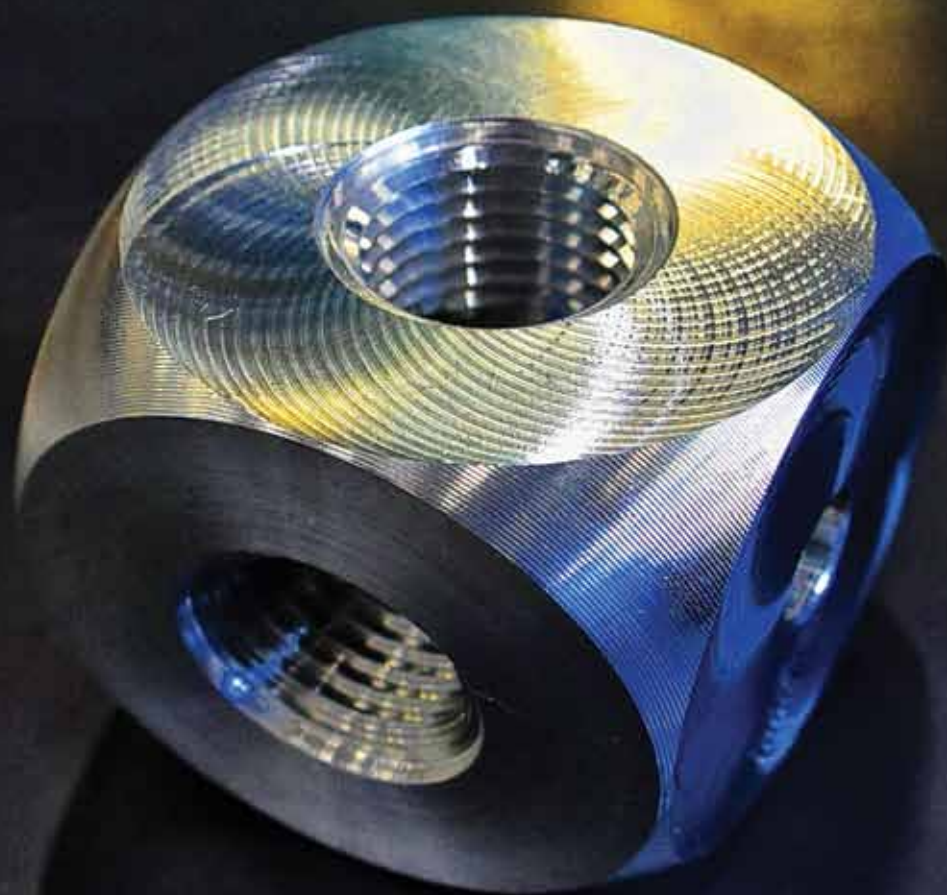


confini apindustria verona

ECONOMIA

veronese



RVIANI
RENTAL

L'AUTO NUOVA
SENZA MAI COMPRARLA!



RVIANI
RENTAL

Viani Rental è un marchio di **Viani Assicurazioni**
Via Albero, 10 - 37138 Verona
tel: +39 0458103331 - fax +39 0458101822
info@vianassicura.it

Anno 22 - Numero 3
settembre 2023

Rivista trimestrale
promossa da



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 0458102001
Fax 0458101988
economieveronese@apiverona.net

GRAFICA
Ilenia Cairo - Verona
www.studiocairo.cloud

STAMPA
Girardi Print Factory S.r.l. - Legnago VR
www.girardiprintfactory.eu

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

inserzionisti

Viani Assicurazioni
Banca Valsabbina
Dolomiti Energia
Tommasi
Veneta Engineering
Alma Service
Nova Systems
Albrigi
Gruppo Centro Paghe
Perlini
Capital Maison
ConsultBank
Veneta Investigazioni
Pulimac
Elettrolaser
Aircomp
BCC Roma
Ambrogio

5 editoriale

profili

- 6 Pre-Mec
- 10 Pasticceria Valdiporro
- 14 Leut
- 18 Tekno Mecc

confimiindustria

- 22 Rallentamento economia
- 23 Salario minimo

apidonne

- 26 Viaggio nella bellezza

apigiovani

- 28 L'intelligenza Artificiale
nelle imprese

distretto legnago

- 30 Il dovere generale
dell'imprenditore

news

- 32 Le nuove sfide
della sostenibilità
- 36 Atti intimidatori
- 37 Maestri del Lavoro

focus

- 38 Dollaro al capolinea?

fidinorddest

- 40 Corsa al risparmio

lapideo

- 41 Verona Stone District
il potenziale associativo

formazione

- 42 Corso sulla Leadership

bandi e finanziamenti

- 43 Agevolazioni per le PMI

metalmecchanico

- 44 Task force PMI 4.0

46 digitale

La task force PMI 4.0

alimentare

- 48 Lonardi master of wine



in copertina: Pre-Mec

ambiente

- 50 La tutela dell'ambiente

fiscale

- 52 Riduzione del capitale sociale

sicurezza

- 54 Il turnover in azienda

qualità & management

- 56 Organizzazione in evoluzione

previdenza

- 58 Co.co.co

terza pagina

- 60 100 anni di Arena

legale

- 62 Agente e indennità
di fine rapporto

import | export

- 65 L'espansione dei Paesi BRICS

125 anni
di storia
e di storie.

Banca
Valsabbina



Nel 1951 ha condiviso
con noi la sua voglia
di trasformare una passione
in una grande impresa.

bancavalsabbina.com





Claudio Cioetto

Questo settembre, con la ripresa delle attività produttive, non inizia con le migliori prospettive. Quelle che erano le **attese** di molti, nel settore della manifattura in particolare e legate alle previsioni del primo semestre, **non risultano all'altezza di un'economia che veniva descritta come la migliore d'Europa**.

Nonostante la fiducia iniziale, **il primo semestre mostrava già significative avvisaglie**: il pazzesco rialzo dei tassi da parte della BCE, con famiglie e imprese in grande difficoltà; i prezzi al consumo spesso ingiustificati; dopo il caro-energia, la riduzione della produzione di petrolio e un "pizzico" di speculazione, ed ecco i prezzi dei carburanti insostenibili ben prima della vigilia della partenza per le ferie.

Sull'aumento ingiustificato dei tassi, ci siamo espressi come Associazione, per segnalare la gravità di quanto stava e sta accadendo. A livello nazionale, Renato Della Bella che mi ha preceduto alla presidenza della nostra territoriale, vicepresidente di Confimi Industria, ha chiesto un intervento di ABI e Governo affinché le aziende non siano lasciate sole proponendo quanto prima la realizzazione di un **"nuovo accordo per il credito"**.

Permettetemi poi un accenno alla **situazione geopolitica ed economica internazionale**, a cui siamo legati alla pari di tutti gli altri Paesi europei, e in particolare a una guerra della quale non si intravede la fine.

Vorrei però sottolineare e portare all'attenzione un fattore da cui dipendiamo molto economicamente e di cui si parla pochissimo nei media, ma se non ci sarà una inversione di tendenza a breve avremo forti ripercussioni: **il fattore Germania**.

Il nostro Nord Est è il principale subfornitore dell'industria tedesca e, di conseguenza, dell'economia tedesca che in questo momento langue per calo dell'export, crescita zero e grave rischio di recessione. Recenti articoli di giornale, che cito a rigor di cronaca, parlano di dati non corretti degli stessi conti pubblici tedeschi.

L'economia della Cina, grande partner economico della stessa Germania non sta vivendo uno dei suoi momenti migliori e questo impatta inevitabilmente sull'andamento globale: questo connubio di economie mondiali, che da sempre hanno interagito tra di loro e ora sono in grave difficoltà, mi preoccupa molto.

Sono di questi giorni i dati legati alla **riduzione del PIL del secondo trimestre**: si parla di un -0,4% che impatterà sulle previsioni di crescita portandole da 0,8% a 0,7% e non può non destare preoccupazione per i nostri conti pubblici. Tutto questo impatta inevitabilmente sugli investimenti e **se mancheranno gli investimenti mancherà anche la crescita**.

Avremmo però delle grandi risorse date dal PNRR, ma il Piano nazionale di ripresa e resilienza si sta muovendo con troppa difficoltà e necessita di una forte scossa. Al netto di tante polemiche, credo che la nostra burocrazia sia il grande ostacolo: lacci e laccioli non compatibili con i tempi previsti che vanno rimossi, semplificando le procedure.

Nel corso del primo semestre ero tra gli ottimisti. Adesso un pò di realismo ce lo dobbiamo imporre. Tuttavia, nonostante lo scenario presentatosi a settembre non sia certo dei migliori, **le nostre aziende veronesi sapranno reagire** grazie alla loro flessibilità e organizzazione. Mediamente tutte ben strutturate, sono soprattutto capaci di innovazione come poche altre. **E l'innovazione è l'arma vincente**.

Il fisiologico rallentamento degli investimenti non va visto dunque come mancanza di fiducia ma come una sana prudenza e attenzione all'evolversi delle condizioni. ■

Il Presidente



PRE-MEC

Precisione nella meccanica

Dal 2003, vent'anni di esperienza nel settore della meccanica di precisione. È un'azienda giovane **Pre-Mec**, specializzata da due decenni nella lavorazione di parti meccaniche grazie a servizi flessibili e qualitativi di tornitura e fresatura di componenti metallici utilizzando materiali altamente certificati. Tecnologia ed esperienza al servizio dell'industria.

Una scelta coraggiosa

Tutto nasce da una **scelta imprenditoriale coraggiosa**: «Il titolare dell'azienda nella quale lavoravo all'epoca, per varie motivazioni, mi ha proposto di acquisire un ramo della ditta, in particolare quello relativo all'officina», racconta **Davide**

“

Macchinari all'avanguardia, attenzione alla qualità, flessibilità. Queste caratteristiche permettono all'azienda veronese con sede a Lugagnano di Sona di puntare all'eccellenza nella lavorazione di parti meccaniche di precisione grazie a servizi flessibili e qualitativi di tornitura e fresatura di componenti metallici utilizzando materiali altamente certificati





Filosofia e mission

L'azienda si occupa della **toritura e fresatura a controllo numerico di particolari meccanici a disegno**. Dalle necessità e aspettative dell'acquirente alla consegna di un prodotto di valore e qualità. I componenti metallici realizzati nell'officina di Lugagnano di Sona sono utilizzati nei più disparati settori: «*Da quello automobilistico all'industria in generale per la realizzazione di macchinari per l'illuminazione, dalle macchine utilizzate nei boschi alla marchiatura e saldatura a laser*», elenca il titolare.

La filosofia di Pre-Mec, sottolinea ancora Bongiovanni, è «*essere per i nostri clienti non dei semplici fornitori ma dei partner affidabili. Mettiamo a disposizione la nostra esperienza nelle lavorazioni meccaniche durante le fasi di industrializzazione di nuovi prodotti, la nostra struttura produttiva durante tutto il ciclo di vita degli stessi e la nostra struttura organizzativa per un servizio completo a 360°*».

Con una mission ben precisa, fin dalle origini: **puntare all'eccellenza** attraverso altissimi standard qualitativi, la massima disponibilità e flessibilità nei confronti della clientela, offrendo quel valore aggiunto nei prodotti e nei servizi.

Tecnologia all'avanguardia

Un capitolo importante della storia decennale di Pre-Mec è rappresentato, fin dalla sua fondazione, dalla costante ricerca dell'innovazione. «*Ancor prima di Industria 4.0, abbiamo avviato all'interno dell'azienda un percorso che ci ha permesso di essere pronti ad aderire alle varie opportunità offerte dai bandi*», sottolinea. All'utilizzo di apparecchiature tradizionali si affiancano, in officina, una serie di **macchine utensili a controllo numerico all'avanguardia**, che sono garanzia di un'elevata produttività. Ad esempio un tornio di lavoro sia orizzontale sia multiasse con contromandrino a Y ai quali si affiancano centri di lavoro a tre e quattro assi.

Bongiovanni. Da capo officina, che si occupava degli aspetti della pianificazione a titolare d'azienda, che ha aperto il primo capannone a Castelnuovo del Garda.

«*La crescita è stata continua nel tempo*», spiega, tanto da richiedere nel 2011 il trasferimento in una **sede** più ampia. È quella che si trova in **via dell'Industria 7, a Lugagnano di Sona (Verona)**, che nel 2022 è ulteriormente raddoppiata su una superficie totale di 2.000 metri quadri con l'estensione dell'attività produttiva a un secondo capannone. Una serie di tappe importanti a

descrivere i primi vent'anni di una realtà in continuo divenire.

Bongiovanni nasce in una famiglia di imprenditori nel settore della carpenteria. Dopo il diploma in perito meccanico all'Istituto San Zeno, presso i Salesiani, segue la sua passione e si specializza al Centro di Formazione Professionale come operatore alle macchine a controllo numerico. La mentalità imprenditoriale respirata in famiglia unita alla determinazione e all'attitudine al lavoro gettano le basi di quello che è diventato oggi Pre-Mec.

profili



«Il settore della meccanica di precisione è altamente tecnologico. Ogni fase produttiva è interconnessa: dall'inizio delle lavorazioni alla loro conclusione, per arrivare al momento finale del carico e dello scarico in magazzino», osserva l'imprenditore.

Il monitoraggio dei sistemi produttivi, la condivisione e pianificazione dello stato di avanzamento dei lavori e il sistema di pianificazione degli interventi di manutenzione consentono di ottimizzare le risorse e di avere una visione sempre aggiornata dei reparti produttivi e del rispetto dei tempi di consegna delle commesse. Questo è possibile grazie anche a una forza lavoro altamente preparata. Attualmente sono **19 gli addetti** a far parte dell'organico, soprattutto attrezzisti programmatori di macchine a controllo numerico.

Lavorazioni

Pre-Mec opera in ogni settore produttivo con una clientela proveniente

soprattutto dal Nord Italia e, in parte, dall'estero. L'azienda è specializzata nelle lavorazioni meccaniche di precisione ad alta qualità dove alla capacità di mantenersi al passo con le esigenze del mercato si unisce l'utilizzo di attrezzature tecnologicamente all'avanguardia.

Le lavorazioni spaziano dalla tornitura da ripresa e da barra alla fresatura, burattatura su acciaio, acciaio inox, alluminio, leghe leggere, ottone e materie plastiche. Attraverso aziende collaboratrici operanti nel settore dei trattamenti e delle lavorazioni speciali, l'azienda garantisce il prodotto finito senza ulteriori costi. Altro valore aggiunto è infine la possibilità di eseguire **realizzazioni completamente personalizzate**, per riuscire a soddisfare le esigenze tecniche e ambientali di ciascun committente. Con flessibilità, capacità di adattarsi alle differenti tipologie di lavorazione e precisione. ■

PRE-MEC
meccanica di precisione

RAGIONE SOCIALE

PRE-MEC di Bongiovanni Davide

SEDE AMMINISTRATIVA

Via dell'Industria, 7
37060 – Lugagnano di Sonà
(Verona)
Tel: +39 0456450465

ANNO DI FONDAZIONE

2003

PRODUZIONE/ATTIVITÀ

Meccanica di precisione CNC

TITOLARE

Davide Bongiovanni

FATTURATO 2022

2,5 milioni di euro

SUPERFICIE AZIENDALE

Totale: 2.000 mq

RISORSE UMANE

21

SITO INTERNET / E-MAIL

www-pre-mec.com
info@pre-mec.com

LA TUTELA
DELL'ENERGIA
FINISCE.

SE

SCEGLI

FIN DA ORA,
SEI TU
A DECIDERE.

SEI NEL SERVIZIO DI MAGGIOR TUTELA?
SCOPRILO CON NOI
E SCEGLI CONSAPEVOLMENTE
IL TUO FORNITORE.

Se sulla tua bolletta c'è scritto "Servizio di Maggior Tutela" il cambiamento riguarda anche te: parliamone subito per vederci chiaro e non avere sorprese.

Se non scegli, la tua fornitura nel 2024 andrà all'asta, passando automaticamente a un fornitore che non hai deciso tu. I nostri consulenti sono qui per guidarti nel passaggio e farti conoscere i vantaggi del mercato libero per l'energia.

PARLANE CON NOI:

VIENI A TROVARCI AL DOLOMITI
ENERGY POINT PIÙ VICINO A TE

CHIAMACI AL NUMERO VERDE
800-030-030

VISITA IL SITO
DOLOMITIENERGIA.IT



 **Dolomiti**
energia

SEGUICI SU:



PASTICCERIA VALDIPORRO

Prodotti nell'aria pura di montagna

Semplici **bontà, prodotte artigianalmente nell'aria pura di montagna.** È una storia ormai decennale di passione e attenzione alla qualità degli ingredienti quella della Pasticceria Valdiporro. Da laboratorio artigianale di un paesino della Lessinia ad azienda che sforna dolcezza. Senza perdere di vista le origini.

I pionieri, Orazio e Giovanni

È la fine degli anni Sessanta quando **la famiglia di Orazio e Giovanni Leso rileva il negozio di alimentari in piazza a Valdiporro**, frazione di Bosco Chiesanuova. Grazie a quest'intuizione, la piccola attività evolve tra impasti e lievitazioni. La varietà dei prodotti sfornati e venduti si amplia: c'è la pizza al taglio, che in molti tuttora ricordano, a dare gusto a un'escursione in montagna. E ci sono soprattutto **i dolci** a trovare spazio sugli scaffali del negozietto: semplici e buoni, come la "mitica" e apprezzata torta Sabbiosa, sono preparati seguendo ricette tramandate nelle cucine di casa. Da panettieri ad abili pasticceri, i fratelli Leso intuiscono che quello dolciario è un settore che offre possibilità di sviluppo. Così decidono di continuare, ma servono nuovi spazi. All'inizio degli anni Ottanta, Orazio e Giovanni decidono di lasciare la bottega di Valdiporro e **aprono un laboratorio**,

“

Da laboratorio artigianale di un paesino della Lessinia ad azienda che sforna dolcezza. È una storia decennale quella della Pasticceria Valdiporro, nata nel 1979 grazie all'intuizione dei fratelli Leso. Una pasticceria semplice, ma realizzata con macchinari all'avanguardia, che mescola l'esperienza alla bontà di ingredienti di qualità





ancora più ampio, nella frazione di Corbiolo, sempre nel comune di Bosco Chiesanuova. Rimangono fedeli alla scelta di portare avanti l'attività nelle terre alte per offrire possibilità di sviluppo ai paesi montani e a quanti qui hanno deciso di rimanere a vivere, per far crescere le proprie famiglie.

Questa stessa filosofia, unita all'**amore per il territorio**, guida il successivo **trasferimento dell'azienda nella zona artigianale di Corbiolo**, dove tuttora trovano spazio macchinari per la produzione di una pasticceria che "lievita" sulle cime del gusto. Scelta che ha dato un nuovo slancio

all'azienda, che già dal 2011 produce "energia pulita" grazie a un impianto fotovoltaico posizionato sullo stabilimento. L'attenzione all'ambiente si lega alla scelta di limitare il più possibile imballi plastici e di privilegiare materie prime italiane. Inoltre, la **certificazione BRC** conferma l'attenzione ai più alti standard che garantiscono sicurezza, qualità e legalità dei prodotti.

Tra passato e futuro

«L'aspetto logistico avrebbe indirizzato verso altri luoghi, ma la volontà è stata quella di rimanere in Lessinia», racconta **Francesco Leso, figlio di Orazio**. All'interno della Pasticceria Valdiporro è responsabile commerciale e della qualità, affiancato dal cugino **Alberto Leso, figlio di Giovanni**, che è invece responsabile per la produzione e la gestione del laboratorio. Rappresentano la nuova generazione di imprenditori, sotto la supervisione dei fondatori. «La loro esperienza rimane un punto di riferimento nelle scelte operative e di gestione in un settore che è sempre più complesso e in costante evoluzione».

Ne sono state sfornate di dolcesse dal primo "**Viellino**", l'**antenato del Plumcake** che oggi è uno dei prodotti di punta della Pasticceria Valdiporro assieme alla **Ciambella**. Si è affiancato alle tradizionali torte prodotte dalla famiglia Leso, che richiedono lunghe lavorazioni. A partire dalla più antica e tradizionale: la **Sabbiosa**, che veniva impastata già nel laboratorio di Valdiporro. C'è poi il dolce perfetto per ogni occasione, la **Torta delle Rose**: bouquet di pasta lievitata, da assaporare pure calda, arricchita con crema di



anni. E il risultato è molto apprezzato, perché offriamo la qualità al giusto prezzo», riconosce. La clientela è in crescita costante. A partire da quella storica, soprattutto veronese, ma con nuovi mercati che si stanno consolidando su tutto il territorio nazionale. Riferimento a cui guardare è il **logo**: una montagna stilizzata che riporta l'attenzione sul territorio e sull'aria pura che si respira in montagna. È l'ingrediente non scritto sulle confezioni. «Lavorare qui è tutta un'altra cosa – conclude – ed è merito anche del team di collaboratori che ci affiancano in azienda». Un'azienda nata da un piccolo laboratorio, che del negozietto di paese delle origini conserva la genuinità e il desiderio di mettere la soddisfazione del cliente al primo posto. ■



RAGIONE SOCIALE
Pasticceria ValdiPorro Srl

SEDE AMMINISTRATIVA
Via Dell'Artigianato
37021 Corbiolo di Bosco Chiesanuova
(Verona)
Tel: +39 0457050399

ANNO DI FONDAZIONE
1979

PRODUZIONE/ATTIVITÀ
Produzione prodotti da forno

TITOLARI
Orazio e Giovanni Leso

SITO INTERNET / E-MAIL
www.pasticceriavaldiPorro.it
info@pasticceriavaldiPorro.it

burro e da una spolverata di cristalli di zucchero. Caratteristica di Verona è la **Torta Russa**, preparata con un gustoso impasto di mandorle avvolto da una friabile pasta sfoglia. Negli ultimi anni si è aggiunta la **Sbrisolona** con burro, mandorle e nocchie; il **Brownie**, tortina al cioccolato adorata dai più piccoli; il **Lessinbon** classico e al cacao con ingredienti prodotti in Lessinia.

Ma torniamo al **Plumcake**. Anzi, al Viellino, che in molti ancora ricordano: dolcetto monodose la cui antica ricetta si tramanda nella storia della famiglia Leso. Può essere gustato ad ogni ora del giorno: a colazione, per merenda o come dessert. Alla versione tradizionale si affianca quella con crema di cacao oppure di latte e con farcitura all'albicocca; non manca la variante con zucchero di canna e farina integrale. La versione più "giovane" ha un soffice impasto al cacao con albicocche o crema al latte.

