



L'AZIENDA DI PADRE IN FIGLIO

primo piano

**Diamo fastidio
a molti
e arrivano i
danneggiamenti**

catania che cresce

**Maria Chiara
quando
l'autotrasporto
è donna**

lavoro

**Telecamere
in azienda
sottoscritto
l'accordo**

fiscale

**Semplificazione
cambia la
comunicazione
black list**

editoriale



in questo numero
14 novembre 2014

- Pag. **3** *affari regionali*
Crocetta ter:
che Dio ci aiuti!
- Pag. **4** *primo piano*
Diamo fastidio a molti...
e arrivano i danneggiamenti
- Pag. **5** *catania che cresce*
Maria Chiara, l'autotrasporto
è anche roba da donne
- Pag. **8** *area legale*
Operativo l'accordo
per i finanziamenti "rosa"
- Pag. **9** *area fiscale*
Decreto semplificazioni: nuova
la comunicazione black list
- Pag. **11** *associazioni*
Pacchetto Lupi, le novità
nel settore dell'autotrasporto
- Pag. **12** *50&più enasco*
Reversibilità, in arrivo modifiche
del divieto di cumulo

GERENZA

IMPRESA INFORMA

supplemento a
"Confcommercio Notizie"
periodico della
Confcommercio Catania

Reg. Trib. di Catania n. 28/96
edizione 14 novembre 2014

DIRETTORE RESPONSABILE
Pietro Agen

DIREZIONE E REDAZIONE
c/o Ass. Commercialisti
Via Mandrà, 8 - Catania

tel. 095.7310711
fax 095.351253

CORDINAMENTO REDAZIONE
Carla Previtera: ufficio.stampa@confcommercio.ct.it

REALIZZAZIONE EDITORIALE
Blu Media
V.le Andrea Doria, 69
Catania - tel. 095.447250
www.blumedia.info

PROGETTAZIONE TESTATA
Signorelli&Partners

ARRIVA L'EXPO 2015 UN'OCCASIONE DA NON PERDERE

“

Come al solito, la Sicilia è in ritardo. È mancata una cabina di regia che individuasse con le imprese dei vari settori produttivi i percorsi da seguire. Il rischio è che si spenda molto per ottenere poco

Fra pochi mesi apriranno i battenti dei padiglioni dell'Expo 2015, dedicato non a caso al mondo dell'alimentazione. Sarà una vetrina straordinaria, un'occasione unica per presentare ai milioni di visitatori previsti non solo i nostri prodotti ma vorrei dire soprattutto i nostri territori, che costituiscono un unicum a livello mondiale per la diversità, per la straordinaria qualità e per quell'incredibile mix di bellezze naturali, di profumi e di gusti che ha fatto dello stesso made in Italy un sinonimo di bellezza, di qualità e di unicità.

Cosa sta facendo, è giusto domandarsi, la Sicilia per sfruttare questa opportunità che purtroppo non si ripresenterà almeno nei prossimi decenni? La sensazione che abbiamo non promette, per la verità, niente di buono. Abbiamo come l'impressione che sia mancata una vera cabina di regia, una task force che coinvolgendo le imprese dei diversi settori individuasse prima i percorsi e ne definisse, poi, con scientificità tempi e modi.

Il rischio è che come spesso accaduto in passato si finisca per spendere molto per ottenere poco! Certo avremo una presenza siciliana nei padiglioni fieristici ma mi chiedo e vi chiedo: basterà vista anche l'enorme presenza di paesi espositori? Certo si è prevista una presenza in forma espositiva presso gli aeroporti dell'isola ma anche qui si è valutato il rapporto costi / benefi-

