

# ECONOMIA VERONESE

RIVISTA PROMOSSA DA APINDUSTRIA VERONA

profili

**GRUPPO VASON**  
**TORNERIA MORANDO**  
**COMETTI**  
**GALVITEK**  
**ATHESIA**  
**STB GROUP**

focus

**Jobs Act**

personaggio

**Salvatore Mulas**



**Tecnologia  
senza frontiere**

***TABARELLI***

[www.tabarelli.com](http://www.tabarelli.com)

Anno 14 - Numero 3  
settembre 2015

Rivista trimestrale  
promossa da  
**APINDUSTRIA**  
ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE IMPRESE  
DELLA PROVINCIA DI VERONA  
www.apiverona.it

**DIRETTORE RESPONSABILE**

Beatrice Paglialunga

**EDITORE**

APISERVIZI S.r.l.  
Via Albere, 21/C - 37138 Verona

**REDAZIONE**

c/o APINDUSTRIA Verona  
Via Albere, 21 - 37138 Verona  
Tel 045 8102001  
Fax 045 8101988  
economyveronese@apiverona.net

**GRAFICA**

arteOn di Ilenia Cairo - Verona  
www.studioarteon.com

**STAMPA**

Intergrafica Verona Srl - Verona  
www.intergraficavr.com

**FOTOGRAFIE**

Archivio Apindustria

Registrazione Tribunale di Verona  
n. 1393 del 22 marzo 2000

Poste italiane SpA  
Spedizione in  
abbonamento postale

D.L. 353/2003  
(con. in L. 27/02/2004 n°46  
art. 1, comma 1, DCB Verona)

Pubblicità raccolta in proprio

■ <b>editoriale</b>	5	■ <b>Apivenetofidi</b>	50
■ <b>profili</b>		■ <b>Apigiovani</b>	52
<i>Gruppo Vason</i>	6	■ <b>ambiente e salute</b>	
<i>Torneria Morando</i>	10	<i>L'errore umano: è possibile</i>	
<i>Cometti</i>	14	<i>prevenire infortuni ed incidenti</i>	
<i>Galvitek</i>	18	<i>    sul luogo di lavoro?</i>	54
<i>Athesia</i>	22	■ <b>fiscale</b>	
<i>STB Group</i>	26	<i>Bollo virtuale</i>	56
■ <b>il personaggio</b>		■ <b>qualità &amp; management</b>	
<i>Prefetto di Verona Salvatore Mulas</i>	30	<i>Lavoro di gruppo</i>	58
■ <b>attività</b>		■ <b>legale</b>	
<i>Jobs Act - la riforma prosegue</i>	34	<i>Tra usura originaria</i>	
<i>A Santa Margherita premio</i>		<i>e sopravvenuta: loro disciplina</i>	60
<i>Unioncamere del Veneto</i>	42	<i>Cellulari personali in azienda:</i>	
<i>Accordo tra Banca Popolare</i>		<i>regole e limiti</i>	62
<i>di Verona e Apindustria</i>	43	■ <b>il punto</b>	
<i>Help Desk Digitale</i>	44	<i>La rivoluzione dentro casa</i>	65
<i>Formazione: Quadrifoglio</i>	45		
■ <b>Apidonne</b>			
<i>L'Unità di Strada</i>			
<i>della cooperativa Azalea</i>	46		
<i>Corporate Storytelling</i>	48		

Tabarelli  
Multiutility  
Viani Assicurazioni  
Banca Valsabbina  
Cattolica Assicurazioni  
Samo

Acque Veronesi  
Usarci  
Colmac  
M & P Ingegneria  
Veneta Investigazioni  
Vertours

Gruppo Argenta  
Perlini  
EBI Group  
AMT  
Vicentini

SCONTI RISERVATI  
AGLI ASSOCIATI

# PER IL TUO BUSINESS SCEGLI LA NOSTRA FORNITURA INTEGRATA



## ENERGIA + GAS + VANTAGGI

- ✓ PREZZI COMPETITIVI
- ✓ CHECK-UP ENERGETICO GRATUITO
- ✓ UN CONSULENTE SEMPRE A TUA DISPOSIZIONE

### LA NOSTRA FORNITURA INTEGRATA COMPRENDE INOLTRE:



"Check-up energetico" gratuito per individuare la migliore offerta secondo le tue esigenze; analisi degli scenari energetici attuali e previsioni future; analisi degli attuali costi energetici e dei consumi.



Unica fattura anche in caso di più punti in fornitura.



Report dettagliato dei consumi sempre disponibile e scaricabile in formato excel dalla tua area online riservata.



Se scegli gas CO<sub>2</sub> free o l'energia pulita, avrai anche accesso alla piattaforma Kitgreen che offre diversi strumenti personalizzati e in continuo aggiornamento per valorizzare le tue scelte green.



Numero Verde  
**800 046 318**

[www.multiutility.it](http://www.multiutility.it)



Arturo Alberti

Il sistema bancario italiano, che per decenni è stato un mondo chiuso ed egoriferito, quasi una foresta pietrificata, è sembrato immune perfino alla grande crisi finanziaria mondiale del 2007-2008, i cui effetti negativi aveva immediatamente e interamente scaricato su imprese e clientela, nell'illusoria speranza che "passasse 'a nuttata".

Tutto inutile. Le conseguenze disastrose di questa congiuntura, dapprima allontanate, sono ritornate come un boomerang ad abbattersi su banche centenarie oggi praticamente fallite, su presidenti e manager strapagati scopertisi nudi nella loro pochezza, su strutture aziendali da riorganizzare e ripensare interamente.

Molte aziende – lasciate sole o, peggio, bacchettate, anche pesantemente, quando tenevano la mano chiedendo aiuto – osservano ora con malcelata soddisfazione le banche in difficoltà che si trovano ad affrontare vicissitudini amare con le quali molti imprenditori hanno dovuto misurarsi negli ultimi anni. È un atteggiamento umanamente comprensibile, **ma adesso è nostro dovere guardare avanti.**

Imprese e banche sono sulla stessa barca e devono remare insieme nella stessa direzione.

Era un principio valido quando noi imprenditori eravamo in difficoltà, vale ancor di più ora.

Il principale fornitore di credito delle imprese italiane, e in special modo delle PMI, è, rimane e sarà nel futuro, anche a medio termine, il sistema bancario.

Impresa e banca sono due mondi obbligati a parlarsi e a trovare elementi di sinergia e collaborazione.

E tornare a cooperare, se se ne ha la volontà, è possibile da subito.

Che atteggiamento dobbiamo assumere, come associazione imprenditoriale, rispetto al RisiKo bancario quotidianamente riportato dai media, rispetto alle notizie di possibili fusioni e accorpamenti, a est o a ovest, a nord o a sud, o di banche aggreganti che diventano banche aggregabili e viceversa?

Siamo certi che sia indifferente, per le nostre imprese, il fatto che la proprietà, e di riflesso la governance di una banca – cooperativa o popolare –, sia espressione del territorio o abbia invece la "testa" altrove, in città più o meno metropolitane, italiane e non?

Se analizziamo il passato, se pensiamo alla nostra Verona, dove una felice combinazione tra banche, imprese e istituzioni, ha fatto in passato nascere e crescere, insieme, una primaria realtà imprenditoriale e un sistema bancario e assicurativo di assoluta eccellenza, abbiamo già la risposta.

Non possiamo permetterci ulteriori danni.

Guardiamo avanti, guardiamo al domani e, di nuovo insieme, avendo fatto tesoro degli errori commessi, impegniamoci a ricreare le condizioni per un nuovo "rinascimento" di Verona.



Paola e Albano Vason



# GRUPPO VASON

## Da cinquant'anni in pole position nell'enologia

“Non si può descrivere la passione, la si può solo vivere”, diceva Enzo Ferrari, imprenditore che, come pochi altri, ha saputo trasformare la sua passione in un mestiere e fare di questo mestiere un vero business. Un percorso di successo replicato anche dal veronese **Giancarlo Vason** che, conseguito il titolo di enologo alla Scuola Enologica di Conegliano, ha saputo tradurre in pratica insegnamenti e amore per il mondo del vino fondando nel 1966, a San Pietro in Cariano (Loc. Nassar), l'**Enologica Vason**, attiva nel mercato dei prodotti per l'enologia. Ha preso così il via una storia imprenditoriale fatta di fatica e perseveranza, visione e istinto che vede oggi l'Enologica Vason (9.700 mq di uffici commerciali, amministrativi e area logistica) a capo di un Gruppo che è una delle realtà più affermate nel settore della viticoltura, opera in 40 Paesi, dà lavoro a 100 dipendenti e ha realizzato, nel passato esercizio, un fatturato di 35 milioni di euro. Accanto all'azienda capofila operano **Juclas**, costituita alla fine degli anni '80 e specializzata nella progettazione e

Un'ampia gamma di prodotti, soluzioni e servizi ad hoc all'insegna della massima affidabilità

realizzazione di impianti di separazione tecnologici e innovativi, e **Corimpex**, acquisita nel 2003, rivolta alla commercializzazione di prodotti enologici e servizi mobili di filtrazione e stabilizzazione a domicilio. Le società del **Gruppo Vason** possono coprire l'intera filiera di produzione del vino: dalla vinificazione all'imbottigliamento. Propongono tecnologie innovative per l'enologia nel rispetto del prodotto 'vino', pensando non tanto e non solo a risolvere i problemi delle imprese viticole ed enologiche, ma studiando, anche in anticipo sui tempi, soluzioni compatibili con le loro esigenze.

«Offrire una gamma completa di prodotti e servizi di altissima qualità e garantire a enologi e professionisti del comparto strumenti adeguati per affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione – esordisce **Giancarlo Vason**, presidente del Gruppo – è la nostra mission. Vantiamo la primogenitura di alcune importanti tecniche brevettate e presentate su scala industriale che sono entrate nell'uso quotidiano come la flottazione per la chiari-





*fica dei succhi, l'imbottigliamento sterile dei vini attraverso Sofos, la microfiltrazione tangenziale, la microossigenazione dei mosti e dei vini, la stabilizzazione tartarica mediante separazione ionica su membrana (elettrodialisi). Il reparto Ricerca e Sviluppo, da sempre nostro fiore all'occhiello, è costantemente al lavoro per fornire alla clientela risposte immediate. La collaborazione con partner prestigiosi - Università, Istituti di Ricerca, Parchi tecnologici - e la strumentazione tecnica e informatica d'avanguardia fanno il resto: non vogliamo solo conquistare la fiducia del cliente, ma mantenerla nel tempo, proponendoci come interlocutore di assoluta affidabilità».*

Vason ha fatto del "su misura" il suo credo, condensato nello slogan "enologia di precisione": soluzione uniche, con la garanzia di un servizio di consulenza personalizzato e puntuale che accompagna ogni cliente passo passo attraverso le procedure di utilizzo di ciascun prodotto per il conseguimento del miglior risultato finale.

«*Deteniamo un primato nel campo delle biotecnologie* – prosegue il presidente, oggi affiancato nella conduzione del Gruppo dai figli **Albano**, direttore generale, e **Paola**, consigliere delegato e responsabile finanza e controllo di gestione –. *La Linea Premium® rappresenta la punta di eccellenza dei prodotti enologici e comprende, tra gli altri, lieviti e batteri regionali, attivanti di fermentazione ed enzimi inseriti in procedure di vinificazione dedicate, tannini, prodotti ad elevato livello tecnologico studiati per esaltare la qualità del vino. Abbiamo all'attivo anche la registrazione di importanti brevetti come l'L.P.A.® (Lievito in Pasta Attivo) in affinamento per conferire struttura e stabilità al vino o il processo per la granulazione dei tannini. Vi è poi una linea interamente dedicata a prodotti di origine vegetale "non allergenici" identificati con il marchio Wanax®».*

Il catalogo si amplia notevolmente grazie ad accordi di commercializzazione siglati con altre aziende leader del settore e include tappi



in sughero, barriques, colle per le etichette, prodotti per la gestione delle botti, cartucce di microfiltrazione, materiali per il controllo microbiologico, detergenti.

«Grande riscontro sta ottenendo – prosegue **Albano Vason** – la serie dei prodotti ottenuti applicando “mild technologies” che non alterano in alcun modo le caratteristiche originali e anzi operano per una loro piena valorizzazione. Sono prodotti già dosati, rispettosi della salubrità dell'ambiente e tesi al raggiungimento di significative economie gestionali». Il Gruppo Vason effettua inoltre servizi di analisi chimiche, monitoraggi microbiologici direttamente negli stabilimenti di produzione, test di laboratorio finalizzati all'ottimizzazione dei processi industriali (stabilità tartarica e proteica, indici di filtrabilità, giudizio organolettico, soluzioni a problematiche specifiche, prove di chiarifica), applicazioni su misura, monitoraggi dell'ossigeno condotti da tecnici specializzati per prevenire i fenomeni di degradazione ossidativa del vino (dal 1995). «Testimoniano la bontà del nostro lavoro – aggiunge **Paola Vason** – le certificazioni che abbiamo ottenuto. Oltre alla ISO 9001 e alla ISO 22000 abbiamo acquisito anche la certificazione Kosher che garantisce la nostra capacità di produrre alimenti idonei al consumo e conformi alle norme alimentari ebraiche. Abbiamo inoltre conseguito la certificazione ambienta-

le ISO 14000 “Carbon Footprint” assegnata alle aziende che limitano la quantità di CO<sup>2</sup> immessa in atmosfera per la produzione e commercializzazione dei propri prodotti e abbiamo avviato il processo per ottenere la certificazione “Water Footprint” riconosciuta a chi limita il consumo d'acqua. Il nostro impegno nei confronti dell'ambiente si concretizza anche nell'impiego di energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili». Attraverso la controllata Juclas il gruppo veronese offre soluzioni impiantistiche ai problemi dell'industria alimentare ed enologica, progetta e realizza tecnologie innovative, con una particolare attenzione agli aspetti legati al miglioramento qualitativo, al risparmio energetico e al rispet-

to per l'ambiente. Juclas, che per prima, negli anni '80, ha realizzato l'automazione nella gestione dell'imbottigliamento sterile con membrane microporose, è oggi leader nel settore. Soluzioni esclusive, personalizzate e con la garanzia di un supporto tecnico senza egua-



**VASON**  
enologica

**JUCLAS**  
beverage system

**CORIMPEX**  
beverage service

li, (la tele-assistenza), vengono fornite da un team di tecnici di comprovata esperienza. Il core business di Corimpex Service, con sede a Romans di Isonzo (GO) in Friuli Venezia Giulia, sono invece la commercializzazione di prodotti biotecnologici per l'enologia e la fornitura di servizi mobili a domicilio. Dal 2005 Corimpex è distributore esclusivo del marchio DSM e rappresenta molti altri fra i migliori marchi che operano nel comparto viti-enologico italiano. Gode di una capillare rete commerciale grazie alla quale ha allargato la sua presenza anche in Slovenia, Croazia, Austria e altri paesi dell'Europa dell'Est. Cogliendo le esigenze del mercato, l'impresa offre servizi di filtrazione a domicilio nelle varie fasi di lavorazione del vino attraverso 4 automezzi dotati di tutte le tecnologie messe a punto da Juclas. *«Il servizio mobile a domicilio è un'idea innovativa – spiega Albano Vason – che consente a chiunque e dovunque di usufruire delle moderne tecnologie per la preparazione del vino in qualsiasi periodo dell'anno, garantendo il massimo rispetto della qualità del prodotto e flessibilità nella logistica di cantina. Tutti i vini trattati vengono analizzati dal nostro laboratorio prima e dopo il trattamento a garanzia del risultato».*

Negli anni il Gruppo Vason ha saputo espandersi a livello internazionale: attualmente si attesta al 20% la quota di fatturato realizzata sui mercati esteri tra i quali spiccano Argentina, Cile, Croazia, Ungheria, USA, Australia e Nuova Zelanda, Paesi nei quali l'azienda ha aperto anche 5 sedi dirette. *«Stiamo potenziando il nostro network di agenti e distributori – conclude Albano Vason – perché intendiamo espanderci ulteriormente a livello internazionale diffondendo il know how 100% italiano del Gruppo. Oltre a guardare all'estero, per il futuro stiamo puntando anche ad altri settori dell'agroalimentare - agricoltura biologica e coadiuvanti per la produzione di birra - che abbiamo già iniziato ad esplorare e che siamo certi ci porteranno grandi soddisfazioni».*•



VASONGROUP

## GRUPPO VASON

**SEDE AMMINISTRATIVA ENOLOGICA VASON**  
Loc. Nassar, 37  
37029 S. Pietro in Cariano (Verona)  
Tel. +39 0456859017  
Fax +39 0457725188

**RESPONSABILE PRODUZIONE**  
Paola Vason

**RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE**  
Danilo Faustini

**PRODUZIONE/ATTIVITÀ**  
Formulazione, produzione, commercializzazione di prodotti, macchinari e impianti per l'industria alimentare

**RESPONSABILE MARKETING**  
Paola Vason

**RESPONSABILE QUALITÀ**  
Laura Piazza

**ANNO DI FONDAZIONE**  
1981

**SUPERFICIE AZIENDALE**  
Totale: 3.870 mq  
Coperta: 6.815 mq

**PRESIDENTE C.d. A.**  
Giancarlo Vason

**RESPONSABILE COMMERCIALE**  
Albano Vason

**RISORSE UMANE**  
Totale addetti: 53  
Addetti alla produzione: 11  
Impiegati: 42

**SITO INTERNET/E-MAIL**  
[www.vason.com](http://www.vason.com) - [info@vason.com](mailto:info@vason.com)



# TORNERIA MORANDO

La tradizione meccanica  
d'eccellenza

Il lavoro in team perseguito in ogni aspetto dell'organizzazione, la ricerca del miglioramento continuo in tutte le attività, l'eliminazione degli sprechi in ogni area, la prevenzione degli errori e non la loro correzione, l'obiettivo di fare "la cosa giusta al momento giusto".

Così si può descrivere, in breve, il presente della **Torneria Morando** la cui avventura ha inizio nei primi anni Ottanta quando **Giuseppe Morando** e **Giuseppe Pasini**, forti delle rispettive, solide esperienze maturate nel comparto delle lavorazioni di carpenteria, decidono di mettere a frutto le proprie competenze in un'azienda tutta loro.

È il passo iniziale del lungo percorso della Torneria, fondata nel 1987 in quel di San Bonifacio, tuttora sita nella sede

Maestria artigianale  
e innovazione tecnologica  
per lavorazioni metalliche  
di precisione

storica, via via ampliata fino a raggiungere l'attuale estensione di 8.000 mq. coperti, e affiancata, nel 2015, da una nuova seconda unità operativa inaugurata ad Arcole. L'impresa, che si accinge a tagliare il 'traguardo' dei trent'anni di attività, è specializzata in lavo-

razioni di tornitura e fresatura oltre che nelle complementari operazioni di foratura, maschiatura, alesatura, strozzatura e rettificazione che realizza per conto terzi. Su richiesta del cliente, è inoltre in grado di eseguire trattamenti termici e di finitura superficiale sui pezzi prodotti.

«La nostra attività principale – spiega **Michele Pasini**, rappresentante della seconda generazione – è la tornitura, o torneria, processo di lavorazione industriale dei metalli che, per asportazione di truciolo, consente di realizzare super-



*fici esterne e interne variamente conformate. La tornitura viene definita da un moto rotatorio del pezzo e un moto per lo più rettilineo dell'utensile il cui tagliente penetra nel materiale del pezzo staccandone la parte in eccesso (sovrametallo) e formando così un truciolo. La fresatura è una lavorazione che richiede invece la rotazione dell'utensile e la traslazione del pezzo dal quale si vuole asportare del metallo; in questo caso il ciclo lavorativo prevede una prima fase di sgrossatura, in cui l'asportazione viene fatta nel modo più rapido e quindi più economico possibile, e una successiva fase di finitura in cui si asportano le ultime parti eccedenti per raggiungere le dimensioni previste ottenendo una superficie più liscia. Ci occupiamo di questo e di molto altro: i metalli, per noi, non hanno segreti e la maestria dei nostri dipendenti unita alla nostra dotazione impiantistica ci rende capaci di rispon-*

*dere a tutte le domande della committenza».*

Il parco macchine della Torneria Morando è davvero notevole: carriponte, carrelli elevatori, 7 torni a controllo numerico e 6 torni paralleli, 7 fresatrici a montante mobile e 3 frese CNC, alesatrice, centri di lavoro verticale, rettifiche tangenziali e da tondi, trapani radiali, segatrici automatiche a nastro, lappatrice per cilindri, saldatrici, stozzatrice, equilibratrice per rulli, piani di riscontro con altimetro e laboratorio metrologico. Tutte strumentazioni d'avanguardia e ad elevato contenuto tecnologico grazie alle quali l'azienda effettua lavorazioni di tipo "sartoriale", su commessa e disegno fornito dalla clientela, garantendo produzioni medio/grandi di particolari singoli e/o in piccola-media serie.

La Torneria realizza, inoltre, opere di carpenteria in un reparto dedicato in cui è possibile costruire strutture elet-

trosaldade di importanti dimensioni (fino a 200 q.li).

«Vantiamo un elevato know-how, riconosciuto dai nostri clienti – proseguono i due fondatori –, una serie di rapporti strategici con i fornitori e una credibilità di sistema che ci permette di coprire un'ampia fascia di mercato. Non esiste standardizzazione all'interno della nostra fabbrica, ma un ciclo di lavoro per ogni singolo prodotto poiché sono moltissime le variabili da tenere in considerazione».

Il ventaglio di clienti della Torneria Morando è composto principalmente da industrie del settore alimentare e da realtà produttrici di macchine utensili, di macchine per la stampa o per la lavorazione dei metalli. Un pacchetto che comprende 'firme' importanti dell'imprenditoria triveneta (per la maggior parte attive nelle province di Verona, Vicenza e Venezia) che l'azienda di San Bonifacio ha saputo, nel





corso degli anni, fidelizzare.

Il rapporto consolidato con la clientela è soltanto uno degli importanti indicatori del successo della Torneria, testimoniato anche dal fatturato (quello del passato esercizio supera i 5 milioni di euro) e dall'elevato spirito di appartenenza della quarantina di addetti, tutti di elevato profilo professionale.

L'azienda tiene in particolar modo alla formazione e riserva ai collaboratori corsi di aggiornamento periodici.

«Gli operatori impegnati nei diversi reparti di lavorazione – sottolinea Michele Pasini – sono altamente qualificati. Molti di loro, accanto all'esperienza acquisita precedentemente, seguono un percorso di apprendimento interno sia sulle diverse fasi lavorative sia sull'uso dei singoli macchinari, impianti e attrezzature in nostro possesso. Questo consente di avere il massimo della flessibilità operativa in ogni reparto e un elevato grado di interfunzionalità del personale. La nostra attività di formazione è finalizzata alla creazione di un team di risorse che, da un lato, abbia un rapporto di continuità con l'azienda, e, dall'altro, sia in grado di garantire il massimo della qualità del prodotto finito. La formazione è un investimento a medio-lungo termine che la Torneria Morando porta avanti da sempre così come il periodico aggiornamento delle strutture e delle tecnologie: per questo ad entrambe le attività destiniamo parte consistente del fatturato aziendale».

Le prospettive programmatiche degli amministratori e dei fondatori puntano a nuovi incrementi nell'immediato, specie per quanto concerne il mercato estero più prossimo all'area operativa dell'impresa.

«Quello di ampliare gli spazi operativi aziendali anche al di fuori dei confini nazionali – specifica Pasini –, è un progetto per il quale sentiamo di avere la maturità e la preparazione necessarie. Per affrontare con successo anche questo step, dobbiamo però costruire un 'gruppo' di professionisti che sappia trasmettere i valori della nostra azienda, valori che sinteticamente sono: professionalità, affidabilità, efficienza. Qualità che sin dall'inizio hanno ca-

atterizzato il cammino imprenditoriale dei due soci Morando e Pasini e che vengono loro unanimemente riconosciute, tanto che il Comune di San Bonifacio ha deciso di insignirli, lo scorso anno, del premio "San Bonifacio Produce" «per l'impegno profuso in oltre trent'anni di ininterrotta attività nel campo della meccanica, creando posti di lavoro e contribuendo a far conoscere l'immagine di San Bonifacio nel mondo».●



	<h2>TORNERIA MORANDO S.r.l.</h2>	
	<p><b>SEDE AMMINISTRATIVA</b> Via E. Fermi, S.S 11 37047 San Bonifacio (Verona) Tel. +39 0456100750 Fax +39 0456100777</p>	<p><b>RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE</b> Giuseppe Pasini</p>
	<p><b>PRODUZIONE/ATTIVITÀ</b> Lavorazioni meccaniche di precisione</p>	<p><b>RESPONSABILE MARKETING</b> Michele Pasini</p>
	<p><b>ANNO DI FONDAZIONE</b> 1987</p>	<p><b>RESPONSABILE QUALITÀ</b> Giuseppe Morando</p>
	<p><b>TITOLARI</b> Giuseppe Pasini e Giuseppe Morando</p>	<p><b>SUPERFICIE AZIENDALE</b> Totale: 14.000 mq Coperta: 8.000 mq</p>
	<p><b>RESPONSABILE COMMERCIALE</b> Michele Pasini</p>	<p><b>RISORSE UMANE</b> Totale addetti: 40 Addetti alla produzione: 37 Impiegati: 3</p>
	<p><b>RESPONSABILE PRODUZIONE</b> Giuseppe Morando</p>	
<p><b>SITO INTERNET/E-MAIL</b> www.torneriamorando.it - info@torneriamorando.it</p>		

# Incartato dalle assicurazioni? I 6 professionisti per tutte le soluzioni

troviamo l'offerta più vantaggiosa per te



**CONSULENZE DI SUCCESSO DA OLTRE 50 ANNI E DA 30 ANNI PARTNER DI APINDUSTRIA**

Per gli associati Apindustria un check up aziendale gratuito e sconti su tutte le coperture assicurative. Particolare attenzione all'analisi dei rischi ed alla consulenza per le aziende.