«Si tratta di un prodotto molto apprezzato dai consumatori, assieme alle ciambelle, che abbiamo iniziato a produrre nel 2010», prosegue. Anche qui

l'azienda ha pensato a declinare la ricetta originale in diverse versioni, per accontentare tutti i palati: si trova al gusto di limone, soffice e delicata; allo yogurt, decorata da una pioggia di granella di zucchero; alla mela, leggera e gustosa; variegata, quando la vaniglia incontra il cacao, o arricchita con squisite gocce di cioccolato.

Ingredienti di qualità

«Nelle nostre linee guida al primo posto è l'attenzione agli ingredienti. Pretendiamo siano sempre di qualità, privilegiando materie prime italiane, sebbene questo comporti prezzi elevati», sottolinea Leso. Zucchero, yogurt, uova e farina sono selezionati perché possano esprimersi al meglio una volta mescolati nelle varie ricette. In particolare, **la linea Lessinbon punta sul chilometro zero** con yogurt, uova e burro della Lessinia miscelati a ingredienti provenienti dalla filiera italiana.

«La nostra è una pasticceria semplice ma realizzata con macchinari all'avanguardia. Unisce la bontà degli ingredienti all'esperienza maturata negli

TOMMASI®



Immergiti nella
tradizione dell'Amarone.

WINE SHOP e WELCOME AREA

Pedemonte - Valpolicella - Verona

www.tommasi.com - wine@tommasi.com - +39 045 7701266



LEUT

Il futuro della tecnologia

“

Punto di riferimento nella produzione di utensili per la lavorazione del legno e derivati, dal 1976 l'azienda con sede ad Asparetto realizza ogni anno migliaia di prodotti in grado di soddisfare le richieste più specifiche, grazie al costante aggiornamento della struttura produttiva e all'investimento in processi industriali dedicati per ogni genere di applicazione

Nata nel 1976 a Cerea, dall'idea dei due soci fondatori Giorgio Freddo e Giacomo Calvarresi, **Leut è un punto di riferimento nella produzione di utensili per la lavorazione del legno e derivati.**

Le tecnologie più all'avanguardia, guidate dalla preziosa esperienza dei propri tecnici, permettono all'azienda di realizzare ogni anno **migliaia di utensili**, sia standard che customizzati, in PCD (diamante policristallino) o HW (metallo duro), ad inserto meccanico o in HW integrale, in grado di soddisfare le richieste più specifiche, grazie al costante aggiornamento della struttura produttiva e all'investimento in processi industriali dedicati per ogni genere di applicazione.

La qualità come missione.

È proprio alla continua evoluzione tecnologica che Leut si affida per mantenere il livello di precisione e qualità assoluto. Ogni utensile viene sottoposto dagli operatori ad un meticoloso controllo attraverso



strumenti di misura all'avanguardia che permettono di assicurare ai clienti i migliori utensili sul mercato, garantendo costanza nella qualità e ripetibilità delle performance.

Un sapere condiviso. Il valore aggiunto di Leut è la **passione e l'impegno** con cui tutti i collaboratori operano e tra-

mandano il know-how di generazione in generazione. Formazione e competenza sono gli elementi fondamentali per anticipare il futuro e diventano la chiave di un'offerta unica, anche per soluzioni customizzate.

Customizzazione, flessibilità, efficacia: Leut si distingue sul mercato per la sua **capacità di immaginare e realizzare anche le soluzioni più innovative**, grazie ad una combinazione unica di tecnologia e capacità progettuale.

Ogni idea prende forma grazie a software di progettazione 3D di ultima generazione e si materializza in un processo produttivo integrato con sistemi CAD-CAM. «*La sinergia tecnologica tra il team di esperti dell'ufficio tecnico, i macchinari all'avanguardia, la produzione e la messa in opera, dà vita ad un risultato unico, come unico è ogni nostro cliente*», spiegano i titolari.

Quando l'uomo fa la differenza.

Anche se il settore è apparentemente dominato dalla tecnologia, sono i tecnici Leut, con la loro competenza individuale e il loro percorso di formazione ed esperienza, a costituire la migliore garanzia della **perfezione costruttiva** degli strumenti e dei massimi standard di sicurezza quando sono in opera.

«*Alcuni delicati passaggi della fase di lavorazione sono ancora oggi eseguiti a mano dagli specialisti Leut, che gestiscono e verificano internamente l'intero processo, nel rispetto di specifiche di eccellenza*», continuano.

Un approccio problem solving. I 4 fattori di un successo mondiale. Dalla progettazione alla produzione, all'assistenza post-vendita. In Leut, ogni passaggio è ispirato alla **massima**



qualità. Si basa su:

- Affidabilità rispetto al progetto originale e sicurezza della messa in opera.
- Precisione assoluta nella produzione, con rispetto della richiesta e delle necessità.
- Durabilità nel tempo e resistenza all'usura di ogni singolo elemento.
- Servizio Post-vendita con il dialogo costante per un'assistenza completa.

L'avanguardia tecnologica è alleata della qualità.

Sottolineano i titolari: «Per questo abbiamo investito in apparecchiature di controllo che hanno aumentato di dieci volte il grado di accuratezza nella rilevazione dei dettagli di utensili e coltelli, portandola al valore di 0,001 mm, garantendo ancora di più l'affidabilità ed il successo di un prodotto unico, che condivide i valori artigianali e assicura un'eccellenza tecnica assoluta».

Quando il tailor made incontra il Made in Italy. Standard o speciali, evidenziano, «i nostri utensili sono sempre pezzi unici. Ci piace definirli degli industriali "sartoriali". Le nostre unità produttive realizzano ogni anno decine di migliaia di utensili: dimostrando come la conoscenza del lavoro sul campo e l'evoluzione normativa ci consentano di andare oltre il software e unendo l'abilità della nostra manodopera, siamo in grado di offrire ai nostri clienti l'inconfondibile qualità del Made in Italy». Vale a dire:

- Alta qualità fin dalle origini: le migliori materie prime, acquistate da fornitori selezionati.
 - Evoluzione progettuale: disegni tecnici realizzati con sistemi CAD-3D-CAM di ultima generazione.
 - Futuro tecnologico: con macchinari e strumentazioni all'avanguardia sul mercato.
 - Perfezione nei processi: l'apporto umano arricchisce ogni dettaglio.
- È così che **ogni utensile Leut può ga-**

rantire la soddisfazione del cliente, in termini di rispetto della precisione progettuale, dell'affidabilità necessaria sul luogo di lavoro e della resistenza all'usura e nel tempo. Dalla progettazione fino al post-vendita, la linea guida che accomuna ogni passaggio è il supporto al cliente per la sua massima soddisfazione.

Export.

Crescendo negli anni, «Leut è riuscita a sviluppare un esteso mercato in Europa, Asia, Sud America, Nord America e Oceania con il lavoro costante svolto con passione del reparto commerciale, altamente qualificato con importanti studi di settore e un'accurata assistenza del cliente».

Novità.

L'ultimo progetto in casa Leut riguardante le **teste portacoltelli**. Questo utensile a testa pialla, con coltello centrolock e coltelli raggiati, permette un'ottima asportazione e finitura data dai coltelli raggiati. Utensile solido dato dal corpo in acciaio e buona velocità di avanzamento.

Inoltre, Leut offre al mercato internazionale un'ampia gamma di utensili professionali, progettati e costruiti per le molteplici fasi della lavorazione del legno su macchine convenzionali e macchine CNC. Per ogni esigenza, esiste la soluzione più efficace. E si riscontra nella gamma di prodotti a catalogo.

- Utensili in PCD. Utensili in diamante policristallino che assicurano un'ottima precisione di taglio e una lunga durata di utilizzo, collocandosi ai vertici della categoria per qualità e rendimento.
- Frese saldobrasate. Vasta gamma di frese standard e speciali con taglienti in HW saldobrasati.
- Utensili a fissaggio meccanico. Teste e punte con fissaggio meccanico dei coltelli che possono essere "a gettare" o "affilabili".
- Lame HW. Lame HW per tutte le varie



tipologie di lavorazioni, sia con misure standard che speciali.

- Ponte in HW integrali. Ponte in HW integrale per foratura e contornatura su pantografi CNC.

- Ricambi e accessori. Ricambi e accessori adatti ad un'ampia gamma di utensili.■



RAGIONE SOCIALE
Leut Srl

SEDE AMMINISTRATIVA
Via Andrea Pisano, 1
37053 Asparetto (Verona)
Tel. +39 044283244

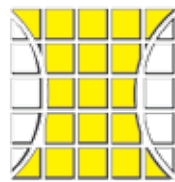
ANNO DI FONDAZIONE
1976

PRODUZIONE/ATTIVITÀ
Fabbricazione utensileria ad azionamento manuale, parti intercambiabili per macchine utensili

TITOLARI
Giorgio Freddo e Giacomo Calvaresi

SUPERFICIE AZIENDALE
Totale: 2.000 mq

SITO INTERNET / E-MAIL
www.leut.it
info@leut.it



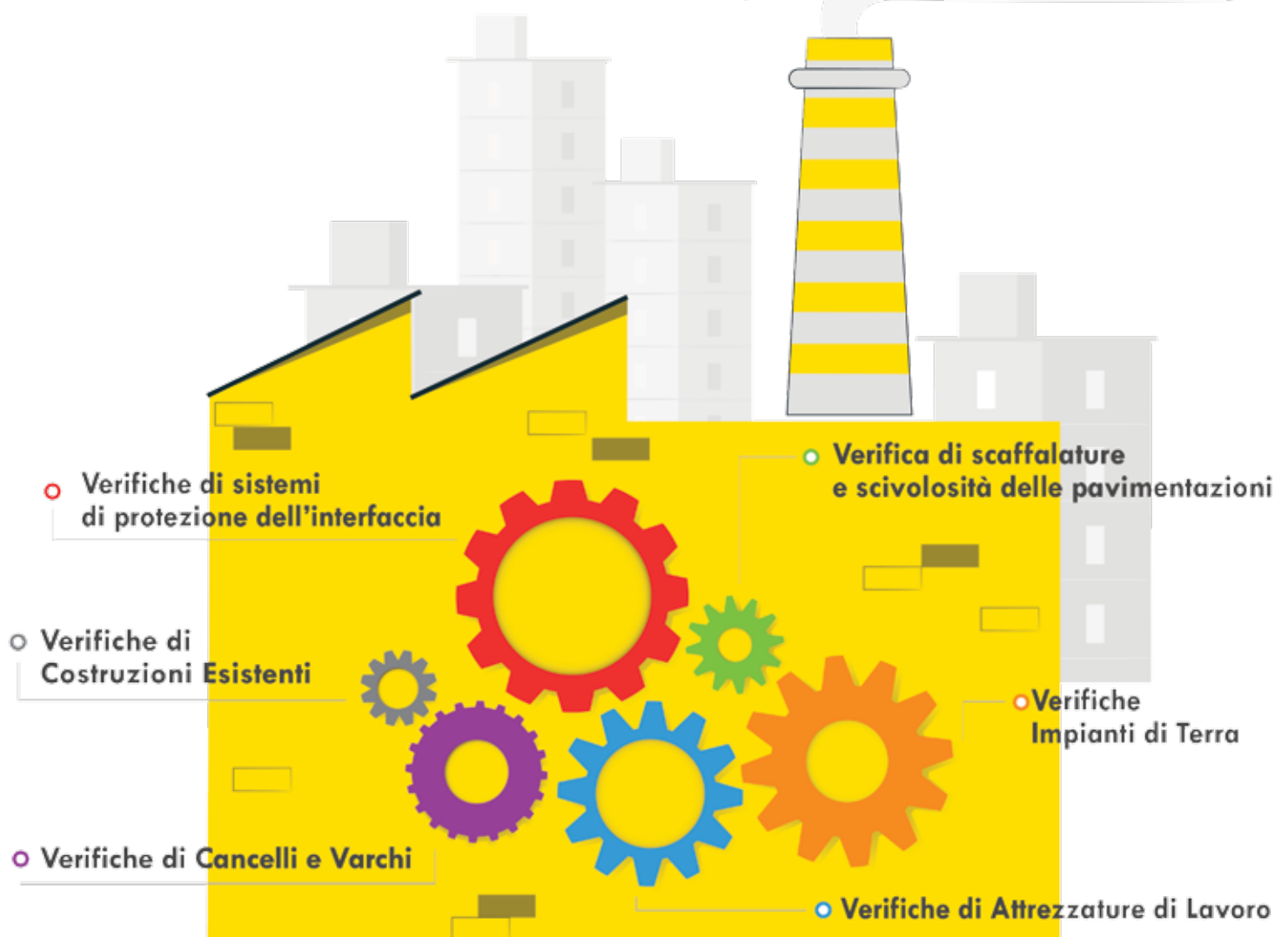
**VENETA
ENGINEERING** S.r.l.

Organismo di Certificazione, Ispezione e Prova notificato
alla Comunità Europea dal 1994 col n° 0505

è Organismo di Certificazione e Ispezione, Laboratorio di prova;
è Leader nella certificazione delle macchine ai sensi della Direttiva 2006/42/CE;
dal 1980 è punto di riferimento per le attività di Ingegneria nel territorio
ed offre un metodo operativo moderno ed efficace sul controllo di qualità,
con un servizio specializzato e riconosciuto a livello sia Nazionale che Europeo

per tutte le esigenze delle aziende

..tra cui: **tutte le prove sugli edifici esistenti in conformità alla
recente sentenza del consiglio di stato.**





TEKNO MECC

Uno sguardo al futuro

Nata nel 1998 dalla gemmazione di Smaila Giorgio & Figlio Snc (costituita nel 1984 dalla trasformazione della ditta individuale Smaila Giorgio & Figlio, operativa dal 1906) per effettuare le operazioni di taglio e sagomatura dei materiali ferrosi da impiegare nella produzione di attrezzature e impianti di prefabbricati in calcestruzzo, **Tekno Mecc acquisisce, agli inizi del 2013, una propria identità produttiva e professionale.**

Marisa Smaila, ereditati dal padre Franco qualità organizzative e spirito imprenditoriale, affiancata dal socio Roberto Pippa, decide di rilevare l'azienda e farne una società di capitali (Srl) per proporla al mercato come **partner contoterzista per la lavorazione di lamiere sagomate.** Tekno Mecc diventa così "maggiormente" e prende una strada autonoma, pronta a cimentarsi con una sua produzione nel campo della lavorazione dei metalli e a confrontarsi con agguerriti competitor presenti da tempo sul mercato.

*«Quello che abbiamo compiuto – racconta **Marisa Smaila, amministratore unico dell'azienda** – non è stato un salto nel buio. Le pregresse esperienze professionali ci hanno consentito di individuare il segmento produttivo su cui orientare la nostra attività, che non doveva essere solo seriale e basata su ordinativi dai grandi numeri, ma*

“

Azienda specializzata in lavorazioni di taglio, sagomatura, stampatura e foratura di lamiere e acciai di qualità



doveva puntare anche sulla flessibilità e su un servizio ad personam per una clientela che non sempre trova risposte alle sue specifiche e particolari esigenze».

«Ci avvaliamo di fornitori di comprovata affidabilità e l'ampia gamma di materiali che proponiamo alla nostra clientela – sottolinea **Roberto Pippa, direttore tecnico** – è sempre certificata e deve rispondere a requisiti di assoluta qualità, eccellenti proprietà ed elevate caratteristiche meccaniche. Oltre alle lamiere ferrose lavoriamo l'alluminio, l'acciaio strutturale, quello antiusura, quello austenitico (AISI 304 e AISI 316) – fra i più costosi tra quelli di uso comune –, tutti in diversi spessori. Inoltre, per ottenere manufatti più resistenti e più leggeri, con una diminuzione del peso delle strutture del 20, 30 o anche del 40%, utilizziamo lo STRENX, un marchio registrato della SSAB SWEDISH STEEL (Svezia) che assicura alte prestazio-



ni e presenta una qualità superficiale eccezionale così come rigide tolleranze di spessore e planarità».

Tekno Mecc è dotata di moderni impianti e sistemi di lavorazione costituiti da macchine per taglio al laser o al plasma – adatti per operazioni che richiedono una precisione millimetrica –, da cesoie-ghigliottina per effettuare interventi su ogni tipo di materiale ferroso, da presse piegatrici per piegare particolari di grandissime dimensioni e da altri macchinari utensili per la rifinitura, come le scantonatrici per effettuare lo smusso degli spigoli delle lamiere. «Le nostre macchine, tutte a CNC – continua l'imprenditore –, ci consentono di eseguire tagli che vanno da 1 mm fino a 20 mm di spessore e con la nuova macchina laser disponiamo di un banco per





collaborazione con i vari stakeholder, scelti sul territorio in base agli indicatori di reputazione aziendale.

«Il nostro obiettivo a breve termine – conclude Smaila –, oltre a quello di potenziare il portafoglio clienti, è trovare e magari acquistare una nuova sede poiché quella attuale, di poco più di 1.000 mq, è diventata insufficiente per un improcrastinabile ampliamento delle linee di lavorazione». ■

la lavorazione della lamiera di 7 metri di lunghezza per 2 metri di larghezza, mentre per il taglio plasma arriviamo ad un taglio con dimensioni massime di 6,5 per 2,5 metri».

Quando gli imprenditori mettono in campo idee e impegno, nascono occasioni di sviluppo. Ne è la dimostrazione questa PMI veronese che, grazie all'elevato livello di flessibilità operativa, è riuscita a trovare positivi riscontri nel settore dell'edilizia, sia civile che industriale, in quello degli autotrasporti, con la realizzazione di cisterne per le derrate alimentari, rimorchi o semirimorchi per autoarticolati, di betoniere e cassoni, nel campo delle aziende produttrici di infrastrutture e manufatti in ferro (cancellate, inferriate e strutture metalliche in genere), nel settore degli impianti di verniciatura.

Clientsi tipo sono, ad esempio, il costruttore di grossi macchinari industriali e agricoli, il settore degli autotrasporti, il produttore di imballaggi in ferro, il settore edile civile e industriale, il produttore di componentistica in acciaio di qualità superiore e non. Risultati che hanno stimolato i due imprenditori non solo ad aumentare l'efficacia dell'azione

commerciale per **fidelizzare la clientela acquisita e cercare spazi sempre più ampi oltre i confini regionali**, ma a superare lo schema iniziale dell'organizzazione interna e a dotarsi di un **reparto tecnico-progettuale** con personale altamente qualificato che effettua le valutazioni di fattibilità, la preventivazione e collabora in sinergia con il cliente per le scelte tecniche più opportune. La programmazione degli impianti avviene con avanzati sistemi CAD-CAM interfacciati in rete con gli impianti produttivi.

Scelte e duttilità hanno consentito a questa giovane realtà villafranchese di mantenere **alti livelli qualitativi**, di raggiungere un fatturato più che stimolante (1,8 milioni di euro), di investire annualmente il 5% del proprio fatturato in innovazione e attività di formazione, operando con uno staff di 8 addetti, tutti in possesso di comprovata esperienza e professionalità. La Tekno Mecc, data la sua comprovata esperienza, affianca i clienti nella **progettazione** di componenti e nella **sceita di materiali** più idonei per la costruzione di tutti gli elementi metallici nei vari settori produttivi, e, dove necessario, certifica la provenienza e la lavorazione dei materiali usati in



RAGIONE SOCIALE
Tekno Mecc Srl

SEDE AMMINISTRATIVA
Via Francia,13/A
37069 Villafranca (Verona)
Tel. +39 0456304820
Fax +39 0457979003

ANNO DI FONDAZIONE
2013

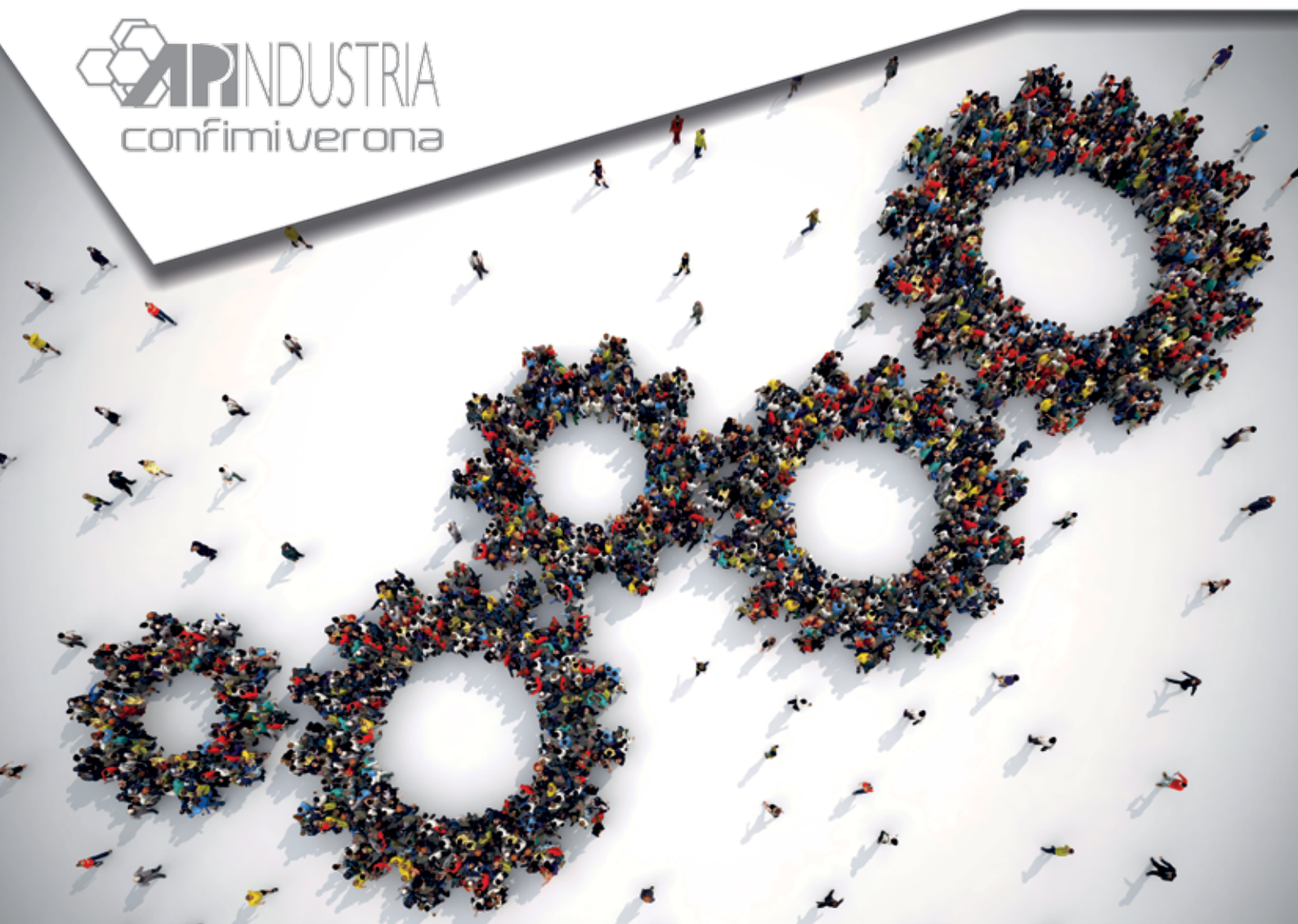
PRODUZIONE/ATTIVITÀ
Taglio a cesoia, plasma e laser.
Piegatura lamiere e acciai di qualità.
Progettazione parti metalliche per conto terzi su misura

TITOLARI
Marisa Smaila, Roberto Pippa

FATTURATO 2022
1,6 milioni di euro

SUPERFICIE AZIENDALE
Totale: 1.700 mq
Coperta: 1.100 mq

RISORSE UMANE
Totale addetti: 9
Addetti alla produzione: 8
Impiegati: 1



RISPARMIA con le **CONVENZIONI** di APINDUSTRIA CONFIMI VERONA



SERVIZI E PRODOTTI

Studio Essepì
Dolomiti Energia
Ecobas
Eurotecnica
Linea Ufficio Service
SEA
Verpul
Gruppo Centro Paghe
Edenred
Samsung - elettronica
Italsicurezza
UM TOOLS
Leardini Promostyle
UPS
Falzi - consulenza
trattamento rifiuti
CSV - Centro Spedizioni
Villafranca



CONSULENZA AZIENDALE

Target Salute
Transaldi
Allianz Trade
GAP Studi e Consulenze
Veneta Investigazioni



RICERCA PERSONALE

Adecco
Atempo
Generazione Vincente
G.I. Group
IG SAMSIC HR
Cesaro & Associati



RISTORAZIONE

Villa Ormaneto
Tommasi Family



SALUTE

Casa di cura S. Francesco
Centro Bernstein
IRMED
Semea
Avanguardia medica -
Tele assistenza medica H24



MONDO AUTO

Eni
FCA Stellantis
Nordest Group
Viani Assicurazioni
Wolkswagen

Rallentamento dell'economia e ordinativi in calo

L'industriale e presidente, Paolo Agnelli:
«È la politica miope della BCE»

«Gli industriali non hanno dubbi, i tassi d'interesse della BCE non sono la giusta contromisura per combattere l'ondata inflattiva, piuttosto porteranno a un rallentamento dell'economia». Così **Paolo Agnelli**, industriale e presidente di Confimi Industria, commentando l'**indagine congiunturale** condotta dal **Centro Studi della Confederazione** che ha intervistato gli associati sul consuntivo del primo semestre del 2023 e chiedendo loro una previsione dell'andamento fino alla fine dell'anno.