ci di un'operazione di questo tipo, ci si è confrontato con il mondo produttivo? Siamo perplessi, non comprendiamo il senso di investire milioni di euro in zone non sterili degli aeroporti isolani per presentare i nostri prodotti! Per fare cosa? Per vendere prodotti che in molti casi verrebbero sequestrati ai varchi aeroportuali? Per far semplicemente conoscere i nostri prodotti che il giorno dopo saranno dimenticati e che magari saranno non reperibili nei paesi di origine dei visitatori? Non si è compreso, probabilmente, come già detto in apertura che il vero investimento dovrebbe essere fatto per far sì che chi andrà a Milano venga anche in Sicilia o meglio ancora che si venga in Sicilia per poi fare una visita all'Expo di Milano! C'è ancora tempo per rimediare? C'è ancora tempo per dar vita ad un vero e proprio "ponte aereo" Sicilia-Milano? C'è tempo per organizzarci per proporre e presentare non singoli prodotti ma piuttosto la nostra Sicilia con il suo insuperabile insieme di storia, di diversità e di eccellenze? Ho molti dubbi, i mesi che restano sono certamente pochissimi ma comunque penso sia giusto e doveroso rimboccarsi le maniche e provarci, quantomeno per non avere rimpianti. Sempre, ovviamente, che i geni del palazzo non preferiscano continuare a sbagliare da soli!

M.d.M.

Crocetta ter: che Dio ci aiuti!

“

La nomina del supertecnico Alessandro Baccei all'assessorato all'Economia fa ben sperare
Ma il nuovo assessore dovrà fare i conti con problemi che sembrano insormontabili

”

di Woodstock

Al via il terzo governo Crocetta: molti cambiamenti, qualcuno anche azzec-
cato, ma la sensazione non cambia.
Che Dio ci aiuti! Non vorremmo essere al po-
sto di Alessandro Baccei, neo assessore all'e-
conomia del Crocetta ter. Anche se si tratta di
un assessore di assoluto livello e per certi ver-
si speciale, tanto da ricordare un commissario,
lo attendono tali e tante grane da far franca-
mente dubitare che ce la possa fare.

Intendiamoci, l'assessore Baccei è certamente,
come detto, persona di spessore, l'uomo giu-
sto al posto giusto; ma il problema è ben al-
tro: da domani **dovrà confrontarsi con pro-
blemi economici** che per taluni aspetti appa-
iono insormontabili e contemporaneamente
dovrà vedersela con il suo Presidente, il mi-
tico Crocetta.

Devo ammettere di avere dubbi su quale sia il
problema più serio! Sì perché, diciamo con
franchezza, avrà a che fare con un soggetto
che è difficile da definire, un po' istrione, mol-
to permaloso, confusionario come pochi, ca-
pace di cambiare idea ogni trenta secondi e di
dire bugie, piccole e grandi, come nessun al-
tro sa fare, il tutto in un italiano così straordi-
nariamente pasticcione, tanto da lasciare nella
mente di chi si sforza di ascoltarlo ed al con-
tempo di capirlo, due sole parole: mafia e ri-
voluzione! In questa situazione che sa un po'
di melodramma o di operetta, il neo assesso-
re Baccei si troverà a dover fare i conti con **un
buco di bilancio stratosferico**, con un eser-
cito di funzionari e dirigenti regionali che non
ha pari e con una vera e propria valanga di



precari, frutto di decenni di assunzioni klien-
telari, di promesse elettorali e di assoluta as-
senza di qualsiasi forma di meritocrazia. Si
troverà, nello stesso tempo, a dover fare i con-
ti con l'esigenza di rilanciare un'economia
che, più che stagnante, **dovrebbe essere de-
finita recessiva**. Un'impresa da far venire il
mal di testa anche ai più ottimisti.
Eppure prima o poi qualcuno dovrà pur met-
tere mano seriamente ai problemi. Ricordiamo
bene come non sortirono effetti le richieste
avanzate al governo Lombardo da parte di
Confcommercio di procedere con riduzioni di
personale sistematiche, seppure di piccola en-
tità. Allora si proponevano tagli del 3% an-
nuali, tagli che se applicati avrebbero porta-
to oggi ad una riduzione dei costi superiore al
20%, né in questo senso ci pare che nei pri-
mi due anni di Crocetta si sia visto molto. Che
fare oggi, dunque, in una situazione ulterio-
rmente deteriorata, con un livello di tassazione
assolutamente insostenibile? Ci auguriamo e
lo diciamo senza remore che Baccei sappia

essere prudente e coraggioso al contempo.
Dovrà saper avviare un graduale rientro da un
sistema di precariato, inutile e non più sop-
portabile, dovrà farlo con durezza ma con gra-
dualità, la Sicilia non può sopportare di colpo
la perdita di migliaia di posti di lavoro, fore-
stali o formatori che siano, l'amara pillola do-
vrà essere assunta a piccole dosi. **Dovrà ta-
gliare senza più remore le partecipate**, im-
ponendo la stessa politica ai comuni. Dovrà
soprattutto trovare le risorse per investire nel-
lo sviluppo.