Via Albere, 10  
37138 Verona  
tel. +39 0458103331  
fax +39 0458101822

Piazza Umberto I°, 37/A  
37057 S. Giovanni Lupatoto Verona  
tel. +39 0459251488  
fax +39 0459251488

[www.vianiassicura.it](http://www.vianiassicura.it)    
[www.viemmestudiosrl.it](http://www.viemmestudiosrl.it)



# COMETTI

## VISAGISTA DI GRANITI E MARMI

**D**a patria 'storica' degli scallpellini a sede di uno dei più avanzati centri di lavorazione dei materiali lapidei. Così si può sintetizzare il percorso che fa di Verona, e dei territori della Valdadige, della Valpolicella e della Valpantena, l'epicentro di un'attività di indiscussa professionalità, espressione di un'imprenditoria che ha saputo creare un legame indissolubile tra la pietra e l'economia di queste aree. Uno dei protagonisti di questa storia è **Francesco Cometti** che, dopo avere prestato a lungo la sua opera

in aziende del settore, forte dell'esperienza maturata, ha deciso, nel 1982, di assumersi il "rischio d'impresa" costituendo la **Cometti S.r.l.**, azienda specializzata nella lavorazione del granito per conto terzi.

Un'idea imprenditoriale è però valida non tanto quando si riesce a realizzarla ma quando, dopo avere avuto l'intuito di avviare un'attività di nicchia, si arriva al successo. È questo il caso della ditta Cometti il cui percorso è costellato sin dal suo inizio da tappe vittoriose segnate dall'aumento della clientela italiana ed estera, dalla crescita progressiva della produzio-

**Primi in Italia a praticare la resinatura delle lastre di granito portano questo materiale a nuova vita**

ne, da importanti investimenti in macchinari di ultima generazione, dall'entrata in azienda della figlia Angiolina (1989) dalla realizzazione di una nuova sede (2000), dall'acquisizione di una nuova società (2007).

Core-business della Cometti è il trattamento del granito, roccia ignea intrusiva che si è formata a seguito del lento raffreddamento di magma; si tratta di un materiale solido, duraturo e di ottimo impiego nelle costruzioni, ma che, proprio per la sua struttura granulare, necessita, prima del suo utilizzo finale, ci spiega **Angiolina Cometti**, di particolari lavorazioni. «*Il continuo mutamento delle dinamiche della*



*domanda – sottolinea l'imprenditrice, ora alla guida dell'azienda, sempre affiancata dall'attivissimo padre – ci stimola ad aggiornare costantemente la nostra operatività. Affianchiamo il cliente per la risoluzione di ogni problema e lo consigliamo sul trattamento migliore da eseguire sui suoi materiali, in uno spirito di fattiva collaborazione e trasparenza. I nostri interlocutori sono le aziende commerciali e i produttori di semilavorati (lastre) in granito ai quali siamo in grado di assicurare un servizio di resinatura, levigatura, lucidatura, ceratura e retinatura di altissima qualità, grazie anche all'utilizzo dei migliori prodotti. Mio padre ha messo personalmente a punto in azienda le tecniche e le resine da impiegare nei vari processi di lavorazione. Competenza e professionalità sono il nostro patrimonio che abbiamo via via incrementato con la duttilità dell'offerta e l'accuratezza nell'esecuzione degli ordini per rispondere alle richieste di una clientela qualificata che ricorre all'utilizzo*

*del granito con rinnovato spirito interpretativo sia nel campo dell'edilizia che in quello dell'arredamento». 20 i dipendenti, altamente qualificati, della Cometti S.r.l. che, nella sua sede di Cavaion Veronese (11.000 mq di cui 5.000 mq coperti), processano 1.800 mq di lastre resinare e 2.000 mq di lastre lucidate al giorno. «Siamo stati i primi in Italia – ricorda Angiolina Cometti –, nel 1986, a praticare la resinatura delle lastre di granito, operazione dimostratasi efficace per eliminare i problemi di porosità e fessurazione dei diversi graniti e risanare lastre con difetti importanti. Manteniamo una lavorazione artigianale che si svolge sempre sotto l'attento controllo dell'addetto: molte fasi restano manuali, ma ci siamo sempre dotati dei macchinari più all'avanguardia per le varie fasi di lavorazione. Attualmente operiamo con 3 lucidatrici e 2 impianti di resinatura; impieghiamo macchine industriali della Breton che ha brevettato e realizzato gli impianti per la resinatura*

*sottovuoto seguendo anche alcune indicazioni di mio padre che, da grande conoscitore della pietra, sa bene quali sono le procedure da seguire per ottenere determinati risultati. Pensiamo comunque di ampliare il nostro parco macchine poiché riteniamo gli investimenti in tecnologia una voce imprescindibile per crescere».*

La resinatura sottovuoto è la principale operazione eseguita in Cometti sulle lastre prelevigate. Grazie al vuoto la resina penetra più a fondo nelle fessure (anche le più sottili!) della pietra e del granito e le riempie. La lastra così risanata ottiene migliori risultati una volta sottoposta a lucidatura. Le fessure saturate di resina, inoltre, ostacolano le infiltrazioni di umidità provenienti dal piano di posa. «Disponiamo di impianti per la resinatura sottovuoto, con spargitura della resina (cioè non ad immersione) sulla superficie delle lastre di granito – prosegue Angiolina –. Caratteristica essenziale dell'impianto di resinatura è la presenza di un forno che garantisce la perfetta asciugatura delle lastre prima della resinatura in tutto il loro spessore e due forni dopo la resinatura per consentire la catalisi. A fine linea le lastre lavorate possono essere manipolate e immagazzinate per il grado di polimerizzazione raggiunto dalla resina e dopo circa 2-3 ore possono essere lucidate. In caso di lastre con grosse rotture come buchi o crepe, si procede al riempimento degli stessi con sassolini dello stesso materiale o colore». Tramite l'azione delle teste abrasive della lucidatrice le lastre vengono quindi lucidate. Viene inoltre



eseguita (sia manualmente che con macchine) la retinatura, che consiste nel rinforzare lastre di granito per mezzo di una rete in fibra di vetro. La rete diviene una sorta di armatura delle resine epossidiche e conferisce alla lastra una eccezionale resistenza alla rottura e all'urto. Si eseguono anche altri tipi di lavorazione come quello per togliere la ruggine e quello per rimuovere eventuali macchie di unto sul Nero Zimbabwe/Assoluto. «Si tratta di un sistema largamente impiegato per il recupero delle lastre – continua l'imprenditrice –, un'altra delle 'magie' che effettuiamo per 'fare il lifting' al granito». Azienda sana, la Cometti S.r.l., che nello scorso esercizio ha raggiunto i 3 milioni di euro di fatturato e che ha affrontato senza 'scossoni' la difficile congiuntura degli ultimi anni grazie a elevata specializzazione e alla capacità di diversificare le attività, acquisendo nel 2007, la **Renosa Italia S.r.l.** specializzata nel trattamento antiscivolo delle superfici. «In risposta alle normative europee in materia di sicurezza nei luoghi pubblici, che prevedono l'utilizzo di una pavimentazione sicura e antiscivolo, è stato brevettato, in Germania, il sistema SAFESTONE, di cui abbiamo ottenuto la licenza in esclusiva per il nord Italia – spiega Angiolina Cometti –. Le superfici – pietra naturale, agglomerato, ceramica, ... – vengono trattate con tecnologia laser, praticando da 2 a 5 milioni di microfori (a seconda della consistenza del materiale) per metro quadrato: vengono così rese antiscivolo senza intaccarne la bellezza e la lucidità, senza alcuna perdita di lucentezza sui materiali chiari e schiarendo solo leggermente i materiali scuri. Il nostro impianto è stato ulteriormente modificato offrendo la possibilità di distribuire automaticamente sulla superficie già laserata uno speciale impregnante antimacchia, lo STONEPROTECT che garantisce un pavimento protetto dalle impurità». Figlia d'arte, Angiolina Cometti, in un settore prevalentemente maschile, ha dimostrato, prendendo coscienza della sua capacità imprenditoriale, di saper gestire il patrimonio di famiglia e di saperlo incrementare, entrando a pieno titolo da protagonista nel mondo del marmo. ●



	<h2>COMETTI S.r.l.</h2>		
	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>SEDE AMMINISTRATIVA</b> Viale G. Galilei, 2 37010 Cavaion V.se (Verona) Tel. +39 0456260883 Fax +39 0456260875</p> <p><b>PRODUZIONE/ATTIVITÀ</b> Lucidatura e resinatura lastre di granito per conto terzi</p> <p><b>ANNO DI FONDAZIONE</b> 1982</p> <p><b>TITOLARI</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE COMMERCIALE</b> Angiolina Cometti</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>RESPONSABILI PRODUZIONE</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE</b> Giusy Zardini</p> <p><b>SUPERFICIE AZIENDALE</b> Totale: 11.000 mq Coperta: 5.000 mq</p> <p><b>RISORSE UMANE</b> Totale addetti: 20 Addetti alla produzione: 18 Impiegati: 2</p> </td> </tr> </table>	<p><b>SEDE AMMINISTRATIVA</b> Viale G. Galilei, 2 37010 Cavaion V.se (Verona) Tel. +39 0456260883 Fax +39 0456260875</p> <p><b>PRODUZIONE/ATTIVITÀ</b> Lucidatura e resinatura lastre di granito per conto terzi</p> <p><b>ANNO DI FONDAZIONE</b> 1982</p> <p><b>TITOLARI</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE COMMERCIALE</b> Angiolina Cometti</p>	<p><b>RESPONSABILI PRODUZIONE</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE</b> Giusy Zardini</p> <p><b>SUPERFICIE AZIENDALE</b> Totale: 11.000 mq Coperta: 5.000 mq</p> <p><b>RISORSE UMANE</b> Totale addetti: 20 Addetti alla produzione: 18 Impiegati: 2</p>
<p><b>SEDE AMMINISTRATIVA</b> Viale G. Galilei, 2 37010 Cavaion V.se (Verona) Tel. +39 0456260883 Fax +39 0456260875</p> <p><b>PRODUZIONE/ATTIVITÀ</b> Lucidatura e resinatura lastre di granito per conto terzi</p> <p><b>ANNO DI FONDAZIONE</b> 1982</p> <p><b>TITOLARI</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE COMMERCIALE</b> Angiolina Cometti</p>	<p><b>RESPONSABILI PRODUZIONE</b> Francesco e Angiolina Cometti</p> <p><b>RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE</b> Giusy Zardini</p> <p><b>SUPERFICIE AZIENDALE</b> Totale: 11.000 mq Coperta: 5.000 mq</p> <p><b>RISORSE UMANE</b> Totale addetti: 20 Addetti alla produzione: 18 Impiegati: 2</p>		
<p><b>SITO INTERNET/E-MAIL</b> www.comettisrl.it - info@comettisrl.it</p>			

# Credo nel mio territorio

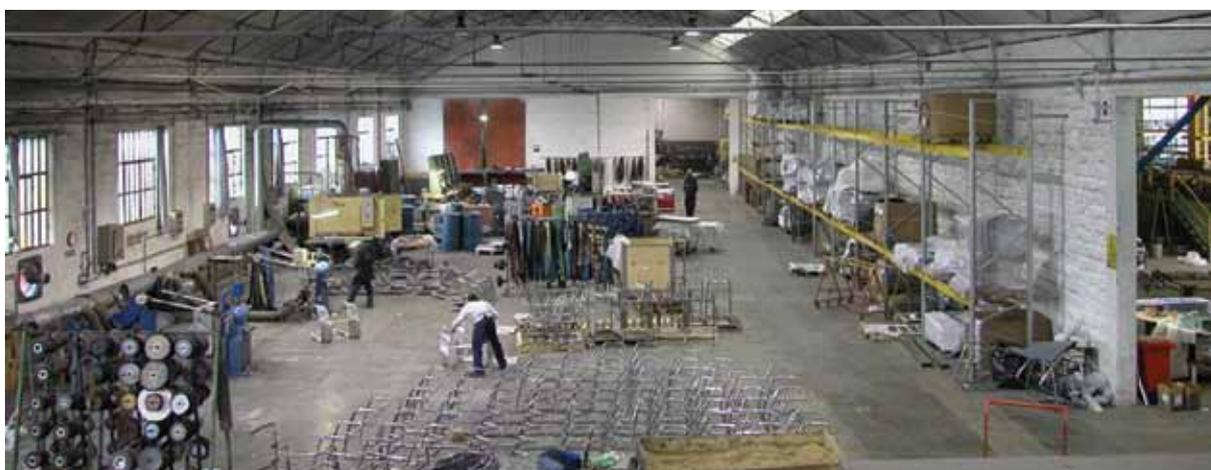
Io resto qui. Investo nel mio futuro e scelgo il nuovo  
conto Socio & Cliente di Banca Valsabbina.



**Credito Veronese**

Rete Commerciale Banca Valsabbina





# GALVITEK

## Una galvanica d'autore

“Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa”.

È questa per Peter Druker, uno dei padri del management, la ricetta per la buona riuscita di un'attività d'impresa: il giusto mix di intuizione e determinazione unito alla voglia di 'spiccare il volo'. Uno di quelli che ce l'hanno fatta, uno che non ha avuto paura di cambiare è **Luigi Dal Prete**, un uomo che ha trasformato in maniera decisiva la propria vita passando da funzionario di una ditta produttrice di pneumatici a capitano

d'azienda in un campo fino ad allora per lui sconosciuto, la cromatura e nichelatura dei metalli. «Innanzitutto – spiega Dal Prete – è fondamentale pensare che qualunque cosa si vuole si può ottenere, ma soprattutto, bisogna poter contare su intraprendenza, pragmatismo, capacità di rischiare, di condividere gli obiettivi, di fidarsi anche delle idee altrui e di capire se l'idea vale un'impresa».

C'è tutto questo alla base di **Galvitek**, azienda costituita a Verona, nel 2000, da Dal Prete, responsabile amministrativo e

**Cromature  
'sartoriali'  
dei metalli  
con il massimo  
rispetto  
dell'ambiente**



Roberto Turra

marketing, e **Daniele Venturi**, responsabile ambientale ed impiantistico, motivati a lanciarsi in questa avventura da **Roberto Turra**, vero esperto della galvanica, che ha svelato ai due soci neofiti i segreti del settore e li ha affiancati sia nella costituzione di un team altamente qualificato, sia nella fase organizzativa e produttiva indirizzando l'attività verso un livello di alta specializzazione.

«Sono stati anni impegnativi durante i quali tutti abbiamo lavorato sodo – afferma Dal Prete –: oggi Galvitek conta 25 dipendenti e produce un fatturato che si è attestato, nel passato esercizio, sui 2 milioni di euro. Un risultato che conferma come qualità totale, professionalità ed efficienza organizzativa rappresentino la chiave del successo e il miglior biglietto da visita per una clientela competente ed esigente».

Oltre 100 i clienti in portafoglio, fra i quali alcuni prestigiosi marchi di fama internazionale, che si affidano, con fiducia e continuità, alla professionalità della ditta veronese. «Per oltre l'80% – rivela l'imprenditore – si tratta di realtà che operano nel comparto dell'arredamento (produttori di radiatori da bagno di design, termoarredi, fusti di sedie e poltrone, cosciali e componenti di scale artistiche, etc.). Per circa un 15% la nostra committenza produce acces-

soristica estetica per auto, moto, sport e biciclette (anche d'epoca) e per un residuo 5% componentistica esterna per macchinari vari». Una clientela per la quale, in un anno, Galvitek processa 40 mila barre, consumando 20 mila kg di nickel. Lo stabilimento, razionalmente organizzato, si sviluppa su una superficie di 5.000 mq. di cui 3.200 mq. coperti suddivisi in aree adibite alla cromatura e nichelatura (1.500 mq.), alla pulitura e levigatura dei metalli 'oggetti d'arredamento' (1.300 mq.), alla preparazione superficiale di termoarredi, scaldasalviette e radiatori da bagno (1.000 mq.), a magazzino e stoccaggio delle merci (900 mq.). L'azienda è specializzata nei trattamenti decorativi di nichelatura, cromatura (esavalente e trivalente) e satinatura dei metalli – ferro, ottone, rame, e acciaio inox –, ma il suo fiore all'occhiello è la preparazione della superficie, costituita dalle fasi di pulitura e levigatura, eseguita con tecniche e cura artigianali, mantenendo una capacità produttiva industriale: una particolarità che la differenzia dalle altre imprese che operano nel settore in Italia.

«La nostra – sottolinea Luigi Dal Prete – è stata una scelta dettata dalla volontà di coprire un segmento di nicchia del mercato che si poteva soddisfare solo con un'attività di tipo 'sartoriale' eseguendo cromature inimitabili per articoli



top di gamma che, talvolta, costituiscono delle vere e proprie opere d'arte. Nella fase di preparazione i nostri collaboratori rifiniscono i particolari lucidandoli a specchio tanto che sembrano già cromati». Tanta manualità, quindi, che si affianca ad un ricco parco macchine e una dotazione impiantistica di tutto rispetto. L'area dedicata alla pulitura/levigatura e lucidatura metalli comprende una macchina a quattro teste computerizzata con nastri a umido per la levigatura del tubo tondo, una macchina a tre teste per la levigatura del tubo quadro, una levigatrice a 5 teste con nastri ad umido per la levigatura del tubo quadro, una levigatrice a contatto doppio nastro e una levigatrice a contatto 5 teste ad umido per levigare piani fino a L 1100 mm, smerigliatrici, rotosfere e spazzolatrici manuali. 'Cuore' dell'azienda è il reparto di cromatura, realizzata con un peculiare metodo di elettrodeposizione galvanica. Si tratta di un impianto lungo 70 metri, operativo 24 ore su 24, costituito da 28 vasche (ciascuna dotata di un sistema autonomo di filtraggio e di alimentazione elettrica) di 3,8 metri utili di lunghezza, con una profondità di 1,5 per 0,80 metri ed è fornito di 3 carriponte azionati da PC. Ma Galvitek non è solo business. Quello che colpisce di questa realtà è la volontà di mantenere, con assoluto rigore e alto senso di responsabilità, l'equilibrio tra i fini aziendali e le esigenze di salvaguardia dell'ambiente e della salute delle persone.

«Ci siamo prefissati fin dall'inizio – sottolinea Dal Prete – l'obiettivo di approssimarci il più possibile al cosiddetto 'scarto zero': pochi sprechi, pochi consumi, poche emissioni. Abbiamo ultimamente investito 180 mila euro per realizzare un sistema di cogenerazione per la produzione di energia elettrica attraverso gas metano sfruttando il calore del motore endotermico per il riscaldamento

dei bagni galvanici, ottenendo due risultati: risparmio sulla bolletta e minore quantità di CO2 immessa in atmosfera. Ci dedichiamo inoltre in maniera costante alla manutenzione degli impianti e recuperiamo i prodotti usati. Proprio grazie a questo nostro impegno abbiamo ottenuto il Certificato di Recupero, rilasciato dalla WRC (World Resource Company) che attesta come, con il riciclo dei rifiuti metallici, abbiamo contribuito alla rivalorizzazione dei materiali nobili, limitando l'utilizzo di risorse naturali». Sul fronte della sicurezza dei dipendenti, oltre ai presidi standard in dotazione di ciascuno (mascherine, cuffie, dpi specifici, etc.), l'azienda si è dotata dei più moderni sistemi di aspirazione/abbattimento e organizza corsi

per le risorse umane aziendali affinché siano addestrate ad operare con cognizione dei rischi connessi con le attività, integrando alla formazione in aula un servizio innovativo di e-learning. Galvitek ha conseguito nel 2012 l'A.I.A., Autorizzazione Integrata Ambientale, è iscritta ad Assogalvanica e al consorzio ECOMETAL che accredita le aziende virtuose riconoscendo loro l'utilizzo dei marchi Plated In Italy, Infinity Recyclable, Hygienic Surface, M.T.D. (Migliori Tecnologie Disponibili). «Impegniamo consistenti risorse per la formazione a tutti i livelli – conclude l'amministratore – perché è tramite la consapevolezza e le competenze acquisite da tutta la squadra che riusciamo a conseguire i nostri obiettivi di miglioramento».



**GALVITEK**

**GALVITEK S.r.l.**

**SEDE AMMINISTRATIVA**

Via T.A. Edison, 8  
37136 (ZAI) Verona  
Tel. +39 0458200050  
Fax +39 0458231812

**PRODUZIONE/ATTIVITÀ**

Cromatura, nichelatura,  
levigatura, lucidatura e  
satinatura metalli

**ANNO DI FONDAZIONE**

2000

**SUPERFICIE AZIENDALE**

Totale: 5.000 mq  
Coperta: 3.200 mq

**TITOLARI**

Luigi Dal Prete  
Daniele Venturi

**RESPONSABILE COMMERCIALE PRODUZIONE AMMINISTRAZIONE MARKETING QUALITÀ**

Luigi Dal Prete

**RESPONSABILE AMBIENTE IMPIANTISTICA E MANUTENZIONI**

Daniele Venturi

**RISORSE UMANE**

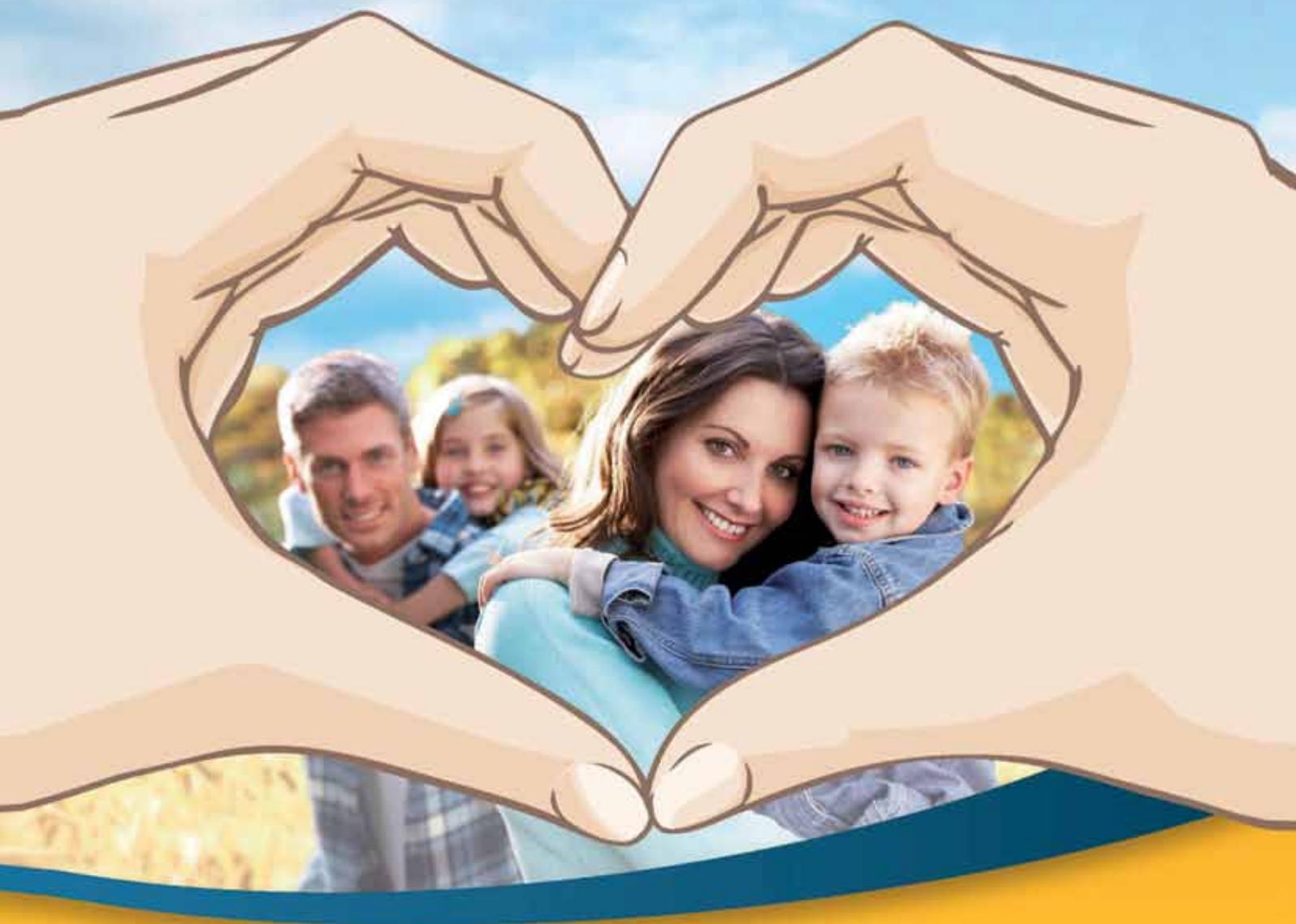
Totale addetti: 25  
Addetti alla produzione: 23  
Impiegati: 2

**SITO INTERNET/E-MAIL**

[www.galvitek.it](http://www.galvitek.it) - [info@galvitek.it](mailto:info@galvitek.it)

**CATTOLICA & PROTEZIONE**  
**TUTTA LA VITA**

acc. pag. 10



## Di fronte alle incertezze del futuro **Penso a te**

Con **Cattolica&Protezione Tutta La Vita** pensi alle persone a te care e garantisci loro un futuro sereno anche in caso di grave evento. Affidati alla solidità e trasparenza della nostra Compagnia costruita in oltre 115 anni di storia.