«L'inflazione è la causa di una difficoltà, le azioni miopi della Bce la acuiscono e non portano di certo a una soluzione», avverte Agnelli, che spiega: **«Siamo in un circolo vizioso che non permette alle aziende di calare i listini: i costi energetici sono tre volte superiori rispetto al 2019, la meccanica ha adeguato gli stipendi all'indice europeo apportando +1500 euro lordi a ciascun dipendente e il costo del denaro è quadruplicato in meno di un anno»**. Conclude: **«Il conto economico è quindi allo stremo e se la BCE insiste con queste misure, le previsioni e le performance del sistema produttivo continueranno a essere negative»**.

Il costo del denaro infatti non è passato inosservato tanto più che il 51% delle imprese ha fruito delle misure previste a sostegno della liquidità delle imprese e in particolare modo per effettuare investimenti (23%), per disporre di liquidità e finanziamento circolante (14%), per moratoria mutui (11%) per Rifinanziamento/ristrutturazione del debito (3%).

Consuntivo del 1° semestre

Il 33% delle aziende chiude il primo semestre dell'anno con un **aumento del fatturato di oltre il 10%**. Stabile il mercato dei servizi. Si spacca invece a metà la meccanica: il 50% delle imprese del settore per la prima volta dal 2018 dichiara una contrazione del fatturato superiore al 10%. Segno meno anche per gli investimenti per poco più di 1 impresa su 5. Nessun grande scostamento lato occupazione che rimane stabile nel 72% delle imprese. A registrare una **leggera riduzione** del personale sono state le **imprese del settore edile e della plastica**. A creare **nuovi posti di lavoro** invece il **settore digitale e dei servizi**.

La produzione torna a valori positivi: se il 45% del campione



Paolo Agnelli

dichiara **stabilità** rispetto al 2022, il 28% delle imprese manifatturiere ha riscontrato aumenti o forti aumenti. Ordinativi rilevanti (+30% sul 2022) per il settore dell'impiantistica e il comparto alimentare. Stabile il resto della manifattura. Non performano neppure gli ordinativi dall'estero che risultano in contrazione per il 34% delle aziende esportatrici.

Previsionale fino al 31 dicembre

Previsioni a **segno positivo** per i **settori di edilizia e impiantistica** mentre crescono le preoccupazioni per il calo da parte di plastica e gomma. Stabili gli altri settori manifatturieri. Si mantengono **stabili anche gli investimenti per quasi 7 aziende su 10**. Spaccate a metà le previsioni sulla produzione: se un'impresa su due non prevede grosse variazioni, c'è poi un 25% che prevede forti aumenti e il restante 25% che invece teme una notevole contrazione.

Nessuna buona nuova dalle previsioni ordini che si attesta a segno negativo per oltre il 30% del campione. Neppure il mercato estero regala soddisfazioni: solo il 17% prevede una moderata crescita. A tal proposito, gli Usa e il Canada conquistano il terzo posto come mercato di riferimento per le imprese manifatturiere scavalcando il Far East.

Occupazione

Nonostante il 54% delle imprese abbia in programma nuove assunzioni e si occuperà della formazione del personale (anche di quella non obbligatoria), **quasi 9 aziende su 10, l'87%, dichiarano difficoltà nel reperire il personale**. Le

figure maggiormente richieste sono il personale di produzione specializzato e no, progettisti, personale per le aree di R&S, qualità e controller.

Solo l'8% delle imprese intervistate immagina di dover ridurre il personale nei prossimi mesi. Relativamente agli ammortizzatori sociali, il 91% degli intervistati non li ha utilizzati e non ha intenzione di utilizzarli. Quel 9% di imprese che faranno ricorso all'ammortizzatore dichiarano che sia dovuto a una forte riduzione degli ordinativi.

Capitolo **smart working**: lo strumento viene utilizzato – e in maniera stabile – dal 15% del campione da aziende che afferiscono ai settori dei servizi e del digitale. Le imprese manifatturiere tengono ai propri dipendenti e tutte hanno incrementato azioni a loro supporto: sistemi premiali, strumenti di welfare aggiuntivi rispetto a quelli contrattuali, maggiori flessibilità oraria (part-time, smart working, giorni rosa).

Azioni richieste

Con il rallentamento del mercato bisogna lavorare sulle leve di competitività e per il 61% degli industriali la prima criticità è legata alla ricerca del personale specializzato, seguono il costo del lavoro e il carico burocratico-amministrativo. Secondo l'analisi del Centro Studi, inoltre, per migliorare la competitività delle imprese, gli industriali auspicano un impegno concreto delle Istituzioni alla lotta all'illegalità e alla contraffazione. ■

Il campione

L'analisi ha considerato 500 aziende, 25% guidate da donne, 15% da under 40. I principali settori rilevati sono metalmeccanica (46%), servizi alle imprese (14%), plastica e gomma (8%), edilizia (8%), alimentare (5%) seguono legno, digitale, tessile. Crescono nel sistema Confimi le aziende con fatturato fino a 50 milioni e arrivano ad essere il 23%. Ancora poca attenzione all'export che sembra non riguardare il 30% del campione. Mentre 1 impresa su 5 fattura all'estero oltre il 50% del proprio lavoro.

Salario minimo sia introdotto per decreto

«I contratti pirata non esistono e basta tirarli in ballo ogni qual volta si parli di salario minimo e stipendi da fame». A parlare è **Paolo Agnelli**, industriale e presidente di Confimi Industria, che vuole mettere un punto fermo sul tema.

«Non possiamo chiamare pirata quei contratti di lavoro, regolarmente depositati al CNEL, e frutto della negoziazione tra associazioni datoriali e associazioni dei lavoratori solo perché queste registrano pochi iscritti», afferma. E continua: «Perché è proprio la Costituzione a dire che l'organizzazione sindacale è libera, così come lo è la contrattazione tra imprese e lavoratori (art 39) purché questa non vada in contrasto con lo Statuto dei lavoratori e ancora sottolinea "non possiamo ricordarci della Costituzione solo quando ci fa comodo».

Traslando al Parlamento, sarebbe come se fossero titolati ad essere riconosciuti quali partiti politici solo il Partito Democratico e Fratelli d'Italia. Ma la verità è un'altra.

«Il salario minimo e il valore oggi consigliato dall'Europa a 9€ l'ora non piacciono proprio a quei soggetti della rappresentanza definiti i "più rappresentativi"», fa presente. «Sono di fatto loro i firmatari del più grande contratto che prevede paghe orarie da fame per lavori come guardiania, pulizie, facchinaggio, portierato e così via. Si tratta, del contratto cosiddetto della "multiservizi" e vede la firma di CGIL, CISL e UIL e la loro controparte, le coope-

rativa. Sono forse quindi loro i pirati?», provoca Agnelli.

«Cito testualmente l'articolo 36 della nostra Costituzione», dice: «"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa" proprio come ha denunciato la procura di Milano circa i 600 vigilantes che percepivano uno stipendio al di sotto della soglia di povertà stimata dall'Istat in 852 euro netti al mese».



Da industriale e rappresentante delle imprese, sottolinea ancora Agnelli, «spero vivamente che il salario minimo sia introdotto per decreto. Sarebbe la base per scongiurare una certa contrattazione sindacale che potrebbe prediligere alcuni soggetti datoriali permettendo a questi ultimi di praticare paghe da fame». E conclude: «Sarebbe inoltre l'occasione per mettere al sicuro anche quei datori di lavoro che pagano di più, forti del rapporto di valore che instaurano con i propri dipendenti e per i quali i salari bassi rappresentano una vera e propria concorrenza sleale». ■

Aria compressa, Vuoto, Sollevamento

I titolari di Alma Service ringraziano clienti, fornitori e collaboratori per i traguardi raggiunti in questi vent'anni insieme.



PROGETTAZIONE

VENDITA

ASSISTENZA

NOLEGGIO

A.L.M.A. Service S.r.l.

Via La Bella, n. 89 • 37015 - Domegliara • S. Ambrogio di Valpolicella - Verona • Tel: +39 0457701130

L'eccellenza al Servizio delle Aziende compie 20 anni.

L'acronimo A.L.M.A. Service significa anche anima del servizio, infatti i fondatori 20 anni fa, ebbero la capacità di immaginare un'Azienda al servizio dell'Azienda.

A.L.M.A. Service, prosegue nella sua mission di garantire a tutti i clienti una cura particolare per le loro macchine, mettendo come sempre grande passione, impegno e professionalità.

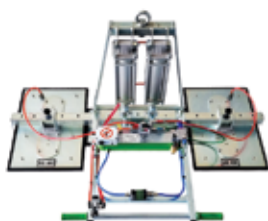
Fondata nel 2003, Alma Service è oggi un'azienda ancora in continua crescita grazie alla preparazione tecnica dei suoi collaboratori, alla prontezza degli interventi presso i clienti ed ai servizi di consulenza in grado di risolvere qualsiasi problema legato all'Aria Compressa, al Vuoto e al Sollevamento.



Gru a bandiera



Paranchi a fune



Ventose da sollevamento



Compressori ed essiccatori



Generatori di Azoto



Viaggio nella bellezza per creare relazioni

Il Gruppo Donne in trasferta per un'esperienza di condivisione

Viaggiare insieme, riscoprire relazioni. Per il Gruppo Donne sono stati tre giorni immersi nella bellezza quelli trascorsi, dal 19 al 21 maggio, a Perugia e Città delle Pieve. Seguendo il sottile filo rosso dell'arte che ci ha portato alla scoperta di Pietro di Cristoforo Vannucci, detto il Perugino: nei luoghi in cui trascorse la vita, nella bottega in cui operò, nel Collegio del Cambio dove lasciò uno dei suoi capolavori. A Città della Pieve abbiamo visitato chiese, palazzi e angoli caratteristici come il vicolo Baciadonne. Abbiamo fatto tappa al borgo di Solomeo e al parco del lago Trasimeno. Lo stesso filo ci ha permesso di intensificare relazioni con le colleghe imprenditrici di Confimi Industria Umbria. Per tutte è stata un'esperienza di condivisione, estesa anche ad alcuni familiari. Amicizia, arte, bellezza hanno favorito un confronto di pensieri ed esperienze in un ambiente informale, rafforzando quella confidenza che spesso fa nascere idee da costruire assieme, porta nuovi stimoli e desideri. Ecco le impressioni di alcune di noi al rientro da questo viaggio.

Marisa Smaila (presidente ApiDonne Verona): «Un ringraziamento dovuto alla nostra consigliera Paola Ruffo, organizzatrice dell'evento, che ha saputo gestire gli imprevisti e le esigenze con grande professionalità e pazienza. Un altro doveroso ringraziamento alla nostra collega Anna Rita Bruschi, presidente del Gruppo Donne Perugia, e alle sue consigliere e colleghe che ci hanno seguito, consigliato e indirizzato nell'organizzazione della nostra visita a Perugia. Infine voglio ringraziare la nostra presidente nazionale, Vincenza Frasca,

che è riuscita ad essere presente nonostante tutti i suoi impegni istituzionali e lavorativi. Abbiamo vissuto un'esperienza che ha contribuito a contrastare lo stereotipo delle donne che non fanno gruppo. Noi proviamo a dimostrare che non è vero coi fatti. Immerse tra arte, cultura, bellezza e unicità di quel territorio. Insieme, affiancate dalle nostre famiglie, al di fuori della nostra sede associativa, dove si rimane concentrate nella creazione di nuovi progetti. Un'opportunità per fare gruppo e crescere insieme. È stato un week end complicato dal brutto tempo, dalla distanza e dalla viabilità rallentata appena dopo l'alluvione in Emilia Romagna. Nonostante diversi imprevisti, ho visto un gruppo coeso e disponibile all'aiuto reciproco, che ha saputo gestire bene le situazioni di stress con spirito di adattamento. È come se fossimo un unico soggetto forte, pronto a vivere ogni momento: questo è il nostro modo di fare squadra».

Vincenza Frasca (presidente Gruppo Donne Confimi Industria): «È un'esperienza molto importante quella che ho vissuto con il gruppo di Verona. Che rafforza la percezione di essere una squadra, di sentirsi colleghe capaci di ideare e mettere in campo progetti importanti. Che favorisce la nascita di nuove relazioni di amicizia, conoscendosi come persone oltre che come professioniste. Creare occasioni per far nascere amicizie tra imprenditrici aiuta a smussare quegli spigoli dovuti spesso a pregiudizi. Apre alla libertà di unire le forze per mettere in piedi grandi progetti. Rappresentiamo le donne imprenditrici, quindi abbiamo un ruolo istituzionale. Proprio

per questo l'unione e l'affiatamento del gruppo rafforza la nostra capacità di lavorare insieme».

Anna Rita Bruschi (presidente ApiDonne Perugia): «È stata un'esperienza stupenda fin dall'inizio, grazie alla grande capacità organizzativa di Paola che ha reso tutto perfetto. Siete un gruppo di donne in gamba, concrete pratiche. Mi ha colpito il grande coraggio, la determinazione nel voler stare insieme che vi ha portato a partire nonostante l'alluvione appena accaduta e i disagi prevedibili. Da qui ho colto l'unione di un gruppo davvero coeso e affiatato. Mi ha colpito la vostra scelta di stare insieme visitando arte e bellezza, in linea con un certo tipo di donna intelligente, imprenditrice, che oltre a occuparsi del proprio lavoro riesce ad allargare lo sguardo sulla bellezza. Mi sono sentita in sintonia. Considero la vostra presidente una persona eccezionale piena di forza che trasmette al gruppo, una grande presidente».

Paola Ruffo (consigliera): «In veste di organizzatrice, sono rimasta piacevolmente sorpresa dalla gentilezza e comprensione dei partecipanti. L'alluvione appena accaduta e il tempo pessimo che non ci ha dato tregua, avrebbero fatto demordere anche i più coraggiosi. Invece tutto il gruppo coeso ha voluto partecipare e ha gestito ogni imprevisto, mettendo in campo una straordinaria umanità collettiva. Nessuna lamentela, solo grande condivisione e voglia di usare l'esperienza per conoscersi meglio e godersi la bellezza di Perugia. Questa uscita ci ha regalato l'occasione eccezionale di incontrare le donne dell'Umbria, donne capaci e competenti. Il suc-



cesso è stato nel rafforzamento della consapevolezza che Confimi è grande, è una rete nazionale di donne che vanno incontrate, conosciute, rese amiche per divertirsi e ideare grandi progetti insieme. Lo faremo ancora, questo è stato solo l'inizio».

Liliana Gatteri (consigliera): «È stata un'esperienza eccellente dal punto di vista culturale. Un'occasione di divertimento e di confronto professionale. Ho avuto la conferma di essere in mezzo a donne in gamba, di spessore e semplici allo stesso tempo; donne che puntano al "fare" e non all'apparire. Mio papà mi ha sempre insegnato che, se trovi le persone giuste, i migliori successi lavorativi li costruisci insieme a tavola.»

Cristina Bombieri (associata): «La visita è stata piacevole e interessante. Mi ha permesso di conoscere in modo informale e confidenziale alcune imprenditrici che, con ruoli istituzionali e incarichi nazionali, non avevo mai avuto modo di incontrare. Ci siamo confrontate in modo aperto, informale e rilassante.»

Alessia Faggioni (consigliera): «È stata una bella esperienza di svago molto arricchente. Credo abbia avuto un certo impatto positivo per la prospettiva progettuale di questo nuovo consiglio. C'era sintonia tra partecipanti, familiari compresi. Ci siamo immerse nell'atmosfera di arte e bellezza, vivendo momenti

di conoscenza personale e di confronto professionale. Ho conosciuto donne imprenditrici molto concrete e desiderose di condividere esperienze comuni.»

Lorena Bernar (consigliera): «Quest'esperienza mi ha fatto sentire parte di un gruppo, aspetto che oggi ritengo un valore importante in una società sempre più individualista. Come imprenditrice, sono la più giovane: mi piace ascoltare e osservare come le colleghe affrontano le situazioni lavorative. Ne traggono spunti e rassicurazioni.»

Roberta Dal Colle (consigliera): «Sono da poco nel consiglio ApiDonne, gruppo che riesce ad amalgamare con naturalezza gli aspetti dell'essere competenti, forti e determinate imprenditrici e al tempo stesso capaci di leggerezza, divertimento e simpatia nei momenti di svago. Il mondo maschile è da sempre stato allenato a convivere in totale libertà la doppia veste professionale e godereccia, mentre alle donne è sempre stato impedito di uscire dagli schemi imposti della cultura che le vuole gentili, composte, tranquille e possibilmente fuori da denaro e potere. Ho incontrato un gruppo di persone libere di essere e fare ciò che desiderano, decisamente fuori da molti stereotipi di genere. Donne che, grazie alla condivisione di lavoro e svago, diventano più forti e coraggiose anche nel compito di progettazione istituzionale.»

Marina Scavini (consigliera): «È stata un'esperienza molto particolare, avendo viaggiato con mia nipote. Un aspetto unico è che, quasi tutte le imprenditrici, hanno viaggiato con parte dei loro familiari. Poco o tanto, i componenti delle nostre famiglie sono legati a noi e al nostro essere imprenditrici di piccole medie aziende familiari. Questa uscita ne è stata la prova. Mi porto a casa tre aspetti: la famiglia a sostegno del nostro essere imprenditrici, elemento che non sempre cogliamo nella quotidianità; poi il fatto di essere state costrette a prenderci con largo anticipo del tempo libero per noi e infine la condivisione della scoperta e riscoperta delle meraviglie della nostra Italia. Un'ultima riflessione: nelle spiegazioni delle guide è emerso un legame stretto tra arte, bellezza e aspetti economici da cui sembra quasi impossibile prescindere. In mezzo a tutto ciò ho percepito un legame tra il gruppo di imprenditrici che ascoltava con attenzione e partecipazione.»

Chiara Maffioli (consigliera): «"La vita è un'opportunità, coglila, la vita è bellezza, ammirala" queste parole di Maria Teresa di Calcutta sintetizzano la nostra gita a Perugia. Per me Perugia è stata tempo prezioso di condivisione, dedicato all'amicizia, alla famiglia, alla bellezza dell'arte che ci circonda». ■

L'Intelligenza Artificiale nelle imprese

La rivoluzione silenziosa che cambia per tutti le regole del gioco

Martina Pezzo *Event-Lab*

L'Intelligenza Artificiale (AI) non è più un concetto relegato alla fantascienza, ma una **realtà tangibile che sta trasformando il mondo delle imprese**. Dalla "debole", specifica per compiti ben definiti, alla "forte", capace di ragionamento avanzato, sta permeando diversi settori, come dimostra il **caso di Event-Lab**, agenzia di comunicazione focalizzata sull'AI guidata da Simone Santagata membro del Consiglio direttivo del Gruppo giovani. Si tratta di una tecnologia che può essere adattata a una moltitudine di ambiti, rispondendo a necessità specifiche:

- Nel **settore sanitario**: può analizzare dati medici con precisione, aprendo le porte a diagnosi più accurate e trattamenti personalizzati.
- Nell'**industria manifatturiera** agisce come un ingegnere esperto. L'automazione e la robotica avanzata consentono di ottimizzare la produzione, migliorare la sicurezza e ridurre gli sprechi.
- Nel campo del **Retail** e dell'**E-commerce** indossa il cappello del market analyst e del responsabile del servizio clienti. Può prevedere le tendenze di acquisto, ottimizzare la gestione delle scorte e fornire supporto clienti in tempo reale attraverso chatbot.