Cosa propone, abbiamo chiesto, in questo
senso Confcommercio Sicilia? La risposta è sta-
ta chiara e netta. **Poche cose ma decisive:** 1)
la creazione di un fondo di controgaranzia che
affianchi ed operi in piena sinergia con il si-
stema dei Confidi; 2) un intervento di capita-
lizzazione degli stessi Confidi il cui ruolo per
l'accesso al credito dei piccoli e medi impre-
nditori resta fondamentale; 3) investimenti mi-
rati per colmare le **deficienze infrastruttu-
ra-
li** che penalizzano la Sicilia, in primis il com-
pletamento dell'anello autostradale, la portua-
lità e la nascita delle prime tratte ferroviarie ad
alta velocità, a partire dalla Catania-Palermo;
4) la soluzione definitiva del problema dei ri-
fiuti con la creazione delle tre piattaforme
pubbliche già previste, con un sistema diffuso
di compostaggio e non trascurando aprioristi-
camente l'utilizzo di nuove tecnologie a basso
impatto ambientale; 5) **un piano plurienna-
le di rilancio del turismo**, settore da Conf-
commercio ritenuto strategico per il rilancio
dell'intera economia siciliana. Riuscirà Conf-
commercio Sicilia a farsi finalmente ascoltare?
Lo speriamo!

CONFIDI
COFIAC
Società Cooperativa per Azioni

**VUOI AMMODERNARE
O RISTRUTTURARE
LA TUA AZIENDA?**

CONFIDI COFIAC

NON TI LASCIA MAI SOLO!

primo piano

Diamo fastidio a molti... e arrivano i danneggiamenti

“

Dai furti nelle sedi di Confcommercio all'incendio dell'auto del presidente di Randazzo Daniele Sindoni. Nessuno si illuda: non cambiamo né arretriamo, l'impegno continua con più forza

”



di Pietro Agen

La Confcommercio non è certamente una di quelle organizzazioni che si fanno amare, diamo fastidio a molti: non siamo zitti di fronte alle ingiustizie ed alle illegalità, incitiamo i nostri soci a non piegarsi ai ricatti della criminalità, denunciando pubblicamente le cose che a nostro avviso non vanno, non ci pieghiamo ai potenti del momento. Insomma siamo dei rompiscatole e ci vantiamo di esserlo!

In una terra dove il consociativismo dei singoli è diventato sistema, un sistema consolidato dove per ottenere qualche medaglietta, molti sono pronti a tutto. La Confcommercio, troppo spesso da sola, **rifiuta di tacere, non rinuncia a restare una voce fuori dal coro.** Questo modo, per noi l'unico possibile di essere organizzazione di categoria, ci costa, lo sapevamo ieri e lo sappiamo oggi. Non è un caso se negli ultimi mesi **le nostre sedi hanno subito un vero e proprio stillicidio di strani furti**, di inspiegabili danneggiamenti, ultimo in ordine di tempo l'incendio dell'auto **del nostro presidente di Randazzo Daniele Sindoni**, peraltro presidente anche dell'associazione antiracket "Dalla Chiesa" del Sistema Confcommercio. Non è un caso se troppo spesso ci troviamo



soli nel denunciare il dilagare dell'abusivismo a Catania, nel difendere gli imprenditori di Via Leopardi come quelli del Lungomare, nell'intervenire a Nicolosi come a Paternò, a Caltagirone come a Giarre.

Non è un caso se siamo soli o quasi **nel contestare l'antimafia di facciata**, come l'antiracket di mestiere. Per la Confcommercio la lotta alla criminalità è fatta, innanzitutto, di comportamenti più che di dichiarazioni ma è soprattutto un impegno sociale.

Mai e poi mai una professione o un sistema per accedere a fondi o contributi che non siano quelli necessari a sostenere le spese legali delle costituzioni di parte civile a fianco

dei nostri soci! Non è facile andare contro corrente ma siamo convinti che la coerenza nel tempo paghi anche se i prezzi da pagare, talvolta, sembrano troppo duri da sopportare.