**CATTOLICA**  
SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE  
DAL 1896

[www.cattolica.it](http://www.cattolica.it)

ITA - MOD. ESTIMAVIA 03 - ED. 12/2014



# ATHESIA Soluzioni Informatiche

## Partner insostituibile per la gestione delle imprese

La capacità di un'azienda di affrontare il mercato in modo competitivo è strettamente connessa all'efficienza della propria struttura organizzativa e alla fluidità dei processi. Tutte le imprese si trovano ciclicamente a dover affrontare problematiche legate all'inefficienza, a sprechi di tempo e risorse, a errori umani e a tutto quanto può riguardare l'organizzazione del lavoro e della produzione e a cercare valide soluzioni a questi temi. L'avvento dell'informatica ha portato un notevole aiuto in questo processo e l'ottimizzazione della gestione aziendale avviene oggi tramite l'utilizzo di specifici software, in grado di monitorare, analizzare e suggerire interventi per i diversi ambiti aziendali, dalla produzione alla vendita, dalle relazioni coi clienti alla gestione amministrativa e contabile. Tra le imprese specializzate nello sviluppo di software gestionali dedicati ad aziende commerciali, produttive e public utilities e nell'erogazione di servizi informatici di outsourcing, hosting e housing, si distingue **Athesia Soluzioni Informatiche S.r.l.**, nata nel 2002 a Caselle di Sommacampagna, che si è perfezionata in particolar modo nel settore farmaceutico. Un'impresa giovane, le cui origini sono però da ricercare nell'attività di altre due società, Athesia S.r.l e Computo S.r.l, confluite in Athesia S.l. nel 2004. Athesia, Business Partner IBM per i sistemi storage e Power, è socio fondatore del Consorzio Software, da cui è nato, nel 1988, il software gestionale **Golden Lake**, pensato per il mercato

Da oltre dieci anni sviluppa software per aziende dei settori manifatturiero e farmaceutico

manifatturiero e distributivo, grazie al quale Athesia ha consolidato le proprie conoscenze in vari settori: mangimifici, ottica, stampaggio materie plastiche, automotive. L'azienda ha poi focalizzato l'attenzione sul comparto del farmaco sviluppando, con altre realtà nazionali, il prodotto **Golden Pharma** e divenendo uno dei leader nel settore delle soluzioni per grossisti farmaceutici. Computo S.r.l. invece è una società rivolta alla fornitura e consulenza informatica agente e Business Partner IBM. Opera per il manifatturiero, con il software Golden Lake – realizzando verticalizzazioni per il settore delle torciture, dello stampaggio di materie plastiche, della produzione di macchine mediante configuratore di prodotto –, ma si propone anche come partner per enti pubblici locali, divenendo uno dei system integrator di riferimento per la zona del Triveneto. La collaborazione tra Athesia e Computo prosegue nel 2000, quando le due imprese decidono di ampliare l'offerta dei prodotti con il software di ultima generazione Target Cross, un ERP multipiattaforma sviluppato con linguaggio object-oriented e, parallelamente, avviano



ing. Roberto Martini



progetti di realizzazione di portali specifici per la gestione degli ordini di farmacia e per gli ordini di lenti da vista. Oggi Athesia S.I., con le due sedi di Verona e Vicenza in cui operano 40 addetti tra dipendenti e collaboratori professionisti, è un punto di riferimento per gli oltre 140 clienti sparsi su tutto il territorio nazionale.

«Grazie all'esperienza e ai nostri tecnici qualificati – spiega l'ingegner **Roberto Martini** presidente e amministratore delegato di Athesia S.I. – assicuriamo alla clientela assistenza completa in ambito informatico. Le nostre attività spaziano dall'analisi e progettazione di sistemi informativi per l'automazione d'ufficio, distribuzione farmaco e parafarmaco, gestione ordini, ... all'analisi e progettazione reti, dalla fornitura hardware a quella software con formazione sui pacchetti applicativi specifici e su problematiche legate all'informatizzazione. Possiamo svolgere in modo continuativo in outsourcing una o più funzioni/servizi relativi all'informatica aziendale ed accogliere nel nostro Data Center – un luogo affidabile con protezione antincendio e antifurto, alimentazione continua, climatizzazione, back-up, high availability, monitoraggio costante – i dati del cliente».

Fiore all'occhiello di Athesia S.I. sono però i prodotti software sviluppati negli anni e costantemente implementati. Il **Golden Lake Evolution**, pensato per tutte le aree applicative per aziende manifatturiere e commerciali, è un gestionale per ambienti IBM iSeries che mette a frutto la potenza di elaborazione dei calcolatori IBM. Orientato ad aziende di livello medio alto, copre le principali funzioni aziendali: contabilità, finanza, magazzino, acquisti, vendite, distinta base e avanzamento della produzione. È proposto in versione grafica e viene fornito con una

particolareggiata documentazione consultabile in linea grazie all'Help on line. «Il gradimento di questo prodotto – afferma Martini – è confermato dalle 1500 installazioni in aziende dei settori commercio, industria, servizi e in molti enti. Ha di recente ottenuto la certificazione Galaxy di IBM quale attestazione degli elevati standard qualitativi raggiunti».

Athesia S. I. è inoltre leader italiano nella distribuzione del farmaco con l'applicativo Golden Pharma, ideato nel 1995, rivolto ai grossisti farmaceutici. Integrato con prodotti di comunicazione per la gestione e la ricezione degli ordini, è, ad oggi, uno dei prodotti più richiesti.

«Le caratteristiche di **Golden Pharma** sono uniche – prosegue Martini –: si tratta di un software modulare, multiazienza e multimagazzino, che consente il monitoraggio completo dell'attività di core business e la gestione avanzata degli ordini, prevede soluzioni innovative per le comunicazioni con la farmacia, servizi di outsourcing con canone unico omnicomprendivo e di disaster recovery, analisi delle informazioni strategiche con strumenti di business intelligence, completa integrazione dell'archiviazione documentale e conservazione sostitutiva. Il programma è studiato per agevolare il più possibile il lavoro dei grossisti. Gli ordini di farmaci possono essere immessi manualmente in diversi metodi con data entry semplificato e sono ricevuti dal magazzino via modem, rete, web services e sito web. Possono essere trasmesse al cliente informazioni riguardanti prodotti mancanti, listini personalizzati, campagne, variazioni della banca dati e documenti valorizzati; nel caso di indisponibilità del prodotto può essere effettuato un



re-routing del modulo d'ordine verso altri magazzini. Per quanto riguarda le vendite vi è la possibilità di creare condizioni particolari – campagne, target, ... – e di misurarne l'efficacia con strumenti di analisi e simulazione dell'andamento, mentre per gli acquisti è previsto un sistema di proposta ordini automatico. L'azienda potrà gestire il magazzino con tutte le metodologie di allestimento e verificarne i risultati in termini di tempi e di qualità, potrà controllare puntualmente giacenze e valori contabili. In Golden Pharma sono comprese diverse funzionalità per eseguire analisi statistiche, da quelle standard a quelle più avanzate». Degno di nota anche il gestionale ERP (Enterprise Resource Planning) Essenzia che si presenta come un salto generazionale rispetto a tutta la concorrenza. Attraverso lo sviluppo a componenti, permette di adattare il software alle esigenze dell'utente e ampliarne le funzioni, senza perdere in ogni caso la compatibilità. Il programma standard può inglobare parti di codice scritti dall'utente e/o dal programmatore, con perfetta interazione tra i due ambienti. «Essenzia è un ERP polimorfico altamente innovativo – ci illustra l'ingegner Martini – cross-platform, cross-database, cross-component. I gestionali ERP sono uno strumento di pianificazione delle risorse d'impresa, ovvero software di gestione aziendale che integrano in un'unica piattaforma tutti i processi di business (vendite, acquisti, magazzino, contabilità, ...) e contribuiscono, coordinandoli, ad una miglior organizzazione e gestione delle attività. I sistemi ERP hanno avuto tassi di crescita molto elevati dalla fine degli anni '90. Se i grandi produttori (SAP, Oracle, Microsoft, ...) dominano il mercato delle multinazionali e delle grandi imprese nazionali, hanno minor penetrazione fra le PMI italiane dove produttori locali hanno la maggior quota del mercato. Le aziende - prosegue – scelgono di adottare un sistema ERP per ottimizzare al meglio i propri processi interni ed esterni. Utilizzare un ERP in azienda può apportare numerosi vantaggi in termini di reperibilità dei dati, facilitazione dell'analisi e trasparenza. Oggi più che mai, il segreto per rispondere efficacemente alle sfide del mercato è avere una strategia

globale che permetta un'azione sinergica e coordinata di tutta l'impresa. Un software di gestione aziendale può aiutare a monitorare, coordinare ed ottimizzare tutte queste attività». Essenzia, grazie ad una tecnologia rivoluzionaria ed esclusiva, per la prima volta introduce nel software gestionale la flessibilità di utilizzo propria dei Fogli Elettronici. Oltre a quanto normalmente viene gestito da un ERP moderno, Essenzia mette a disposizione dell'utente: possibilità di usare formule di calcolo o condizione in ogni campo, disponibilità di campi "Custom" personalizzabili, un foglio elettronico

già compreso nel pacchetto, collegamento in andata e ritorno verso Microsoft Excel e/o Word, un generatore di reports. Per tutti i suoi prodotti, Athesia rende disponibili i programmi anche in formato sorgente, rendendo così possibile lo sviluppo di nuove funzionalità da parte del cliente qualora quest'ultimo desiderasse attuarle con proprie risorse. Athesia ha raggiunto importanti risultati, come testimonia il suo fatturato che ha toccato i 5 milioni di euro, ma vuole continuare a crescere con continui investimenti nella ricerca e nello sviluppo dei prodotti.●



	<b>ATHESIA SOLUZIONI INFORMATICHE</b>	
	<b>SEDE AMMINISTRATIVA</b> Via T. Edison, 23 37066 Caselle di Sommacampagna (Verona) Tel. +39 0458588611 Fax +39 0458588666	<b>SUPERFICIE AZIENDALE</b> Totale: 700 mq a Verona 220 mq a Vicenza Coperta: 700 mq a Verona 220 mq a Vicenza
<b>PRODUZIONE/ATTIVITÀ</b> Sviluppo software/ Outsourcing	<b>RISORSE UMANE</b> Totale addetti: 35 Addetti alla produzione: 20 Impiegati: 5	
<b>ANNO DI FONDAZIONE</b> 2002	<b>PRESIDENTE CDA</b> Ing. Roberto Martini	
<b>RESPONSABILI COMMERCIALI</b> Elisabetta Bellomi Ing. Maurizio Traverso		
<b>SITO INTERNET/E-MAIL</b> www.athesiavr.it - athesia@athesiavr.it		

CEE ART



l'esperienza italiana della doccia



# STB GROUP

## La specializzazione per vincere

“L'unione fa la forza”. È l'adagio preferito dai motivatori dei gruppi, sportivi e di lavoro, ma c'è chi di questa filosofia ha fatto addirittura l'epicentro del proprio percorso imprenditoriale, coniugando due realtà affini in una straordinaria sinergia.

Stiamo parlando di **STB Group**, azienda nata 'ufficialmente' a inizio 2015 dalla fusione tra la **Service Tech** di **Mirco Corso** e la **Technical Building** di **Luca Zanon**, anche se la collaborazione tra le due imprese esisteva già da tempo, almeno dal 2012, anno in cui i due soci decisero di fondere le rispettive competenze nel campo dell'impiantistica civile e industriale per rispondere in maniera più completa alle richieste di una clientela sempre più esigente e alla ricerca di elevati livelli di professionalità.

Dopo il primo rodaggio, quindi, che ha visto per un biennio le due strutture operare sotto l'unica sigla di Service Tech, STB Group, quartier generale a Lugagnano di Sona (l'attuale sede verrà presto lasciata per una nuova struttura, più ampia e funzionale), ha aperto i battenti con 35 dipendenti, un fatturato acquisito che supera gli 1,3 milioni di euro e una previsione di crescita del +35% a fine anno.

Il core business è la progettazione e fornitura di impianti elettrici civili e industriali, domotici, quadri elettrici power-center, impianti di messa a terra ad alta profondità, ma le

attività spaziano anche al campo della termoidraulica con impianti di aspirazione centralizzata, di condizionamento, di depurazione delle acque industriali, fino ad arrivare alla realizzazione di impianti per l'imbottigliamento e la pastorizzazione, ai frigoriferi industriali, agli impianti per ambienti a contaminazione controllata per l'industria farmaceutica, cosmetica e alimentare. Una multi-operatività vincente, come pure vincente è il nuovo assetto aziendale: l'aggregazione ha consentito il contenimento dei costi di gestione e dei consumi e favorito la verticalizzazione organizzativa delle aree di lavoro e l'accentuazione e valorizzazione delle professionalità formatesi internamente, a tutto vantaggio della clientela per la quale 'procedure più snelle' si traducono in 'maggiore risparmio'.

«Tutti i nostri impianti – esordisce Mirco Corso – si caratterizzano per la convenienza, l'efficienza e le eccellenti prestazioni. Siamo riconosciuti come fornitore altamente affidabile dai nostri clienti, con i quali interagiamo in tutte gli stadi della progettazione e della realizzazione. La fase preliminare, di studio e valutazione della fattibilità, è decisiva ed è affidata al nostro validissimo ufficio tecnico nel cui ambito operano 7 professionisti altamente specializzati e dotati di strumentazioni d'avanguardia. L'attenzione ad ogni aspetto progettuale, dal corretto dimensionamento degli

Nata dalla fusione di due realtà, offre soluzioni complete, integrate e tecnologicamente avanzate di impiantistica industriale e civile





*impianti alla previsione dell'impatto ambientale ed ecologico, è massima».*

Il processo operativo parte con la predisposizione, sulla base delle indicazioni fornite dal committente, di un 'progetto di massima' ed una prima analisi in termini di costi-benefici effettuata a seguito di un sopralluogo. Le fasi successive, ovvero lo 'studio di base', lo 'studio di dettaglio' e la realizzazione effettiva dell'impianto, prenderanno il via solo dopo un accurato confronto con il cliente e dopo l'approvazione del progetto da parte dello stesso.

STB si occupa non solo della creazione di impianti ex-novo ma anche della ristrutturazione di impianti esistenti. Il lavoro di preparazione richiede un'accurata pianificazione degli spazi e la risoluzione di eventuali problematiche che possono interferire con la funzionalità logistica, con l'alimentazione degli impianti e la sicurezza degli addetti, verificando sempre che tutto risponda alle normative vigenti. Il cliente può visualizzare in anteprima il risultato grazie ai rendering tridimensionali del progetto, interni ed esterni.

*«Installiamo solo componenti di alta qualità – afferma Luca Zanon – e rilasciamo le certificazioni e*

*le dichiarazioni a norma di legge. Forniamo camere bianche, protette da fonti di inquinamento sia esogene che endogene, complete – pareti mobili, controsoffitti, pavimenti, arredi (anche quelli speciali inox), locali sterili, pre-sterili e per dispositivi medici, magazzini con controllo dei parametri ambientali – , sviluppate in base ai requisiti ed alle specifiche esigenze dei clienti. Operiamo con ottimi risultati anche nell'impiantistica idro-sanitaria, in quella per il riscaldamento, per il trattamento dell'aria e nei sistemi antincendio».*

L'impegno a 360° di STB nel settore dell'impiantistica abbraccia anche l'attività delle convalide. L'azienda offre un servizio completo di convalida degli impianti di processo e condizionamento con esecuzione dei test di qualifica e con stesura e compilazione dei protocolli. Tutte le fasi vengono eseguite in conformità alle linee guida tracciate dalle normative in vigore nel campo farmaceutico, prime fra tutte le ISO-14644, GMP e FDA. Le aziende clienti vengono dotate della documentazione attestante il buon funzionamento e la corretta manutenzione: STB può fornire il F.A.T., ovvero il Factory Acceptance Test, l'I.Q., Installation





Qualification e l'O.Q., Operation Qualification.

Ma non è finita. Questa giovane e dinamica impresa intende trarre ancora nuove frontiere.

«Uno dei punti fermi nel nostro futuro – sottolineano sia Mirco Corso che Luca Zanon – è l'ottenimento della certificazione ISO 9001 per la quale abbiamo già attivato la procedura di richiesta. Obiettivo imprescindibile è poi il potenziamento della rete commerciale che ci consenta di assistere in maniera ancora più incisiva la nostra clientela. Una prospettiva che – continuano – potrà aprirci le porte di nuovi mercati esteri che si aggiungano a quelli dell'Est Europa dove abbiamo già realizzato importanti progetti. Intendiamo ampliare il ventaglio della 'grande clientela' nazionale, che si andrebbe ad aggiungere a Specchiasol, Farmec, Fedrigoni, Acquardens, Fresenius Kabi, per le quali abbiamo progettato e realizzato impianti altamente innovativi».

«Vogliamo passare dal ruolo, attuale, di fornitori di servizi – concludono Corso e Zanon – a quello di realizzatori di una linea di prodotti specifici, in particolare per l'industria farmaceutica. Si tratta di un traguardo che, per le esperienze acquisite, è a portata di mano e che si coniuga intimamente al background di esperienze maturate nella organizzazione e gestione di corsi di formazione, interni e esterni, nell'assistenza post vendita che assicuriamo ad ogni cliente, nell'attività di manutenzione che, mediante contratti, possiamo garantire a tutte le imprese attivando 'unità d'intervento' altamente specializzate e in grado di operare in ogni condizione».



## STB GROUP S.r.l.

**SEDE AMMINISTRATIVA**  
Via Liguria, 32  
37060 Lugagnano di Sona  
(Verona)  
Tel. +39 0456084052  
Fax +39 0456085066

**PRODUZIONE/ATTIVITÀ**  
Impiantistica Industriale e  
Civile, Elettrica Idraulica  
e Farmaceutica

**ANNO DI FONDAZIONE**  
2014

**TITOLARE**  
Mirco Corso  
e Luca Zanon

**RESPONSABILE COMMERCIALE**  
Paolo Pellegrino

**RESPONSABILE PRODUZIONE**  
Paolo Pellegrino

**RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE**  
Sara Scanduzzi

**RESPONSABILE MARKETING**  
Francesca Noce

**RESPONSABILE QUALITÀ**  
Luca Zanon

**SUPERFICIE AZIENDALE**  
Totale: 500 mq  
Coperta: 500 mq

**RISORSE UMANE**  
Totale addetti: 47  
Addetti alla produzione: 40  
Impiegati: 7

**SITO INTERNET/E-MAIL**  
[www.stbgroup.it](http://www.stbgroup.it) - [info@stbgroup.it](mailto:info@stbgroup.it)

## APPROVATO IL BILANCIO 2014 DI ACQUE VERONESI

Utili per 1,1 milioni di euro. Opere per oltre 15 milioni. La tariffa più bassa del Veneto. Nominati i membri del nuovo CDA: Niko Cordioli presidente

«Abbiamo investito oltre 15 milioni di euro sia a Verona che in provincia, riuscendo a risolvere criticità che si trascinarono da anni». Così **Massimo Mariotti**, presidente di Acque Veronesi, ha commentato l'approvazione del bilancio relativo all'anno 2014 della società consortile. Un bilancio all'insegna dell'efficienza, della razionalizzazione, dell'ottimizzazione delle risorse, degli investimenti e di importanti progetti per il futuro. Il bilancio di esercizio, approvato dall'Assemblea dei Soci, ha mostrato dati positivi. In primo luogo, va sottolineato, un utile pari a 1.100.173 euro, ricavi in leggera flessione rispetto al 2013 che si attestano a circa 88 milioni di euro, a causa di minori consumi di acqua di oltre 5 milioni di metri cubi rispetto al budget dovuti alle condizioni meteo della primavera-estate del 2014. L'oculatazza delle scelte aziendali ha permesso comunque il raggiungimento di risparmi per oltre 3,2 milioni di euro rispetto al budget che hanno compensato i minori ricavi. L'AEEGSI (l'Autorità per l'energia elettrica il gas ed il sistema idrico) ha approvato definitivamente a luglio 2014 le tariffe 2014 e 2015 di Acque Veronesi, dando garanzia di stabilità e certezza per il biennio in oggetto. Il Metodo Tariffario introduce un nuovo sistema su scala nazionale che, rispettando gli esiti referendari sull'acqua, avrà l'obiettivo, per limitare sprechi dovuti alle criticità degli acquedotti spesso inadeguati (oggi, circa il 30% dell'acqua immessa nelle reti va persa) di promuovere investimenti, sia sulle strutture esistenti, sia per la realizzazione di nuovi impianti. La società consortile presieduta da circa 3 anni da **Massimo Mariotti**, con vice **Marco Olivati** e da **Marco Battistoni**, consigliere di amministrazione, gestisce il servizio idrico integrato in 77 comuni della provincia veronese, servendo circa 800.000 cittadini, attraverso 5.300 chilometri di acquedotto, 2.500 chilometri di fognatura ed una settantina di impianti di depurazione. La società consortile, dal 2007 ad oggi, ha investito circa 116 milioni di euro in infrastrutture. Le tariffe applicate finora da Acque Veronesi sono state tra le più basse di Italia e la più economiche del Veneto (il dato è stato confermato anche quest'anno da numerose ricerche nazionali); infatti una famiglia spende mediamente meno 20 euro al mese per usufruire di oltre 175.000 litri di acqua potabile all'anno e del connesso servizio di fognatura e depurazione. Il volume degli investimenti realizzati nel corso dell'anno è stato pari a 15,8 milioni di euro di opere realizzate, perfettamente in linea con quanto previsto nella pianificazione approvata per l'anno in questione. Tra le opere più significative concluse nel corso del 2014 si possono ricordare: la realizzazione delle opere acquedottistiche nel comune di Belfiore (2.450.000€), la posa del collettore fognario per la zona Est di San Bonifacio (2.685.000€), il collegamento

idrico tra Legnago e Villa Bartolomea (1.400.000€), il completamento e l'adeguamento della rete fognaria di via Verdi a San Giovanni Ilarione, il rifacimento dei sottoservizi di via dall'Oca Bianca in concomitanza ad interventi di riqualificazione urbana programmati dal comune di Cerro Veronese, il potenziamento della rete fognaria di via Cittella a Bussolengo, l'adeguamento funzionale del depuratore Tre Corone di Zevio. Ulteriori consistenti investimenti eseguiti nel 2014 per lavori la cui conclusione è prevista nei prossimi anni hanno riguardato: l'estensione della rete fognaria afferente all'impianto di depurazione di Cologna Veneta (2.800.000€), il rifacimento del collettore fognario della Valpantena (2.170.000€), il primo stralcio funzionale per l'adeguamento ed il potenziamento della rete idrica di Palù (560.000€), l'adeguamento ed il potenziamento del sistema fognario di Monteforte d'Alpone (200.000€), il primo stralcio funzionale per l'ampliamento delle fognature a Bussolengo (115.000€), il completamento delle opere per il nuovo impianto di depurazione di Nogare Rocca (360.000€), l'estensione della rete idrica in località Boscoriondo di Oppeano (160.000€), l'avvio dei lavori per la risoluzione dell'emergenza PFAS nel potabilizzatore di Almisano (115.000€), il primo stralcio funzionale per l'estensione della rete fognaria a Ronco all'Adige (140.000€), l'estensione e l'adeguamento dei sottoservizi di loc. La Rizza e via Nino Bixio di Villafranca di Verona (96.000€), l'estensione della rete fognaria in via Santa Croce di Angiari (80.000€).

Sempre nel 2014, gli investimenti più significativi che hanno interessato il comune di Verona sono stati: l'avvio dei lavori di fognatura in via Edison (150.000€), la progettazione di tutti gli interventi per l'estensione e il potenziamento dei sottoservizi di Verona Sud/ATO4, l'estensione della rete fognaria in via Lazzaretto (180.000€), la progettazione e la realizzazione degli interventi per l'adeguamento della rete acquedottistica nelle vie Volte Maso, Cason del Chievo, strada Monte Cillario e vicolo Campo Marzo (146.000€), la progettazione e la realizzazione dei primi interventi per l'estensione della rete fognaria nelle vie Carducci, loc. Poiano, stradone S.Lucia, via Fenilon e via Sommacampagna (360.000€). È stato un anno, quello appena passato, caratterizzato inoltre da significative novità gestionali che hanno permesso un'importante riduzione delle uscite e dei costi dell'azienda, grazie ad una mirata strategia di ottimizzazione delle risorse umane. Il valore aggiunto è migliorato rispetto al budget; a tale risultato hanno certamente contribuito i risparmi di circa euro 3,2 milioni ottenuti da minori costi sostenuti per l'acquisto di energia elettrica (1,6 milioni), e per conduzione impianti e contratti di servizio (1,6 milioni). Il margine operativo



da sinistra Massimo Mariotti e Niko Cordioli

lordo è risultato migliore di circa 0,5 milioni di euro grazie anche al risparmio sui costi del personale di circa 0,4 milioni rispetto al budget. Molto importante è stata la creazione di Viveracqua, la società consortile a capitale interamente pubblico nata senza scopo di lucro due anni e mezzo fa dalla compartecipazione di Acque Veronesi e Acque Vicentine. Si tratta di una vera e propria "rete" regionale dell'acqua, con la finalità di creare sinergie e gestire in comune molteplici fasi amministrative e operative del servizio idrico, realtà che poi si è allargata in tutto il Veneto.

**Per il 2015 sono previsti investimenti pari a circa 17 milioni di euro.**

«I numeri emersi nel corso dell'approvazione del bilancio sono frutto di notevoli sforzi economici e tecnici - ha detto Mariotti - Per il futuro sono in cantiere numerosi progetti di ammodernamento delle reti idriche e fognarie in tutta la provincia. A tal fine Acque Veronesi, anche in collaborazione con altre società appartenenti a Viveracqua, è in procinto di concludere nuove operazioni finanziarie che permetteranno alla stessa di garantire risorse per oltre 100 milioni di opere nei prossimi 6 anni. Lascio un'azienda sana e vicina alle esigenze del territorio».

L'Assemblea dei Soci ha eletto il nuovo Consiglio di amministrazione che guiderà la società consortile per i prossimi 3 anni. Sono stati nominati: **Niko Cordioli**, presidente, **Domenico Dal Cerro**, vicepresidente e **Paola Briani**, consigliere. Nella stessa seduta sono stati inoltre nominati i componenti del collegio sindacale: **Cristiano Maccagnani** (presidente), **Alberto Mion** e **Giovanna Rebbonato**.

A cura dell'ufficio Stampa di Acque Veronesi  
Marco Mistretta  
marco.mistretta@acqueveronesi.it

Beatrice Paglialunga

Il nuovo Prefetto di Verona

# SALVATORE MULAS

## Un Prefetto d'azione

**E**x Funzionario di Polizia, poi Questore a Gorizia, a Nuoro, a Novara, a Cagliari, quindi Prefetto a Sassari e ora a Verona. A differenza dei suoi predecessori, Lei viene da un passato "sul campo". Come si spiega questa scelta per una 'piazza' così particolare? Conosce già la nostra città? A pochi giorni dal Suo insediamento, qual è l'opinione che si è fatto di Verona e dei suoi amministratori?