L'importanza delle competenze trasversali

Contrariamente a quanto possa sembrare, l'AI non è un modo per sfruttare meno il potenziale umano, ma è uno **strumento che richiede un nuovo insieme di competenze**. Gli esperti devono avere una solida conoscenza sia dei principi tecnici che delle esigenze dell'azienda. L'interpretazione dei risultati, la comprensione dei limiti e la capacità di integrarla in una strategia aziendale più ampia sono tutte competenze fondamentali.

Verso un futuro con umanità e tecnologia collaborative

L'AI offre numerosi vantaggi, ma è importante sottolineare





che non è un sostituto dell'intelligenza umana: ne arricchisce e potenzia il lavoro, consentendo di affrontare compiti complessi in modo più efficiente. Inoltre, promuove un cambio di prospettiva, spingendo le aziende a concentrarsi su compiti ad alto valore aggiunto, mentre l'AI si occupa delle attività ripetitive.

In questo contesto, l'evento "How to: istruzioni per una impresa connessa" organizzato dal Gruppo Giovani Confimi alla Rome Future Week ha assunto un ruolo fondamentale. Questo evento del 12 settembre ha offerto un'opportunità unica per comprendere come le aziende possono adattarsi alla quarta rivoluzione industriale.

Da fantascienza a realtà tangibile

L'AI non è più solo un concetto di fantascienza, ma un'estensione delle capacità umane che rivoluziona il potenziale delle aziende. Comprendere come adottare l'AI in modo consapevole è il passo successivo verso un futuro efficiente e sostenibile. La sua integrazione richiede una collaborazione sinergica tra umani e macchine, un'armonia che sfrutta il meglio di entrambi i mondi: è una realtà che rimarrà, e l'adozione responsabile rappresenta il passaporto per un futuro già in corso. ■

5 ragioni più una per passare al nostro software ERP

- 1 PRIMA DI PARLARE, ASCOLTIAMO.**
Prima di proporre i nostri servizi, analizziamo le tue necessità e costruiamo le soluzioni con te.
- 2 IL TUO OBIETTIVO È IL NOSTRO.**
Facciamo sempre il massimo, perché i risultati di chi ci sceglie sono i nostri risultati.
- 3 SIAMO VICINI DI CASA.**
Siamo una realtà veneta solida, tangibile, vicina a te. Con noi arriverai dove vuoi tu.
- 4 SOLUZIONI E SERVIZI IN CLOUD.**
Il Cloud: non richiede installazione, riduce i costi ed è sempre aggiornato.
- 5 TUTTO IN UNO.**
Un ERP completo, che puoi integrare e personalizzare in base alle tue necessità. Avrai tutte le funzioni della tua realtà sempre sotto controllo.
- 6 LA RAGIONE IN PIÙ.**
Novasystems Industria vanta una storia ultra trentennale al fianco di imprese come la tua. Per questo abbiamo scelto Panthera di Var Group come ERP.





Il nuovo dovere generale dell'imprenditore

Istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa

Al centro del dibattito riguardante la nuova disciplina della crisi d'impresa vi è il tema degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati, la cui obbligatorietà era già prevista nella riforma del diritto societario.

Muovendosi lungo questa direttrice, il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, con la modifica dell'art. 2086 comma 2 c.c., ha statuito il **dovere generale dell'imprenditore collettivo di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa**. Tuttavia, per colmare l'assenza di riferimenti all'imprenditore individuale, che avrebbe di fatto limitato la legge delega n. 155/2017,

l'art. 3 dello stesso Codice ha esteso anche all'impresa individuale l'obbligo di adottare misure idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi.

Le novità sono evidenti, per cui è necessario creare una cultura che privilegi la c.d. procedimentalizzazione dell'organizzazione dell'attività di impresa per garantire la continuità aziendale. Premesso che l'ordinamento stabilisce che l'assetto sia adeguato rispetto al profilo dimensionale e alla natura dell'attività effettivamente esercitata, senza però precisare gli strumenti operativi di configurazione degli assetti idonei a considerare gli stessi adeguati, ciò dovrebbe comportare, ai fini di una valutazione da effettuare ex ante circa la struttura dell'assetto, la

possibilità di determinare discrezionalmente le soluzioni maggiormente indicate in funzione delle caratteristiche dell'impresa. Tale discrezionalità si svolge in aderenza al (generale) canone di proporzionalità contenuto nell'art. 2086, comma secondo, c.c., e nell'art. 3 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza: **ogni check-list va, quindi, adattata alla complessità, alla consistenza occupazionale, alla natura economica dell'attività e alla dimensione dell'impresa**.

Alcuni casi concreti

Può essere utile, per valutare le possibili conseguenze della mancata adozione di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla



distretto api legnago

ministratori, ha ordinato l'**ispezione dell'amministrazione della società**, al fine di rimuovere l'inerzia nell'attività di recupero dei crediti sociali. L'ispettore nominato precisava che l'inadeguatezza dell'assetto organizzativo si concretizzava in specifiche carenze, quali il mancato aggiornamento dell'organigramma, l'assenza di un mansionario, l'inadeguata progettazione della struttura organizzativa, l'assenza di un sistema di gestione e monitoraggio dei rischi aziendali. L'inadeguatezza dell'assetto amministrativo emergeva dalla mancata redazione del budget di tesoreria, di una situazione finanziaria giornaliera, di un piano industriale e strategico a breve e medio-lungo termine, e dall'assenza di strumenti di reporting.

Infine, l'inadeguatezza dell'assetto contabile risultava provata dal fatto che la contabilità generale non consentiva

assetto organizzativi adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa.

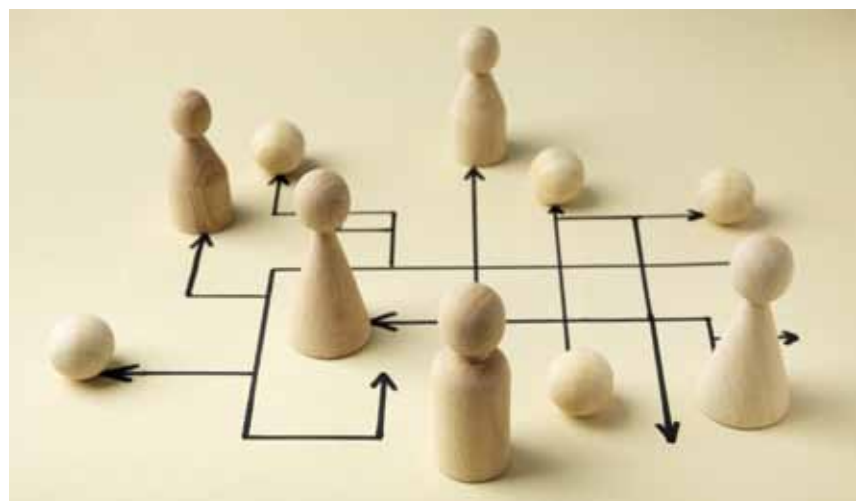
Conclusioni

La giurisprudenza di merito sta contribuendo ad enucleare in concreto i presidi organizzativi da approntare affinché la gestione aziendale possa considerarsi esente da irregolarità, e le misure e gli assetti organizzativi possano ritenersi adeguati al fine della preventiva emersione della crisi e della perdita della continuità aziendale.

Il rispetto della clausola generale di agire secondo canoni di corretta amministrazione, posta dall'art. 2086 c.c. vale anche quale limite alla discrezionalità degli amministratori, dovendo la *business judgement rule* rispettare norme sempre più dettagliate in tema di flussi informativi che gli assetti devono produrre per poter contribuire alla precoce emersione della crisi.

natura e alle dimensioni dell'impresa, richiamare quanto affermato di recente dalla **Corte d'appello di Venezia**, nel decreto del 29 novembre 2022, la quale **ha disposto l'ispezione giudiziale** ai sensi dell'art. 2409 c.c. per accertare le gravi irregolarità denunciate da un socio nei confronti dell'amministratore unico di una s.r.l. sulla base di irregolarità emerse in sede di accertamento fiscale con rilevanza penale. Dalle indagini era, infatti, emerso che l'impresa aveva adottato un assetto organizzativo, gestorio e contabile atto a falsarne le risultanze, in particolare la posta contabile del magazzino. L'ispettore, all'esito delle verifiche, certificava che gli assetti organizzativi e contabili adottati dall'amministratore unico non solo non erano attendibili, ma che tale inattendibilità persisteva, visto che la contabilità di magazzino continuava a rappresentare valori maggiori rispetto a quelli espressi nei progetti di bilancio.

Anche il **Tribunale di Cagliari**, nel provvedimento del 19 gennaio 2022, nel pronunciarsi in merito alla denuncia presentata dal collegio sindacale di una società cooperativa per gravi irregolarità commesse dagli am-



di rispettare i termini per la formazione del progetto di bilancio, dall'assenza di una procedura formalizzata di gestione e monitoraggio dei crediti da incassare, da analisi di bilancio unicamente finalizzate alla redazione e della relazione sulla gestione, e dalla mancata redazione del rendiconto finanziario. Di conseguenza il Tribunale, ritenendo accertata l'esistenza di gravi irregolarità, disponeva la nomina di un amministratore giudiziario per l'attività di recupero dei crediti e per l'adozione di

L'inadeguatezza degli assetti incide direttamente sui presupposti del controllo giudiziario ex art. 2409 c.c., quali il mancato rispetto di norme di legge o di statuto, l'irregolarità nella gestione, la violazione delle regole in tema di conservazione del patrimonio sociale, determinando non solo la violazione dell'art. 2086 c.c., ma pregiudicando la corretta gestione sociale: la mancata tempestiva emersione della crisi non consente, in ultima istanza, di preservare il patrimonio sociale. ■

Le nuove sfide della **sostenibilità**

Uno sportello a disposizione degli associati e tre direzioni verso cui orientarsi: informazione, formazione e consulenza

Sostenibilità: è un tema sicuramente cruciale per le aziende, balzato alla ribalta e agli onori di tantissime cronache specializzate per una serie di stimoli tipici di questo periodo storico. Ad esempio la necessità di dare prova di un approccio più attento rispetto al tema dell'impronta ambientale; la recente normativa sulla rendicontazione non finanziaria a carico delle aziende; il crescente valore immateriale di beni e servizi, riconoscibile nella capacità di dare un contributo significativo al miglioramento del benessere collettivo.

In questo panorama si inserisce l'idea, nata e promossa dal Distretto di Legnago di Confimi Apindustria Verona grazie al prezioso stimolo della presidente Patrizia Aquironi e delle consigliere Simona Martini e Maria Carlesi, di **organizzare un servizio per gli associati a supporto delle azioni sul tema della sostenibilità.**

Alcune riflessioni

Anche le Piccole e Medie Imprese scagliere sono chiamate a confrontarsi con le **sfide dettate dalla sostenibilità.** Apindustria ne è convinta, ed è proprio a partire da alcune riflessioni di fondo che sono stati compiuti i primi passi progettuali. Nello specifico:

- La Responsabilità Sociale d'impresa (CSR) è oggi, a pieno titolo, parte della cultura di impresa in quanto elemento intrinseco alla gestione aziendale.
- La sostenibilità è un attore critico di successo e premessa per conseguire risultati durevolmente positivi nel medio e lungo termine.
- Attraverso la sostenibilità, le PMI acquisiscono un vantaggio competitivo, ritrovandosi di conseguenza nelle migliori condizioni per vincere le sfide del merca-

to, in un sistema economico in continua evoluzione.

Strade da percorrere

Nel momento in cui l'impegno per sviluppare strategie legate al tema ESG (Environment, Social and Governance) si è fatto più pressante si sono, tuttavia, palesati anche i potenziali rischi per le aziende. In particolare: fare percorsi di

organizzativo che aiutino a trarre vantaggi competitivi lavorando su aspetti che, nella tradizione aziendale, non sono sempre stati considerati strategici per la crescita economica e il valore reputazionale dell'azienda (ad esempio, si può crescere con politiche di welfare aziendale o monitorando le proprie scelte di rispetto alla qualità di vita in azienda



pura esperienza comunicativa senza una conseguente crescita organizzativa e gestionale, se non addirittura, andare oltre, imboccando la strada del "greenwashing" dando l'idea di un impegno dietro al quale non ci sono scelte valoriali e di convinzione rispetto ai passi fatti.

Sono proprio le potenzialità di percorsi rischiosi e poco significativi che hanno spinto il gruppo di lavoro in Apindustria a tenere presenti alcuni **elementi progettuali**:

- orientare verso **driver strategici** legati alla sostenibilità capaci di sostenere processi di cambiamento e innovazione della PMI;
- sostenere **percorsi di cambiamento**

della forza lavoro? È possibile innovare il controllo gestionale mettendo al centro anche indicatori e performance non solo di tipo economico?).

- affiancare le aziende in **nuovi percorsi di rendicontazione** per un diverso rapporto con clienti, fornitori, ma anche con il territorio

Prime fasi operative

Alla luce di questi elementi progettuali sono scaturite le prime azioni concrete con un impegno di fondo prioritario per assicurare il legame con la visione concreta e operativa degli associati:

Fase 1 – Ascolto della base associativa. Lo staff di Apindustria, per progettare al meglio il servizio, ha proposto nel



meze di luglio a tutti gli associati un agile questionario per conoscere il *sentiment* delle aziende e il loro grado di coinvolgimento sulla tematica. Il questionario ha riscosso un notevole interesse e i risultati confermano quanto il tema sia già fortemente sentito dalle aziende. Di seguito sono riportati i principali dati emersi.

- Hai ricevuto da clienti e/o banche richieste su cosa sta facendo la tua azienda per la sostenibilità (per es. certificazioni etiche/ambientali, report di sostenibilità, valutazione impatto del Carbonio, impatto sociale, etc.)?

Sì 44,6% - No 55,4%

- Stai attuando interventi non obbligatori per il benessere dei tuoi dipendenti (per es. conciliazione tempi famiglia/lavoro, accordi integrativi aziendali, piani di welfare, miglioramento clima aziendale)?

Sì 76,9% - No 23,1%

- Stai attuando interventi non obbligatori per aumentare la sicurezza dei tuoi dipendenti (per es. certificazione ISO 45001, audit periodici sulla sicurezza, percorsi integrativi di crescita cultura sicurezza, monitoraggio indicatori infortuni, near miss, etc)?

Sì 60,9% - No 39,1%

- Utilizzi energia da fonti rinnovabili? Se sì hai un tuo impianto di produzione o la compri da un fornitore?

Sì 60,9% - No 39,1%

- Ritieni utile approfondire il tema della sostenibilità?

Sì 78,1% - No 21,9%

Fase 2 – Strumenti a disposizione delle PMI. Il questionario ha offerto uno spaccato di PMI associate che nel complesso sono dentro al tema sostenibilità. Una rete di imprese che, nel complesso, evidenzia reattività e sta già muovendo passi significativi.

Una parte delle aziende si è avvicinata a percorsi di certificazione, approfondimenti sulla sicurezza, etc. (oltre il 60% degli intervistati). Sono presenti aziende sollecitate dal mercato (banche, clienti, etc.) a dare informazioni e rendiconti sui propri impegni legati alla sostenibilità (circa 55%). Non mancano aziende che hanno iniziato ad interrogarsi e porre in atto azioni per la valorizzazione e il benessere delle risorse umane (circa il 79%).

Sono premesse molto buone che hanno un'ulteriore spinta al fine di avviare, dal prossimo autunno, una serie di azioni

concrete e in particolare:

- **Informazione.** Un servizio di primo supporto per dare supporto alle aziende sulle diverse richieste provenienti dal mercato e dagli stakeholder del territorio rispetto ai temi della sostenibilità.

- **Formazione.** Per diffondere e allargare la cultura della sostenibilità verranno organizzati momenti di confronto quali seminari e workshop tematici; utilizzando anche corsi finanziati, saranno attivati momenti formativi sulla sostenibilità, approfondendo temi aziendali quali la performance economica, le persone e i rapporti di lavoro, la responsabilità verso i clienti, l'ambiente e il rapporto con la comunità e il territorio.

- **Consulenza.** Un gruppo multidisciplinare di esperti sarà a disposizione delle aziende per gestire con professionalità le attività di consulenza in azienda a supporto dei principali percorsi utili e strategici per le imprese: certificazioni, bilancio di sostenibilità, affiancamento per attività di audit sociali richiesti da catene di fornitura, etc.

Per maggiori informazioni, contattare lo sportello al numero mail sostenibilita@apiverona.net; tel. 0458102001. ■



ADVANCED MIXING

TECHNOLOGIES



fax 045 907427
www.albrigi.com



Albrigi



Master Plants



Mixer



MADE IN ITALY



A world of services

 **SCHOOL**
TECHNICAL COURSE

 **TRAINING**
CONTINUOUS TRAINING

 **MEETING**
TECHNICAL MEETINGS

 **ACADEMY**
INTERNATIONAL EXCELLENCE ACADEMY

 **RENT**
RENTAL SERVICE

Avviso pubblico

ATTI intimidatori, di minaccia e violenza sono in calo ma non è una buona notizia

Marco De Pasquale *Osservatorio Parlamentare Avviso Pubblico*

Dal 2010 Avviso Pubblico redige il **Rapporto “Amministratori sotto tiro”** che censisce le minacce e le intimidazioni mafiose e criminali nei confronti degli amministratori locali e delle persone che operano all'interno della Pubblica Amministrazione in tutta Italia. Si tratta, in primo luogo, di una preziosa fotografia scattata su un fenomeno che troppo spesso rimane nell'ombra, circostanza questa che rende ancor più pericolose queste situazioni.

Dal Rapporto emerge che **nel corso del 2022 gli atti intimidatori, di minaccia e violenza, a livello nazionale, sono stati 326 (in calo del 25% rispetto al 2021)** e che due casi su tre sono localizzati nel Mezzogiorno. Diminuzione del numero di intimidazioni rispetto al 2021 e maggiore frequenza di queste nel sud Italia possono far concludere per una relativa tranquillità del centro-nord rispetto a questo fenomeno?

Niente affatto. Innanzitutto non può tacersi che dietro a Sicilia, Campania, Puglia e Calabria (comprese tra i 50 e i 42 casi ciascuna), **tra le regioni con più intimidazioni nella penisola figurano Lombardia e Veneto**, rispettivamente con 23 e 19 situazioni monitorate. Non poche.

Per il Veneto, in particolare, nel 2022 risultano coinvolte nel fenomeno tutte le sette province: in testa Padova e Treviso, con cinque casi ciascuna, poi Vicenza con tre episodi, quindi Belluno e Venezia con due, e infine Verona e Rovigo, entrambe a un caso per provincia. I Comuni capoluogo veneti in cui si è registrato almeno un atto di intimidazione o minaccia sono complessivamente cinque: Padova, Verona, Venezia-Mestre, Rovigo, Treviso. Un dato preoccupante.

Allargando lo sguardo al Nordest, nel cui territorio sono complessivamente presenti il 17,5% del totale dei Comuni italiani, quelli coinvolti nel Rapporto 2022 rappresentano l'11% dei casi censiti. Un dato sicuramente inferiore alla media, ma non certo di scarso rilievo, anzi. Si consideri, in ogni caso, che nel Centro-Nord, dal 2011 al 2022, l'insieme delle intimidazioni registrate ammonta al 30,5% del totale. Ma la lettura dei dati non sarebbe completa se non si tenesse in considerazione l'incidenza della cosiddetta **“cifra oscura”** sul fenomeno, ossia di quegli **episodi che non vengono pubblicamente denunciati** ma che, in diversi casi, sono a conoscenza dell'autorità giudiziaria e delle forze dell'ordine che indagano, e che talvolta emergono a distanza di anni. Analogamente, un'indagine conoscitiva sul fenomeno delle intimidazioni contro gli amministratori locali, promossa nel 2021 dalla Prefettura di Milano, da Anci Lombardia e da Av-

viso Pubblico con il supporto dell'Università degli studi di Milano coinvolgendo 300 sindaci, 607 amministratori locali e 457 tra segretari comunali e direttori generali della Lombardia, ha mostrato come, rispetto al numero di effettive denunce di atti intimidatori subiti, molti di più erano gli amministratori locali e funzionari che non lo avevano segnalato, considerando la **denuncia “inutile”**. Sui dati del 2022, inoltre, si deve considerare un'altra importante variabile: la galassia dei cosiddetti no-vax, che ha colpito, specialmente nei primi mesi dell'anno (ma non solo), soprattutto nel Nordest.

Un altro trend che deve opportunamente essere posto sotto i riflettori riguarda i **piccoli Comuni**: infatti, il 45% dei casi censiti nel 2022 si è verificato in Comuni al di sotto dei 20mila abitanti, dove il rapporto tra cittadini e amministratori risulta essere più diretto; il 21% è avvenuto in Comuni di media dimensione, con una popolazione oscillante tra i 20mila e i 50mila abitanti. Un altro terzo degli episodi, invece, si è consumato in Comuni con oltre 50mila abitanti.

Nel Rapporto 2022, disponibile nella sua versione integrale insieme alle edizioni precedenti nell'area riservata del sito di Avviso Pubblico, sono contenute molte altre analisi e tendenze. Tra queste, vanno segnalate quelle relative alla frequenza degli atti intimidatori nei Comuni oggetto in passato di scioglimento per infiltrazioni mafiose, il focus sui casi di minacce verso le amministratrici, l'approfondimento sulle minacce e le violenze contro gli amministratori locali nel contesto europeo (realizzato grazie alla collaborazione tra Avviso Pubblico e Aclad – Armed Conflict Location & Event Data Project) e in Ucraina. ■



17 NUOVI MAESTRI DEL LAVORO

Diciassette lavoratori veronesi, con decreto del presidente della Repubblica Sergio Mattarella, sono stati insigniti della **Stella al merito del Lavoro** con il **Brevetto di Maestro del Lavoro**. I riconoscimenti saranno consegnati ai primi di dicembre, in occasione della cerimonia dei 100 anni della Stella, che si svolgerà a Venezia.

Il Brevetto è proposto dal ministro del Lavoro e delle politiche sociali per i lavoratori dipendenti di imprese private che si siano particolarmente distinti per **perizia, laboriosità e moralità** dopo aver compiuto una significativa carriera aziendale con almeno 25 anni di anzianità e 50 di età anagrafica.

Complessivamente i lavoratori veneti insigniti della decorazione della Stella al Merito del Lavoro sono stati 78, quasi mille a livello nazionale. Su proposta invece del ministro degli Esteri e della cooperazione internazionale sono stati designati anche 14 Maestri del Lavoro all'estero.