Il tempo è galantuomo, finite le passerelle e le recite il nostro impegno resterà e sarà determinante per avviare quel cambiamento senza cui la Sicilia appare destinata ad una sistemica decadenza. Resta il fatto che **se qualcuno spera di intimidirci dimostra es-**

senzialmente di non conoscerci, ad ogni difficoltà si accresce la nostra convinzione di essere dalla parte giusta e la certezza che chi ci attacca lo fa perché è in difficoltà. Lo abbiamo detto pubblicamente a Randazzo, dove giovedì ci siamo riuniti con la giunta della Confcommercio provinciale **per far capire che Daniele non è solo**, lo grideremo, se sarà necessario a Palermo il 26 novembre quando si riuniranno i direttivi di tutte le nostre organizzazioni provinciali per la giornata della legalità. Non ci piangeremo addosso, faremo proposte e chiederemo impegni precisi, non ci rassegheremo a vedere vanificato l'impegno di tanti nostri uomini. Nessuno si illuda di condizionarci!

CONFIDI
COFIAC

Società Cooperativa per Azioni

**I MIGLIORI TASSI, LA MIGLIORE
GARANZIA, SEMPRE!
HAI UN'ESIGENZA IMPREVISTA
PER LA TUA AZIENDA?**

**CONFIDI COFIAC
È CON TE!**

catania che cresce

Maria Chiara: «Non ci siamo fatte scoraggiare da chi non credeva in noi»

“

Nonostante i pregiudizi di tanti, Maria Chiara e le sue figlie portano avanti con successo da anni la loro azienda di autotrasporti, un settore ancora oggi a prevalenza maschile

”

di Rita La Rocca

I numeri parlano chiaro: le donne stanno pian piano ritagliandosi uno spazio sempre più ampio all'interno dell'universo imprenditoriale italiano. Secondo i dati dell'Osservatorio dell'imprenditoria femminile di Unioncamere-InfoCamere, aggiornati a giugno 2014, le imprese femminili rappresentano oggi il 21,4 % delle aziende italiane. Ma il dato più interessante è che, approfittando degli spazi sul mercato emersi con la crisi, le imprenditrici danno vita a nuove Pmi con un ritmo superiore alla media (+ 0,73% tra aprile e giugno di quest'anno). E soprattutto non si tirano indietro di fronte a sfide difficili, come portare avanti un'azienda in settori a retaggio prevalentemente maschile.

Lo dimostra la storia di **Maria Chiara** che da più di 25 anni è alla guida, insieme alle sue due figlie **Michela e Martina**, della **Cidue srl**, un'azienda di trasporto su strada di merci e logistica integrata con sede a Belpasso. Un settore, quello dell'autotrasporto, in cui la maggior parte degli interlocutori è costituita da uomini e in cui la leadership femminile è ancora considerata una novità. Eppure la signora Chiara e le sue figlie non si sono mai lasciate intimorire e, negli anni, hanno dato vita a una realtà affermata che si è saputa imporre nel campo del trasporto, stoccaggio e montaggio di merci in tutta la Sicilia.

Ci racconti la sua esperienza alla guida della Cidue srl.

«Circa 25 anni fa ho rilevato l'impresa di mio padre che era un autotrasportatore. Il mio ingresso in azienda è stato accompagnato da difficoltà di natura economica che hanno messo duramente alla prova le mie capacità dirigenziali. Ci sono voluti anni per sanare la situazione. Cinque anni fa ero sul punto di mollare tutto e chiudere l'attività, ma le mie figlie Michela e Martina mi hanno convinta ad andare avanti. Sono entrate in società insieme a me e Michela è diventata amministratore unico. Qualcuno dubitava del fatto che tre donne potessero mandare avanti un'attività come la nostra, ma non ci siamo lasciate sco-



raggiare da chi non credeva nelle nostre potenzialità e alla fine i fatti ci hanno dato ragione. Nel giro di pochi anni l'azienda è cresciuta: da 5 dipendenti siamo passati a 9, fino ad arrivare oggi a una ventina di collaboratori. Siamo anche riuscite ad apportare notevoli migliorie a livello organizzativo e strutturale: abbiamo ingrandito i capannoni e le scaffalature, e improntato un sistema di carico che ci consente di svolgere tutte le operazioni in maniera veloce e precisa. E tutto questo contando solo sulle nostre forze e sulla nostra intraprendenza che ci spinge a cercare sempre nuovi strumenti per lavorare meglio».