Verona è una città perbene, che ha raggiunto un alto tenore di vita e un benessere importante. La cosa che dobbiamo fare è riuscire a conservare questo benessere: sono stati fatti investimenti significativi ed è quindi giusto che la nostra realtà mantenga, e se è possibile migliori, questa posizione. La gente di Verona è gente che lavora con impegno e difficilmente si fa distrarre perché deve difendere le posizioni conquistate sul mercato: dal 2008 a oggi la crisi ha intaccato diversi settori, ma gli imprenditori sono stati in grado di salvaguardare le loro aziende, di andare avanti, di produrre ancora e di fare cose davvero strabilianti. Non dimentichiamo poi che il modello delle piccole e medie imprese venete è stato oggetto di studio dei project manager americani. Certo, la globalizzazione ha stravolto tutto; ma il sistema del manifatturiero del Nordest ha sostanzialmente retto e si sta risolvendo, soprattutto grazie all'export. Verona ha delle ottime forze politiche, e tutti insieme dobbiamo fare uno sforzo ulteriore per consolidare questo stato di prosperità acquisito con tanto impegno.

Ricordo ancora il mio primo incontro con la vostra città, nel 1981, quando dalla Digos di Torino giunsi qui accompagnando altri funzionari impegnati



nelle indagini per il sequestro Dozier. Fu solo una breve sosta, ma Verona mi piacque subito. Impressione che mi sento di confermare oggi. È una città avvolgente, elegante e curata. Ha tante virtù che vanno preservate. Verona

deve essere attenta e deve volersi, e sapersi, guardare intorno, impegnandosi per sviluppare le sue grandi potenzialità. Solo così potrà volare alto. Sono stati commessi, a mio avviso, alcuni passi falsi e si sono perse o si po-

trebbero perdere occasioni strategiche per il futuro, in uno scenario geo-politico europeo in continua evoluzione.

**Il Suo predecessore aveva inserito al vertice della scaletta delle priorità la sicurezza in tutte le sue sfaccettature, nel lavoro e nella quotidianità dei cittadini. Qual è la Sua linea di pensiero su questo tema?**

La mia storia professionale è un pò diversa. Vengo dalla Polizia di Stato e la sicurezza è una branca della Pubblica Amministrazione che conosco abbastanza bene e della quale colgo le diverse sfumature, avendola trattata in prima persona ed in prima linea. La criminalità diffusa interessa Verona con aspetti non patologici o di eccezionale allarme, che si posso inquadrare come singoli episodi ai quali pure va riservata attenzione. Ci sono però altri segnali che non vanno assolutamente sottovalutati...

**Fa riferimento ai recenti episodi emersi nella nostra provincia e a come la criminalità organizzata abbia esteso le proprie radici in Veneto e nel veronese? Un dato che genera non poche preoccupazione in un tessuto produttivo teso a superare le criticità di una congiuntura difficile. Cosa può dirci in merito? Quali le attività poste in essere per contrastare il fenomeno?**

Alcuni episodi ed avvenimenti che accadono e sono accaduti nel passato a Verona vanno letti con un'attenzione specifica e devono essere inquadrati nella giusta ottica, analizzandoli all'interno di un quadro più ampio e complesso. La ricchezza di questo territorio e la sua operosità sono, da un lato, elementi di forza, ma, per altri aspetti, sono caratteristiche che lo rendono appetibile e, quindi, più fragile, più debole. "Dove c'è il miele, ci sono le api". Si devono scardinare situazioni equivocate ed in alcuni casi "inquietanti" prima che fatti o comportamenti si cristallizzino rendendo ordinario ciò che ad una attenta lettura non è sempre tale. Il mio è un appello alla riflessione matura e serena sulla realtà locale, non voglio spaventare nessuno. Si devono capire i passaggi di proprietà di alcune attività commerciali ed imprenditoriali; si deve voler capire il perché di liquidità improvvise... L'assenza di omicidi o reati gravi, quali, ad esempio, le estorsioni, non è necessariamente segnale di normalità



o di tranquillità: per valutare il potenziale aggressivo della criminalità in un terreno florido ed essenzialmente sano bisogna osservare il rapporto tra flussi economici e alcune dinamicità imprenditoriali. Se parliamo di reati predatori e di criminalità diffusa, Verona è una città sicura. Dobbiamo invece guardare ai fenomeni 'silenziosi'. Il mio impegno è già in questo senso; sono abituato alla "strada" e all'azione; non mi tirerò indietro nemmeno di fronte a questa sfida.

**Il sistema delle Piccole e Medie Imprese (PMI) scaligere richiede inoltre di essere maggiormente tutelato contro gli assalti della microcriminalità, sovente reiterati verso gli stessi soggetti. Moltissimi gli episodi di furti e danni che inducono gli imprenditori a fare sempre più spesso ricorso a servizi di vigilanza privata. Si tratta di un problema che influisce negativamente sui bilanci aziendali. Quale responsabile del Comitato della Sicurezza e dell'Ordine Pubblico ha in mente azioni specifiche?**

Le aziende continuano a fare ricorso alla vigilanza privata e a sistemi di vigilanza passiva. Io sono favorevole alla sicurezza partecipata. Ma di certo l'indirizzo che ho già dato alle forze di polizia è quello di stare molto, molto attenti e di intensificare la nostra attività. Spesso le aziende sono situate in zone isolate: un presidio costante è

complicato, ma il nostro impegno sarà massimo. Sono qui da un paio di mesi: abbiamo già riunito alcuni Comitati e abbiamo sempre affrontato la questione delle aziende e di come migliorarne la sicurezza. L'attenzione al mondo che produce è una delle priorità in un'epoca in cui il lavoro è un tema tanto delicato.

**Guadagnare la fiducia dei cittadini è un altro traguardo molto importante. Che cosa significa oggi, per Lei, essere Prefetto?**

Mi piacerebbe cominciare dicendo cosa 'non deve' essere il Prefetto, oggi: non è un dirigente autoreferenziale, chiuso nella sua torre d'avorio in attesa che accadano gli eventi, per segnalarli poi al superiore Ministero. Il prefetto è un manager che persegue l'interesse pubblico, presente tra la gente, attento a percepire i segnali del territorio ed esserne acuto interprete temperando le esigenze locali con le indicazioni del Governo centrale. Le porte della Prefettura devono essere aperte: nel momento di difficoltà che stiamo vivendo, anche solo saper ascoltare è importante.

Io mi sento soprattutto un 'uomo d'azione' e, anche in questo nuovo ruolo, voglio scendere direttamente e personalmente in campo. C'è bisogno di soluzioni, non di osservazioni; bisogna agevolare chi lavora, chi produce; non rallentare l'evoluzione sociale. Il mio impegno a Verona è quello di essere

realmente un facilitatore ed eliminare la burocrazia farraginosa, uno dei grossi mali del nostro Paese. Servono decisioni rapide. Dobbiamo decidere, siamo pagati per decidere: e allora diamo risposte, invece di arroccarci in bizantinismi, per decidere di non decidere! Il cittadino merita risposte veloci, non lo possiamo far aspettare, ne va del suo futuro. I cittadini sono i nostri grandi azionisti, i soli ai quali dover rendere conto. Sono i cittadini perbene che hanno fatto sì che questa sia una delle province più importanti del nostro Paese ed è mio compito aiutarli. Amo profondamente il mio lavoro; avrei pagato io lo Stato per farmi fare quello che mi sta facendo fare, e mi ha fatto fare.

**Nel suo discorso di insediamento ha sottolineato l'importanza del lavoro di squadra, degli scambi di opinione, delle sinergie tra tutte le Istituzioni della città e della provincia e il mondo dell'associazionismo imprenditoriale. Prevede di intensificare questa cooperazione?**

Assolutamente sì. La mia porta è aperta a tutti e lo sto dimostrando: ho già riunito più volte il Comitato per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, un tavolo istituzionale molto qualificato; ho già avuto diversi incontri con associazioni, enti, gruppi... Ritengo che la collaborazione con i corpi intermedi sia fondamentale. Le associazioni hanno "il polso" della situazione, operano sul territorio, ne conoscono dinamiche e tessuto produttivo. In questo momento abbiamo più che mai bisogno di capire cosa stia succedendo nella nostra città e dobbiamo intervenire immediatamente per evitare che



alcune situazioni si cristallino, per preservare un'economia 'sana'. Le associazioni conoscono perfettamente le loro aziende; a noi basta il 'la' per intervenire dove ci vengono segnalate anomalie. Al tempo stesso, saremo pronti a adoperarci per eliminare ostacoli burocratici e favorire l'operatività e la ripresa di chi ha bisogno di lavorare. Quante volte società finite nelle black

list non riescono a partecipare a nuovi appalti e a risollevarsi? Un solo posto di lavoro è oro in questo momento: dobbiamo fare il possibile per preservare il lavoro.

**Quello di "Verona città razzista e non accogliente" è un luogo comune sfatato dalle molte associazioni di volontariato da sempre attive in città e dalla sua storia missionaria. Verona avverte oggi, alla luce degli scenari attuali che si configurano con la presenza di un numero crescente di immigrati, il bisogno di riannodare un legame con la sua tradizione di tolleranza. Come Sua prima azione dopo l'insediamento, Lei ha firmato un nuovo Protocollo sugli Immigrati. Crede che l'incontro e il confronto tra le diverse culture possano generare un rapporto dove siano riconosciuti e compresi i diritti e i doveri di ciascuno?**

È verissimo. Razzismo è un termine abusato ed improprio e non ritengo Verona e i veronesi meritino questo appellativo. Verona sta invece dimostrando di essere inclusiva e ospitale.



Sono moltissimi i cittadini stranieri che lavorano nelle aziende locali, perfettamente integrati. Rappresentano risorse importantissime per il nostro Paese, nuova linfa vitale. La straordinaria ondata di nuovi arrivi degli ultimi tempi ha, ovviamente, interessato anche la provincia scaligera, che in questo momento ospita oltre 1.000 cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale. Invito a riflettere che, se ciascuno dei Comuni della provincia ospitasse anche soltanto una ventina di richiedenti asilo, il tessuto sociale non si accorgerebbe nemmeno di questi ingressi. È chiaro però che bisogna avere delle sensibilità istituzionali e fare delle valutazioni complessive. Capisco, ad esempio, che sia importante tutelare una realtà come quella del lago di Garda che vive di turismo ospitando 22 milioni di villeggianti l'anno con un giro d'affari di 44 miliardi di euro: sarebbe un grave errore mettere in difficoltà un sistema del genere

– aziende fondate con grandi sacrifici, che producono e devono continuare a produrre – chiedendo a questi albergatori di alloggiare i richiedenti asilo. Occorre condividere alcune progettualità: imprenditori con locali vuoti ad esempio, potrebbero proporsi e rendersi disponibili ad accogliere profughi. Su una cosa bisogna assolutamente essere chiari: vale il principio del rispetto delle regole. Chi sbaglia paga e i delinquenti stranieri – comunitari e non – dovrebbero essere rimandati, siglando patti di riammissione con gli altri Paesi, a scontare le pene nel loro Stato di origine.

#### **Parliamo dei giovani...**

I giovani sono la grande speranza! I giovani di oggi hanno molte più opportunità rispetto alla mia generazione, sono aperti al mondo, ma vanno aiutati. Bisogna ritrovare la centralità della famiglia e della scuola che sono le basi fondamentali della nostra so-

cietà. Tutto nasce dalla famiglia: i genitori devono ricordarsi di dover fare i genitori, con la giusta autorevolezza e devono poi affidare i figli alla scuola, lasciando agli insegnanti il complesso compito di contribuire a forgiare il nuovo cittadino. La scuola deve riappropriarsi del suo prestigio e della sua finalità pedagogica. La scuola pubblica sta facendo molto, ma bisogna insistere su premialità, meritocrazia e sul rispetto delle regole – che vanno certo spiegate, anche condivise, sino ad un certo punto, ma poi vanno fatte rispettare –, proprio per garantire la crescita di cittadini sani. Non da ultima la questione del lavoro. Il lavoro è veramente ciò che muove l'uomo, ciò che lo fa sentire utile alla società e nella società. Senza lavoro è tutto molto più complicato. Per i giovani, però, l'ingresso nel mondo del lavoro è oggi spesso, purtroppo, estremamente difficile; occorre essere fiduciosi e sperare che la situazione migliori in breve tempo.●

*Il Dr. Salvatore MULAS, è nato a Macomer il 13 settembre 1955, ed ha frequentato l'Accademia del Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza, conseguendo nel 1979, la nomina a Tenente. Assegnato alla Questura di Torino ha prestato servizio alla Sezione Antiterrorismo della D.I.G.O.S. partecipando alle più importanti operazioni concluse in quel periodo contro le formazioni terroristiche con l'arresto di numerosi esponenti dell'eversione. Trasferito alla Questura di Nuoro nel 1984, ha assunto la direzione della D.I.G.O.S., conseguendo brillanti risultati nell'azione di contrasto ai gruppi terroristici isolani. Sempre alla Questura di Nuoro nell'anno 1987 assume la dirigenza della Squadra Mobile in un delicato contesto operativo di eventi criminosi legati al fenomeno dei sequestri di persona, alle annose faide che hanno insanguinato la Barbagia. L'azione di contrasto permise la cattura di noti latitanti e l'individuazione di complessi sodalizi criminali tali da portare alla promozione per merito straordinario a Primo Dirigente della Polizia di Stato. A seguito dell'importante riconoscimento viene trasferito, nell'anno 1992, a Palermo per assumere il delicato incarico di Dirigente della Squadra Mobile nel periodo della "stagione delle stragi". Anche in quella sede si è distinto per le numerose e brillanti operazioni finalizzate al contrasto del fenomeno mafioso con la cattura di latitanti affiliati alle cosche delle famiglie criminali presenti in quella provincia. Nel capoluogo siciliano si è dedicato, istituendo fra l'altro una apposita sezione, alla repressione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, iniziando filoni di indagine sulla sanità, i trasporti, gli appalti Enel ed altri settori di pubblica rilevanza. Nel 1994 ritorna alla Questura di Torino per dirigere la Squadra Mobile, conseguendo brillanti risultati in indagini connesse ad omicidi efferati, al contrasto alle organizzazioni criminali specialmente quelle di origine albanese, dedite al traffico di droga, armi e giovani donne sfruttate nel mondo della prostituzione. Il 1° gennaio 2001 è promosso alla qualifica di Dirigente Superiore e nel febbraio dello stesso anno gli è conferito l'incarico di Questore della provincia di Gorizia in quel*

*momento crocevia dell'immigrazione regolare ed irregolare dall'area della Jugoslavia in piena crisi di disfacimento. L'attività intrapresa dal Questore con l'intensificazione dei servizi di controllo del territorio e di polizia giudiziaria, l'impulso dato a forme di collaborazione internazionale tra la polizia italiana e quella slovena permettevano di ridurre drasticamente il flusso migratorio irregolare. Nel 2002 è trasferito alla Questura di Nuoro in seguito al verificarsi di una nuova emergenza criminale in un'area storicamente interessata da dinamiche non comuni. Nel corso di quell'anno e nei primi mesi del 2003 nella provincia nuorese si ebbe una drastica riduzione degli omicidi ed attraverso l'attuazione di un controllo capillare del territorio i risultati ottenuti nella lotta alla microcriminalità sono stati apprezzabili. Il 2 gennaio 2006 gli viene assegnato l'incarico di Questore di Novara. Nella provincia piemontese si è occupato di alcune vicende, salite alla ribalta della cronaca nazionale per la loro tragicità ed efferatezza: il caso dei tre cittadini albanesi che sequestrarono un pullman di linea tenendo in ostaggio una decina di persone conclusosi positivamente con la cattura degli autori dello sconsiderato gesto, e l'arresto dei sequestratori della giovane Barbara Vergani. Dal 4 agosto 2008 è Questore di Cagliari e dal 5 agosto 2009 è stato nominato Dirigente Generale della Polizia di Stato. In questo lasso di tempo ha curato l'organizzazione dei servizi per la visita del Santo Padre, i servizi di soccorso pubblico in occasione delle alluvioni dell'autunno 2008, i servizi di ordine e sicurezza pubblica in occasione delle visite istituzionali nella città di personaggi politici, le azioni di contrasto immediato alle scorribande di tifosi ultras "Sconvolts", richiedendo la misura della chiusura della Sede. È stato insignito del titolo di Grande Ufficiale dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana. Dal 29 agosto 2011 è stato incaricato di svolgere le funzioni di Prefetto di Sassari. Dal 25 giugno 2015 è Prefetto di Verona.*

Luca G. Quinzan *Consulente del Lavoro*

# Jobs Act

## la riforma prosegue

**R**estando nel solco delle riforme condotte dall'attuale Governo in materia di lavoro, alla data attuale e successivamente alla pubblicazione della legge 183/2014 ("Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" pubblicata sulla GU n.290 del 15-12-2014), lo stato dell'arte si rappresenta nel seguente modo:

- Sono entrati in vigore 4 decreti (contratti a tutele crescenti; riforma degli ammortizzatori sociali; riordino dei contratti di lavoro; conciliazione vita-lavoro).
- Altri 4 decreti sono stati esaminati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri l'11 Giugno e saranno adottati ufficialmente nei prossimi mesi. Essi riguardano:
  - La riforma della cassa integrazione
  - Il riordino delle attività ispettive
  - La riforma delle politiche attive
  - La semplificazione del rapporto di lavoro

I primi due decreti legislativi che hanno visto la luce dopo la pubblicazione della legge delega, i D.Lgs. n. 22 e il n. 23 entrambi del 4 marzo 2015, trattano rispettivamente la normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati e le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. I due provvedimenti sono entrati in vigore il 7 marzo 2015. Le altre due norme già emanate sono il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 sulle "Misure per la concilia-



zione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” e il **n. 81 del 15 giugno 2015** sulla “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”. Sono entrambe vigenti dal 25 giugno 2015.

Con questo commento si vuole approfondire il contenuto del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 sul riordino delle tipologie contrattuali e sulla disciplina delle mansioni. Si tratta di una sorta di testo unico sui contratti di lavoro, in quanto il provvedimento legislativo raccoglie un complesso di testi succedutisi nel tempo sulle stesse materie. Se ne sentiva il bisogno, poiché le riforme avvenute negli anni passati avevano provocato una serie di strati normativi che rendevano difficile la lettura sistematica di una legge. Si pensi, per esempio, alle numerose modifiche in materia di contratti a termine: tale norma è stata oggetto di 13 modifiche intervenute nell’arco di tempo dal 2005 fino al decreto “Poletti” del 2014. Il nostro Paese, in quanto a produzione e confusione normativa, si è espresso con con-vinzione. Le riforme, che tali dovrebbero essere quando comportano modificazioni ad un ordinamento ri-spondenti ad esigenze di rinnovamento e di adeguamento ai tempi, si sono susseguite negli ultimi 15 anni con notevole frequenza, apportando modifiche a riforme precedenti (spesso si è parlato di riforme e di controriforme, con riferimento ad interventi di modifica di norme appena riformate) e creando una serie di strati legislativi che hanno effettivamente generato una situazione di incertezza del dato giuridico.

Bene quindi l’intervento di un “testo unico” nel quale è racchiusa la disciplina dei contratti di lavoro che riguardano, nell’ordine con cui sono riportati nel decreto, le seguenti tipologie contrattuali:

- le collaborazioni coordinate e continuative
- il lavoro a tempo parziale
- il lavoro intermittente
- il lavoro a tempo determinato
- la somministrazione
- l’apprendistato
- il lavoro accessorio

Il decreto contempla inoltre la disciplina delle mansioni attraverso la modifica all’art. 2103 c.c.

Prima di leggere il contenuto della norma appare appropriato un primo rinvio all’art. 55 del decreto, sulle abrogazioni di leggi precedenti.

Nella necessità di avere un unico riferimento normativo, qual è appunto quello che proviene dall’adozione di un testo unico, pur in presenza di qualche “svarione” nei riferimenti citati (nel decreto viene fatto salvo alla lett. b) un “comma 2” mentre si tratta di un “articolo” oppure, alla lett. g) si richiama l’art. 47 di un decreto composto da soli 7 articoli...) spariscono dalla circolazione le seguenti norme:

- il D.Lgs. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale
- il D.Lgs. 368/2001 sul lavoro a tempo determinato (viene salvato l’art. 2 sulla disciplina per il trasporto aereo e servizi aeroportuali che sarà abrogato dal 1 gennaio 2017)
- gli articoli dal 20 al 28 sulla somministrazione di lavoro; dal 33 al 40 sul lavoro intermittente (o a chiamata); dal 41 al 45 sul lavoro ripartito (job sharing) del D.Lgs. 276/2003 (decreto attuativo della legge n. 30/2003 nota come “riforma Biagi”)
- il D.Lgs. 167/2011, il Testo Unico sull’apprendistato.

A norma di quanto stabilito dall’art. 52 sono abrogate anche le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69 bis della riforma Biagi (il già citato D.Lgs. 276/2003) in materia di lavoro a progetto, lavoro occasionale e partite IVA, la cui disciplina continua ad applicarsi per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto e fino alla loro scadenza.

Il decreto punta quindi, non solo ad una revisione della disciplina, ma anche ad una semplificazione nel riferimento normativo con l’eliminazione di alcune tipologie contrattuali, quali il contratto a progetto, le mini co.co.co., il lavoro ripartito e le associazioni in partecipazione con solo apporto di lavoro. Peraltro, il decreto opportunamente si apre, all’art. 1, confermando che la forma contrattuale comune ai rapporti di lavoro resta il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nell’ordine con cui il Testo Unico si occupa delle tipologie contrattuali, passiamo in disamina le novità relative ad ogni singolo “nuovo” istituto.

## **La collaborazione coordinata e continuativa**

Si è già accennato che dall’entrata in vigore del decreto 81 (dal 25 giugno scorso) non sarà più possibile ricorrere ai contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.), salvo quelli ancora in corso che potranno proseguire fino alla loro scadenza mentre, dal 1° gennaio 2016, i rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro, saranno disciplinati dalle norme sul lavoro subordinato.

Abolito dunque il contratto a progetto, rimane la collaborazione coordinata e continuativa che, sul piano del diritto positivo, era affiorata nell’ordinamento quale forma di lavoro parasubordinato quando, nel 1973, il legislatore aveva modificato la disciplina del processo del lavoro. In quella occasione, infatti, egli aveva individuato come destinatarie delle disposizioni sul processo del lavoro, sottraendole al rito ordinario che le avrebbe sfavorite con i suoi lenti ritmi, anche le controversie relative ai “rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato” (cfr. art. 409 n. 3 c.p.c.).

Si era dunque creato un tertium genus diverso sia dal lavoro subordinato che dal lavoro autonomo. E nonostante le affinità tra il primo e la parasubordinazione, che hanno entrambi degli aspetti in comune, quest’ultima resta pur sempre riconducibile all’area delle prestazioni autonome. Ed è lì che oggi si torna, nel mantenimento delle collaborazioni, dopo l’abrogazione del contratto a progetto.

Oggi dunque, qualsiasi attività che si concretì in una prestazione di lavoro continuativa, coordinata e prevalentemente personale e che



non sia etero-organizzata dal committente, è riconducibile ad un rapporto di collaborazione. Tale è, fra le altre, la collaborazione resa da un pensionato se si rappresenta con le caratteristiche appena descritte.

Due sono gli articoli del D.Lgs. 81 che trattano l'argomento. Oltre all'art. 52 che abbiamo già richiamato, vi è l'articolo 2, sulle "Collaborazioni organizzate dal committente"; esso stabilisce che dal 1 gennaio 2016 sulla base di una presunzione che pare assoluta (che non ammette prova contraria), sono rapporti di lavoro subordinato tutti quelli finamente chiamati "collaborazioni" quando si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Questa formulazione scelta dal legislatore rappresenta una novità: superata l'esperienza del contratto a progetto si torna alla collaborazione coordinata e continuativa, il cui contratto può essere a tempo indeterminato, per offrire un servizio o un'attività.

Ma cosa distingue la collaborazione dal rapporto subordinato? la distinzione resta quella della eterodirezione: il lavoratore dipendente è assoggettato al potere direttivo (e disciplinare) del datore di lavoro, ma con una precisazione ulteriore: la soglia della legittimità della collaborazione è ricondotta alla etero-organizzazione. In pratica, se il da-

tore di lavoro/committente decide il "dove" e il "quando", ciò può bastare per affermare che in tal caso si applicano le regole del rapporto di lavoro subordinato. E ciò si determina anche nel caso in cui al collaboratore venga lasciata la facoltà di decidere il "come" lavorare.

Tuttavia questa regola, che conviene leggere nel modo sopra esposto per evitare le probabili controversie con gli organi ispettivi, se per un verso serve a convincere le parti di un contratto di lavoro che è meglio ricorrere ai rapporti di lavoro subordinato, per altro verso non deve essere temuta laddove il rapporto abbia una corretta configurazione di lavoro autonomo, pur prestato nell'ambito della parasubordinazione e, soprattutto, se il valore economico è superiore all'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi di lavoro. Si è quindi in presenza di una collaborazione genuina se il collaboratore ha facoltà di decidere non solo le modalità dell'esecuzione dell'attività (il "come"), ma anche il "quando" e il "dove", pur nella condizione per la quale l'attività sia strutturalmente e funzionalmente collegata all'organizzazione produttiva del committente, il cui potere è limitato a chiedere la prestazione dovuta. Meglio, se tale prestazione viene resa per attività il cui valore supera le previsioni retributive dei ccnl, a dimostrazione che non vi è un interesse elusivo o pretestuoso al fine di contenere il costo del lavoro.

A tal proposito si ricorda che l'aliquota contributiva dei collaboratori non liberi professionisti iscritti alla gestione separata, è del 30,72%, che si riduce al 23,50% per coloro che sono pensionati o iscritti ad altra gestione. Siamo dunque lontani dall'ormai dimenticato 10% che si applicava nel 1995 quando venne istituita la Gestione Separata all'Inps.

L'art. 2 cit. stabilisce inoltre che sono esentate dalla trasformazione in rapporti di lavoro subordinato, alcune forme di collaborazioni espressamente indicate: sono quelle specificatamente disciplinate dagli accordi collettivi nazionali; quelle per le quali è necessaria l'iscrizione negli albi professionali; le attività prestate nell'ambito degli incarichi societari (consiglio di amministrazione, collegi sindacali, commissioni); ed infine le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche.

Il secondo comma dell'articolo permette di ricorrere alla certificazione del contratto secondo quanto stabilito dal principio generale di cui all'art. 75 del D.Lgs. 27672003.