Si aggiungono due **Stelle al Merito del Lavoro alla Memoria** quale segno di particolare distinzione a chi è caduto nel compimento del proprio dovere lavorativo. Una sarà consegnata **alla vedova di Mariano Bruno Guidorizzi** di Ronco all'Adige, perito a 59 anni a Rivalta di Brentino durante le operazioni di asfaltatura del piazzale degli impianti sportivi



Il Maestro del Lavoro Gianluca Corso della Fomet Spa

comunali. L'altra **alla vedova di Matteo Zenatello** elettricista di Verona rimasto incastrato in un pozzetto mentre sistemava la messa a terra di una villetta di Mazurega di Fumane.

«Con queste, sono ormai cinque le Stelle

alla Memoria giunte nella nostra provincia», sottolinea il **console dei Maestri del Lavoro Paolo Menapace**. «*Gratificano, seppur nel dolore, due famiglie colpite così pesantemente negli affetti, nonché il mondo del lavoro veronese che è sovente gravato da infortuni e morti sul lavoro*». ■

Questi i nuovi Maestri del Lavoro insigniti:

Alessandro Balan – Aermec Spa – Bevilacqua

Sandro Berian – FBR Bruciatori srl – Angiari

Gianluca Corso – Fomet Spa – San Pietro di Morubio

Daniela Cubi – Enologica Vason Spa – San Pietro in Cariano

Romeo Dal Pozzo – Poste Italiane Spa – Verona e Legnago

Stefano Fraccaroli – Safas Group Spa – Tavernelle

Giuseppe Gregori – BMW Italia Spa – Volargne

Claudio Morandini – Kone Spa – Verona

Michele Nicolini – Aermec Spa – Bevilacqua

Roberto Paone – Trenitalia Spa – Verona

Antonella Parolini – Olip Italia Spa – Colà di Lazise

Chiara Pizzolo – Pedrollo Spa – San Bonifacio

Tiziano Posenato – Gruppo Mastrotto Spa – Arzignano

Sergio Prati – Evoluzione Legno Srl – Lugagnano di Sona

Chiara Vicentini – FBR Bruciatori Srl – Angiari

Giovanni Zambon – Pedrollo Spa – San Bonifacio

Massimo Zuccotti – Gardaland Srl – Castelnuovo del Garda





L'egemonia del **dollaro** è arrivata al capolinea?

Andrea Pignagnoli *Macroeconomic Content Specialist Allianz Trade*

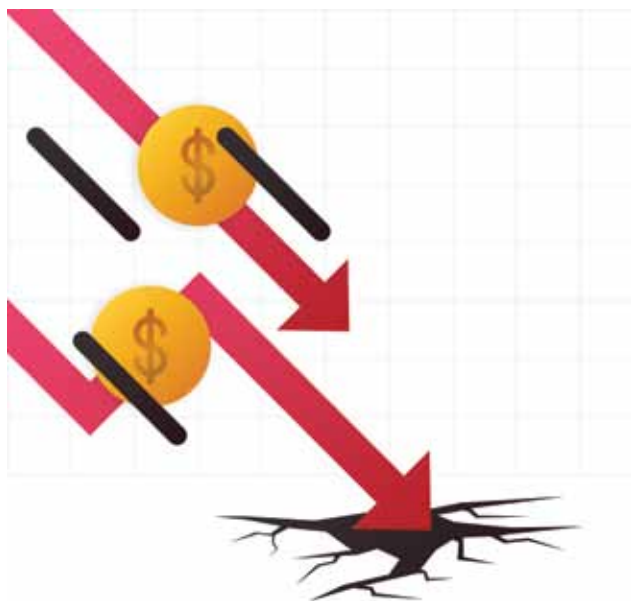
La caduta del dollaro da settembre 2022 ha riportato in auge la **de-dollarizzazione** che è il **processo mediante il quale i Paesi riducono la dipendenza dal dollaro americano (USD) nelle transazioni commerciali**. Senza il biglietto verde, è praticamente impossibile scambiare merci, dato che rappresenta circa **l'88% di tutte le transazioni internazionali**.

I recenti sforzi di alcuni Paesi dei mercati emergenti (EM) per diversificare le proprie riserve valutarie dal dollaro statunitense hanno sollevato dubbi sull'inizio della fine del dominio del dollaro, nettamente leader negli scambi a livello globale. Tuttavia, le dinamiche

che influenzano il ruolo del dollaro USA come valuta di riserva sono molto più intricate di quanto suggeriscano le statistiche ufficiali e qualsiasi declino materiale nella finanza globale richiederà molto più tempo di quanto insinuino le attuali notizie sulla de-dollarizzazione. A ciò si aggiunge che l'enorme deficit delle partite correnti degli Usa rappresenta una delle maggiori minacce per il dollaro. Da quasi quattro decenni, **il valore dei beni e dei servizi importati negli Stati Uniti supera quello delle esportazioni**. Ciò porta all'aumento dell'inflazione, che fa diminuire il valore del dollaro americano. Questa graduale de-dollarizzazione è normale se ricordiamo che l'economia statuni-

tense rappresenta oggi soltanto il 15% del Pil mondiale.

L'utilizzo del dollaro da parte del settore privato per il commercio e gli investimenti, piuttosto che le scelte di allocazione del portafoglio delle banche centrali, determinerà lo status della valuta. **Il ruolo del dollaro nelle transazioni del settore privato è rimasto praticamente invariato**, con solo lievi aggiustamenti basati sul fatturato in valuta, sull'emissione di obbligazioni da parte di società non finanziarie e sui pagamenti Swift. Inoltre, le riserve sono prevalentemente investite in attività sicure e liquide, ma **l'universo degli investimenti non in dollari rimane troppo piccolo e frammentato**



per assorbire la domanda di riserve, soprattutto nei Paesi EM che sono tra i maggiori fornitori di materie prime e hanno criticato maggiormente la loro dipendenza dal dollaro. In un contesto macroeconomico globale mai così impreve-

dibile, la tecnologia, ancora una volta ha il ruolo di grande protagonista in quanto **la trasformazione digitale è motore globale** per costruire economie dinamiche, sostenibili e innovative per una crescita inclusiva, offrendo alternative alla centralità del dollaro Usa. Una gran parte delle risorse del Pnrr è infatti indirizzato a sostenere digitalizzazione, innovazione e transizione ecologica. Ma ciò potrebbe anche frammentare ulteriormente il sistema finanziario e il commercio globale assieme alla maggiore diversificazione della domanda di petrolio che – se persistenti – sono destinate a rafforzare l'interesse per le alternative al dollaro. I Paesi del Golfo, che svolgono un ruolo cruciale nel sostenere l'USD (ad esempio attraverso i prezzi del petrolio e le ingenti riserve per mantenere l'ancoraggio), guardano sempre più alla Cina a causa dei cambiamenti strutturali del mercato petrolifero.

La **fine dell'egemonia del dollaro** avrebbe nell'immediato un impatto pesante su un'economia dominata dal livello finanziario. **Per l'economia veronese tali sommovimenti prospettano riflessi sull'export di vino, carni, abbigliamento e marmo e sulle acquisizioni di aziende.** Il +12,7% di incremento dell'export nel primo trimestre 2023 rispetto allo stesso periodo del 2022 è ancora influenzato da dinamiche inflattive.■

SOFTWARE E SOLUZIONI

PER LE AZIENDE ED I PROFESSIONISTI



Amministrazione
del personale



Gestionale
risorse umane



Archiviazione
documentale



Firma elettronica



App HR
People



ERP



MES



Formazione



Sempre più imprese veronesi attingono ai propri **RISPARMI**

L'aumento continuo dei tassi di interesse medi applicati alle diverse linee di finanziamento ha portato a rivedere al ribasso le aspettative di investimenti e di crescita. La priorità: rivedere i piani finanziari

Alessio Zordan *Responsabile Mercati Fidi Nord Est*

Per quel che ci riguarda più da vicino, è la Cgia di Mestre a lanciare un allarme preoccupante, a seguito del suo ultimo studio elaborato sui dati della Banca Centrale Europea, ovvero che **le banche in Veneto faticano da mesi a mantenere il proprio supporto creditizio alle imprese del territorio.**

Sono oltre un miliardo e 100 milioni di euro in meno i crediti resi disponibili dagli istituti di credito in favore delle imprese del Veronese. La provincia scaligera, in termini assoluti, segna la peggiore flessione registrata a livello regionale sul fronte dei cosiddetti impieghi vivi dell'ultimo anno (maggio 2023 sullo stesso mese del 2022), pari ad una variazione percentuale negativa del 6,8%. Peggio di Verona, solamente in termini percentuali, troviamo Padova con un -7,2% e Rovigo con un -8,7%, quest'ultima seppure su volumi assoluti decisamente più contenuti.

A quanto risulta dal Centro studi le cause non dipenderebbero dal fatto che la stagione economica in corso risulti poco florida, poiché la richiesta di credito parrebbe comunque esserci. L'aumento continuo dei tassi di interesse medi applicati alle diverse linee di finanziamento, che purtroppo non ci si attende potrà arrestarsi nel breve periodo, e che evidentemente non potrà tornare sui livelli di un anno fa, ha portato molte imprese a **rivedere al ribasso le aspettative di investimenti e di crescita.**

Ora che la remunerazione dei depositi è tra le più basse in Europa mentre i tassi sui finanziamenti, il cosiddetto costo del



denaro, superano abbondantemente il 4%, **le imprese hanno preferito**, e pare stiano continuando a mantenere tale approccio, **attingere ai propri risparmi, così come a quella liquidità accantonata durante gli anni di pandemia**, va detto anche ricorrendo a credito erogato a condizioni particolarmente favorevoli.

Meglio quindi rimborsare anticipatamente quei finanziamenti che oggi andrebbero a pesare eccessivamente sul conto economico alla voce degli oneri finanziari, riducendo quella marginalità, soprattutto per le imprese manifatturiere, già da tempo sotto pressione per i costi energetici e di approvvigionamento delle materie prime, ancora a prezzi elevati, e "minacciata" da costi del personale in tendenziale aumento per effetto di una domanda in aumento e di un'offerta invece che pare non essere sufficientemente adeguata.

E sarebbero soprattutto le imprese del settore manifatturiero a originare la gran parte della domanda di credito, le stesse imprese che devono affrontare una situazione di rallentamento dell'economia mondiale e che per questo hanno bisogno di continuare ad investire. Purtroppo **i contributi previsti in tal senso dal PNRR sono in ritardo** e ancora una volta le imprese preferiscono restare alla finestra, sperando però di tornare presto a correre.

Le banche locali confermano la volontà di voler essere partner affidabili delle imprese, e nuovi attori finanziari, seppure talvolta risultino essere delle "meteore", continuano a proporsi con strumenti alternativi, o per meglio dire complementari. È certamente **importante che le imprese rivedano i propri piani finanziari** ma la speranza è che non rimodulino troppo i propri programmi di investimento. ■

Verona Stone District il potenziale associativo

Filiberto Semenzin *Presidente Verona Stone District Scarl Referente Distretto Industriale Veneto del "marmo e pietra del veronese"*

Il Distretto Veneto, rappresentato dal **Verona Stone District**, è un'eccellenza italiana conosciuta a livello mondiale: raccoglie un bacino di **734 imprese** che operano su tutta la filiera della lavorazione e della commercializzazione delle pietre naturali.

Nell'ambito della propria strategia di valorizzazione e sviluppo a favore dell'intero settore, è stato affidato a Research Dogma, Istituto di ricerca specializzato nei temi della comunicazione con particolare riguardo all'ambito associativo, una ricerca volta a qualificare Verona Stone District come hub dell'eccellenza mondiale della filiera, a diffonderne a livello internazionale la notorietà e la reputazione, a generare senso di appartenenza rendendolo il più possibile funzionale.

Il Verona Stone District potrebbe, al di là dei compiti di rappresentanza istituzionale, **rafforzare la sua identità di hub di servizio** a favore del Distretto e delle sue imprese, fornendo potenzialmente supporti e competenze orientati al business e alla integrazione sinergica fra associati, diventare un fattore di ulteriore qualificazione per le aziende al fine di migliorare la loro competitività sul mercato facilitando l'affermazione del brand dell'impresa, costruire **awareness e reputation di sistema** per supportare e facilitare l'affermazione della marca della singola impresa, aiutare le PMI del settore a sviluppare politiche di marketing di scala – inaffrontabili singolarmente – per aggredire i mercati (fiere all'estero, missioni, incoming, campagne...), costruire un sistema di supporti, specializzazioni e competenze a fattore comune, generando un clima collaborativo e "coo-mpetitivo" in seno al Distretto dove **cooperazione ed eventuale competizione sui mercati** trovano un equilibrio virtuoso.

Già a partire dall'edizione di Marmomac 2023, abbiamo voluto che lo stand del Distretto segnasse, anche dal punto di vista organizzativo e di immagine, una presenza di "transizione", cercando di mettere in risalto alcuni concetti che ne caratterizzino i passi futuri: visibilità e reputazione, vivacità e senso di appartenenza da parte delle imprese,

racconto della filiera e delle sue virtù, essere vera reception e occasione di incontro per le relazioni istituzionali oltre che per le stesse imprese. Una sorta di "**portale d'ingresso**" per accedere al più grande, importante e qualificato hub mondiale della lavorazione della pietra naturale. Il nostro Distretto, per i numeri, *l'heritage*, le competenze e la qualità delle aziende che vi fanno parte è indubbiamente un **grande "sistema" per la trasformazione qualificata della pietra naturale** proveniente da tutto il mondo. Anzi, possiamo affermare che rappresenta l'hub mondiale per eccellenza della pietra; per questo nel nostro stand esplicitiamo l'intera *supply chain*: estrazione, taglio, levigatura, lucidatura, protezione delle lastre, rivestimenti in serie e su misura, lavorazione del massello, progettazione e posa, commercializzazione, trasporti e logistica, costruzione delle più moderne macchine.

Valori unici al mondo. Perché il materiale che "passa dal Distretto" diventa il migliore, il più bello e prezioso. Ma non solo. Attraverso la nostra scuola salesiana "Arte e automazione del marmo", **formiamo i migliori tecnici del settore**. Insomma, siamo convinti che il nostro sistema di imprese del Distretto abbia tanto da dire e fare in un futuro che le vedrà ancora protagoniste di crescita e sviluppo che, se attuati assieme, ne aumenteranno il valore. ■



La leadership? Si impara facendo

Percorso formativo sulla gestione (efficace) delle ostilità titolare-dipendente

Il rapporto tra titolare e dipendente incontra, talvolta, delle ostilità non sempre di facile gestione all'interno dei luoghi di lavoro. Il tema è al centro del percorso **Social Skills Coaching**, organizzato dall'Ufficio Formazione di Confimi Apindustria Verona, in collaborazione con il gruppo Apidonne e con il patrocinio del Comune di San Giovanni Lupatoto, all'interno del progetto **Fare Impresa: giovani, donne e territorio**, presentato da Apiservizi, società di servizi di Confimi Apindustria Verona in collaborazione con il Comitato intercomunale per le Politiche giovanili e con il contributo della Camera di Commercio di Verona.

Il lavoratore lamenta i propri "diritti"; il titolare reclama i "doveri" che possono, in taluni casi, essere messi

centrata sulla leadership, sulla comunicazione e metacomunicazione, sulla autostima e autoefficacia, sulle trappole mentali. Una seconda parte, di tipo esperienziale, prevede un'esperienza di gaming: un gioco interattivo in cui ciascun partecipante ha la possibilità di confrontarsi con il proprio stile di leadership. Filo conduttore della giornata è "si impara, facendo" e mettendosi in gioco.

Il corso si rivolge al gruppo di Apidonne e ad imprenditrici, manager e responsabili di funzione donne, di tutto il territorio di Verona e provincia. ■

Fondimpresa: il nuovo Catalogo Corsi

È disponibile il **nuovo Catalogo Corsi Fondimpresa**, con opportunità che spaziano dalla comunicazione al perfezionamento delle lingue straniere, dal digital all'imprenditoria.

Sono cinque le aree di riferimento, all'interno delle quali si possono individuare **15 diversi corsi finanziati**:

Area Comunicazione

- L'arte della comunicazione efficace
- L'arte di parlare in pubblico
- Comunicare in italiano

Area Competenze personali / Imparare ad imparare

- L'organizzazione di ambienti complessi
- Sviluppare le proprie potenzialità e quelle dei collaboratori

Area Linguistica

- Listening & Speaking in English – Conversation
- English for business – Work instruments

Area Digital

- Business Intelligence per le PMI
- Creare database di dati – Corso Excel
- Corso Microsoft Office
- Corso Google Professional

Area Imprenditoria

- La sostenibilità EGS: la pratica aziendale
- HR Academy: la gestione delle risorse umane
- HR Academy: sviluppare team work
- Il sistema integrato del controllo di gestione

Ogni azienda aderente a Fondimpresa ha la possibilità di iscriversi e finanziare i corsi scelti per i propri dipendenti. Per informazioni e iscrizioni chiamare il numero 045.8102001 oppure contattare: Valentina Bighignoli v.bighignoli@apiverona.net o Laura Benassù l.benassu@apiverona.net.



in secondo piano rispetto alle esigenze produttive e globali dell'azienda. Il dipendente chiede, pretende, porta il proprio percepito e giustificazioni. Il titolare si trova in una situazione non sempre facile: "Accordo la richiesta? E se non lo faccio, il dipendente si licenzia?". In questa logica, il titolare cede e asseconda la richiesta. Come ci si sente poi? In trappola, sotto scacco, non autorevoli rispetto al dipendente che, quasi, sembra assumere un ruolo di potere e comando sul titolare stesso.

Della durata di 8 ore, il corso è tenuto dalla formatrice e coach Maria Cristina Caccia. Il percorso formativo mira a **focalizzare situazioni borderline e trovare gli strumenti più indicati con i quali fronteggiare questo tipo di situazioni in modo efficace**. Una prima parte teorica è in-

Al servizio delle aziende per cogliere le opportunità di agevolazione

Il servizio offerto dall'**Ufficio bandi e finanziamenti** consente alle aziende di tenere monitorate tutte le opportunità di contributi e/o finanziamenti funzionali a diverse tipologie di investimento. Ad esempio: acquisto o sostituzione di macchinari o impianti, ricerca e sviluppo, formazione, interventi di digitalizzazione, internazionalizzazione, interventi strutturali. Gli operatori curano il monitoraggio delle opportunità, la pubblicazione di circolari informative, l'analisi dei fabbisogni aziendali, la progettazione e la predisposizione della domanda di contributo, la gestione organizzativa e la rendicontazione dei progetti.

Attività informative realizzate per gli associati nel 2022:

- 5 seminari informativi tematici sulle opportunità di finanziamento
- 20 audit in Associazione "one to one"
- oltre 60 audit presso le aziende associate
- oltre 500 richieste di informazione via mail e telefono

Alcuni dei **progetti di finanziamento realizzati** nel 2022:

- Bando per investimenti - Dgr 1510 Regione Veneto (Fesr) – 4 progetti realizzati, spese per 4 milioni di euro, richiesti contributi per 500mila
- Bando artigiani Dgr 865 Regione Veneto – 2 progetti realizzati e richiesti contributi per 150mila
- Bando impresa femminile 2023 - Dgr 115 Regione Veneto – 10 progetti presentati e richiesti contributi per 180mila
- Voucher Camera di Commercio di Verona 2022



Internazionalizzazione – 7 progetti presentati, spese per 100mila euro e richiesti contributi per 40mila

Digitalizzazione – 10 progetti presentati, spese per 500mila euro e richiesti contributi per 100mila

- Credito d'imposta formazione 4.0, beni strumentali, ricerca e sviluppo – 40 progetti presentati e richiesti contributi per 2 milioni di euro

- Audit 4.0 per analisi mantenimento requisiti – 25 pratiche gestite

- Bando marchi 2022 – 1 progetto pre-

sentato e richiesti contributi per 12mila euro

- Sace Simest Bando patrimonializzazione e transizione digitale – 10 progetti presentati, spese per 6 milioni di euro, di cui richiesti contributi a fondo perduto per 100mila e a tasso agevolato 3,5 milioni

- Legge Sabatini – 3 progetti realizzati e richiesti contributi per 200mila euro

Per maggiori informazioni: www.apiverona.it/bandi-e-finanziamenti/; email bandi@apiverona.net. ■



Il nuovo **Regolamento** Macchine 2023/1230

Alessandro Turella

Il 29 giugno scorso è stato pubblicato il nuovo **Regolamento (UE) 2023/1230 relativo alle macchine**, che andrà a sostituire la Direttiva Macchine 2006/42/CE, pubblicata nel 2006 e recepita in Italia con DPR 17/2010.

La direttiva (che prevede un recepimento da parte degli Stati membri) viene quindi trasformata in un regolamento (atto legislativo direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri). La conversione della direttiva in regolamento permette di ridurre i ritardi nel recepimento.

Fino al 19 gennaio 2027 le macchine dovranno essere conformi ai requisiti della direttiva 2006/42/CE e dichiarate conformi a tale direttiva; non sarà possibile applicare il regolamento (UE) 2023/1230.

Dal 20 Gennaio 2027 le macchine dovranno essere conformi ai requisiti del regolamento (UE) 2023/1230 e accompagnate da una dichiarazione di conformità UE.



mi ai requisiti del regolamento (UE) 2023/1230 e accompagnate da una dichiarazione di conformità UE.

Il nuovo regolamento verrà applicato dal 20 gennaio 2027, ovvero 42 mesi dopo la entrata in vigore, e in pari data verrà abrogata l'attuale direttiva 2006/42/CE.

Principali novità

Modifiche sostanziali. La direttiva macchine si applica alle macchine nuove e finora non ha mai preso in considerazione gli interventi di modifica. Invece il nuovo Regolamento riguarda anche i prodotti che hanno subito **“modifiche sostanziali”**. In questo caso il soggetto che apporta tali modifiche deve soddisfare tutti gli obblighi previsti dal regolamento per i fabbricanti.

Operatori economici. Coerentemente con quanto stabilito dal nuovo quadro legislativo, nel nuovo Regolamento Macchine sono state introdotte le **figure dell'importatore e del distributore**.

Nuovi componenti di sicurezza. I componenti di sicurezza rientrano nel campo di applicazione della direttiva macchine e, come tali, devono essere **marcati CE**. Nella definizione di “componente di sicurezza” sono stati **introdotti i componenti digitali**, compreso il software; per la prima volta il regolamento macchine si applica quindi anche ad un prodotto immateriale.