L'art. 54 sulla "stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, contiene la "sanatoria" per la quale la spontanea conversione del rapporto di (una finta) collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato, comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, tranne che per essi non sia già intervenuto un accesso ispettivo. La condizione per accedere a questa sanatoria è che il lavoratore sottoscriva un verbale di conciliazione in "sede protetta" con rinuncia a tutte le possibili pretese derivanti dall'intercorrente rapporto di collaborazione e che il rapporto di lavoro, una volta correttamente qualificato, sia mantenuto per almeno 12 mesi, tranne che nei casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Vale la pena di ricordare che una conversione del rapporto prima della data del 1 gennaio 2016 potrà godere dell'esonero contributivo di cui alla legge

190/2014, fermo restando il rischio che, nel limite della prescrizione quinquennale, gli organi di vigilanza accertino la sussistenza di un rapporto di collaborazione illegittimo con le conseguenze sanzionatorie che da ciò si determineranno ed il recupero delle agevolazioni godute. Per concludere, si riassume la normativa nei seguenti punti:

**1.** I contratti a progetto che erano in corso alla data del 25 giugno 2015 avranno il loro termine alla realizzazione del progetto ovvero alla loro scadenza; essendo contratti di "diritto comune", come tutti i contratti possono essere prorogati anche oltre la data del 1 gennaio 2016 se la proroga è necessaria per il compimento del progetto;

**2.** dal 25 giugno 2015 non è più possibile costituire rapporti di collaborazione a progetto;

**3.** dal 25 giugno 2015 è possibile costituire collaborazioni coordinate e continuative, anche a tempo indeterminato, purché non siano caratterizzate dalla etero-direzione ma nemmeno dalla etero-organizzazione;

**4.** a partire dal 1 gennaio 2016, alle collaborazioni personali che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro sarà applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

### Disciplina delle mansioni

L'art. 3 tratta l'argomento delle mansioni intervenendo nella modifica all'art. 2103 c.c. che viene interamente sostituito da una nuova norma che riscrive la disciplina in materia di inquadramento introducendo la possibilità dell'assegnazione a mansioni appartenenti al livello inferiore.

L'intervento appare coerente con la volontà del Governo di procedere nella direzione di offrire ai rapporti di lavoro subordinato (a tempo indeterminato), una serie di strumenti tali da renderli maggiormente appetibili rispetto al passato: dopo l'introduzione dei contratti a tutele crescenti ed, oggi, grazie alle modifiche sulla disciplina delle mansioni la gestione del rapporto di lavoro subordinato

diventa più flessibile.

Il primo comma mantiene il principio per il quale, in via generale, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori acquisite attraverso lo sviluppo del proprio iter professionale. Scompare, opportunamente, il riferimento alle mansioni "equivalenti" a quelle ultime effettivamente svolte. Il concetto di "equivalenza" ha prodotto una notevole quantità di controversie: nel diritto del lavoro la trattazione delle mansioni del lavoratore occupa una posizione di grande rilievo. Le questioni che ruotano intorno a tale tematica sono state oggetto di numerose interpretazioni giurisprudenziali. In particolare, è ricca la giurisprudenza relativamente al concetto di "equivalenza delle mansioni" e ai limiti dello jus variandi in capo al datore di lavoro.

Si parla ora, nella nuova formulazione, di "mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte" (art. 2095 c.c.: I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai...). In concreto, questa norma risolve una serie di problemi sulla possibilità di ottenere una disponibilità del lavoratore a conferire più attività.

Si prenda, per esempio, il ccnl cooperative sociali il cui sistema di inquadramento comprende attività molto diverse; ad un determinato livello possono essere inquadrate

gli operatori socio-assistenziali, gli autisti accompagnatori, i cuochi... Orbene, nell'invarianza della categoria di appartenenza è più facile oggi adibire un lavoratore a varie attività che possono essere complementari una all'altra: nell'esempio citato, un operatore addetto all'assistenza (mansione definita come tale nel ccnl) può guidare il pulmino per il trasporto degli "ospiti" (per cui in quel caso lo stesso dipendente svolge la mansione di autista) senza che la cooperativa sia obbligata ad assumere un altro lavoratore per questo secondo specifico servizio. Forse il legislatore avrebbe dovuto, con maggior coraggio, riformare anche l'art. 2095 cit., dal momento che non è sempre agevole, per esplicita previsione dei ccnl, distinguere la categoria degli operai da quella degli impiegati.

I commi successivi prevedono le tre ipotesi legali per le quali è possibile assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello inferiore.

Va innanzitutto detto che la nuova disciplina delle mansioni può essere applicata a tutti i lavoratori in forza, indipendentemente dalla data della loro assunzione.

Le ipotesi previste sono le seguenti:

- 1)** in caso di modifica degli "assetti organizzativi" aziendali (comma 2);
- 2)** nelle ipotesi previste dai contratti collettivi (comma 4);
- 3)** per accordi individuali effettuati in sedi protette (comma 6);

Nei primi due casi il mutamento di

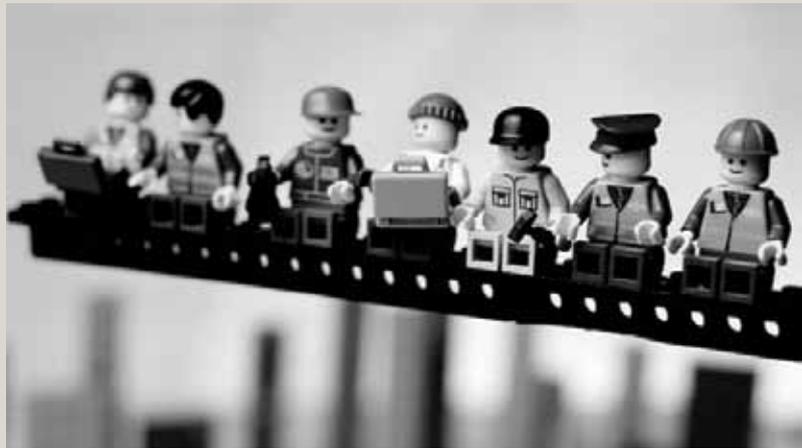


mansioni comporta l'assegnazione ad un livello inferiore (quindi non più di uno) e al mantenimento della stessa categoria legale: il lavoratore ha in ogni caso diritto alla conservazione del livello di inquadramento originario e del trattamento retributivo in godimento; sono esclusi quegli elementi direttamente collegati alle modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità e, nel silenzio della norma, si ritiene opportuno indicare la motivazione.

Il mutamento delle mansioni (comma 3) va accompagnato, ove necessario (valutazione che farà il datore di lavoro), da un percorso di aggiornamento formativo ovvero di apprendimento che sarà ovviamente correlato alle nuove mansioni da svolgere la cui mancanza, peraltro, non invalida la nuova assegnazione.

Anche gli accordi aziendali o di secondo livello possono disciplinare il mutamento delle mansioni. Peraltro, tale possibilità poteva già essere prevista prima ancora della modifica dell'art. 2103 c.c., rendendosi applicabile l'art. 8 della legge 148/2011 sui contratti di prossimità e sulle deroghe in pejus alla legge. In tale ipotesi, si ritiene che l'inquadramento possa variare, nell'ambito dei principi e dei criteri stabiliti dal contratto collettivo, per più di un livello e per una diversa categoria, sempreché nell'accordo siano identificati i soggetti che possono sottoscrivere intese specifiche con effetti erga omnes.

Tale risultato può essere ottenuto, oltre che dalla contrattazione aziendale, anche mediante accordi individuali sottoscritti in sede protetta (la sede sindacale, le commissioni di conciliazione costituite presso le DTL provinciali, le sedi di certificazione). In tal caso la modifica può essere effettuata se è a tutela di un interesse del lavoratore correlato alla conservazione del posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Un accordo in sede protetta può modificare



le mansioni, la categoria legale e il livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

L'articolo 3 si chiude con un comma dedicato ai casi di assegnazione a mansioni superiori dopo un periodo continuativo di sei mesi, salvo diversa volontà del lavoratore. Ed infine resta la norma sul trasferimento che può avvenire per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

### Lavoro a orario ridotto e flessibile

La disciplina viene trattata agli articoli dal 4 al 12

Sparisce innanzitutto la distinzione di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto: esso viene semplicemente posto in contrapposizione al rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'art. 5 porta una prima necessaria novità: nel caso di lavoro organizzato a turni, la puntuale indicazione della durata e della collocazione degli orari (che deve risultare nel contratto di lavoro) può avvenire anche mediante un rinvio ai turni programmati dall'azienda.

Gli elementi di novità più significativi riguardano il lavoro supplementare: salvo diversa previsione dei contratti collettivi (di qualsiasi livello) le prestazioni di lavoro supplementare non devono superare la misura del 25% delle ore di lavoro settimanali: si tratta del limite massimo legale superandosi il quale, il lavoratore può rifiutarsi di offrire la disponibilità richiesta se motivata da comprovate

esigenze lavorative, di salute, familiari o per attività formative. In altre parole è possibile il superamento del limite legale del 25% con il consenso del lavoratore.

Le clausole elastiche (scompare il termine "flessibili") relative sia alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa sia al lavoro supplementare, vanno concordate per iscritto tra le parti del contratto di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva in presenza della quale l'accordo individuale è sufficiente. In assenza di una disciplina collettiva le clausole elastiche possono essere pattuite, sempre per iscritto, dinanzi alle commissioni di certificazione. Esse vanno citate in quanto devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione dell'orario ovvero variare in aumento la misura massima della normale prestazione.

Nel proseguo dell'articolo citato, restano alcune tutele già stabilite dalla precedente normativa, la più importante delle quali è il divieto di licenziamento di fronte al rifiuto del lavoratore di concordare le variazioni d'orario richieste.

Se lo svolgimento delle prestazioni di lavoro avviene nel mancato rispetto delle clausole elastiche sulle condizioni, sulle modalità ovvero sui limiti stabiliti dalla legge o dal contratto collettivo, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

All'art. 8, in materia di trasformazione dei rapporti di lavoro da full time a part time e viceversa, è contenuta una novità che ha già trovato concreta applicazione nei confronti dei lavoratori (soprattutto lavoratrici) genitoriali: in luogo del congedo parentale ovvero entro i limiti di quello ancora spettante, i dipendenti possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro una riduzione del 50%. Nella norma è scritto: "Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta"; si legge: il datore di lavoro è obbligato.

La norma ora esaminata merita un'osservazione: la scelta del legislatore di affidare ai contratti collettivi il potere di disciplina del lavoro a tempo parziale (ma la stessa scelta la troviamo anche per altri istituti contrattuali disciplinati del decreto) è di fornire all'azienda uno strumento di gestione del rapporto di lavoro di fonte autonoma: si sceglie cioè di ricorrere al potere derogatorio/regolatorio della contrattazione collettiva, con la conseguenza che si passa da uno strumento di regolazione di tipo generale, universale, astratto e pubblico, qual è appunto la legge, ad uno particolare, mutevole, concreto, privato, che è il contratto.

### **Lavoro intermittente** (articoli dal 13 al 18)

Resta confermato l'impianto originario, per cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente (o a chiamata) di natura discontinua ed entro il limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni, con lavoratori che abbiano meno di 24 anni di età con la possibilità di conferire l'attività lavorativa entro il compimento dei 25 anni, e con lavoratori con più di 55 anni di età.

Il contratto di lavoro intermittente, che può essere (auspicabilmente) a tempo determinato, ha per oggetto la disponibilità al lavoro. Pertanto, nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, il lavoratore non è titolare dei diritti dei lavoratori subordinati sotto il profilo retributivo e normativo, salvo che abbia garantito la disponibilità al datore di lavoro nel caso di chiamata per cui, solo in quel caso, gli spetta l'indennità di disponibilità.

Viene fatta salva la disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva mentre, per quanto riguarda il limite delle 400 giornate nel triennio, è ammesso il superamento di tale soglia limitatamente nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

### **Lavoro a tempo determinato**

Nonostante che la disciplina del lavoro a tempo determinato sia stata oggetto di una profonda revisione con il decreto legge 34/2014, convertito nella legge 16 maggio 2014 n. 78, nel decreto 81 sono intervenute delle ulteriori modifiche che, per taluni aspetti, sono risultate opportune a vantaggio della chiarezza della norma.

Gli articoli che lo trattano sono dal 19 al 29.

Una prima novità di sostanziale modifica del c.d. decreto "Poletti" (d.l. 34/2014) è riferita alla durata massima: nella versione originaria era indicato un periodo massimo di durata, non superiore a 36 mesi, per lo svolgimento di qualunque mansione sia nella forma del

contratto a tempo determinato sia nell'ambito di un contratto di somministrazione (sempre ovviamente a tempo determinato).

Oggi, nella nuova formulazione, è specificato che il limite massimo di 36 mesi, derogabile dalla contrattazione collettiva anche aziendale, è riferito allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Anche in questo caso si tiene conto dei periodi di somministrazione. Ciò comporta che tra i medesimi soggetti del contratto è possibile superare la soglia dei 36 mesi se ciò avviene per prestazioni di lavoro il cui inquadramento distingue mansioni diverse per le quali cambia il livello ovvero la categoria.

Resta confermato nel limite del 20% il numero di lavoratori assumibili con contratto a termine in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa disposizione dei ccnl. L'articolo 23 precisa in che modo avviene il conteggio del numero di contratti a termine nel caso di arrotondamento e si completa prevedendo in quali casi non si applica il limite stabilito e quali sanzioni (non c'è la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro) si applicano in caso di violazione della norma, nell'invarianza di quanto era già stato stabilito dalla precedente legge del 2014.

Il decreto 81 ci informa sul fatto che il legislatore intende individuare le nuove diverse attività stagionali, che sono esentate sia dai limiti stabiliti per le proroghe e rinnovi sia ai fini della percentuale applicabile per individuare il numero massimo di contratti a tempo determinato, per cui sarà pubblicato un nuovo DM che supererà il DPR 1525/1963, ormai non più attuale rispetto ai cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro che, tuttavia, resta applicato in attesa del nuovo provvedimento.

La riscrittura riportata nel decreto 81 sul diritto di precedenza porta un elemento di chiarezza sulle modalità che consentono al lavoratore di esercitare tale diritto. Il comma 4 dell'art. 24 stabilisce infatti che esso può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro, entro i termini stabiliti dalla legge (entro 6 mesi, ovvero entro 3 mesi per lo svolgimento di attività stagionali). Resta confermata la previsione per la quale il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto di assunzione.

### **Somministrazione di lavoro**

(articoli dal 30 al 40)

Il contratto di somministrazione è un contratto, a tempo determinato o a tempo indeterminato, nel quale sono coinvolti tre soggetti: il lavoratore, l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore. Si deve quindi distinguere la diversa fonte normativa che intercorre nel rapporto giuridico tra utilizzatore e agenzia, tra utilizzatore e lavoratore e tra lavoratore ed agenzia.

Il primo rapporto è regolato dal contratto di somministrazione, di natura commerciale, che disciplina il rapporto tra l'azienda che utilizza il lavoratore somministrato e l'agenzia di somministrazione. Sul secondo rapporto



(di lavoro) il legislatore richiede espressamente che nel contratto di somministrazione di lavoro siano indicate la mansione e l'inquadramento del lavoratore prendendo a riferimento il ccnl applicato dall'azienda utilizzatrice tenendo presente che al lavoratore somministrato devono essere garantite condizioni comparabili rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore (art. 35, comma 1, d.lgs. 81/2015).

Il terzo rapporto, tra lavoratore e somministrato è disciplinato dall'art. 34 del decreto 81 per cui si applica la disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero, in caso di assunzione a tempo determinato, la disciplina di cui al capo III sul contratto di lavoro a termine, con esclusione delle norme in materia di durata massima, proroghe e rinnovi, numero complessivo dei contratti a tempo determinato e diritto di precedenza in sostituzione dei quali il legislatore prevede il rinvio alla contrattazione collettiva applicata dal somministratore.

In effetti, tale previsione è coerente con le regole che fin dal primo momento si erano occupate di distinguere la fonte giuridica di disciplina del rapporto di lavoro a termine tra un lavoratore con un contratto di-retto ed un somministrato. L'art. 22 comma 2 del D.Lgs 276/03, nella originaria formulazione (ora soppresso) recitava: "in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministrato-re e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4". Già l'originaria norma precisava che alla somministrazione di lavoro non si applica la disciplina dettata dal D. Lgs. 368/01 in materia di proroga e successione di contratti a tempo determinato. La fonte normativa che disciplina un contratto a termine nel rapporto tra lavoratore e somministratore è dunque oggi sostanzialmente tutta rinviata alla contrattazione collettiva. In materia di proroghe nel ccnl "Somministrazione di lavoro" del 27/2/2014 (decorrenza dal 1 gennaio 2013), è previsto all'art. 47 che "in caso di assunzione con contratto a tempo di lavoro determinato, il termine inizialmente posto al singolo contratto di lavoro può essere prorogato fino ad un massimo di 6 volte. Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non

può avere una durata superiore a 36 mesi.

Ai fini della soglia massima per l'impiego di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, nel rapporto di lavoro tra utilizzatore e lavoratore viene introdotto un limite legale del 20% calcolato sul numero di lavoratori a tempo indeterminato impiegati dall'utilizzatore; mentre la somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Esenzioni dai limiti quantitativi sono state previste per favorire l'occupazione di lavoratori in stato di disoccupazione.

Non si applica, in quanto non previsto dalla disciplina relativa alla somministrazione di lavoro, il limite del 20% al numero di contratti a termine per le agenzie.

### Apprendistato

Le norme sul contratto di apprendistato sono scritte al capo V, negli articoli dal 41 al 47. Resta confermato l'impianto di cui al Testo Unico, D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167. Il contratto di apprendistato è quindi finalizzato alla formazione ma anche all'occupazione dei giovani nelle sue diverse tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, con l'aggiunta de "il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante, sparisce l'ulteriore definizione "o contratto di mestiere";
- apprendistato di alta formazione e ricerca

Anche al contratto di apprendistato si applica la disciplina in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, sempreché la conversione in un contratto a tempo indeterminato sia avvenuta in data successiva all'entrata in vigore del relativo decreto legislativo (art. 1, comma 2, D.Lgs. 23/2015). Va infatti ricordato che a norma del Testo Unico il contratto di apprendistato è definito come un contratto a tempo indeterminato.

All'art.2, sulla disciplina generale, è previsto che i piani formativi individuali siano definiti, in forma sintetica, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (modifica introdotta dalla legge n. 78/2014). Nell'apprendistato di primo tipo, il piano formativo è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Inoltre, sempre per il medesimo tipo di apprendistato, è legittimo il licenziamento per giustificato motivo, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Resta sostanzialmente invariata la disciplina del contratto professionalizzante.

Viene aggiornata, nell'articolo 47 relativo alle "disposizioni finali" la norma secondo la quale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, i lavoratori senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ma anche di trattamento di disoccupazione (l'indennità di mobilità sparirà dal 1 gennaio 2017 in luogo della Naspi). Anche per essi è previsto il regime contributivo agevolato di cui alla legge 223/91 e l'incentivo stabilito dalla medesima legge.

Per completare il quadro sulle modifiche introdotte dal decreto 81, rimane da esaminare il lavoro accessorio che è retribuito tramite carnet di buoni orari (c.d. voucher).

L'art. 48 ha previsto che le prestazioni di lavoro accessorio non diano luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile (precedentemente il riferimento era all'anno solare; con circolare n. 10/2000 il Ministero del Lavoro aveva chiarito che con l'espressione "anno solare" si designa "quel periodo mobile intercorrente tra un qualsiasi giorno dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo. Mentre l'anno civile intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno). Resta confermato il limite di 2.000 euro per singolo committente, imprenditore commerciale o professionista. Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, nel limite complessivo di 3.000 euro per anno civile, anche da lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito

In generale, è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Sulla disciplina di tale istituto è intervenuta l'INPS con la circolare n. 149 del 12/8/2015 sui limiti alle prestazioni

di lavoro accessorio, sulle modalità di acquisto e misura del voucher e sulla comunicazione telematica della prestazione.

Si segnala, in ultimo, la modifica all'art. 2549 del codice civile sull'associazione in partecipazione. Per evitare il ricorso a tale forma di contratto a scopo elusivo per sfuggire alla corretta qualificazione di un rapporto di lavoro subordinato, il legislatore ha stabilito che "nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro". I contratti di associazione in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

L'unico commento che si ritiene di offrire è che nell'esercizio del loro potere ispettivo, gli organi di vigilanza guarderanno con maggior attenzione i contratti in essere residuati dopo la pubblicazione del decreto 81.

***La disamina condotta sul decreto legislativo 81/2015 è stata effettuata con un approfondimento sulle principali modifiche apportate ai contratti di lavoro, ritenendo che ciò che è stato trattato in queste note debba necessariamente essere letto congiuntamente con le disposizioni contenute del provvedimento commentato.●***



L'associazione degli agenti di commercio al servizio delle imprese

I fatturati, l'export, la conoscenza dei mercati, le opportune informazioni e i preziosi consigli arrivano dalla forza vendita e se costituita da agenti di commercio è la più conveniente e produttiva.

**L'interesse dell'azienda è l'interesse dell'agente di commercio.**

**USARCI Verona, fornisce gratuitamente, su richiesta, nominativi di agenti di commercio per i diversi settori merceologici e pubblica gratuitamente inserzioni di ricerca agenti da parte di associati Apindustria Verona.**



## A Santa Margherita il premio speciale istituito per il 50° di Unioncamere del Veneto

Unioncamere del Veneto ha festeggiato quest'anno il 50esimo della sua costituzione (1965-2015). Per ricordare adeguatamente l'anniversario, l'Ente ha istituito un premio speciale dedicato a imprenditori con storie professionali lunghe più di mezzo secolo che si sono distinti per la capacità di sviluppare in maniera significativa le loro aziende, valorizzando le specifiche risorse economiche, sociali e culturali del territorio in cui operano. Le sette aziende venete - una per provincia - su cui è ricaduta la scelta sono state premiate nel corso della giornata di presentazione del rapporto annuale «*La situazione economica del Veneto*».



Per la provincia di Verona è stata insignita del riconoscimento **Santa Margherita S.p.A**, realtà di Volargne di Dolcè, nata nel 1962, leader nella produzione di superfici in agglomerato di quarzo e marmo. Non perdendo mai la sua identità di impresa familiare e il legame con la terra di origine (da sempre l'azienda sostiene e promuove le realtà locali, appoggia le associazioni di settore ed è sponsor principale del rugby team Valpolicella), di generazione in generazione Santa Margherita si è progressivamente ampliata: fatturato e numero di addetti sono in costante crescita e, con la sua presenza in progetti commerciali e residenziali di oltre 70 Paesi, questa impresa è divenuta una delle più qualificate ambasciatrici dell'eccellenza Made in Italy nel mondo. «*Passione e costante attenzione alle richieste del mercato, qualità e specializzazione: è questo che ci ha*



*fatto diventare un'autorità nel mondo delle engineered stones. Siamo fieri di aver ricevuto questo speciale riconoscimento, che testimonia il nostro impegno e l'orgoglio con cui portiamo Verona nel mondo»* spiega il presidente **Giampietro Desto** (nella foto sopra a destra). I prodotti Santa Margherita, realizzati con scaglie e graniglie di marmo provenienti dalle migliori cave e lavorate con macchinari ad alto contenuto tecnologico, sono apprezzati da architetti, designer, progettisti e contractor di tutto il mondo che li scelgono per la loro bellezza, unicità e durabilità per decorare sia abitazioni private che hotel, ristoranti, boutiques, aeroporti, stazioni, centri commerciali. Grazie ad un settore Ricerca & Sviluppo all'avanguardia, Santa Margherita è in grado di proporre superfici in agglomerato a base quarzo - particolarmente resistente alla flessione, all'abrasione e agli acidi - in diversi spessori e formati, e in una gamma di colori, textures e finiture pressoché infinita, rispondendo ad ogni tipo di esigenza estetica. Un partner affidabile per professionisti che intendono sviluppare nuove idee e progetti di ambienti raffinati e preziosi e che guarda al futuro sempre pronto ad affrontare le nuove sfide dei mercati internazionali. ●



# Banca Popolare di Verona e Apindustria Verona insieme per le Piccole e Medie Imprese

**Plafond da 25 milioni di euro dedicato a una serie di linee di credito, prodotti e servizi specialistici**

**B**anca Popolare di Verona e Apindustria Verona hanno sottoscritto un accordo di collaborazione riservato alle piccole e medie imprese. L'intesa prevede una serie di servizi e prodotti mirati pensati per garantire un sostegno concreto alle aziende associate. Tra i prodotti messi a disposizione nell'accordo c'è **Mutuo Imprese Flessibile**, un finanziamento innovativo che permette di allineare in modo preciso il pagamento delle rate ai flussi finanziari attesi dall'impresa mediante tre differenti soluzioni di "costruzione" del piano di rimborso e tre opzioni esercitabili nel post vendita per far adattare in modo flessibile il finanziamento alle esigenze della singola azienda associata.

Finanziamenti TLTRO: Finanziamenti con condizioni agevolate predisposto nell'ambito dell'apposito Plafond definito dalla Banca Centrale Europea per sostenere l'erogazione dei prestiti all'economia reale per finanziare gli investimenti e l'attività caratteristica dell'impresa che possono essere abbinati a specifiche garanzie pubbliche. **Anticipo Crediti certificati dalla Pubblica Amministrazione**: costituito nell'ambito dell' "Accordo per il Credito 2013" sottoscritto dall'ABI e le Associazioni di rappresentanza delle Imprese, prevede apposite linee di credito per "l'anticipazione" dei crediti vantati nei confronti della Pubblica Amministrazione e certificati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'accordo prevede anche una serie di servizi specialistici, in particolare per supportare le imprese associate all'**Internazionalizzazione**. Nel dettaglio, saranno seguite nei rapporti con l'Ente pubblico ICE (Istituto Commercio Estero), e con il **Consorzio Go To World**, che offre un percorso certificato di valutazione delle potenzialità di ciascuna impresa nell'affrontare i mercati internazionali attraverso linee guida, strategie, azioni da intraprendere e risorse da attivare. Le Imprese associate avranno diritto ad un primo contatto di check gratuito del consulente esterno.