Documentazione e lingua delle macchine. La lingua delle informazioni e della documentazione (istruzioni per l'uso, dichiarazione di conformità UE, interfacce uomo/macchina, avvertenze) dovrà essere **facilmente comprensibile**



metalmeccanico

agli utilizzatori e alle autorità di sorveglianza del mercato di ogni Stato membro. La documentazione potrà essere fornita in formato digitale, indicare sulla macchina e sull'imballaggio o in un documento di accompagnamento come accedere alle istruzioni digitali.

Intelligenza artificiale. Il nuovo regolamento si applica ai sistemi che utilizzano tecnologie di intelligenza artificiale per gli aspetti che riguardano le **possibili influenze sulla sicurezza**. In particolare, la valutazione dei rischi dovrà tenere conto dell'evoluzione del comportamento dei macchinari progettati per funzionare con diversi livelli di autonomia.

Cybersicurezza. I circuiti di comando che svolgono funzioni di sicurezza dovranno essere progettati in modo da **evitare** che **attacchi malevoli** possano causare comportamenti pericolosi delle macchine.

Collaborazione uomo-macchina. I tradizionali metodi di protezione delle

persone mediante segregazione delle zone pericolose possono non essere più adatti quando gli uomini e le macchine devono condividere uno spazio di lavoro comune, come avviene nelle applicazioni con "cobot" (robot collaborativi).

Prodotti ad alto rischio. L'allegato IV della direttiva 2006/42/CE, contenente l'elenco dei prodotti considerati ad alto rischio, è diventato l'allegato I del nuovo Regolamento. Per **sei categorie di prodotto** non è più prevista la possibilità per il fabbricante di applicare la procedura di valutazione della conformità con controllo interno sulla fabbricazione e quindi, per questi prodotti, sarà sempre necessario l'intervento di un organismo notificato.

Nuova Dichiarazione di conformità UE. La dichiarazione CE di conformità è stata sostituita nel nuovo Regolamento macchine da una dichiarazione di conformità UE, in linea con il nuovo quadro legislativo. ■

PERLINI

ABBIGLIAMENTO da LAVORO & ANTINFORTUNISTICA

SICUREZZA SUL LAVORO

- Dispositivi di Protezione Individuale D.P.I.
- Scarpe antinfortunistiche
- Abbigliamento da lavoro - alta visibilità
- Protezione vista, udito e vie respiratorie
- Anticaduta
- Cassette e valigette per il pronto soccorso
- Personalizzazioni con ricamo o stampa

Via Roveggia 2a, - 37136 Verona (VR)

Tel. +39 045 500759

info@perliniworkwear.it

PARCHEGGIO RISERVATO AI CLIENTI

PERLINIWORKWEAR.IT



RISERVATO AI SOCI API
Ritaglia questo coupon e avrai uno sconto del 20%

*** l'offerta non è cumulabile ed è valida solo se si presenta un coupon ritagliato direttamente dalla rivista stampata



La task force **PMI 4.0**

La rete di competenze integrate per il Progetto Manifattura Italiana 4.0

Domenico Galia *Presidente e manager di Rete PMI 4.0*

PMI 4.0, Progetto Manifattura Italiana 4.0, è una rete di impresa costituita per aggregare e integrare in ambito nazionale e internazionale competenze e tecnologie. Di fatto è una “task force” per affiancare le imprese nel processo di evoluzione del proprio modello produttivo verso le Transizioni Digitale ed Ecologica.

Per attuare questi obiettivi, PMI 4.0 ha già sottoscritto con alcune territoriali di Confimi Industria **accordi di Partenariato** che consentiranno di operare in stretta collaborazione per offrire alle aziende associate, oltre ai servizi tradizionali, anche quelli orientati alla due Transizioni, a partire da piani formativi specifici rivolti agli imprenditori, per accrescerne la consapevolezza, e ai loro addetti per riqualificarli.

Oltre ai servizi, PMI 4.0 propone anche **tematiche progettuali** come la costituzione di una Rir (Rete Innovativa Regionale) veneta, che consentirà alle

imprese di sperimentare nuovi modelli produttivi basati sulle emergenti tecnologie di realtà Virtuale e Aumentata, ovvero orientati al Web 4.0 e ambienti virtuali o Metaverso Industriale. Tra le prime applicazioni previste dal progetto, c'è quella di valorizzare l'Identità della Produzione Manifatturiera Veneta, con il coinvolgimento delle nuove generazioni e dei veneti nel mondo.

Crm Confimi è un altro progetto “di sistema” in ambito nazionale proposto da PMI 4.0 alle territoriali di Confimi Industria, ovvero un'**innovativa procedura di Crm** già adottata dalla territoriale di Apindustria Confimi Vicenza, la quale, con l'esperienza maturata in anni analisi, l'ha personalizzata in base alle proprie esigenze operative e gestionali. Di fatto sono molto simili a quelle di tante altre territoriali che, se decideranno di adottarla a loro volta, potranno usufruire di una soluzione in-

novativa, adatta alle proprie esigenze, già collaudata e che consentirà loro di



Da sinistra, Walter Togni e Domenico Galia

migliorare i servizi rivolti ai propri associati nonché di ridurre i costi operativi.

L'adozione del Crm da parte di più territoriali consentirebbe alla confederazione di poter disporre di una base dati – di tipo aggregato – sulla quale poter effettuare elaborazioni di qualsiasi natura (es. quali Ccnl adottano gli associati, a quale Fondo Interprofessionale versano il contributo, volume d'affari, numero/tipologia di addetti, sui mercati esteri ecc.) nonché di raggiungere un'importante economia di scala a vantaggio di tutto il sistema confederale. Inoltre, ciò risponderebbe a un'esigenza molto ambita e richiesta da tempo da tutti gli associati: poter effettuare ricerche su filiere produttive, materie prime, prodotti, risorse umane nonché per individuare partner per condividere progetti o partecipare a fiere o missioni all'estero.

Altra iniziativa da parte di PMI 4.0, è la **proposta di un servizio erogato tramite una piattaforma in cloud**, che svolge la funzione di **"assistenza finanziaria"**, pensata per "parlare" all'azienda proprio come se parlasse con un consulente esperto in analisi aziendale, gestione finanziaria di impresa, rating bancario, miglioramento del rapporto banca impresa, massimizzazione del profitto. Le funzionalità della procedura sono pensate per rendere semplice ciò che è complesso, rispondendo in modo specifico alle attuali esigenze aziendali che prevedono verifiche per: il risanamento e miglioramento del rating bancario; il miglioramento delle condizioni bancarie e riduzione delle garanzie; il miglioramento della reputazione aziendale sulle banche dati; l'implementazione adeguato assetto organizzativo ex L. 155/2017; la verifica della continuità aziendale per la tutela del patrimonio degli amministratori; la previsione dei bisogni futuri di liquidità; l'analisi di bilancio e misurazione delle performance aziendali; l'ottenimento semplificato dei finanziamenti bancari; il monitoraggio indicatori della crisi in base alla previsione del Codice della crisi e dell'insolvenza.

L'altro tema importante riguarda la **progettazione europea**, in quanto Rete PMI 4.0, attraverso le relazioni intrattenute con la European Digital Sme Alliance, costituisce un raccordo operativo tra l'Europa e le imprese e tale legame ha consentito a Confimi Industria di poter realizzare, in qualità di capofila, il suo primo progetto finanziato dalla Commissione Europea, denominato Iresdes 4.0, che si è concluso lo scorso mese di febbraio, e di poterne iniziare uno nuovo denominato Value Factoring Smes.

Grazie a tale collaborazione, Rete PMI 4.0 fa partecipare i propri esperti alla European Green Digital Coalition e ai vari gruppi di lavoro europei che si occupano di Blockchain e Intelligenza Artificiale, nonché di poter distribuire gratuitamente le guide europee sulla Cybersecurity e la Blockchain destinate alle imprese che, per tale scopo, sono state tradotte in italiano.

Rete PMI 4.0 è **attiva in ambito internazionale** e sta monitorando con molta attenzione le opportunità che deriveranno dal processo di ricostruzione dell'Ucraina, avendo partecipato al Forum ReBuilt Ukraine di Varsavia e alla Conferenza bilaterale sulla rico-

struzione dell'Ucraina di Roma e dalla cooperazione con la Tunisia.

Rete PMI 4.0, è stata recentemente designata da Confimi Industria Digitale ad assumerne le funzioni operative. La prima azione conseguente a tale incarico sarà l'organizzazione del **convegno pubblico che si svolgerà a Torino il 20 ottobre**, che prevede due tavole rotonde sul Cyberbullismo e la proposta di un progetto pilota per istituire in tutte le scuole, a partire dalle primarie, la materia Educazione al digitale.

Per concludere, la proposta di Rete PMI 4.0 alle territoriali di Confimi Industria non è di natura commerciale ma è basata su un rapporto di cooperazione strategica per affrontare temi molto complessi che non possono essere gestite da soli, come per esempio quello dell'Intelligenza Artificiale, e per offrire alle imprese associate servizi e consulenze innovativi, che permetteranno di innalzare il loro vantaggio competitivo, consentendo in tal modo alle associazioni di essere propositive e in linea con la rapida evoluzione delle tecnologie, quindi di poter fidelizzare i propri associati e di attuare nuovi piani di marketing associativo. ■



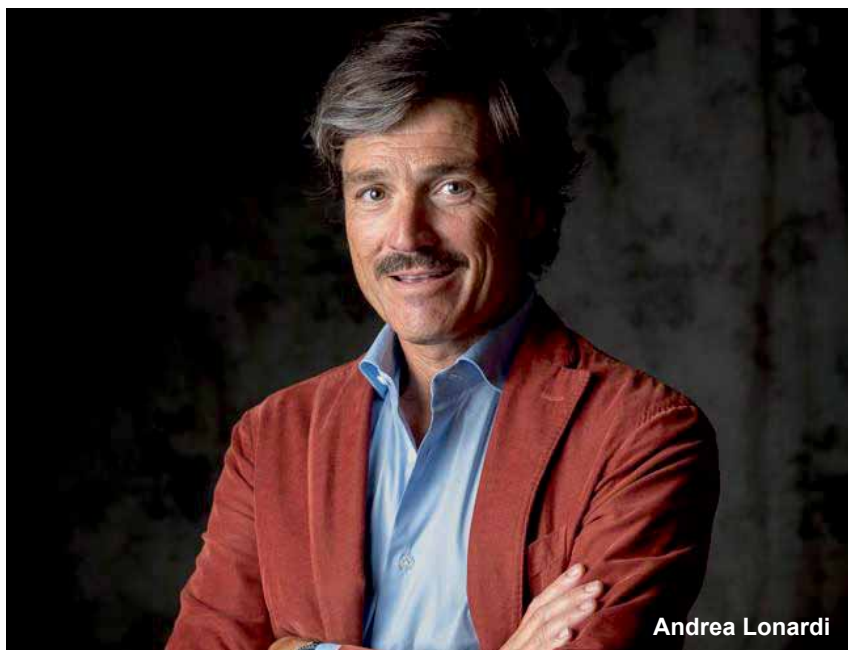
Andrea Lonardi nominato Master of Wine

Veronese, entra nella rosa dei 414 “maestri del vino” scelti dal prestigioso Istituto londinese

Il veronese **Andrea Lonardi**, classe 1974, direttore operativo di Angelini Wines & Estates, vicepresidente del Consorzio tutela vini Valpolicella e consigliere di Unione italiana vini (Uiv), è stato eletto il nuovo **Master of Wine italiano**. Dopo Gabriele Gorelli nel 2021, Lonardi è il **secondo italiano a tagliare questo**

legge nelle motivazioni: **“Andrea è un wine manager che si distingue per il suo approccio dinamico e unico orientato al prodotto**, con esperienza diffusa in diverse regioni e mercati. Ciò ha origine dall’istruzione e dalla formazione globale, che va dall’Italia, alla Francia, agli Stati Uniti, con varie posizioni multidisciplinari all’interno

che non a caso provengono da due territori particolarmente vocati come Montalcino e la Valpolicella, avranno la responsabilità di portare con sé il vigneto Italia nel mondo e speriamo che nel prossimo futuro la community tricolore possa crescere ancora». ■



Andrea Lonardi

importante traguardo, istituito dall’Institute of Masters of Wine di Londra. Ad oggi i Master of Wine sono 414 provenienti da 31 Paesi. L’Istituto londinese da 70 anni lavora su una comunità di **“maestri del vino”** in rappresentanza di un’ampia varietà di professioni nel mondo tra consulenti, viticoltori, giornalisti, sommelier, educatori, acquirenti, accademici. Si

dell’industria del vino”. Tra i primi a congratularsi per il riconoscimento, l’**Unione Italiana Vini**, come sottolineato dal **presidente Lamberto Frescobaldi**: «Questa nomina, meritatissima, ci rende entusiasti ma allo stesso tempo ci fa riflettere di come il nostro settore abbia sempre più bisogno di figure di questo spessore. Gabriele Gorelli e Andrea Lonardi,

Gestione delle etichette alimentari e ambientali: c’è uno sportello dedicato

Apindustria propone il servizio **Sportello Etichettatura** per fornire risposte sulla **corretta gestione delle etichettature alimentari e ambientali** degli imballaggi, Plastic Tax e Conai e per ogni quesito collegato a questa normativa.

Nell’ambito di incontri individuali in modalità on line sarà possibile effettuare una consulenza gratuita per: verificare se le proprie etichette sono corrette da un punto di vista normativo e specifico per materiale; comprendere le prassi da mettere in atto per eventuali esportazioni di imballaggi; verificare la regolarità delle procedure in caso di ottemperanza alle normative sulla “plastic tax”; controllare le posizioni Conai delle aziende.

Lo **sportello è gratuito e riservato alle aziende associate**. Alla fine dell’incontro, sarà consegnata una prima valutazione generale e contestualmente sarà data la possibilità di avere una consulenza specifica e approfondita (a costi convenzionati per l’associato) per lo svolgimento delle specifiche pratiche.

In questi tempi di **energia volatile**
il servizio di **Apindustria** è **solido**



Club
Energia
e**Gas**



La tutela dell'ambiente

Normativa, formazione e dintorni per proteggere un bene tra i più preziosi che dobbiamo gestire come esseri umani

Giovanni Cadeddu *Esperto ambientale collaboratore Confimi Industria*

Il periodo estivo, con i suoi momenti di vacanza e di pausa dal lavoro, può diventare una parentesi dove alcuni pensieri, che non siano il rincorrere frenetico delle incombenze ordinarie, possono essere maggiormente coltivati.

L'estate poi, con gli spostamenti verso i luoghi di villeggiatura, ci permette di apprezzare i posti, anche nei minimi dettagli, che alla velocità dell'ordinarietà del nostro tempo non abbiamo l'opportunità di notare. E allora strade, città, borghi, oasi naturali e non, spiagge, colline, montagne e fiumi li possiamo vivere fin nel minimo particolare. E quello che vediamo, quello che osserviamo, non sempre ci restituisce i risultati sperati. Anzi, a volte abbiamo visioni che possiamo definire raccapriccianti.

In moltissimi, troppi ambienti, ci imbattiamo in incuria, inciviltà e si trovano ancora quantità di rifiuti abbandonati e dispersi che non possiamo più tollerare. Luoghi incantevoli dove purtroppo però non manca il passaggio incivile dell'uomo. Per rendersene veramente conto, bisognerebbe fare l'esperienza di prendere un sacchetto e iniziare a raccogliere tutto quello che si trova in giro e non ci dovrebbe essere. A quel punto tutto ci risulterebbe lampante, più immediatamente quantificabile!

Pensando a questo o vivendolo in prima persona, tanti aspetti sono la vera chiave per avviare un percorso che può raggiungere risultati di successo. **La sostenibilità** tanto decantata in questi



ultimi anni, l'applicazione e il miglioramento della normativa ambientale, **la conoscenza** profonda della situazione generale dei vari sistemi di raccolta dei rifiuti, la conoscenza (vera) dei diversi tipi di impiantistica e tecnologia, ma soprattutto la conoscenza della strategia futura di progettazione e sperimentazione nella tutela dell'ambiente.

In tutto questo quanto diventa importante la **divulgazione delle informazioni e delle notizie per creare la cultura del rispetto e della tutela dell'ambiente**. Di ambiente bisogna parlare e in

modo quantitativamente molto superiore rispetto a quello che si fa oggi. Con competenza e per prima cosa fra tutti, per il bene profondo e utile dell'ambiente stesso. E allora, quando affrontiamo il tema della sostenibilità il vero senso dell'argomento, la parola chiave, è strategia. **Strategia** intesa come visione di insieme, capacità di avere un campo visivo il più panoramico possibile. Non mera compilazione di moduli o di settori a compartimenti stagni.

Lavorare a vari livelli, a seconda dei target di soggetti da raggiungere diventa importantissimo per ognuno di noi da privato cittadino o da persona impegnata nell'ambito lavorativo, politico, professionale che sia.

Da privati cittadini, anche le piccole scelte possono diventare di grande importanza. La coscienza civica nella scrupolosa e precisa raccolta differenziata, nella segnalazione di eventuali situazioni ambientali critiche per la presenza di rifiuti abbandonati può essere un grande im-

pegno ma di sicuro successo. I rifiuti che produciamo in ambito domestico sono in continua incontrollabile ascesa. In qualcosa dobbiamo intervenire.

Da lavoratori, professionisti o in qualsiasi modo impegnati nell'ambito lavorativo, la formazione diventa l'obbligo di base. Lo studio, la curiosità, l'aggiornamento sono l'unico strumento per capire, per osservare correttamente lo sviluppo di una materia così delicata. Per capire il senso delle normative, lo scopo, il senso per il quale dobbiamo fare una cosa piuttosto che un'altra. Allora sì che potremo acquisire quella conoscenza che è veramente utile per essere soggetti attivi nel proporre cambiamenti, miglioramenti o semplificazioni.

La tutela dell'ambiente è dei singoli sicuramente, ma su larga scala non può prescindere da una politica che si eleva dalla scala regionale a quella nazionale, sovranazionale e mondiale. Allora quando si arriverà ad avere una conoscenza

più approfondita degli argomenti, anche tecnici; allora probabilmente si arriverà a dire che l'obiettivo non è quello di "fare di meno", ma probabilmente il traguardo sarà far fare di più a quei Paesi che ad oggi sono ancora molto arretrati su questi argomenti. E, ancora una volta torna in gioco la sostenibilità. In questo caso per convincere chi non si è ancora allineato a certi standard, a farlo al più presto.

In conclusione, l'evoluzione in questo settore può passare solo attraverso un **impegno futuro ancor più elevato.** Con un coinvolgimento dal basso verso l'alto che permetta una veloce evoluzione di pensieri e idee per il futuro. Perché, al di là di tutto, **se la "casa" in cui viviamo è e sarà più vivibile, più pulita, non potrà che essere di giovamento per tutti.** Ci aspetta quindi, fin da subito, un autunno-inverno ricco di formazione, informazione e aggiornamento per continuare il lungo cammino percorso fino ad oggi. Le novità non sembrano mancare. ■



**CAPITAL
MAISON**

SERVIZI IMMOBILIARI



CAPITAL MAISON
Piazza Cittadella, 18 - 37122 Verona
Tel. +39 045 800 41 11
info@capitalmaison.it
www.capitalmaison.it

Verona - Villa Veneta

Porzione di Villa Veneta a 10 minuti dal centro di Verona di ca. 500 mq. con parco e piscina.

La disciplina sulla riduzione del capitale sociale



Cristiano Maccagnani *Dottore commercialista - Revisore legale*

Le perdite di esercizio nelle società di capitali (Srl, Spa, Sapa), sono casi piuttosto frequenti e possono compromettere la condizione di equilibrio economico dell'impresa. Gli artt. 2446 e 2447 (2482-bis e 2482-ter per le Srl) del codice civile normano questo argomento e disciplinano le modalità con cui l'organo amministrativo deve riportare in stabilità la gestione societaria. La riduzione del capitale sociale per perdite richiede un intervento differente a seconda che la perdita del capitale sia inferiore o superiore a un terzo del capitale.

Capitale sociale e patrimonio sociale (patrimonio netto)

Distinguiamo il capitale sociale dal patrimonio sociale.

Il **patrimonio sociale o patrimonio netto** (art. 2740 c.c.) **in una società è il complesso dei rapporti giuridici attivi e passivi** di cui ne fanno capo. All'atto della costituzione della società, esso si compone dei **conferimenti** eseguiti dai soci (o promessi). Poi con l'operatività la società subisce continue variazioni in aumento o in diminuzione del patrimonio. La sua consistenza è verificata nella redazione del bilancio di esercizio; costituisce la garanzia principale dei creditori della società.

Il capitale sociale è un'entità numerica, che esprime il

valore in denaro dei conferimenti come risultante dalla valutazione compiuta nell'atto costitutivo della società. Indica la frazione (quota ideale) del patrimonio netto non distribuibile tra i soci. L'importo dello stesso è iscritto in bilancio. Dunque, i creditori possono fare affidamento, per soddisfare i propri crediti, su un attivo patrimoniale eccedente le passività; per un valore corrispondente almeno all'ammontare del capitale sociale.

Nel Bilancio è collocato nell'area patrimonio Netto subito dopo l'Attivo e prima delle Passività. Totale attività = Patrimonio Netto + Passività

La riduzione del capitale sociale per perdite

Al verificarsi di perdite, perciò il **patrimonio netto** della società può scendere **al di sotto del capitale sociale nominale**. Con la riduzione del capitale sociale per perdite si adegua la cifra del capitale sociale nominale all'attuale minor valore del capitale reale. È questa una riduzione puramente nominale che non comporta di per sé alcuna riduzione del patrimonio sociale che in effetti si è già verificata per effetto delle perdite subite dalla società (artt. 2446 e 2447; 2482-bis e 2482-ter per le Srl) del codice civile. La disciplina della riduzione del capitale sociale per perdite è diversa a seconda che la perdita

del capitale sia o meno superiore ad un terzo; in quest'ultimo caso, a seconda che il capitale sociale sia sceso o meno al di sotto del minimo legale.

• **Le perdite inferiori a un terzo del capitale**

Se la perdita del capitale sociale non è superiore a un terzo, la società non è **obbligata a ridurre il capitale**. È necessario che le perdite erodano tutte le riserve: non si ha infatti perdita del capitale fin quando l'importo delle perdite non supera l'ammontare delle riserve. Per la copertura della perdita di esercizio, occorre dapprima **ridurre le riserve** con questo un ordine prestabilito: le riserve volontarie o facoltative; le riserve statutarie, libere e vincolate; i fondi di rivalutazione, la parte di riserva da sovrapprezzo equiparata alla riserva legale e la riserva legale.