Previsti poi servizi legati all'incasso e al pagamento. **YouInvoice**, la specifica piattaforma informatica che consente di soddisfare i nuovi vincoli legislativi, in particolare l'obbligo della Pubblica Amministrazione di accettare dai propri fornitori esclusivamente fatture predisposte in modalità elettronica. **YouCard Business**, l'innovativa carta emessa da Banca Popolare che offre all'azienda la possibilità di gestire in tempo reale tutti i parametri di funzionamento di ogni carta utilizzata dal proprio personale. Previsto, infine, il servizio di riclassificazione e analisi del bilancio aziendale, per la determinazione del rating dell'Impresa associata attraverso



da sinistra Giordano Simeoni e Arturo Alberti

l'esame di personale di filiale specializzato.

«L'accordo sottoscritto con Apindustria garantisce un importante incentivo alle imprese associate. Abbiamo messo a disposizione degli strumenti che agevolano la fruibilità di nuovi finanziamenti e servizi innovativi di gestione – commenta **Giordano Simeoni** direttore della Divisione della Banca Popolare di Verona –. L'iniziativa è un'ulteriore conferma dell'impegno del nostro istituto per il rilancio dell'economia dei nostri territori e l'auspicio è che le aziende associate possano cogliere le opportunità di crescita e di sviluppo nei diversi settori di appartenenza».

«Valutiamo molto positivamente l'accordo con Banca Popolare di Verona, risultato raggiunto grazie anche all'impegno di Vincenza Frasca – vice presidente Apindustria –. È segno di una ritrovata intesa dopo anni in cui, a causa di molteplici fattori, i rapporti tra Istituti di Credito e Imprese si erano raffreddati» commenta **Arturo Alberti** presidente di **Apindustria Verona**. «L'accordo va nella giusta direzione: una banca che si rivolge alle imprese del territorio consente il ritorno del sistema tra impresa e finanza. Ora non ci sono scuse che tengano, alle aziende deve appartenere l'entusiasmo nella realizzazione d'investimenti per ricreare ricchezza e benessere sul territorio, alle banche invece il compito di accompagnare le idee e le azioni degli imprenditori in una reale comunione di intenti». ●

Domenico Galia *Presidente Confimi Industria Digitale*

# Help Desk Digitale

Istituito da Apindustria un nuovo servizio per accompagnare le aziende associate verso "Industria 4.0"

Oggi siamo entrati nell'era della cosiddetta **Industria 4.0** grazie anche alla pervasività di internet fatta di Economia Collaborativa (Sharing Economy), Internet delle Cose (Internet Of Things), Commercio Elettronico (eCommerce) ecc. Si tratta di un nuovo mondo dove le macchine interagiscono con le macchine e con gli esseri umani, ovvero una galassia sempre più complessa e interconnessa. Per accompagnare le aziende associate in questo percorso Apindustria Verona, sempre attenta alle esigenze degli associati e alle evoluzioni del mercato ha istituito, in collaborazione con l'Unione di Categoria, Confimi Industria Digitale, un nuovo servizio a supporto delle decisioni in ambito digitale denominato **Help Desk Digitale**.

Internet ha modificato il nostro modo di vivere, di lavorare, di relazionarci, di interagire, di ridisegnare i nostri processi aziendali, di raggiungere i nostri clienti, di trattare in maniera diversa i nostri fornitori, abbattendo i vecchi organigrammi, ovvero tutte quelle gerarchie strutturali organizzative che facevano parte di una metodologia antica e tradizionale di gestire le imprese. Il tema dell'Agenda Digitale non è ancora entrato nei processi di pianificazione strategica delle Istituzioni Pubbliche del Paese, perché viene concepito come un fatto tecnico, non si ha consapevolezza di quella che ne è la portata: si tratta di un sistema nevralgico, di un insieme di fattori abilitanti che potrebbero favorire il vero rilancio del nostro Paese.

Il nostro sistema produttivo ha bisogno di una forte integrazione tra il manifatturiero e i servizi innovativi e tecnologici, si devono fare velocemente fabbriche 'intelligenti', ovvero dove il concetto di Assemblaggio in Linea è fatto di sensori, di Cloud, di



robotica ecc. Occorre ripensare l'azienda, si devono reingegnerizzare i processi produttivi: il digitale è un cambiamento epocale del modo di concepire l'impresa, ed è l'occasione per ripensare anche il sistema produttivo.

Pertanto, in uno scenario sempre più competitivo e globalizzato dove le aziende manifatturiere sono chiamate a evolversi verso una manifattura sempre più "Intelligente" (Smart Manufacturing), la nostra Unione di Categoria ha pensato di collaborare con l'Associazione per contribuire a istituire il nuovo servizio Help Desk Digitale con lo scopo di aiutare le imprese associate a prendere decisioni in un settore sempre più complesso ed evoluto qual è quello del digitale.

A tal fine è stato selezionato un pool di esperti in grado di fornire un parere qualificato per ognuna delle seguenti macro aree tematiche:

- Server, PC, Periferiche, Stampanti 3D
- Storage, Backup, Archiviazione dati, Soluzione di continuità operativa
- Infrastrutture di rete, Gruppi di continuità
- Fonia dati, Soluzioni di connettività

- Sistemi operativi Windows, MAC, UNIX, Virtualizzazione
- Gestionale, CRM, Business Intelligence, Gestione documentale, RFID
- CAD, CAM, PDM
- WEB, E-Commerce, APP, Mobile
- Cloud
- Servizi di marketing operativo e customer care
- Finanziamenti per innovazione tecnologica, Formazione e consulenza
- Contrattualistica IT

Le imprese che hanno intensificato l'uso delle tecnologie di rete, sono riuscite a reggere la crisi più delle altre, hanno margini più alti e quindi hanno una maggiore possibilità di investire e di conseguenza sono più competitive sui mercati internazionali. Con l'Help Desk Digitale le imprese associate ad Apindustria potranno usufruire di un valido supporto per affrontare con maggiore determinazione questa nuova sfida. ●

*Il servizio Help Desk Digitale è gratuito per le aziende associate ed è prestato preferibilmente presso la sede di Apindustria Verona previo appuntamento (l.zecchini@apiverona.net).*

# Formazione outdoor:

in **Quadrifoglio** si costruisce insieme il lavoro di squadra

La formazione rappresenta l'investimento che ogni impresa dovrebbe fare soprattutto in periodi di grandi cambiamenti. In questi tempi di crisi, proprio per rispondere alla necessità di valorizzare le varie professionalità aziendali, sono stati istituiti, di concerto con le parti sociali, una serie di strumenti destinati al sostegno, al reddito, all'attuazione di politiche attive del lavoro.

Un'azienda che ha fatto della formazione un punto di forza e che ha saputo cogliere i vantaggi offerti da Fondimpresa – il Fondo interprofessionale che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori presso le imprese aderenti e ridistribuisce loro le risorse dedicate, per legge, alla formazione – è **Quadrifoglio Lavanderia Industriale di Povegliano Veronese**. «L'acquisizione di nuove competenze e professionalità da parte delle risorse umane è da sempre per la nostra realtà – conferma l'amministratore **Sonia Corghi** – una scelta strategica, un vantaggio indispensabile per rimanere competitivi sul mercato, aumentare il livello di soddisfazione dell'utente/cliente e affrontare preparati le nuove sfide che ci troviamo a dover superare quotidianamente». Il Progetto formativo Quadrifoglio 2015 "Costruire insieme il lavoro di squadra" si è avvalso della formazione outdoor (una metodologia innovativa che avviene all'aperto) e si è tenuto a Marina di Pisa, in barca a vela. Perché in barca a vela? La barca a vela, viste le analogie con la vita aziendale, è ritenuta

PROGETTO FORMATIVO ANNO 2015  
AZIENDA LAVANDERIA QUADRIFOGLIO  
TEAM BUILDING

**"COSTRUIRE INSIEME IL LAVORO DI SQUADRA"**

*"Di fronte al mare la felicità è un'idea semplice"*  
(Jean-Claude Izzo)

*"Se volete che le persone vedano le cose in un'altra maniera, mettetele in un posto dove non sono mai state"*  
(Hemingway)



dai formatori uno strumento ideale per un'esperienza efficace di team building. **Equipaggio** come team aziendale, **skipper** come team leader, **rotta** come strategia aziendale, **destinazione** come obiettivo, **mare aperto** come mercato con relativi pericoli e decisioni da prendere in fretta, **intensità e direzione del vento** come opportunità o rischio, sono solo alcune delle metafore che possono essere utilizzate per spiegare la scelta. «Abbiamo vissuto un'esperienza alquanto significativa e gratificante. La regata – continua Sonia Corghi – riprodu-

ce perfettamente la **competizione nel mercato**, ma non è tutto. L'affiatamento tra i membri dell'equipaggio, l'impegno di tutti per il bene comune, la rinuncia ai personalismi, l'importanza della sicurezza e dell'organizzazione, la competenza tecnica, la disponibilità a fare fatica, la generosità nell'aiutare il più fragile, l'autocontrollo sotto stress, la capacità di imparare dalla sconfitta, l'entusiasmo per la vittoria... fino al piacere di stare insieme sono concetti che accomunano la navigazione a vela e quella dell'azienda». •

# L'Unità di Strada della cooperativa Azalea

## un pò di luce nel buio della notte

**È** notte a Verona, lungo una via qualsiasi, illuminata dai lampioni.

Tè e biscotti, un camper, le informazioni sulle principali malattie infettive attaccate alle pareti.

Stanotte siamo in tre in uscita, siamo partiti da poco, il giro è lungo ma siamo una bella squadra e sappiamo di essere attesi.

Ci fermiamo e sale una ragazza: ha sorriso appena ha visto comparire all'orizzonte il nostro grande mezzo e noi ricambiamo ora, appena aperta la porta.

La conosciamo bene: viene da lontano e ha una storia così complessa che a volte nemmeno lei riesce a tenerla a mente tutta assieme. Eppure è giovane...

Fa la prostituta. Ogni notte si fa trovare lì, per molti uomini. Stesso posto, stessa ora.

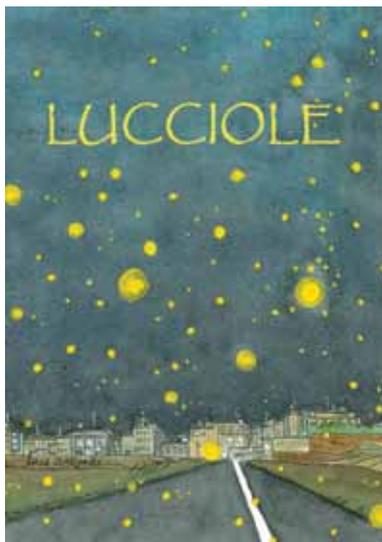
Il nostro primo compito è fornirle del materiale sanitario (preservativi e lubrificanti), darle indicazioni sui servizi socio-sanitari a cui potersi rivolgere in caso di necessità e proporre di accompagnarla a fare delle visite. Ma poi facciamo molto di più e per poterlo fare ci siamo dovuti conquistare la sua fiducia. All'inizio, appena arrivata, era spaventata e parlava poco, anche se un'altra ragazza che lavora poco distante le aveva già raccontato di noi. D'altronde, "chi sono questi qui che mi abbordano in piena notte e mi chiedono come sto?". E poi, con pazienza e cura, un passo alla volta, si è lasciata avvicinare.

Come la prima volta che ci ha chiesto se avevamo del tè.

Come la prima volta che ha accettato di salire sul camper, per sedersi e riposare i piedi.

Come la prima volta che ci ha mostrato sullo smartphone la foto di suo figlio, che vive lontano.

Oggi è allegra, scherza e pensa al suo futuro. Sogni stupendi, i sogni di



tutti noi. Era tanto che non la vedevamo sorridere, ma tra qualche giorno torna a casa e questo pensiero le fa bene.

Anni fa non poteva tornare a casa. Aveva un debito da pagare, i documenti non erano in regola, era controllata. Sebbene ancora adesso di notte la incontriamo in strada, la sua è una storia fortunata. Ora non trova un altro lavoro: "è difficile, dopo anni e anni, immaginare di fare altro... e poi non so fare nulla!", ma manda i soldi a casa per la sua famiglia, vive in un appartamento in affitto e provvede a sé stessa.

La ascoltiamo raccontarsi e ci raccontiamo. Non le sfugge nulla stasera: "Sei stata in ferie?", "Sei stanca?", "Mi sembri ingrassato!". Ora che la salutiamo siamo tutti e quattro più ricchi.

Domani ci telefonerà per fissare un appuntamento con la ginecologa: ha imparato finalmente che la cosa più importante è avere cura di sé stessa! Riprendiamo il nostro giro ed ecco già un altro gruppetto. Freccia a destra, accostiamo: "Ciao! Come state?"

*Noi siamo l'équipe dell'Unità di Strada per vittime di tratta e prostituzione della cooperativa Azalea, che ormai da 10 anni è attiva in quest'ambito. Attualmente siamo in sette: due psicologhe, due educatori, un operatore sociosanitario, una mediatrice linguistico culturale e un'infermiera (la nostra prima volontaria!).*

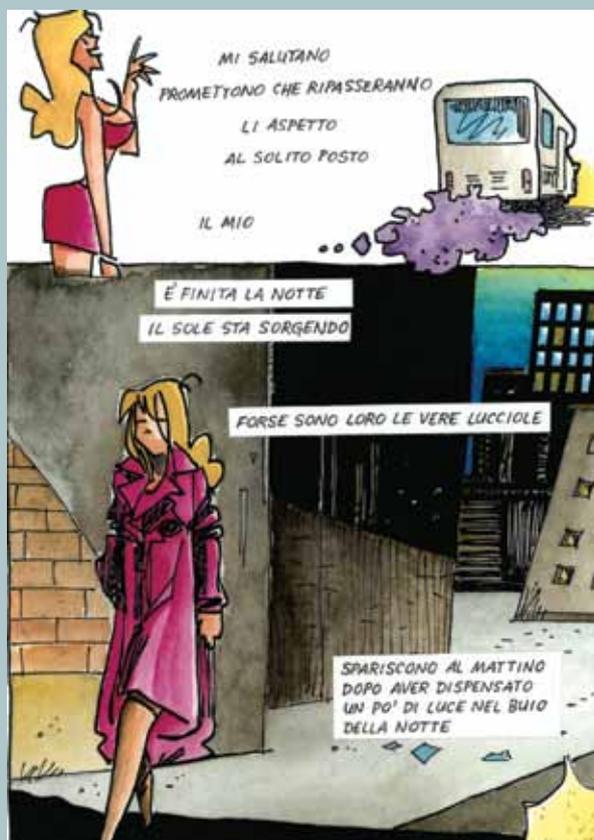
*Ci occupiamo di fare prevenzione e ridurre il rischio di malattie infettive per i sex workers e i loro clienti, oltre che fornire sostegno, ascolto e supporto a coloro che si prostituiscono in strada.*

*Effettuiamo tre uscite alla settimana, di notte e di giorno, nel territorio del comune di Verona e in provincia nella zona del lago (ULSS 22). Al mercoledì pomeriggio, inoltre, abbiamo uno sportello fisso di ascolto e segretariato sociale vicino alla stazione di Verona.*

*Le persone che incontriamo sono principalmente donne, provenienti dalla Nigeria e dall'Est Europa. Sono giovani, talvolta anche minorenni e spesso vittime delle organizzazioni che gestiscono la tratta degli esseri umani. Quando possibile facciamo da primo contatto per coloro che chiedono di entrare nei programmi di protezione sociale, essendo in rete con il Numero Verde Nazionale Antitrattra.*

*Collaboriamo con il comune di Verona e le aziende sanitarie del territorio e siamo membri del sistema antitrattra del Veneto e del Triveneto, assieme alle altre Unità di Strada, al Centro Diritti Umani dell'Università degli studi di Padova, agli enti locali delle diverse provincie e ad altri soggetti del privato sociale che si occupano del fenomeno.*

*Ciò che più ci sta a cuore, è riuscire ad incentivare nelle persone che incontriamo una maggior cura e consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità, ritenendo che questo sia l'unico strumento per aiutarle a fare*



scelte coraggiose di realizzazione personale. Non giudichiamo mai le storie che ascoltiamo, ma le accogliamo e proviamo ad aggiungere elementi di trasformazione. Un anno fa abbiamo incontrato Marina Scavini, presidente di Apid, per raccontarle ciò che facciamo e da allora Apid ha scelto di sostenere il progetto. Abbiamo avviato, inoltre, una collaborazione con una giovane realtà produttiva veronese, Birra Lessinia, con lo scopo di far conoscere il fenomeno e sensibilizzare la cittadinanza sul tema della tratta e della prostituzione. Per questo ci piace concludere rilanciando questo impegno, che coinvolge tutti noi: ecco l'invito che lasciamo

sempre a chi ci incontra...  
 Cosa puoi fare tu?

- Un'ora a settimana

Informati sull'argomento, tramite una ricerca in internet. Costruirsi una propria opinione indipendente è già un passo importante.

Visita il sito dell'Osservatorio Antitrattra Nazionale: [www.osservatoriointerventitrattra.it](http://www.osservatoriointerventitrattra.it)

Su facebook puoi trovare anche la pagina del Numero Verde Antitrattra Nazionale.

- Una serata

Guarda un documentario sulla tratta degli esseri umani e sulla prostituzione in Italia. Meglio ancora se inviti amiche e amici!

- Un'ora a settimana o più

Proponiti come volontaria/o per diffondere questa iniziativa: scrivici all'indirizzo [unitadistrada.azalea@gmail.com](mailto:unitadistrada.azalea@gmail.com) e terremo conto della tua disponibilità!

«La lotta contro la violenza nei confronti delle donne, l'aiuto, il sostegno sono un percorso, un'attenzione che dobbiamo avere sempre – sottolinea Marina Scavini, presidente di Apidonne – e non solo un pensiero sporadico in occasione di eventi o ricorrenze particolari. Opporsi al fenomeno della tratta è orientarsi verso la tutela dei diritti delle donne, contrastando la mercificazione della persona umana. Non è solo dare assistenza, ma aiutare ad integrarsi nella società dando dignità alla donne».



Maria Elena Benetti Vicepresidente Apidonne

# CORPORATE STORYTELLING

ovvero l'arte di raccontare delle storie d'impresa

**L**a vita è anche narrazione e noi esseri umani siamo abituati allo Storytelling; la gente ama le storie: sappiamo raccontare, ma soprattutto sappiamo ascoltare. Il Corporate Storytelling è il racconto applicato alle storie delle imprese e, se è vero che in ogni business c'è una grande storia da raccontare, è giusto sapere perché possa essere importante farlo ma, soprattutto, come.

**Andrea Bettini** è uno Storytelling

specialist, accompagna le aziende nell'applicazione di processi narrativi alle loro diverse funzioni aziendali. Collabora con Storyfactory, società di riferimento in Italia per il Corporate Storytelling; è anche l'autore del libro *Non siamo mica la Coca-Cola, ma abbiamo una bella storia da raccontare*. Se vogliamo parlare di Corporate Storytelling lui è sicuramente la persona più indicata. Ho fatto alcune domande ad Andrea.



## Innanzitutto, chi è Andrea Bettini?

*Per rispondere a questa domanda dovrei essere comodamente sdraiato su un'elegante chaise-longue. A parte gli scherzi credo di essere una persona curiosa delle dinamiche umane che si innescano all'interno delle organizzazioni aziendali. Se a questo aggiungi che sono un'amante della comunicazione in tutte le sue molteplicità di linguaggio e che, inoltre, mi piace osservare tutto ciò che mi circonda, diciamo che si inizia ad intravedere un mio parziale ritratto che poi trova completezza nei dettagli che dissemino nelle tante storie che racconto.*

## La tua definizione per Corporate Storytelling?

*Per capire l'essenza di questa*



Andrea Bettini

## NON SIAMO MICA LA COCA-COLA, MA ABBIAMO UNA BELLA STORIA DA RACCONTARE

Usare il Corporate Storytelling  
senza essere una multinazionale

Prefazione di Andrea Fontana

FRANCOANGELI



*Nell'immaginario collettivo la Coca-Cola è il brand per eccellenza, e anche nell'ambito del Corporate Storytelling, la bevanda con le bollicine è un punto di riferimento. Ma per usare lo Storytelling non serve essere una grande multinazionale, anzi, il Corporate Storytelling può essere adottato anche da piccole e medie imprese e perfino da singoli imprenditori o talentuosi artigiani. Affiancando storie reali tratte dalla viva esperienza dell'autore a parti più analitiche, in cui sono evidenziati gli aspetti distintivi di ogni esperienza, il libro mostra non solo come lo storytelling sia utile alle più diverse funzioni aziendali (come strumento di recruiting o per comunicare i valori aziendali; come modalità strategica d'inserimento di nuovi prodotti sul mercato o per migliorare l'efficacia della comunicazione aziendale), ma possa anche avvalersi di una grande varietà di supporti.*

metodologia è necessario secondo me scindere le due parole. Lo Storytelling, inteso come narrazione, è sempre esistito, fa parte della natura dell'uomo, del suo istinto che lo ha sempre spinto a narrare, della sua necessità di ascoltare storie. Pensiamo alle pitture rupestri: non erano altro che delle prime forme di Storytelling, come lo erano, parlando dei nativi d'America, i racconti che il capo tribù condivideva con il suo popolo attorno ad un fuoco. Fino a qualche decennio fa, faceva parte della tradizione rurale il cosiddetto filò, attraverso il quale i più grandi raccontavano storie alle generazioni più giovani. Arrivando ai giorni nostri, troviamo i social network, attraverso i quali ognuno di noi ha la possibilità di narrare e condividere la sua vita quotidiana. Aggiungiamo ora il termine Corporate. Che cosa c'è di più epico, straordinario, unico e avvincente che il racconto di chi fa impresa oggi? Il Corporate Storytelling è questo: l'applicazione della tecnica narrativa alle diverse funzioni aziendali. Il suo utilizzo più conosciuto è quello nell'ambito della comunicazione: si è passati da una comunicazione patinata e asettica, al racconto di cosa c'è dietro/dentro un'azienda, del suo capitale umano. Ma i campi di applicazione del Corporate Storytelling sono molto più ampi. Dalle Risorse Umane al Marketing Strategico, passando dall'ideazione e sviluppo del Prodotto, ricordando sempre che non si tratta solo di "raccontare storie", ma di adottare strategicamente una metodologia in grado di rendere più fluidi ed efficaci diversi processi aziendali.

### **Perché un'azienda dovrebbe adottare il Corporate Storytelling?**

Come scrivo nel libro che ho da poco pubblicato per Franco Angeli e dedicato all'applicazione del Corporate Storytelling da parte delle PMI, "ogni impresa ha una storia da raccontare e se non è l'impresa stessa

a farlo, una storia verrà raccontata lo stesso... e non è detto che sia quella giusta". Siamo in un'epoca in cui il ruolo del consumatore è completamente cambiato: si è passati da un consumatore "passivo", che si limitava ad acquistare ed utilizzare un prodotto/servizio, ad un consumatore in grado di interagire in tempo reale con l'azienda produttrice. Oltre a ciò, il consumatore è, oggi, un produttore di contenuti, che narra e condivide le sue esperienze d'acquisto. Le imprese devono ascoltare tutto ciò e avere la capacità di essere i registi della propria storia aziendale, sapendo che i protagonisti ora non sono più soltanto i titolari di un'azienda, gli imprenditori, ma tutti coloro che si mettono in relazione con l'azienda medesima. Per fare questo non ci si può improvvisare, servono persone esperte nei nuovi linguaggi di comunicazione e, come auspicio, è necessario che in tempi brevi ci siano all'interno delle organizzazioni aziendali degli Specialist Storytelling.

### **Che cosa serve affinché una storia sia efficace?**

Trasparenza e coerenza con i valori aziendali. La storia di un'azienda non deve essere fiction, ma veridicità sotto forma di narrazione. Se un'impresa sarà capace di trasferire la propria anima, riuscirà a far vibrare le corde delle emozioni in colui che legge, guarda o ascolta una storia. Semplice? No, ma necessario.

Pertanto, se avete una bella storia da raccontare, ben dosata con strategia e un pizzico di coraggio, siete a un buon punto per iniziare il vostro racconto aziendale. E se Andrea vi ha incuriosito e avete voglia di ascoltare la sua di storia, sarà presto nostro ospite. ●

*STAY TUNED! (Potete seguire il gruppo Apidonne sulla nostra pagina Facebook: APID - ApiDonne Verona)*



**APIveneto FIDI**

## ...per le Imprese



**N**asce **ApiVenetoLab** il nuovo punto di riferimento delle Imprese venete per tutte le esigenze in materia di incentivi ed agevolazioni pubbliche

Per essere ancora più vicino alle esigenze delle PMI, APIveneto FIDI - in collaborazione con Noveralab Srl - avvia il nuovo servizio "**ApiVenetoLab**", un innovativo punto di incontro tra le necessità delle Imprese in materia di incentivi e agevolazioni pubbliche e le opportunità offerte dal mercato, dove un esperto sarà a disposizione delle Imprese svolgendo attività di informazione e di orientamento, analisi dei piani di investimento, studi di fattibilità, attività di predisposizione e di presentazione delle domande di agevolazione.

**ApiVenetoLab** è accessibile previo appuntamento (riferimenti telefonici: 045 8102001 Dr.ssa Sara Rizzi; 0444 232240 Dr.ssa Francesca Costa).

### **ApiVenetoLab seleziona le migliori opportunità di agevolazione per le Imprese venete**

APIveneto FIDI avvia il suo nuovo laboratorio finanziario "**ApiVenetoLab**" e prosegue nell'attività di monitoraggio di tutte le opportunità agevolative a disposizione delle PMI, selezionando tra le numerose iniziative e bandi pubblici attivi le migliori soluzioni per le Imprese venete. Tra i principali incentivi e agevolazioni ad oggi disponibili, in questa edizione i nostri specialisti hanno selezionato le proposte di seguito indicate, che si caratterizzano per la facile accessibilità e l'elevata efficacia contributiva, a sostegno degli acquisti di impianti, macchinari e attrezzature, nella valorizzazione delle idee imprenditoriali e dei brevetti, per l'attività di ricerca e sviluppo, per la realizzazione di nuovi prodotti e processi industriali, per l'utilizzo di opere dell'ingegno; tutti ambiti di importanza fondamentale, che consentono alle Imprese di aumentare la loro competitività sui mercati, sviluppando nuove aree di business.

Per informazioni e chiarimenti, Vi invitiamo a contattare

la Divisione Finanza di APIveneto FIDI (riferimenti Costa Francesca – Rossi Barbara, e-mail: [vicenza@apivenetofidi.it](mailto:vicenza@apivenetofidi.it) – telefono 0444/232240) e visitare i nostri siti internet agli indirizzi [www.apivenetofidi.it](http://www.apivenetofidi.it); [www.nordestfinanza.net](http://www.nordestfinanza.net)

### **RICERCA E SVILUPPO**

#### **CREDITO DI IMPOSTA RICERCA E SVILUPPO 2015 – 2019**

**Obiettivo:** promuovere gli investimenti in ricerca e sviluppo precompetitivo diretti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi o servizi oppure alle modifiche di prodotti, processi o servizi che non dipendano da interventi di routine o da mera evoluzione tecnologica di parti e componenti già presenti.

**Soggetti beneficiari:** tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore di appartenenza e dal regime contabile adottato, che effettuano investimenti in attività di ricerca e sviluppo a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 fino a 31 dicembre 2019

**Agevolazione:** consiste in un credito di imposta nella misura del 25% oppure del 50% in funzione della tipologia delle spese ammissibili, calcolate sull'incremento annuale della spesa in attività di ricerca e sviluppo rispetto alla media dei medesimi investimenti realizzati nei periodi di imposta precedenti a quello in corso al 31 dicembre 2015 (es. per l'esercizio 2015 il triennio da considerare per il calcolo della media è 2012/2014).

**Termine per la presentazione delle domande:** Il credito d'imposta spettante va indicato in sede di dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel corso del quale il beneficio è maturato, ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'art 17 del d.lgs. 241/1997.

## VALORIZZAZIONE DELLE IDEE IMPRENDITORIALI E DEI BREVETTI

### BREVETTI + CONTRIBUTI A FONDO PERDUTO PER LA VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEI BREVETTI

**Obiettivo:** favorire la valorizzazione economica dei brevetti delle micro e PMI, favorendo lo sviluppo di una strategia brevettuale e l'accrescimento della loro capacità competitiva.

**Soggetti beneficiari:** le micro, piccole e medie imprese (PMI), anche di nuova costituzione, che sono titolari o hanno depositato uno o più brevetti oppure che sono in possesso di un'opzione o di un accordo di acquisto in licenza di uno o più brevetti.

**Agevolazione:** consiste in un contributo in conto capitale (a fondo perduto) pari all'80% dei costi ammissibili, con un massimo di € 70.000, che le imprese sosterranno per l'acquisto di servizi specialistici finalizzati alla valorizzazione economica di un brevetto in termini di redditività, produttività, sviluppo di mercato.

**Termine per la presentazione delle domande:** presentazione delle domande in via telematica fino all'esaurimento delle risorse (stanziamento attuale circa 10 milioni di euro)

### BREVETTI+2

A valere sullo stanziamento di "Brevetti+", è stato pubblicato un nuovo bando che si affianca e non sostituisce la misura precedente. Il Bando è dedicato in particolare alle PMI - con speciale attenzione alle imprese di nuova costituzione - titolari di un brevetto rilasciato o depositato in data successiva al 01.01.2013, ed agli spin-off universitari/accademici titolari di un brevetto rilasciato in data successiva al 01.01.2012. L'agevolazione consiste in un contributo in conto capitale nell'ambito del regime de minimis pari all'80% dei costi ammissibili (100% per gli spin-off universitari/accademici) con un massimo di € 140.000.

## VALORIZZAZIONE DEGLI ASSETS IMMATERIALI DELL'IMPRESA

### PATENT BOX

**Obiettivo:** accrescere la competitività delle imprese e promuovere gli investimenti in R&S **sostenendo le attività dirette alla valorizzazione degli asset immateriali** con l'introduzione di un nuovo regime di tassazione agevolata dei redditi conseguiti da beni immateriali. La detassazione è applicata quindi ai redditi derivanti dall'utilizzo di opere dell'ingegno giuridicamente tutelabili quali: brevetti industriali; marchi d'impresa; disegni e modelli; processi, formule ed informazioni relative da esperienze acquisite in campo industriale, commerciale o scientifico.

**Soggetti beneficiari:** tutti i titolari di reddito d'impresa

(soggetti IRES art. 73 del TUIR) purché svolgano attività di ricerca e sviluppo sulla produzione di beni immateriali, sia direttamente che mediante affidamento a società esterne.

**Agevolazione:** consiste in una detassazione pari al 30% nel 2015, al 40% nel 2016 e al 50% a partire dal 2017, applicabile alla quota di reddito agevolabile che viene determinata sulla base di uno specifico rapporto che misura l'effettiva attività di ricerca e sviluppo svolta dal soggetto beneficiario.

**Termine per la presentazione delle domande:** il nuovo regime di detassazione può essere opzionato in modo irrevocabile a decorrere dal 2015 con validità di 5 anni.

## INVESTIMENTI PRODUTTIVI

### NUOVA SABATINI - CONTRIBUTI A FONDO PERDUTO PER GLI INVESTIMENTI PRODUTTIVI

**Obiettivo:** promuovere il rinnovo dei processi produttivi mediante la realizzazione di nuovi investimenti in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa, hardware, software e tecnologie digitali.

**Soggetti beneficiari:** le piccole e medie imprese operanti in tutti i settori produttivi, inclusi agricoltura e pesca.

**Agevolazione:** consiste in un contributo a fondo perduto pari all'ammontare degli interessi calcolati in base ad un piano di ammortamento convenzionale a 60 mesi con rate semestrali al tasso fisso del 2,75% annuo.

**Termine per la presentazione delle domande:** le domande di agevolazione possono essere presentate in formato elettronico a partire dal 31 marzo 2014 tramite le banche e gli intermediari finanziari aderenti all'iniziativa. ●



Simone Santagata *Consigliere Apigiovani*

# L'impresa diventa digitale... e l'imprenditore?

La comunicazione evolve e si modifica e così deve fare anche la nostra attività. Non solo cambiano gli strumenti, di cui parleremo più avanti, ma anche il contesto in cui la nostra azienda si racconta. L'avvento dei social network ha modificato radicalmente il modo di comunicare; i media tradizionali permettevano all'azienda, e lo permettono tuttora, di rivolgersi a un pubblico di massa, promuovendo dei prodotti senza la possibilità di sapere cosa il pubblico ne pensasse, cosa preferisse e come poi lo riportasse ad altri eventuali consumatori. **Gli strumenti di comunicazione digitale, invece, non solo permettono di conoscere le reazioni del pubblico a un prodotto preciso, ma danno la possibilità di vedere ogni commento, positivo o negativo che sia, e di seguire il passaparola.** Questo si concretizza in un enorme aiuto per il comparto vendite di ogni azienda che saprà veicolare anche la produzione con un orientamento incentrato sul consumatore.

**Possiamo dire dunque che l'impresa 2.0 parte dal bisogno, quindi dalla domanda specifica, per creare un'offerta sempre più sartoriale.**

Perché un'azienda dovrebbe comunicare sul web? Partiamo dalla questione più cara, forse, a tutti noi imprenditori: l'investimento. Considerate che per raggiungere un medesimo gruppo di persone, il web richiede un investimento tra le cinque e le dieci volte inferiore rispetto ai media tradizionali.

A questo si aggiunge che una campagna di web marketing può essere interrotta e tarata nuovamente in qualunque momento e, se ancora non siete convinti, considerate che internet



permette di avere un punto di conversazione controllabile, come abbiamo già accennato; questo significa che in qualunque momento possiamo sapere cosa i nostri clienti pensano dei nostri prodotti e come questo influenza i loro eventuali acquisti.

A questo punto è evidente la grande opportunità che il web ci offre; ma come si possono sfruttare a pieno questi strumenti? Ovviamente non esiste un'unica risposta ma solo buone pratiche che in via generale potrebbero funzionare.

**Per prima cosa sarebbe opportuno creare un sito aziendale, un biglietto da visita che presenti l'azienda, i prodotti e i servizi all'esterno.** Poi è il momento di curare profili social, diversi in base al target di riferimento e una newsletter per aggiornare i nostri contatti.

Per quelli che pensano che il digitale abbia modificato troppo l'aspetto relazionale del rapporto con i propri clienti considerino che, anche nel web mar-

keting e nell'utilizzo di tutti gli strumenti citati, l'aspetto più importante è dato da cosa la mia azienda riesce a dare, regalare, offrire ai propri utenti e poi clienti. Per questo motivo, risulta sempre un'ottima attività riuscire a creare e tenere aggiornato un blog aziendale.

Veniamo ora ai clienti perché in un sistema che evolve e si modifica il pubblico certamente non rimane lo stesso.

**Il consumatore diventa un "consumatore", passiamo da clienti che si affidano completamente alla conoscenza, competenza e capacità del commerciale a clienti che si informano, che arrivano in azienda già esperti e consapevoli di quali sono i nostri servizi e i vantaggi competitivi che offriamo rispetto ai nostri concorrenti.** La prima impressione che hanno i nostri clienti, dunque, avviene prima che noi possiamo trovarceli di fronte. In un'ottica del genere risulta fondamentale dimostrare i nostri valori sul web o rischieremo di avere dei prodotti ottimi ma senza essere in grado di farli conoscere ai nostri possibili clienti.

**L'impresa diventa digitale e l'imprenditore non può essere da meno;** il settore in cui si opera non è rilevante.

Le imprese che al giorno d'oggi riescono a ottenere maggiore visibilità sono proprio quelle in cui è stato fatto un investimento in una risorsa di "innovation manager" o, più semplicemente, in cui l'imprenditore per primo ha imparato a raccontarsi e raccontare tutti i processi aziendali, la vision ed è riuscito a creare un legame forte con i propri clienti dimostrandosi presente sui social network e attento alle esigenze del proprio consumatore. ●



# COLMAC

S R L

SOCIETA' UNIPERSONALE

CARRELLI ELEVATORI



Dasa-Rägister  
EN ISO 9001:2008  
IQ-0203-02

Sede di Verona  
Via Chioda, 76  
Tel. 045 8620924  
Fax. 045 8620922  
[www.colmac.it](http://www.colmac.it)

Sede di Colognola ai Colli  
Via Colomba – Z.i. SS11  
Tel. 045 6152490  
Fax. 045 6152505  
[colmac@colmac.it](mailto:colmac@colmac.it)

## CONCESSIONARIO ESCLUSIVO PER VERONA E PROVINCIA DEL MARCHIO



• VENDITA NUOVO E USATO  
NOLEGGIO MEDIO-LUNGO TERMINE  
CARRELLI ELEVATORI E BATTERIE  
SERVIZIO FULL-SERVICE

• STUDIO E PROGETTAZIONE MAGAZZINI  
AUTOMATICI E SOLUZIONI PER LA  
MOVIMENTAZIONE E STOCCAGGIO MERCI

• TECNICI SPECIALIZZATI E COSTANTEMENTE FORMATI  
DA TOYOTA ACADEMY - 15 AUTOMEZZI ADIBITI AD  
OFFICINA MOBILE E 2 SEDI SUL TERRITORIO DI VERONA  
OLTRE 500 CARRELLI DI PROPRIETA' PER IL NOLEGGIO



Plinio Menegalli *Medico Competente - Ergonomo - Counsellor aziendale*  
 Francesco Menegalli *Formatore*

## L'errore umano: è possibile prevenire infortuni ed incidenti sul luogo di lavoro?

L'attività di prevenzione non solo è un diritto del lavoratore e un dovere del datore di lavoro, come definito dal D.Lgs 81/08 e s.m.i., ma è da intendersi come un'opportunità per ogni azienda: la prevenzione porta con sé benefici di natura economica (è una spesa preventivabile assai meno onerosa dei costi incalcolabili di incidenti, infortuni e malattie) e ricadute positive sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività e sul clima sociale dell'ambiente lavorativo.

Questa consapevolezza negli ultimi anni sempre di più si è radicata nel mondo del lavoro, ma gli approcci fin qui utilizzati per raggiungere gli obiettivi di salute e sicurezza si sono spesso dimostrati insoddisfacenti e limitati.

Si è passati nel tempo da un approccio "meccanicistico", tipicamente ingegneristico, a sistemi di prevenzione globalmente organizzati, maggiormente adatti a realtà complesse e dinamiche (ad esempio, i Sistemi di Gestione, come gli standard l'UNI-INAIL o BS OHSAS 18001), eppure i lavoratori continuano ad infortunarsi ed ammalarsi. Spesso è palpabile la frustrazione dei datori di lavoro e dei lavoratori stessi: "ma come? Le macchine sono a norma, viene fatta regolare manutenzione, ci sono le procedure, riunioni periodiche per la sicurezza, il medico, i consulenti dedicati... ma ci sono ancora infortuni, malattie, incidenti!".

**Ciò che manca in questa visione, è l'elemento centrale: l'essere umano.** L'essere umano, la sua salute ed il suo benessere sono l'obiettivo ultimo dei Sistemi di Prevenzione e Protezione,

*«Se qualcosa può andar male, andrà male»*

*Legge di Murphy*



dei Medici Competenti e di tutto l'organigramma della sicurezza, ma paradossalmente l'essere umano viene inquadrato in questo contesto come se fosse il pezzo di una macchina, un ingranaggio, un elemento passivo che risponde ad ogni situazione in modo prevedibile e sempre uguale. Ma la realtà è ben distante da questa idea iper-semplificata. È noto come al giorno d'oggi la maggior parte degli incidenti e degli infortuni siano causati (ma sarebbe più corretto dire "concausati") da errori umani. Circa l'80% degli incidenti e degli infortuni avvengono per errori, distrazioni, violazioni ed omissioni dei lavoratori stessi. Basta pensare ad alcuni tristemente famosi incidenti per farsi un'idea: il disastro nucleare di Chernobyl nel 1986, il disastro aereo di Linate nel 2001, il naufragio della Costa Concordia nel 2012 sono tutti esempi di tragedie verificatesi per effetto di "errori umani".

Ma questo dato da solo non può aiutare il datore di lavoro e i Responsabili dei Sistemi di Prevenzione e Protezione ad evitare il verificarsi di quelli che vengono definiti "eventi avversi". È palese che dire ad un lavoratore "stai attento" risulta di efficacia nulla, come inefficaci si sono dimostrati gli approcci di tipo esclusivamente sanzionatorio (richiami, multe) o premiante (premi di natura economica per il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza). La realtà della sicurezza non va considerata come vorremmo che fosse, ma come effettivamente è: estremamente complessa.

**L'essere umano va contestualizzato nella complessità del proprio lavoro, tenendo in considerazione una molteplicità di fattori: tecnici, ma anche psicologici, sociali, ambientali, culturali.** Questo ci può aiutare a comprendere come la complessità può essere affrontata solo attraverso un approccio altamente professionalizzato e multidisciplinare.

L'accettazione di questa complessità da parte dei datori di lavoro, accompagnata da un pizzico di lungimiranza e dalla competenza dei professionisti della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, possono mettere in moto azioni atte ad affrontare efficacemente le problematiche legate ai "fattori umani", trasformandole in risorse: l'uomo non va considerato come un problema, ma come un elemento del sistema che se messo nelle giuste condizioni può mettere in atto comportamenti adattatori e compensatori in grado di salvare organizzazioni, cose e persone dal disastro in numerose occasioni. **L'essere**

### umano è la migliore risorsa di ogni organizzazione!

Lo studio degli errori ci può aiutare a comprenderli ed a mettere in campo valide soluzioni per ognuno di essi. Ad esempio:

**Gli errori** (ovvero le deviazioni involontarie di comportamenti rispetto a quanto previsto) possono essere classificati come:

- Errori di distrazione, i quali possono essere prevenuti con la riduzione della monotonia e della ripetitività del lavoro ed eventualmente con la progettazione di sistemi di allerta;
- Errori di esecuzione, che vanno affrontati con una solida formazione teorica e mediante l'uso di check-list;
- Errori di progettazione, che possono essere evitati tramite una formazione qualitativa ed efficace;

**Le violazioni** (ovvero le deviazioni volontarie di un comportamento rispetto a quanto previsto), possono essere classificate come:

- Ottimizzanti (atte a risparmiare tempo e/o fatica), che possono essere evitate attraverso il miglioramento dei processi, ma anche mediante l'uso di sanzioni;
- Di routine (così fan tutti...), che possono essere eliminate grazie ad adeguata formazione ed informazione atte a promuovere un cambiamento culturale
- Situazionali (azioni pericolose indotte da situazioni anomale), che possono essere contenute con interventi di analisi e miglioramento dei processi e delle procedure.

In sintesi, possiamo asserire che ogni azienda può mettere in atto misure efficaci per intervenire sui fattori umani, traendone significativo beneficio.

Ciò grazie:

- **All'analisi** degli incidenti, infortuni e delle malattie professionali, ma anche mediante l'analisi dei "mancati incidenti" (Near Miss): basti pensare che si stima come per ogni incidente con infortunio si verifichino almeno 3 incidenti senza infortunio, 900 mancati incidenti ed un numero elevatissimo di situazioni pericolose.
- **Ad una formazione** che non risponda al mero adempimento burocratico, ma al reale sviluppo di competenze non tecniche, come la consapevolezza situazionale e del pericolo, la capacità di comunicare efficacemente, di lavorare in gruppo, di gestire efficacemente lo stress e la fatica.●

e-mail: [info@studiomenegalli.it](mailto:info@studiomenegalli.it)

# METTI IN BUONE MANI IL TUO EDIFICIO PRODUTTIVO



## VALUTAZIONE DELLA RESISTENZA AL FUOCO

delle strutture esistenti, certificazione secondo la modulistica ministeriale, predisposizione o aggiornamento della pratica VV.FF.

## VALUTAZIONE DEL GRADO DI SICUREZZA SISMICA

studio degli interventi da realizzare per ottenere la sicurezza sismica voluta; certificazione del grado di sicurezza raggiunto, in base a quanto previsto dalla Legge n° 122/2012.

## VALUTAZIONE DI FATTIBILITÀ DI INTERVENTI DI AMPLIAMENTO O MODIFICA

posa in opera di nuovi carichi, nuove attrezzature o nuovi impianti in edifici produttivi esistenti.

## CHECK-UP ENERGETICO

valutazione dei risparmi ottenibili nel riscaldamento invernale, nel raffrescamento estivo, nell'illuminazione interna o esterna; studio della fattibilità e della convenienza economica dell'installazione di impianti per la generazione o lo sfruttamento di energie alternative.

## STUDIO DELL'INTERVENTO OTTIMALE DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA

per lesioni alle strutture o ai tamponamenti, deformazioni o vibrazioni anomale, perdite d'acqua dalla copertura, dalle finestre o dalle pareti, necessità di eliminare manti in cemento-amianto, presenza di umidità o muffe, ecc.

CI OCCUPIAMO DELLE PRATICHE DI TIPO AMMINISTRATIVO (PRESENTAZIONE AL COMUNE, ALL'ASL, AI VIGILI DEL FUOCO, ECC.), DELLA PROGETTAZIONE ESECUTIVA, DELLA DIREZIONE DEI LAVORI E CONTABILITÀ, DELLA PREPARAZIONE DI COMPUTI, PREVENTIVI E CAPITOLATI. POSSIAMO PRESENTARVI IMPRESE SPECIALIZZATE NELL'ESECUZIONE DEI VARI TIPI DI LAVORO.



**M&P INGEGNERIA** s.r.l.

Sede Operativa: Via P. Bembo, 26 - 37062 Dossobuono VR  
tel. 0452222208 - e-mail: [studio@mp-ingegneria.it](mailto:studio@mp-ingegneria.it)

[WWW.MP-INGEGNERIA.IT](http://WWW.MP-INGEGNERIA.IT)



# Bollo virtuale

## istruzioni per l'uso

L'Agenzia delle Entrate con una recente circolare ha fornito nuovi chiarimenti sull'applicazione dell'imposta di bollo assolta in modo virtuale emanando una sorta di vademecum sul tributo.

La norma stabilisce che l'imposta di bollo può essere assolta in modo virtuale, su richiesta degli interessati, per determinati atti e documenti, definiti con appositi decreti ministeriali

### Autorizzazione

Il soggetto interessato deve chiedere una preventiva autorizzazione all'Ufficio competente, presentando apposita domanda corredata da una dichiarazione da lui sottoscritta, contenente l'indicazione del numero presuntivo degli atti e documenti che potranno essere emessi e ricevuti durante l'anno. L'autorizzazione si intende concessa a tempo indeterminato ed è revocabile con atto da notificarsi all'interessato. È prevista l'ipotesi di rinuncia all'autorizzazione da parte del soggetto interessato. La rinuncia è effettuata con apposita comunicazione presentando contemporaneamente la dichiarazione degli atti e documenti emessi nel periodo compreso dal 1° gennaio fino al giorno in cui il soggetto ha effetto la rinuncia.

### Liquidazione

La liquidazione dell'imposta di bollo assolta con modalità virtuale è eseguita dall'ufficio sulla base della



dichiarazione a consuntivo presentata dal soggetto autorizzato entro il 31 gennaio. L'Ufficio opera contestualmente la liquidazione in via definitiva per il precedente anno solare e quella provvisoria per l'anno in corso. La liquidazione è effettuata in via provvisoria in base ai dati esposti nella dichiarazione presentata con l'istanza di autorizzazione ed è ripartita in tante rate uguali quanti sono i bimestri compresi nel suddetto periodo, con scadenza alla fine di ciascun bimestre solare. A partire dall'anno solare che segue il primo periodo di operatività del pagamento in modo virtuale, il soggetto autorizzato, entro il 31 gennaio di ciascun anno, presenta all'Ufficio una dichiarazione contenente l'indicazione del numero degli atti e documenti emessi nell'anno prece-

dente, distinti per voce di tariffa, e degli altri elementi utili per la liquidazione dell'imposta, nonché degli assegni bancari estinti nel suddetto periodo. Sulla base dei dati indicati in tale dichiarazione, l'Ufficio, previa opportuni riscontri, procede alla liquidazione definitiva a consuntivo dell'imposta dovuta per l'anno precedente, imputando la differenza a debito o a credito alla rata bimestrale scadente a febbraio o, occorrendo, a quella successiva.

La liquidazione definitiva, raggugliata e corretta dall'Ufficio in relazione a eventuali modifiche della disciplina o della misura dell'imposta, viene assunta come base per la liquidazione provvisoria per l'anno in corso. Qualora intervengano modifiche della disciplina o della misura dell'imposta "nel corso dell'anno, a liquidazione provvisoria già eseguita", l'Ufficio effettua la riliquidazione provvisoria delle rimanenti rate con avviso da notificare al contribuente entro il mese successivo a quello di entrata in vigore del provvedimento che dispone le modifiche.

### Versamenti

I versamenti per l'assolvimento dell'imposta di bollo in modo virtuale liquidata dall'Ufficio nonché il versamento dell'acconto, i relativi interessi e sanzioni sono effettuati mediante il modello F24.

Il passaggio dal sistema di pagamento tramite il modello F23 (valido fino al 20 febbraio 2015) a quello tramite il modello F24 non determi-

na un'interruzione nella continuità dei pagamenti e, pertanto, gli importi versati tramite il modello F23 sono scomputabili dai pagamenti da effettuare con il modello F24.

I versamenti con il modello F24 sono effettuati con i codici tributo recentemente istituiti:

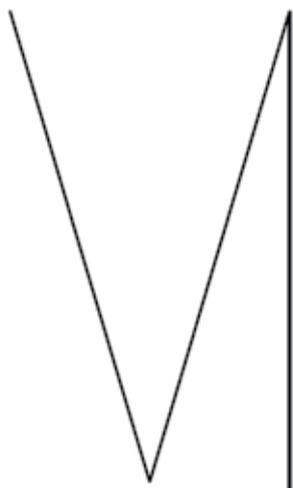
- "2505" denominato "BOLLO VIRTUALE- Rata";
- "2506" denominato "BOLLO VIRTUALE - Acconto";
- "2507" denominato "BOLLO VIRTUALE - Sanzioni";
- "2508" denominato "BOLLO VIRTUALE - Interessi".

#### **Sanzioni**

Le violazioni relative all'omesso o insufficiente versamento dell'imposta di bollo sono sanzionate nella misura dal cento al cinquecento per cento dell'imposta o della maggiore

imposta. Nelle ipotesi di imposta di bollo assolta in modo virtuale, sul documento non viene applicato il contrassegno, ma viene apposta la dicitura relativa alla modalità virtuale di assolvimento dell'imposta e gli estremi della relativa autorizzazione. Il tributo viene liquidato dall'Ufficio in base alla dichiarazione annuale del soggetto autorizzato. Ne consegue che, mentre il documento recante le indicazioni sopra riportate è sin dall'origine conforme alla normativa in materia di bollo, eventuali violazioni possono configurarsi nella successiva fase relativa agli adempimenti a carico del soggetto autorizzato. Da quanto sopra consegue che, nelle ipotesi di omesso o tardivo versamento dell'imposta di bollo assolta in modo virtuale alle prescritte scadenze, si applica la sanzione pari al

trenta per cento di ogni importo non versato. Per la violazione dell'omessa o infedele dichiarazione di conguaglio, da presentare entro il 31 gennaio di ciascun anno ovvero contestualmente alla rinuncia, trova applicazione la sanzione nella misura dal cento al duecento per cento dell'imposta dovuta. Si osserva che la possibilità da parte del contribuente di effettuare il ravvedimento operoso, assume carattere generale e, pertanto, è applicabile anche nell'ipotesi di omessa presentazione della dichiarazione di conguaglio relativa all'imposta di bollo assolta in modo virtuale. Ne consegue che qualora la dichiarazione venga presentata con ritardo non superiore a novanta giorni dalla scadenza, la sanzione prevista è ridotta a un decimo del minimo edittale.●



**VENETA INVESTIGAZIONI**  
1963



## **RECUPERO E TUTELA DEL CREDITO**



## **INDAGINI AZIENDALI** infedeltà dipendenti/soci concorrenza sleale

BONIFICHE AMBIENTALI E ANTI - INTERCETTAZIONE  
INDAGINI FAMILIARI



C.ne Oriani 2 37122 Verona (VR)  
+ 39 045 8003300 + 39 329 8118426  
[info@venetainvestigazioni.it](mailto:info@venetainvestigazioni.it)  
[www.venetainvestigazioni.it](http://www.venetainvestigazioni.it)



Consulenza e preventivi gratuiti  
CONVENZIONE ASSOCIATI API



Francesco Domaschio *Dottore Commercialista*

## Lavoro di gruppo

**N**o, non stiamo pensando di tornare a scuola, solo vogliamo richiamare alla memoria un'esperienza fondamentale che tutti abbiamo vissuto almeno una volta durante il nostro percorso scolastico: il *lavoro di gruppo*.