• **Le perdite superiori a un terzo del capitale**

Quando il capitale è diminuito di **oltre un terzo**, la riduzione del capitale sociale è **obbligatoria**. Dunque, il valore totale del patrimonio netto è inferiore ai 2/3 del capitale sociale. La perdita deve essere al netto anche degli utili di periodo che si manifestano dopo la chiusura del bilancio.

L'art. 2446 c.c. dispone che **gli amministratori devono convocare “senza indugio” l'assemblea straordinaria** e sottoporre ai soci una **relazione** sulla situazione patrimoniale della società. La mancata adozione dei provvedimenti necessari costituisce potenziale fonte di danno per la società e i terzi e giustifica la revoca degli amministratori e la nomina di un amministratore giudiziario, ai sensi dell'art. 2409 c.c. Gli amministratori redigono un bilancio (comprensivo dello stato patrimoniale e del conto economico), secondo i criteri di valutazione stabiliti per il **bilancio** di esercizio (non anteriore di 120 giorni), laddove si terrà conto anche degli eventuali utili di esercizio che emergono da tale bilancio straordinario.

L'assemblea dei soci sarà chiamata ad adottare **opportuni provvedimenti** tra cui: l'immediata riduzione del capitale; l'eliminazione della perdita con operazioni di ripianamento da parte dei soci la riduzione solo parziale delle perdite, che consenta ridurre la stessa a meno di un terzo; il semplice rinvio a nuovo delle perdite, qualora si ritenga che vi siano i presupposti per una copertura della medesima mediante utili che matureranno nell'esercizio successivo. Se nell'esercizio successivo la perdita non risulta diminuita a meno di un terzo, l'assemblea ordinaria che approva il bilancio di tale esercizio deve ridurre il capitale in proporzione delle perdite accertate. In mancanza, la riduzione del capitale è disposta d'ufficio dal Tribunale, con proprio decreto, su richiesta degli amministratori o dei sindaci.

• **Le perdite superiori a un terzo che hanno intaccato il capitale sociale minimo**

L'art. 2447 c.c. dispone che qualora, per effetto della perdita di oltre un terzo, il capitale scenda al di sotto del minimo legale, l'assemblea deve necessariamente deliberare o la riduzione del capitale sociale e il contemporaneo aumento a una cifra non inferiore al minimo legale, o la trasformazione della società (regola “ricapitalizza o liquidà”), pena in caso di inerzia

lo scioglimento della società (liquidazione).

• **Perdita integrale del capitale sociale**

L'art. 2447 c. c. dispone che la maggioranza dei soci potrà evitare la messa in liquidazione della società deliberando la riduzione a zero del capitale sociale e la contestuale reintegrazione dello stesso.

• **La copertura delle perdite tramite rinuncia al credito da finanziamento dei soci**

Un'alternativa all'aumento del capitale sociale (che richiede una modifica statutaria) è l'intervento finanziario diretto dei soci. In particolare, la copertura delle perdite può essere effettuata mediante rinuncia al credito vantato dai soci nei confronti della società. La rinuncia al credito è un atto unilaterale da parte dei soci, cui consegue la rinuncia all'esercizio del diritto, senza generare effetti estintivi né dell'obbligazione né del rapporto sottostante.

I crediti a cui il socio può rinunciare possono essere i più diversi. Nella maggior parte dei casi si tratta di **crediti derivanti da finanziamenti** ma può verificarsi anche una rinuncia a crediti commerciali, derivanti da cessioni di beni o prestazioni di servizi. Tuttavia, qualora il socio finanziatore rinunci alla restituzione del finanziamento erogato alla società, tale finanziamento è considerato “versamento a fondo perduto”, e contribuisce ad assorbire le eventuali perdite di bilancio. La rinuncia determina l'acquisizione definitiva al patrimonio sociale di quanto finanziato e consente il trasferimento di nuove risorse in favore della società, indipendentemente dal fatto che il finanziamento fosse stato originariamente disposto solo da alcuni dei soci. ■

Il decreto Milleproroghe

Il legislatore ha introdotto alcune norme volte a disciplinare le perdite d'esercizio relative al 2020, 2021, 2022 sospendendo, in sostanza, le regole sopra evidenziate. La perdurante crisi economica ha portato il legislatore a includere anche l'esercizio 2022, (art. 3, comma 9 del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 - decreto Milleproroghe). Grazie a queste nuove regole le perdite emerse nell'esercizio in corso alla data del 31 dicembre 2022, non si applicano gli artt. 2446, comma 2 e 3, 2447 (per le società per azioni), 2482-bis, commi 4, 5 e 6, e 2482-ter (per le società a responsabilità limitata) del codice civile e non opera la causa di scioglimento della società per riduzione o perdita del capitale sociale (di cui agli artt. 2484, comma 1, numero 4), e 2545-duodecies del codice civile. Il termine entro il quale la perdita deve risultare diminuita a meno di un terzo è il quinto esercizio successivo e fino a quella data non opera la causa di scioglimento. Le perdite emerse nell'esercizio in corso alla data del 31 dicembre 2022 devono essere distintamente indicate nella nota integrativa con specificazione, in appositi prospetti, della loro origine nonché delle movimentazioni intervenute nell'esercizio.

Turnover in azienda: criticità oppure opportunità?

Francesco Menegalli *Consulente e Formatore*

Nel post-pandemia le aziende si sono trovate ad affrontare un **turnover superiore alla media degli ultimi anni**, con punte di ricambio spesso tanto elevate da creare difficoltà significative all'organizzazione del lavoro e perdita rilevante di competenze.

Sicuramente il turnover in azienda è fisiologico, la rotazione dei dipendenti all'interno di un'organizzazione è in parte un elemento positivo e stimolante. Infatti, si considera fisiologico un ricambio di personale di circa il 5% annuo, è considerato un campanello d'allarme per l'azienda un turnover che raggiunge o supera il 10% annuo, mentre è ritenuto certamente patologico quando raggiunge il 18%, sempre su base annua.

Per l'azienda un **turnover patologico** rappresenta un **rischio di instabilità** dei processi e un elemento di diminuzione della produttività; ha un **costo** diretto e indiretto elevato; può essere inoltre **campanello d'allarme** riguardo ad una gestione non ottimale del personale e dell'organizzazione. Inoltre il turnover esasperato e patologico rappresenta una pubblicità molto negativa per l'azienda, che può avere ripercussioni sulla sua immagine e in particolare sulla sua capacità di attrarre nuovi lavoratori, in particolare tra quelli qualificati.

Il rischio di perdere personale, in particolare quello più capace e qualificato, è per questi motivi una delle maggiori preoccupazioni degli imprenditori e dei manager, vale quindi la pena domandarsi: cosa spinge un lavoratore a dare le dimissioni?

Cambiare lavoro è spesso vissuto dai lavoratori come una bocca d'ossigeno, questo perché secondo le indagini **la motivazione principale che ha spinto ben 1,6 milioni di italiani a cambiare lavoro nel 2022 è lo stress**. Le altre ragioni principali delle dimissioni sono da ricondurre alle aspettative di carriera e alla ricerca di un migliore equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Approfondendo l'indagine, alla base del malessere genericamente percepito come "stress" possono essere riconosciuti alcuni problemi ricorrenti: carichi di lavoro eccessivi, ambiente troppo competitivo, orari di lavoro considerati non congrui ed eccessivi, assenza di riconoscimenti e valorizzazioni da parte dell'azienda, scarse o non chiare prospettive di carriera, stipendi considerati generalmente troppo bassi e in particolare non adeguati in relazione alle responsabilità, scarse opportunità di sviluppo delle competenze per carenze formative.

Un ulteriore elemento qualitativo che emerge dal dialogo con i lavoratori riguarda il desiderio di quest'ultimi di far parte di progetti



significativi, di un percorso di crescita aziendale e professionale che sia coinvolgente e stimolante e offra concrete opportunità di sviluppo, per non sentirsi dei meri "numeri".

Altra considerazione interessante riguarda il fatto che la flessibilità nell'orario di lavoro, lo smart working, l'opportunità di crescita professionale, cultura aziendale, migliori condizioni di salute psichica e fisica sono elementi considerati dai lavoratori, in particolare quelli più giovani e quelli con stipendi non "di base", più importanti dei "soli" benefit economici. Come a dire che, ad oggi, i soldi non sono sufficienti per compensare condizioni di lavoro considerate globalmente non positive o addirittura non accettabili.

La domanda che quindi ci si trova inevitabilmente ad affrontare è: cosa si può fare per mantenere il turnover in azienda entro limiti fisiologici, e per trattenere i lavori più qualificati, competenti, capaci o di prospettiva (i cosiddetti "talenti")?

La risposta non è semplice e non esiste una "formula magica" valida per tutte le organizzazioni e i contesti, ma si possono identificare delle **buone prassi** che generalmente contribuiscono nel perseguire questi obiettivi:

- Offrire un **ambiente di lavoro stimolante**: ciò può includere opportunità di sviluppo professionale, progetti interessanti e responsabilità significative.
- Promuovere una **cultura aziendale positiva**: coltivare una cultura aziendale che promuova la collaborazione, il rispetto, l'equità e il benessere dei dipendenti può contribuire a creare un ambiente lavorativo soddisfacente. Incentivare il riconoscimento e la valorizzazione delle prestazioni dei dipendenti può anche aumentare il senso di appartenenza.

- Offrire **opportunità di crescita e sviluppo**: i lavoratori qualificati e di talento sono spesso alla ricerca di opportunità di crescita e sviluppo. Le aziende dovrebbero fornire programmi di formazione, corsi di aggiornamento professionale e opportunità di sviluppo delle competenze per consentire ai dipendenti di progredire nella propria carriera.
 - Mantenere una **comunicazione efficace**: una comunicazione chiara, aperta e bidirezionale è fondamentale per stabilire una relazione di fiducia tra l'azienda e i dipendenti. Organizzare incontri regolari, creare canali di comunicazione interna e ascoltare attentamente i feedback dei dipendenti possono aiutare a creare un ambiente in cui i lavoratori si sentano coinvolti e valorizzati.
 - Offrire **benefit e incentivi competitivi**: le aziende possono attrarre e trattenere i lavoratori qualificati offrendo pacchetti di compensi e benefici competitivi. Questi possono includere salari competitivi, piani di incentivazione, assicurazioni sanitarie, programmi di welfare aziendale.
 - Favorire un **equilibrio tra vita professionale e personale**: promuovere un equilibrio sano tra vita professionale e personale è cruciale per trattenere i lavoratori qualificati e talentuosi. Offrire flessibilità nell'orario di lavoro, politiche di lavoro agile, congedi familiari retribuiti e altre iniziative che favoriscono il benessere dei dipendenti può avere un impatto significativo sulla loro soddisfazione lavorativa.
 - Riconoscere e premiare il **merito**: il riconoscimento del lavoro ben svolto è un potente strumento motivazionale. Le aziende dovrebbero stabilire sistemi di riconoscimento che premiano il merito e le prestazioni eccellenti. Ciò può includere elogi pubblici, opportunità di crescita, bonus o incentivi basati sulle prestazioni.
 - Promuovere **la partecipazione e l'empowerment**: coinvolgere i dipendenti nelle decisioni aziendali e offrire loro opportunità di partecipazione può aumentare il loro senso di appartenenza e il coinvolgimento nell'azienda.
 - Offrire opportunità di **sviluppo professionale**: fornire programmi di formazione e percorsi di carriera chiari ai dipendenti, consentendo loro di acquisire nuove competenze e avanzare all'interno dell'azienda.
 - Favorire un'atmosfera di **fiducia e rispetto**: promuovere un clima lavorativo basato sulla fiducia reciproca, il rispetto delle idee e delle opinioni dei dipendenti e un'adeguata gestione dei conflitti.
 - Condurre regolari valutazioni dei dipendenti: realizzare valutazioni periodiche delle prestazioni dei dipendenti per fornire feedback chiaro e costruttivo, individuando punti di forza e aree di miglioramento definendo dei piani di sviluppo personalizzati.
- Un approccio sistemico e una corretta architettura dei processi di gestione delle risorse umane consentono di sviluppare la corretta e specifica alchimia di politiche che nel tempo possono portare risultati efficaci in tutti i contesti organizzativi. ■

consultBANK®

since 1987 broker house system

TOP LEASING

Da oltre 30 anni offriamo professionalità e successo nel settore Leasing.

Abbiamo un importante patrimonio professionale e operativo di analisi economiche, ingegneria finanziaria, contratti e partnership che possono soddisfare qualunque vostra esigenza.

Operiamo in tutti i settori, in particolare nell'immobiliare, strumentale, aeronautico, energetico, navale, grandi impianti e targato pesante.

CONTATTI

Via Marsala, 40/C
21013 GALLARATE (VA)
a.madaio@consultbank.com
+39 0331 771526



Organizzazione in **evoluzione**

Francesco Domaschio *Dottore Commercialista*

La strada maestra per organizzare in modo efficiente ed efficace l'azienda, come osservato nei precedenti articoli, è percorrere la sequenza logica “**strategia, organizzazione, gestione delle risorse umane**”.

È la strategia – intesa quale combinazione di prodotti, mercati e tecnologia – che definisce la struttura organizzativa utile ad acquisire e mantenere il vantaggio competitivo sui concorrenti cioè le attività, i processi e i reparti considerati critici per il successo.

Continuiamo a seguire lo schema proposto dai professori Preti e Paulicelli della SDA Bocconi. Per comprendere quale struttura organizzativa si possa considerare adeguata per la propria azienda, è utile segmentare le possibili configurazioni organizzative sulla base di due variabili chiave: la **posizione competitiva**, positiva o negativa a seconda della facilità o difficoltà di conservare il vantaggio competitivo sui concorrenti; il **profilo professionale del personale**, dinamico o statico a seconda dell'alta o bassa scolarità e della bassa o alta anzianità anagrafica, aziendale e funzionale. All'incrocio delle due variabili si possono presentare quattro possibili situazioni, a cui corrispondono altrettante configurazioni organizzative ottimali o tipiche. Si veda la figura e quanto illustrato negli articoli precedenti per una compiuta spiegazione: qui ne vogliamo approfondire la visione statica e quella dinamica o evolutiva.

• La posizione competitiva è facilmente identificabile dall'imprenditore, considerando la facilità o meno nel mantenerla all'interno del proprio contesto, per cui è agevole prendere



re atto se ci si trova in una posizione positiva, facilmente difendibile o negativa, cioè facilmente aggredibile dai concorrenti.

• Per il profilo professionale del personale occorre calcolarne l'anzianità media e il livello di scolarità.

a. L'anzianità media è il valore medio di tre grandezze: l'età anagrafica media del personale, per la quale basta conoscere la data di nascita dei dipendenti; l'età aziendale media, cioè da quanti anni in media i lavoratori sono impiegati; l'età funzionale media, ovvero da quanti anni occupano la specifica funzione in cui sono impiegati (se hanno svolto successivamente più funzioni, si conteranno gli anni di ciascuna funzione svolta). Se la media delle tre età sopra indicate è pari o inferiore ai 40 anni, l'anzianità media è bassa; se invece è maggiore di 40 anni, l'anzianità media sarà alta.

b. Il livello di scolarità è determinato dalla frequenza di personale con

semplice scuola dell'obbligo e dalla frequenza di personale in possesso anche di laurea o master. Se vi è prevalenza di dipendenti con scuola dell'obbligo, il livello di scolarità è medio-basso; se vi è prevalenza di personale con laurea o master, il livello di scolarità è medio-alto.

Applichiamo ora **la visione statica della mappa** in figura. Calcolati i valori delle due variabili secondo le indicazioni precedenti ci si colloca nella mappa. Ad esempio, potrebbe risultare che in azienda abbiano una posizione competitiva negativa, con un vantaggio competitivo molto esposto alle minacce dei concorrenti, e un profilo professionale dinamico, caratterizzato da alta scolarità e bassa anzianità media, pertanto ci si dovrebbe collocare nel quadrante della struttura organizzativa volta all'innovazione. A questo punto ci si chiede **se realmente la nostra struttura sia corrispondente al mo-**

dello ideale volto all'innovazione, oppure se ne discosti, cercando di capire il perché e quali rimedi possiamo adottare.

Al contrario, la **visione dinamica della mappa** si concentra sull'evoluzione storica della struttura organizzativa della nostra azienda: il percorso ideale dovrebbe essere quello identificato dalla freccia gialla, con passaggio in successione da una struttura di base a una struttura collaborativa e, infine, a quella orientata all'innovazione. Ci si chiede pertanto **se anche la nostra organizzazione abbia percorso lo sviluppo evolutivo ideale, oppure se vi sono state delle deviazioni**, ancora una volta cercando di capirne le cause e i possibili rimedi correttivi. Attenzione: la struttura organizzativa di tipo diffuso è un lusso che poche aziende possono permettersi...

Nel prossimo articolo inizieremo a capire come relazionarci con le risorse umane aziendali in modo efficace. ■

FEDELTA' COLLABORATORI? FACCIAMO CHIAREZZA

CONOSCERE LA VERITÀ
PER ESSERE LIBERI DI
SCEGLIERE

045 8003300
PRIMA CONSULENZA GRATUITA

CONDIZIONI AGEVOLATE PER ASSOCIATI APINDUSTRIA



Circonvallazione Oriani, 2 - Verona (VR)
info@venetainvestigazioni.it - www.venetainvestigazioni.it



Co.co.co

quando sono possibili?

Al fine di far chiarezza e fornire alcune informazioni rispetto al **contratto di collaborazione coordinata e continuativa**, meglio noto come co.co.co., proponiamo questo excursus ripercorrendo la storia.

Partiamo dalla **Riforma Biagi**, dal decreto legislativo 276 del 2003, che ha previsto alcuni requisiti, non previsti in passato, con l'intenzione di dare la necessaria comprensibilità a questo specifico progetto.

Secondo la novità, contenuta nell'articolo 61, il contratto di collaborazione doveva essere riconducibile a uno o più progetti specifici, oppure a uno o più programmi di lavoro (o loro fasi) determinati dal committente, da qui il nome di lavoro **"a progetto"**. Perciò il presupposto principale, ai fini della qualificazione del rapporto, era l'esistenza di un progetto, di un programma di lavoro o di una loro fase, cui fosse possibile ricondurre il rapporto stesso. Non solo sarebbe stato possibile pattuire che il contratto si risolvesse, invece che alla scadenza di un termine prefissato, al momento

della realizzazione del progetto che ne costituiva l'oggetto.

In seguito è intervenuta la **Legge Fornero (92/2012)** che ha introdotto una serie di previsioni/deterrenti, volti a contrastare l'utilizzo illegittimo dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, stabilendo che l'incarico affidato al collaboratore non poteva consistere nella semplice riproposizione dell'oggetto sociale della committente e non poteva implicare compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Non solo, la Legge Fornero introdusse anche una **presunzione di subordinazione**, salvo prova contraria a carico del committente ove l'attività del collaboratore fosse svolta con modalità analoghe a quelle dei dipendenti del committente. Lo stesso si sarebbe detto delle collaborazioni coordinate e continuative instaurate senza l'individuazione di uno specifico progetto, fatta eccezione per le prestazioni di elevata professionalità che potevano essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresenta-

tive sul piano nazionale e le attività rese nell'ambito di professioni intellettuali per l'esercizio delle quali era necessaria l'iscrizione in appositi albi, a condizione che il professionista svolgesse attività rientranti nelle sue competenze.

Tuttavia, le misure introdotte dai due interventi legislativi appena citati, non si sono rivelati sufficientemente adeguati per contrastare efficacemente il ricorso a prestazioni di lavoro da parte di collaboratori coordinati e continuativi per lo svolgimento di attività riconducibili, quanto contenuto e modalità di esecuzione, a quelle tipiche di lavoratori subordinati.

Siamo così approdati al decreto legislativo 81 del 2015, emanato nell'ambito del **Jobs Act**, che ha previsto il definitivo superamento delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, abrogando la relativa disciplina contenuta nel decreto legislativo 276/2003 a partire dal 25 giugno 2015 e introducendo regole completamente nuove a decorrere dal 1° gennaio 2016.

In particolare, il comma 1 dell'articolo



52 del decreto legislativo 81 del 2015 stabilisce la definitiva e immediata abrogazione della disciplina delle **collaborazioni a progetto**. Pertanto, a decorrere dal 25 giugno 2015 fatte salve le eccezioni espressamente previste, viene meno la possibilità di instaurare collaborazioni coordinate e continuative a progetto. Oltre alla personalità e alla continuità della prestazione, l'elemento determinante ai fini dell'applicazione della normativa sul lavoro subordinato è rappresentato dalle modalità di organizzazione delle attività del collaboratore e, in particolare, all'ingerenza del committente (etero-organizzazione). In conseguenza di tale norma si allarga il campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Quest'ultimo comprende ora non solo le prestazioni caratterizzate dall'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del

datore di lavoro, ma quelle "le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente".

Tuttavia il decreto legislativo 81 del 2015 esclude dall'elenco dei rapporti di collaborazione soggetti al meccanismo previsto dall'articolo 2 alcune **particolari tipologie di prestazioni** coordinate e continuative. In particolare, in base al secondo comma dell'articolo 2, sono escluse dalla riconduzione al regime del lavoro subordinato:

- le collaborazioni espressamente disciplinate dai **contratti collettivi nazionali** sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, oltre che

per quelle attività rese nell'esercizio delle funzioni dai membri degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai componenti di collegi o commissioni;

- le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di **spettacoli** da parte delle fondazioni e le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni;

- le "collaborazioni degli operatori che prestano l'attività nel **Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico** (Cnsas)", quali soccorso degli infortunati, dei pericolanti e recupero dei caduti nel territorio montano, nell'ambiente ipogeo e nelle zone impervie del territorio nazionale. ■





100 anni di Arena

Nel 2023 Verona ha festeggiato la centesima Stagione lirica in Arena che, dalla prima rappresentazione nel 1913, si è svolta per 110 anni con le interruzioni delle due guerre mondiali e della più recente pandemia. Anniversario celebrato “sulla carta”, con una esposizione dei manifesti originali del Festival areniano. E “dal vivo”, con le opere che hanno composto quest’anno il cartellone.

Per celebrare l’evento la Direzione regionale Musei del Veneto, cui il Museo archeologico nazionale scaligero affrisce, in collaborazione con il Comune e i Musei Civici, ha proposto l’esposizione dei manifesti originali del Festival lirico areniano prestatati dal Museo Collezione Salce di Treviso. La raccolta di Nando Salce, conservata nella sede museale trevigiana, conta oltre 25mila manifesti di grafica pubblicitaria raccolti nel corso della vita del collezionista, dal 1895 al 1962, quando fu donata allo Stato Italiano perché divenisse strumento di studio e conoscenza per tutti.

La mostra ha permesso di rivivere il clima che accompagnava la manifestazione lirica nell’anfiteatro Arena che, con il passare degli anni, è diventato il teatro lirico all’aperto più famoso del mondo, anche

“

Verona ha festeggiato la centesima Stagione lirica nell’anfiteatro più famoso al mondo. Un anniversario celebrato “dal vivo”, con le opere che hanno composto il cartellone 2023. E “sulla carta” con una esposizione dei manifesti originali del Festival areniano



grazie alla sua straordinaria acustica. Le illustrazioni dei manifesti, diverse ogni anno fino agli anni Quaranta del Novecento, riflettono infatti il clima artistico del momento, con suggestioni liberty prima, espressioniste e futuriste in seguito, fino

ad approdare a forme più specifiche ormai proprie del mondo pubblicitario.

L'esposizione ha accompagnato alla scoperta della storia della grafica pubblicitaria, una forma artistica che proprio in questi anni prende piede e trova tipicamente nella pubblicità dei grandi spettacoli, come quelli areniani, una fonte primaria di ispirazione. Meritano inoltre di essere conosciuti gli illustratori e cartellonisti autori dei manifesti, tra cui molti veronesi: Pino Casarini, Ernesto Amos Tomba, Plinio Codognato, Albino Siviero detto Verossi, Tolmino Ruzzenente.

Invece "dal vivo", è andato in scena un cartellone senza precedenti: un'antologia dei titoli lirici più amati e rappresentati nel

no segnato la storia del Festival: Il barbiere di Siviglia di Rossini e la Tosca di Puccini con la regia di Hugo de Ana; il colossale Nabucco di Verdi firmato da Gianfranco de Bosio; Carmen di Bizet, Madama Butterfly di Puccini e La traviata di Verdi secondo Franco Zeffirelli.

Ad arricchire ulteriormente il programma serate di gala e un concerto sinfonico straordinario. All'ormai tradizionale e amatissimo "Roberto Bolle and Friends", si sono aggiunti tre spettacoli costruiti appositamente attorno alla personalità di tre grandi interpreti: Juan Diego Flórez, Plácido Domingo e Jonas Kaufmann. Voci che hanno risuonato nel millenario per celebrare i primi cento anni. E altrettanti ancora. ■



celebre anfiteatro romano, con ospiti star mondiali del canto. Il palcoscenico operistico più grande del mondo ha proposto in meno di tre mesi 49 appuntamenti unici, ognuno con un cast di altissimo livello: due nuove produzioni, sei allestimenti storici, quattro serate di gala e un concerto sinfonico straordinario. Ma ad inaugurare la stagione è stata una nuova produzione dell'Aida di Giuseppe Verdi, l'opera simbolo dell'Arena, trasmessa in diretta in mondovisione Rai, con la star Anna Netrebko nel ruolo del titolo affiancata dal tenore Yusif Eyvazov nei panni di Radamès. A firmare regia, scene e costumi è stato Stefano Poda, artista poliedrico di fama internazionale, che si è confrontato per la prima volta con il palcoscenico areniano.

Dopo oltre vent'anni il Festival ha presentato una seconda nuova produzione: l'inedito Rigoletto verdiano. Il pubblico ha potuto poi rivivere sei produzioni che han-

In principio, Aida

Per celebrare il centenario della nascita del grande compositore Giuseppe Verdi, nel 1913 il tenore veronese Giovanni Zenatello propose di mettere in scena Aida in Arena.

L'idea destò perplessità, poiché si trattava di trasferire un genere musicale dal chiuso dei teatri a un enorme spazio aperto, che poteva contenere migliaia di spettatori ed era stato costruito per spettacoli destinati più alla vista che all'ascolto. Tuttavia l'impresa suscitò entusiasmo con un enorme successo di pubblico e molti ospiti stranieri, tanto che venne seguita da sette repliche.

La necessità di promuovere gli spettacoli diede vita a una fiorente produzione di manifesti e cartoline, in cui l'anfiteatro era una presenza costante. Lo scoppio della Prima Guerra mondia-



le interruppe gli spettacoli, e così con il secondo conflitto si registrò un'altra battuta d'arresto, ma l'anno successivo furono di nuovo in scena Aida con il grande tenore Mario Del Monaco e La Traviata.

Nel 1947 Maria Callas cantò per la prima volta in Arena, quale interprete principale ne La Gioconda di Ponchielli. La "Divina" si sposò a Verona due anni dopo e soggiornò per alcune stagioni sul Lago di Garda.

Nel dopoguerra ricominciarono ad assistere agli spettacoli lirici personaggi illustri, talvolta legati al mondo del cinema internazionale, attratti dal fascino del luogo e dalle invenzioni sceniche: memorabile l'uso di veri elefanti nell'edizione di Aida del 1954. In quell'anno anche la danza classica ebbe una parte importante nella programmazione, con diversi balletti. È comunque vero che è il pubblico stesso ad essere in Arena un fondamentale elemento dello spettacolo, secondo la nota descrizione di Goethe (Italianische Reise, 16 settembre 1786).

AGENTE: l'indennità di cessazione di fine rapporto

Pierluigi Fadel *Avvocato*

L'agente di commercio ha diritto alla cessazione del rapporto al riconoscimento della relativa **indennità meritocratica** (art.1751 c.c.) allorché ricorrano le seguenti condizioni: abbia procurato nuovi clienti alla preponente o abbia sensibilmente intensificato gli affari con i clienti esistenti e all'atto della cessazione del rapporto la preponente mantenga sostanziali vantaggi con i clienti procurati.

Tale disposizione rappresenta l'applicazione della direttiva n.86/653/CEE del Consiglio del 18 dicembre 1986 relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, direttiva recepita dal legislatore italiano con ritardo dapprima con il d.lgs. 10 gennaio 1991, n.303 e successivamente con il d.lgs. n.15 febbraio 1999, n.65.

Con sentenza del 23 marzo scorso (C-574/21), la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha deciso su due questioni pregiudiziali che le sono state sottoposte dalla Suprema Corte della Repubblica Ceca in un procedimento tra un agente di commercio e la compagnia telefonica ceca O2.

La Corte veniva investita delle seguenti questioni:

1. Se l'espressione "**provvigioni che l'agente commerciale perde**", ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, lettera a), secondo trattino, della direttiva 86/653, debba essere interpretata nel senso che costituiscono tali provvigioni anche quelle per la conclusione di contratti che l'agente di commercio avrebbe stipulato se il contratto di agenzia commerciale fosse proseguito con i clienti da lui procurati al preponente o con i quali ha sensibilmente sviluppato gli affari.



2. In caso di risposta affermativa, a quali **condizioni** tale conclusione si imponga anche per quanto riguarda le cosiddette provvigioni una tantum per la conclusione di un contratto.

Partendo dalla seconda delle questioni proposte, la pronuncia della Corte di Giustizia ha preliminarmente dato evidenza al fatto che l'articolo 17 paragrafo 2 lettera a) - secondo trattino - della direttiva 86/653 preveda che il **calcolo dell'indennità** alla quale l'agente commerciale ha diritto dopo l'estinzione del contatto di agenzia deve tener conto per essere equo di tutte le circostanze relative a tale contratto di agenzia e in particolare delle provvigioni che l'agente commerciale perde e che risultano dalle suddette operazioni realizzate con detti clienti.

Infatti tali provvigioni corrispondono ai **vantaggi** menzionati in detto articolo 17 paragrafo 2 lettera a) - primo trattino - in

quanto risultano al pari di tali vantaggi, dalle operazioni realizzate con i clienti indicati in quest'ultima disposizione dopo l'estinzione di detto contratto e, pertanto, le provvigioni che l'agente commerciale perde sono quelle che l'agente commerciale avrebbe dovuto ricevere se il contatto di agenzia si fosse protratto e corrispondenti ai vantaggi a beneficio del preponente che persistono dopo l'estinzione del contratto di agenzia e risultanti da rapporti commerciali instaurati o sensibilmente sviluppati da tale agente commerciale prima di tale cessazione. Dalla formulazione dell'articolo 17 risulta quindi che le provvigioni che l'agente commerciale avrebbe percepito in caso di prosecuzione ipotetica del contratto di agenzia per le operazioni che sarebbero state concluse, dopo l'estinzione tale contratto di agenzia, con i nuovi clienti che egli ha procurato al preponente prima di tale estinzione o con i clienti con i quali

ha sensibilmente sviluppato gli affari prima di tale estinzione devono essere prese in considerazione nella determinazione dell'indennità prevista nell'articolo 17 paragrafo 2.

La citata pronuncia della Corte di Giustizia è interessante in quanto dando risposta al *quid iuris* proposto ha statuito che le **provvigioni** che l'agente commerciale perde costituiscono **solo uno dei vari elementi da prendere in considerazione per valutare il carattere equo dell'indennità**. La scelta di un certo tipo di provvigione come ad esempio delle provvigioni *tantum* non può rimettere in discussione il diritto all'indennità previsto dalla disposizione comunitaria, se così non fosse, sussisterebbe un rischio di elusione del carattere indisponibile di tale diritto all'indennità stabilito all'articolo 19 di detta direttiva

Sulla prima questione ovvero "Se l'espressione 'provvigioni che l'agente commerciale perde', ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, lettera a), secondo trattino, della

direttiva 86/653, debba essere interpretata nel senso che costituiscono tali provvigioni anche le provvigioni per la conclusione di contratti che l'agente di commercio avrebbe stipulato se il contratto di agenzia commerciale fosse proseguito con i clienti da lui procurati al preponente o con i quali ha sensibilmente sviluppato gli affari".

La Corte ha già dichiarato, riguardo all'articolo 17 paragrafo 3 della direttiva, che **l'agente commerciale ha diritto alla riparazione del pregiudizio subito** in particolare nel caso in cui il danno sia causato dalla avvenuta cessazione dei suoi rapporti contrattuali con il prepotente condizioni tali che privino l'agente commerciale delle provvigioni che gli sarebbero derivate dall'esecuzione del contratto, procurando al tempo stesso al preponente vantaggi sostanziali in connessione con l'attività dell'agente commerciale e/o in condizioni che non abbiano consentito all'agente commerciale di ammortizzare gli oneri e le spese sostenute per esecuzione del

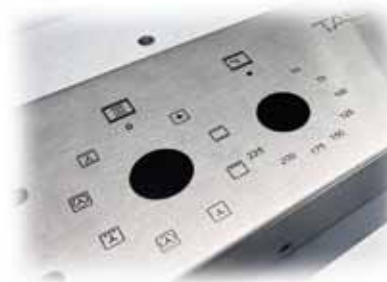
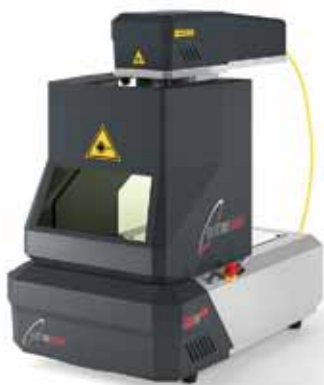
contratto dietro raccomandazione del preponente.

Tale articolo 17 paragrafo 3 riguarda quindi effettivamente l'ipotesi di provvigioni future che sarebbero state ottenute se non fosse intervenuta l'estinzione del contratto di agenzia. Ne consegue che l'articolo 17, paragrafo 2 della direttiva, deve comprendere anche tali ipotesi che l'indennità da esso prevista deve tenere conto a determinate condizioni da esso definite delle provvigioni che l'agente commerciale avrebbe percepito in caso di prosecuzione ipotetica del contratto di agenzia

E, dunque, l'indennità prevista dall'articolo 17 rinvia necessariamente alle **provvigioni che l'agente commerciale avrebbe percepito** in caso di prosecuzione del contratto di agenzia per le operazioni concluse con i nuovi clienti che ha procurato al preponente o con i clienti con i quali ha sensibilmente sviluppato gli affari, un'interpretazione diversa sarebbe contraria agli obiettivi di detta direttiva. ■

LIBERA LA TUA CREATIVITA'

PRECISIONE, AFFIDABILITA' E PERFORMANCE ECCELLENTI



Ti seguiamo in ogni fase della lavorazione di metalli preziosi o comuni offrendoti soluzioni d'avanguardia per

Fusione
Saldatura
Marcatura
Taglio
Automazione



Aircomp Italia



COMPRESSORI LUBRIFICATI, OIL FREE, VOLUMENTRICI E CENTRIFUGHI
TRATTAMENTO E FILTRAZIONE ARIA COMPRESSA
GENERATORI DI AZOTO E GAS TECNICI
REFRIGERAZIONE INDUSTRIALE
SABBIATRICI, SOFFIANTI E POMPE PER IL VUOTO
VENDITA, NOLEGGIO E ASSISTENZA TECNICA
CERTIFICAZIONE INALI E F-GAS

Sede operativa: Via dell'Industria, 21 - 37010 Rivoli Veronese (VR)
Filiale: Via Marittima 69/a - S. Giorgio di Nogaro (UD)
Tel. 045 727 06 12 - www.aircompitalia.it - info@aircompitalia.it



L'espansione dei Paesi BRICS

L'alternativa al G7 sempre più reale che amplia le prospettive dell'export e moltiplica le opportunità per le aziende italiane, che si organizzano con un piano di espansione verso l'est ed il sud del mondo

Jacques Gandini *Managing Director Studio Gandini*

L'acronimo **BRIC**, che inizialmente stava per Brasile, Russia, India e Cina, è stato coniato da Jim O'Neill nel 2001 quando era capo economista della banca multinazionale di investimenti Goldman Sachs.

All'epoca, i quattro Paesi avevano sostenuto tassi di crescita economica elevati e l'etichetta BRIC rappresentava **ottimismo economico riguardo al futuro** di quelle nazioni. Gli oppositori dell'etichetta affermarono invece che i Paesi erano troppo diversi per essere raggruppati in questo modo e che si trattava in realtà solo di uno stratagemma di marketing di Goldman Sachs. Da allora molto tempo è passato però **sembra che questo acronimo sia destinato a cambiare molte cose** nei decenni a venire, con ricadute importanti anche per le aziende italiane.

Il gruppo dei BRIC (Brasile, Russia, India e Cina) nacque formalmente nel 2009: le quattro nazioni si incontrarono per il loro primo vertice a Ekaterinburg in Russia. Nel 2010, il Sudafrica fu invitato a unirsi al gruppo, aggiungendo la "S" a **BRICS**. Questo gruppo ha ora ambizioni di espansione a punta ad **accogliere in futuro altri**

sei nuovi membri: Argentina, Egitto, Etiopia, Iran, Arabia Saudita ed Emirati Arabi Uniti.

L'acronimo BRICS nacque come termine un po' ottimistico per descrivere quelle che all'epoca erano le economie a più rapida crescita a livello mondiale. Ma ora i Paesi BRICS – **Brasile, Russia, India, Cina, Sudafrica** – si stanno proponendo come alternativa ai forum finanziari e politici internazionali esistenti.

Le previsioni sui Paesi BRICS, nell'ultimo ventennio più volte rilanciate dalle community economiche e finanziarie mondiali, come economie a più rapida crescita, non si sono mai avverate del tutto. Ciò che invece sembra procedere con una inattesa verticalizzazione è **l'alleanza tra queste economie**, che offre ora un forum diplomatico e finanziamenti per lo sviluppo al di fuori del mainstream occidentale.

In sostanza, il mito fondatore delle "economie emergenti" sembra essere andato in secondo piano e ora i Paesi BRICS stanno avviando il loro momento geopolitico, dando una spinta politica ad un'alleanza che vuole allargarsi notevolmente.

Molti appartenenti alla community economico-finanziaria interna-



I leader dei Paesi BRICS durante il vertice 2023 in Sudafrica



Immagine diffusa dalla BBC che ben fa intendere quale sia l'espansione prevista per il gruppo iniziale dei paesi BRICS. <https://www.bbc.com/news/world-africa-66609633>

zionale iniziano a vedere con maggiore sostanza il fatto che Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica stiano cercando di posizionarsi come rappresentanti del Sud del mondo, fornendo un **modello alternativo al G7**, che è sempre stato un elemento di unione dei capi di Stato delle economie più avanzate del mondo, fondato nel 1975 e di cui fanno parte Germania, Francia, Regno Unito, Italia, Giappone, Canada e Stati Uniti.

Ma quello che potrebbe essere iniziato come uno stratagemma di marketing per incoraggiare gli investitori verso le economie emergenti, si è trasformato in una piattaforma per la cooperazione intergovernativa simile al G7, che ha superato le barriere politiche e che nel 2014, con 50 miliardi di dollari (circa 46 miliardi di euro) di capitale iniziale, ha lanciato la **Nuova Banca per lo Sviluppo** come alternativa alla Banca Mondiale e al Fondo Monetario Internazionale. Inoltre, con la Nuova Banca per lo Sviluppo è stato creato un meccanismo di liquidità chiamato "Contingent Reserve Arrangement" per supportare i membri alle prese con necessità economiche e di liquidità. Queste offerte si sono rivelate attraenti non solo per gli stessi paesi BRICS, ma anche per molte altre economie in via di sviluppo ed emergenti che avevano avuto esperienze dolorose con i programmi di aggiustamento strutturale e le misure di austerità del FMI. Questo è il motivo per cui molti Paesi hanno affermato che potrebbero essere interessati ad aderire al gruppo BRICS.

Il **ministro degli Esteri sudafricano, Naledi Pandor**, ha affermato che l'interesse mondiale per il gruppo BRICS è «enorme». All'inizio di marzo, ha annunciato di avere

sulla sua scrivania 12 lettere provenienti dai Paesi interessati. «L'Arabia Saudita è una di queste», ha detto. Emirati Arabi Uniti, Egitto, Algeria e Argentina, oltre a Messico e Nigeria.

Gli sviluppi economici più recenti negli Stati membri del BRICS hanno poco a che fare con i miti iniziali su cui è stato fondato il gruppo. Dei cinque membri, da allora **solo la Cina ha raggiunto una crescita ampia e sostenuta**. Mentre il prodotto interno lordo della Cina è cresciuto da 6mila miliardi di dollari nel 2010 a quasi 18mila miliardi di dollari nel 2021, le economie di Brasile, Sudafrica e Russia sono rimaste stagnanti. Il PIL dell'India è cresciuto da 1.700 miliardi di dollari a 3.100 miliardi di dollari, ma è stato completamente eclissato dalla crescita della Cina.

Dall'inizio della guerra in Ucraina, i Paesi BRICS si sono ulteriormente **allontanati dal cosiddetto Occidente**. Né India, Brasile, Sudafrica, Cina prendono parte alle sanzioni contro la Russia. Ciò è diventato sempre più chiaro con i livelli quasi storici degli scambi commerciali tra India e Russia o con la dipendenza del Brasile dai fertilizzanti Russi.

Dal punto di vista diplomatico, la guerra in Ucraina sembra aver tracciato una netta linea di demarcazione tra la Russia sostenuta dall'Est e l'Occidente, di conseguenza, alcuni politici europei e statunitensi temono che i BRICS possano diventare meno un club economico di potenze emergenti che cercano di influenzare la crescita e lo sviluppo globale, e più un solido gruppo politico con a disposizione riserve naturali ingenti e miliardi di consumatori con età media nettamente inferiore a quella dei Paesi occidentali.

Günther Maihold, vicedirettore dell'Istituto tedesco per gli affari internazionali e di sicurezza ha affermato in una recente intervista che l'alleanza BRICS potrebbe essere non tanto una contrapposizione all'Occidente quanto sempre più un forum per un maggiore pensiero sovrano e autonomo. In un mondo bipolare, si ritiene infatti che Sudafrica, India e Brasile stiano semplicemente "in lizza per condizioni migliori", mentre la Cina, d'altro canto, si immagina stia utilizzando la piattaforma BRICS per le sue ambizioni politiche globali. Molti economisti, ritengono che l'Occidente abbia notato questo cambiamento di rotta e stia cercando di contrastarlo. In questo senso, ad esempio, non è passato inosservato il fatto che al vertice del G7 in Germania nel 2022 siano stati invitati il Sudafrica e l'India, al fine quasi di prevenire l'idea che il G7 fosse contro i BRICS.■

L'importanza di avere un Piano di Espansione a livello BRICS per le imprese Italiane

Evidentemente tutto questo ha un peso nell'economia europea e italiana poiché **il mondo nel 2050 avrà un profilo economico completamente diverso** da quello attuale e per dare prospettive alle imprese di oggi è fondamentale guardare con grande attenzione non solo ai grandi mercati attualmente presidiati quali quello europeo e americano ma tenere conto del nuovo scenario mondiale in fase di costituzione, individuando i business e i mercati in cui l'azienda può essere vincente anche nell'area BRICS.

Il presidio dei mercati esteri maturi è importante ma **l'ingresso sui BRICS è un'attività chiave**, da pianificare al meglio, con risorse specializzate e focalizzate al 100% nell'approccio a mercati molto diversi da quelli abituali a cui le aziende italiane normalmente si affacciano per ragioni storiche. L'area BRICS comprende Paesi in via di sviluppo, che necessitano di ogni genere di beni e servizi pertanto avere un proprio **"Piano BRICS aziendale"** significa dare prospettiva all'impresa.

DAL 18 SETTEMBRE A VERONA

IN VIA BASSINI,
ANGOLO VIA MAMELI
(BORGO TRENTO)



Soluzioni per le imprese di ogni genere e dimensione



Servizi assicurativi e finanziari per garantire serenità
e protezione a famiglie e imprese



Un'offerta ampia e diversificata per acquistare o
ristrutturare l'abitazione e per finanziare i progetti di vita



Vantaggi dedicati ai giovani

**Devi trasferire
le tue merci in Europa?
Fai una scelta ecologica.**



**-60% di emissioni di CO₂
rispetto al trasporto tuttostrada.**

**Nuovo terminal ferroviario
a Domegliara (Verona).**

**Collegamenti intermodali
verso area Ruhr e Benelux.**



AMBROGIO
INTERMODAL

www.ambrogiointermodal.com