Che si trattasse di approfondire un argomento indicato dal professore di geografia o di scienze, o di risolvere un problema di matematica particolarmente complesso, ciò che ci è rimasto dentro è l'esperienza concreta del vecchio adagio *l'unione fa la forza*: se insieme ci mettiamo a lavorare per un obiettivo comune spesso il risultato conseguito è sorprendente, ben al di là delle aspettative. Ciò che si realizza nel gruppo, infatti, è una *sinergia*, cioè un'interazione tale per cui il risultato che si ottiene è superiore alla somma della parti. Perché?

Dobbiamo partire dall'inizio: *cos'è un gruppo?* Lo definiamo come *un insieme di due o più persone che operano, interagiscono, comunicano tra di loro, e lavorano per conseguire un obiettivo comune*. Attenzione però, perché la numerosità dei membri del gruppo non può essere eccessiva, in quanto oltre un certo numero di partecipanti di fatto all'interno del gruppo l'interazione positiva non si realizza più, per cui il gruppo si fraziona spontaneamente in *sottogruppi*, all'interno dei quali si riproduce la dimensione ottimale di partecipanti.

All'interno delle aziende operano due tipi fondamentali di gruppi: i gruppi formali e i gruppi informali. I *gruppi formali* sono costituiti per volontà della Direzione e possono apparire o meno in organigramma: tipici esempi sono l'insieme delle persone alle dirette dipendenze di un manager in una specifica area o ufficio o reparto aziendale,



oppure le *task force* e i *comitati* incaricati di un problema particolare che necessita delle competenze di aree funzionali diverse. I *gruppi informali* si costituiscono indipendentemente dalla volontà della Direzione aziendale, per motivi e interessi che possono essere dovuti all'operatività aziendale oppure del tutto slegati da questa: es. amicizia, motivi sindacali, necessità di interazione, status sociale,... Spesso i gruppi informali si formano per dare spazio e tutela a bisogni rimasti scoperti e disattesi, cioè non pienamente considerati dalla Direzione aziendale: possono costituire un problema per i manager, che dovrebbero fare in modo che gli interessi dei gruppi informali siano concordi con quelli aziendali.

Occorre prestare attenzione anche al fatto che, quando un gruppo informale coincide in tutto o in parte con un gruppo formale, spesso i membri del gruppo operano sotto la guida di un *leader informale*, come spiegato poco oltre, e non del leader formale.

Qual è l'elemento chiave per com-

prendere il *gruppo*? Il fatto che l'obiettivo che tiene unito e fa funzionare il gruppo può essere allineato con gli obiettivi aziendali o meno. Sarà quindi compito dei manager agire in modo che il gruppo lavori in armonia con gli obiettivi aziendali, e a tal fine i manager dovranno creare e far percepire al gruppo una situazione di *equilibrio*: i membri del gruppo dovranno avere la chiara percezione di partecipare a un gioco *win-win* (vincente-vincente, o a *somma maggiore di zero*), in cui tutti ricevono un beneficio, e non a un gioco *win-lose* (vincente-perdente, o a *somma zero*) in cui, al contrario, chi vince lo fa a spese di chi perde. Partecipare al gruppo deve essere vantaggioso per tutte le parti coinvolte, azienda e operatori.

Per raggiungere questo risultato i manager devono considerare che generalmente all'interno di un gruppo agisce un *leader informale*, che non coincide con la figura che la Direzione aziendale ha definito e formalizzato in organigramma quale *responsabile* del gruppo, dell'unità operativa, del repar-

to o dell'area aziendale coinvolta. L'azione del leader informale e il fatto che nel gruppo si creino spontaneamente *norme di comportamento informali*, tendenzialmente disallineate con quelle sancite dalla Direzione, possono determinare situazioni talvolta favorevoli all'efficienza ed efficacia aziendali, e talvolta del tutto sfavorevoli: i manager devono quindi essere in grado di individuare i leader informali, creare per loro uno spazio di azione e motivarli affinché diano un contributo positivo e prezioso ai risultati aziendali.

Qual è il processo attraverso il quale si formano i gruppi? Il processo di sviluppo di un gruppo in genere si svolge lungo *quattro fasi*, in ciascuna delle quali si possono distinguere differenti *compiti* attribuiti ai membri del gruppo e differenti *relazioni interpersonali* tra i medesimi. In genere il gruppo staziona in una fase fino a quando non ne ha risolto i problemi fondamentali;

trovata la soluzione per i problemi tipici della fase, il gruppo passa a quella successiva. Può tuttavia accadere che siano *anticipati i tempi*, ovvero il gruppo passi alla fase seguente senza aver realmente sciolto i nodi basilari di quella precedente: sarà allora necessario tornare indietro per risolvere le questioni.

Le quattro fasi di sviluppo dei gruppi sono le seguenti:

**1. Formazione:** i membri del gruppo si studiano l'un l'altro, cercano di comprendere quali siano il compito del gruppo e i ruoli di ciascun partecipante; è evidente l'esigenza di un leader che detti la linea di azione e le regole di comportamento.

**2. Conflitto:** è il momento critico in cui il gruppo si struttura e organizza; nascono contrasti sui ruoli, sugli obiettivi del gruppo e sulla leadership, e i comportamenti sono polarizzati non tanto dai compiti del gruppo quanto dalle relazioni; è una fase critica che

non deve essere evitata o repressa ma gestita.

**3. Normalizzazione:** si costruisce l'accordo e il consenso sugli obiettivi del gruppo, sui rispettivi ruoli, sulla leadership, sulle regole di comportamento e i canali di comunicazione; il gruppo comincia a funzionare con efficacia e questo rende più forte il clima interno di reciproca fiducia tra i suoi membri.

**4. Prestazione:** il gruppo ha ormai raggiunto la piena maturità organizzativa e lavora con efficacia ed efficienza; si sedimentano positivamente i processi dell'apprendimento organizzativo e del miglioramento continuo. Raggiunta la maturità organizzativa il gruppo lavora a pieno regime: restano da capire i vantaggi e gli svantaggi del lavoro in gruppo e come guidare efficacemente i gruppi. Saranno i temi dell'articolo successivo.●

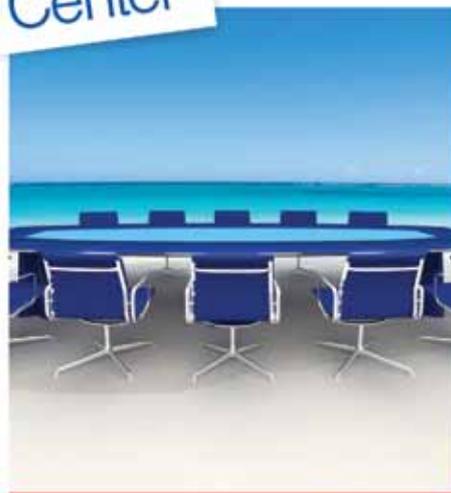
e-mail: [info@s-e-i-consulting.it](mailto:info@s-e-i-consulting.it)

**Se le Aziende viaggiano...**  
viaggia anche l'economia.

**fa viaggiare la tua Azienda**

**Vertours**  
**Lufthansa**  
**City Center**

- > Customer care
- > Tecnologia all'avanguardia
- > Controllo dei costi
- > Integrazione note spese



meeting&incentive

viaggi d'affari

Pierluigi Fadel *Avvocato*

# Tra usura originaria e sopravvenuta: loro disciplina

L'art. 1815 c.c. stabilisce, con riferimento al contratto di mutuo, che se sono convenuti interessi usurari, la clausola è nulla e non sono dovuti interessi.

La disposizione pur dettata con specifico riferimento al contratto di mutuo è in realtà espressione di un principio generale per cui la violazione della norma imperativa, dettata a tutela di un pubblico interesse, che vieta e punisce penalmente la pattuizione di interessi usurari determina la

nullità della clausola, con la conseguenza che nessun interesse è dovuto dal debitore (si vedano ad es. Cass. Civ., sez. I, 22 aprile 2000, n. 5286 e Cass. Civ., Sez. III, 13 giugno 2002, n. 8442, che ritengono applicabile la norma anche ad altra tipologia contrattuale).

L'art. 644 c.p., nel testo risultante dalle modifiche apportate dalla L. 7 marzo 1996, n. 108 attribuisce alla legge il compito di stabilire il limite oltre il quale gli interessi sono sempre usurari. Per la determinazione del tasso di usurario si tiene conto delle commissioni, remunerazioni a qualsiasi titolo e delle spese, escluse quelle per imposte e tasse collegate all'erogazione del credito.

L'art. 2 L. 7 marzo 1996, n. 108 stabilisce che il Ministro dell'Economia rileva trimestralmente il tasso effettivo globale medio. I valori medi derivanti da tale rilevazione, corretti in ragione delle eventuali variazioni del tasso ufficiale di sconto successive al trimestre di riferimento, sono pubblicati senza ritardo nella Gazzetta Ufficiale. Il limite previsto dal terzo comma dell'articolo 644 del codice penale, oltre il quale gli



interessi sono sempre usurari, è stabilito nel tasso medio risultante dall'ultima rilevazione pubblicata nella Gazzetta Ufficiale relativamente alla categoria di operazioni in cui il credito è compreso, aumentato della metà. L'art. 8, comma 5, lettera d) D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni dalla L. 12 luglio 2011, n. 106, ha modificato tale ultima previsione, cosicché oggi il tasso soglia corrisponde al tasso medio aumentato di un quarto, cui si

aggiunge un margine di ulteriori quattro punti percentuali. La differenza tra il limite e il tasso medio non può essere superiore a otto punti percentuali.

Il D.L. dicembre 2000, n. 394, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2001, n. 24, dal canto suo, stabilisce che ai fini dell'applicazione dell'art. 644 c.p. e dell'articolo 1815, comma II, del c.c., si intendono usurari gli interessi che superano il limite stabilito dalla legge nel momento in cui essi sono promessi o comunque convenuti, a qualunque titolo, indipendentemente dal momento del loro pagamento. Quindi, vi è usura quando gli interessi pattuiti – maggiorati delle commissioni, delle remunerazioni a qualsiasi titolo e delle spese, escluse quelle per imposte e tasse, collegate alla erogazione del credito – superino il limite che la legge stabiliva al momento della pattuizione.

Corollario di tale previsione è che, qualora la clausola che prevede gli interessi sia stata pattuita prima che l'art. 8, comma 5, lettera d) D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni dalla L. 12 luglio 2011, n. 106, modificasse l'art. 2 L. 7 marzo 1996, n.

108, per valutare l'eventuale usurarietà degli stessi occorre verificare quale fosse il tasso – soglia al momento della stipula, tasso soglia identificato nel tasso medio aumentato della metà, secondo la formulazione legislativa all'epoca in vigore (peraltro, sulla non retroattività della modifica normativa, cfr. Cass. Pen., Sez. II, 23 novembre 2011 – 19 dicembre 2011, n. 46669, P.G. in proc. De Masi e altri).

Con riferimento alle ipotesi di c.d. usura sopravvenuta, la giurisprudenza, in parte, ritiene che non possa operare l'art. 1815 c. 2 c.c., in quanto lo stesso è da riferirsi ai soli interessi che risultino ultrasoglia al momento in cui sono promessi o convenuti a qualunque titolo, prescindendo dal momento in cui sono corrisposti.

Occorre però evidenziare che, in più occasioni l'Arbitro Bancario Finanziario, con riferimento alle ipotesi in cui operi una discesa dei tassi medi rilevati dalla Banca d'Italia tale per cui, i tassi pattuiti risultino superiori al tasso soglia, ha affermato la necessità di ricalcolare gli interessi pattuiti in modo da ricondurli entro i limiti di soglia, nel tempo vigenti durante la vita del rapporto contrattuale, e il diritto del cliente ad ottenere la restituzione della differenza tra l'importo

degli interessi addebitati e il tasso soglia vigente *pro tempore* (cfr. ABF Decisione del Collegio di Napoli, n. 1796 del 3/4/2013, e ABF Decisione del Collegio di Roma, n. 620 del 29/02/2012). Infatti, non è possibile ritenere legittimo che la parte del rapporto tenuta a corrispondere gli interessi, sia chiamata a versarne in misura superiore rispetto alla soglia individuata come legittima dall'ordinamento.

In particolare, risulta di rilievo la Decisione n. 77/2014 del Collegio dell'Arbitro Bancario Finanziario nella quale il Giudicante da un lato ha riepilogato la finalità primaria della normativa antiusura, che è quella di proteggere l'ordinato svolgimento del mercato del credito, dall'altro ha individuato nella buona fede contrattuale, il fondamento all'impossibilità di esigere la misura degli interessi che risulti sopra soglia.

Infatti, come noto, in materia contrattuale vige un generale principio di buona fede oggettiva, che impone alle parti di comportarsi secondo correttezza, quindi un dovere di agire in modo leale, così da perseguire i propri interessi, senza, però, pregiudicare l'interesse altrui, fino a quando ciò non importi un apprezzabile sacrificio a proprio carico.●

*e-mail: pierluigi.fadel@gmail.com*



# ARGENTA

IL GUSTO COL SORRISO

**Vi offriamo: il miglior ristoro a portata di mano, con 21 sedi in Italia, un servizio efficiente e puntuale, con 1400 addetti e una flotta di 900 mezzi, la qualità dei prodotti, con le certificazioni ISO 9001:2000 e HACCP, il fatto di essere leader di mercato, con 65.000 clienti in tutta Italia.**



GRUPPO ARGENTA s.p.a. - Sede Operativa di Verona - Via R. Spineta, 1782/1787 - 37050 Vallesse di Oppeano (VR)  
Tel. 045.6984337 - Fax 045.6984336 - [www.gruppoargenta.it](http://www.gruppoargenta.it) - [verona@gruppoargenta.it](mailto:verona@gruppoargenta.it)



# Cellulari personali in azienda: regole e limiti

Il potere direttivo riconosciuto dalla legge, in particolare l'art.2014 del Codice Civile, legittima il datore di lavoro a dettare le regole di comportamento che debbono essere osservate in azienda, tra le quali l'uso dei cellulari personali, al fine di garantire uno svolgimento ordinato ed efficiente dell'attività lavorativa.

Complementare al potere direttivo è quindi il potere disciplinare, ossia la facoltà di adottare provvedimenti sanzionatori nei confronti dei lavoratori in caso di inosservanza delle imposizioni impartite.

*Il Codice Civile fa riferimento, genericamente, alle violazioni degli obblighi di obbedienza, diligenza e fedeltà, senza individuare le singole infrazioni rilevanti sul piano disciplinare, mentre la concreta determinazione dei comportamenti non consentiti si trova generalmente nei contratti collettivi o nei regolamenti aziendali interni predisposti dai datori di lavoro.*

Tali inadempimenti non coincidono necessariamente con violazioni di obblighi inerenti alla tipica prestazione di lavoro, ma trovano la loro fonte in quell'insieme di norme comportamentali essenziali a garantire l'esecuzione del contratto secondo i principi di correttezza e buona fede.



Ricordiamo, pertanto, che le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate nello Statuto dei Lavoratori.

La procedura prevista per l'esercizio di tale potere è finalizzata ad impedirne un uso arbitrario, garantendo un'adeguata informazione preventiva al lavoratore e permettendogli di esercitare pienamente il suo diritto di difesa.

Ne deriva che, per quanto il CCNL di categoria nulla preveda al riguardo, è facoltà del datore di lavoro predisporre apposito regolamento aziendale in cui disciplinare modalità e tempi di utilizzo del telefono cellulare sul posto di lavoro, con conseguente applicazione

delle sanzioni disciplinari del caso nella misura in cui venga compromesso, per l'uso improprio del cellulare stesso, il regolare espletamento dell'attività lavorativa.

Volendo entrare nello specifico, numerosi orientamenti giurisprudenziali hanno risolto controversie in merito all'utilizzo improprio del cellulare sul luogo di lavoro: una sentenza della Cassazione ha, per esempio, riconosciuto validi i motivi addotti per rescindere il contratto di assunzione di un impiegato (giusta causa di licenziamento ex art.2119 Codice Civile), a causa dell'utilizzo improprio del cellulare personale "in orario di lavoro, in maniera reiterata e no-

nostante continui richiami“, dal momento che un tale comportamento compromette il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente.

Un'altra sentenza della Cassazione (n.13289 della Quinta Sezione penale), aveva richiamato su di sé molta attenzione: in quel caso si dibatteva sui cellulari lasciati accesi in ufficio il cui squillo continuo non può essere tollerato.

Una pronuncia del Tribunale di Milano ha giudicato del caso di un dipendente licenziato perché aveva utilizzato il cellulare aziendale per inviare in maniera sistematica ed abnorme durante il lavoro sms di natura privata nonché per giocare.

La condotta è stata ritenuta sanzionabile con il licenziamento, non solo perché il dipendente aveva fatto un uso non consentito dello strumento aziendale, ma soprattutto perché aveva sottratto tempo alla prestazione lavorativa, dedicando oltre mezz'ora al giorno (con picchi di quasi 2 ore) all'invio di messaggi, sicché le continue interruzioni dell'attività, senza ombra di dubbio, avevano inciso sulla qualità della prestazione lavorativa in termini di attenzione e disponibilità.

Non è, ovviamente, equiparabile l'uso del cellulare aziendale con l'uso di un dispositivo personale ma,

mutatis mutandis, le conseguenze di tale uso improprio sull'attività lavorativa sono equiparabili.

Ovviamente, deve rilevarsi che il cellulare pare essere diventato uno strumento indispensabile nella vita di una persona.

È quindi piuttosto improbabile che un'azienda vieti espressamente l'uso del cellulare durante l'orario di lavoro, tuttavia, in teoria, è possibile trovare, all'interno di Regolamenti aziendali interni, indicazioni in tal senso.

È bene ricordare che, il più delle volte, basterebbe il rispetto dell'obbligo del “buon senso” che impone al lavoratore di rispettare i propri colleghi e la qualità del proprio lavoro.

***Pertanto l'utilizzo del proprio cellulare personale durante l'orario d'ufficio dovrebbe essere una questione di buona educazione piuttosto che un obbligo vero e proprio, anche se consiglio vivamente la stesura di un Regolamento interno , magari concordato con la propria Associazione che tuteli di datore di lavoro da usi impropri e abusi non solo del cellulare personale, ma anche di tablet e strumentazione similare.●***

**perlini**  
workwear

Abbigliamento Professionale & Antinfortunistica

### **SICUREZZA SUL LAVORO**

- Dispositivi di Protezione Individuale D.P.I.
- Calzature di sicurezza e stivali
- Abbigliamento da lavoro - alta visibilità
- Protezione vista, udito e vie respiratorie
- Imbracatura e dispositivi anticaduta
- Guanti da lavoro
- Cassette e valigette per il pronto soccorso
- Personalizzazioni con ricamo o stampa



Via Roveggia 2a, - 37136 Verona (VR)  
Tel. 045 500759 - Fax 045 500759  
info@perliniworkwear.it

**PARCHEGGIO RISERVATO AI CLIENTI**

**www.perliniworkwear.it**



**Qualità e servizio a portata di mano**

## **FORNITURE INDUSTRIALI**

**CUSCINETTI • TRASMISSIONE DEL MOTO • AUTOMAZIONE PNEUMATICA • GRASSI, LUBRIFICANTI, ADESIVI E SIGILLANTI • ARTICOLI TECNICI VARI**

## **TOOLS DIVISION**

**TORNITURA - FRESATURA • FORATURA - FILETTATURA • ATTREZZATURA MACCHINE • STRUMENTI DI MISURA**

## **FASTENERS DIVISION**

**VITERIA - BULLONERIA • FISSAGGI • SOLLEVAMENTO E TRAZIONE • UTENSILERIA • FERRAMENTA • ARREDAMENTO INDUSTRIALE**

## **ANTINFORTUNISTICA - D.P.I.**

**CALZATURE • ABBIGLIAMENTO • GUANTI • TAPPI • CUFFIE • OCCHIALI • CARTELLONISTICA**



**E.B.I. Group S.p.A.**

**Sede Sommacampagna (VR)**

con magazzino

Via della Tecnica, 24 - 37066 Sommacampagna (VR)

T 045.8971200 F 045.7979542

info@ebigroup.it



**www.ebigroup.it**



**Filiale Trento**

con magazzino

Via Maccani, 197 - 38100 TN

T 0461.825575 F 0461.824802



**Filiale Pordenone**

con magazzino

Via Prasecco, 56/A - 33170 PN

T 0434.520083 F 0434.247651



**Filiale Thiene (VI)**

con magazzino

Via F. Foscarini, 4/H - 36016 Thiene (VI)

T 0445.820086 F 0445.362914



# La rivoluzione dentro casa

O rmai con papa Francesco siamo alla rivisitazione dei guelfi e ghibellini. Dentro e fuori la Chiesa. Da una parte quelli favorevoli, che vedono in lui l'uomo della rivoluzione evangelica. A sentirne il fascino sono soprattutto le folle, quelle distanti secoli dalle elucubrazioni intellettuali e dalle alchimie diplomatiche, dove non sai mai dove finisce la verità e inizia la finzione dell'opportunismo. La gente fiuta. Va a naso, come si dice. Dall'altra parte c'è il dissenso. Sotto traccia o simulato nelle gerarchie, molto più palese in certo laicato. Sia quello politicamente più a destra, convinto che il papa sia un compagno vestito di bianco, ma anche quello più religioso e conservatore. Parliamo di quelli che si dicono amanti della tradizione, per capirci, ma che spesso non hanno il coraggio di andare indietro fino alle origini. Si fermano prima, giusto perché fino adesso abbiamo fatto così, diventando in questo modo tradizionalisti, ossia innamorati delle tradizioni umane. Accusano il papa di tradire le verità, come se



la misericordia non appartenesse a questa categoria. L'evangelista Matteo ci riporta le parole di Gesù sul giudizio finale, dove si dice chiaramente che saremo giudicati sul bene che avremo usato con i più deboli. L'ultima frontiera del contendere tra guelfi e



ghibellini è quella riguardante il matrimonio, le separazioni, la comunione ai divorziati... Purtroppo, facendo torto all'intelligenza di Bergoglio, se ne sta facendo una questione essenzialmente morale, come se si trattasse di avere la manica più o meno larga. Ma non è esattamente così. Nelle scelte di papa Francesco c'è in realtà un nuovo modo di considerare la prassi della Chiesa verso il sacramento del matrimonio. Non è un mistero che dopo la rottura del protestantesimo nel 1500, il quale puntava più sulla fede che sui sacramenti, si è voluto accentuare il valore di questa realtà sotto un duplice aspetto. Da una parte quello giuridico, e quindi fare bene tutte le procedure, fare le domande giuste con le formule giuste. Dall'altra parte si è enfatizzato l'aspetto morale. Erano classici nell'800 i manuali in cui, entrando tra le lenzuola si diceva cosa si poteva e non si poteva fare. Lentamente questa prassi ha finito per diventare

quasi un dovere... anagrafico, quello del così fan tutti, ma svuotando di fatto il matrimonio dei suoi contenuti. Diciamolo fuori dai denti: quanti sono quelli che si sono sposati convinti cristianamente della scelta che operavano e della vocazione che assumevano come coppia? Quanti quelli che l'hanno fatto per accontentare morose, parenti e compagnia bella? E di conseguenza quante celebrazioni hanno messo in piedi riti religiosi, più simili a cerimonie di costume che non a scelte di fede, convinte e coerenti? Papa Francesco ha il coraggio di rompere la scorza dell'ipocrisia, quella del fariseismo, che è vizio antropologico comune a tutti gli uomini di tutti i tempi. E lo fa rilanciando il Vangelo nelle case, magari cominciando da quel "per favore, grazie, scusa", che ritiene l'alfabeto fondamentale perché funzionino le buone convivenze. Ma lo fa anche andando a bonificare quelle praterie del limite, dove la fragilità umana, ma forse prima ancora, la fragilità della fede, ha messo in piedi piccoli castelli che sono caduti alla prima burrasca. E lo ha fatto rivoluzionando la prassi per la dichiarazione di nullità. Ha eliminato le procedure giudiziarie, di primo, secondo e terzo grado. Procedure nate per sfiancare le persone coinvolte e qualche volta anche i portafogli. Da oggi basterà il giudizio del vescovo del luogo, eliminando tempi biblici e costi di passaggio. Un grande servizio alle tante coppie in attesa, ma anche un modo per spuntare le armi a guelfi e ghibellini. Chi era pronto a schierarsi l'un contro l'altro armato, nel prossimo Sinodo sulla famiglia, ora ha il benservito. Si metta piuttosto al lavoro, nel nome della Misericordia. ●

Tse Tse

**NUOVO**  
“Parcheeggio Centro”  
(ex-Gasometro)

...il parcheeggio



*dei Veronesi*



A pochi passi dall'Arena e dall'Università degli studi di Verona

**1 € l'ora**

**10 € per 24 ore / bus navetta per il centro**

UN GIORNO  
IL LAVORO  
SARÀ PIÙ  
PULITO



Perché non oggi?

## Nuovo Volkswagen Caddy.

Anche con motori Euro 6 e nuovo motore TGI a metano.

Nuovo **Caddy** è la soluzione che cercavi per il tuo lavoro.

Disponibile anche con motorizzazione TGI a metano in abbinamento alla BlueMotion Technology, nuovo Caddy ti accompagnerà nei tuoi spostamenti riducendo i consumi senza farti rinunciare al piacere di guida.

**Volkswagen Veicoli Commerciali. Il lavoro come lo vorresti.**



**Veicoli  
Commerciali**

## Vicentini Spa

Via Gardesane, 49 - Verona  
Tel. 045 2085111  
[www.vicentini.it](http://www.vicentini.it)

Valori massimi: consumo di carburante ciclo comb. (versione maxi) 6.6 l/100km - CO<sub>2</sub> 174 g/km



800.486.300 [www.volkswagen-veicolocommerciali.it](http://www.volkswagen-veicolocommerciali.it)