Avete mai avuto problemi a lavorare in un ambiente a prevalenza maschile?

«Il lavoro di trasporto e montaggio richiede forza fisica, quindi i nostri dipendenti sono per lo più uomini, ma questo non ci ha mai creato problemi. I nostri ragazzi sono infatti stati abituati a seguire delle norme di comportamento molto rigorose e ad essere sempre professionali, sia con noi che con i nostri clienti. In questo settore, poi, capita spesso di imbattersi in persone poco propense al dialogo con cui non è facile interagire, ma col tempo abbiamo imparato a gestirle e, quando necessario, a "metterle al proprio posto". In definitiva, la nostra esperienza può definirsi assolutamente positiva».

Quali sono i punti di forza di una gestione aziendale al femminile?

«Essere imprenditrice in questo settore signi-

fica soprattutto avere la capacità di dialogare con le persone che ci si trova davanti, saperle mettere a proprio agio, saperne individuare le necessità ma anche, a volte, essere in grado di "metterle al proprio posto". Per essere imprenditrice ci vuole uno spessore personale non indifferente».

Quali sono le principali difficoltà che incontra un'imprenditrice?

«Sono le stesse difficoltà che affronta qualsiasi capitano d'azienda, uomo o donna che sia. Non riceviamo nessun appoggio da parte delle istituzioni o delle as-

sociazioni di categoria, quando abbiamo bisogno di informazioni o sostegno non troviamo nessuno in grado di rispondere alle nostre esigenze. Siamo costrette a fare tutto da sole, a reperire informazioni legali, fiscali, amministrative, perché i professionisti competenti in questo settore sono davvero pochi».

Come affrontate la crisi?

«La crisi è difficile da fronteggiare anche perché le banche e gli istituti di credito invece di tendere una mano spingono le aziende ancora di più nel baratro. Per portare avanti l'attività dobbiamo contare esclusivamente sui nostri mezzi e sulle nostre risorse, perché le banche non concedono più credito o lo fanno a condizioni proibitive. Sono le piccole aziende come la nostra che mandano avanti l'economia, ma gli istituti di credito restano sordi ai nostri appelli. A ciò si aggiunge l'elevatissimo costo del lavoro e soprattutto la pressione fiscale che ci sta strangolando».

E la concorrenza?

«La concorrenza nel nostro settore è spietata. L'unico modo che i nostri concorrenti conoscono per affrontare la crisi è abbassare il listino prezzi, senza capire che il danno maggiore non lo fanno agli avversari ma a se stessi. Ogni tanto ci capita di perdere qualche cliente che viene allettato da un ipotetico risparmio offerto della concorrenza, ma la maggior parte di loro dopo un po' ritorna a lavorare con noi perché altrove non trova l'efficienza e la professionalità che ci contraddistinguono da sempre».

area credito



Cambio generazionale in azienda

Vantaggi e rischi di sovrapposizione

“

Donazione, separazione tra usufrutto e nuda proprietà, holding. La legge prevede vari strumenti per gestire il passaggio. Ma le cause delle crisi sono soprattutto di tipo emozionale

”



di Marco Granata

Il tessuto economico del nostro paese è formato per la maggior parte da **aziende familiari** che danno lavoro e contribuiscono in modo considerevole alla ricchezza nazionale grazie alla caparbietà di chi regge le fila dell'azienda. Ma arriva un momento in cui **il titolare** sa che deve cedere il testimone e questo, com'è ovvio, viene ceduto al **figlio o ai figli**. Questa è una fase di stress per l'azienda non solo da un punto di vista di asset aziendale ma anche dal concreto rischio di fallimento di quanto creato in tanti anni di attività.

Le cause della crisi durante un **passaggio generazionale** possono essere le più diverse ma è indubbio che in quel momento la sovrapposizione azienda - famiglia, punto chiave dello sviluppo imprenditoriale, può trasformarsi in un fattore di debolezza nel caso in cui i rapporti tra **“vecchio leone”** e **“nuo-**

ve levo” siano improntati - come spesso accade - esclusivamente alla classica relazione genitore - figli con **confusione di ruoli aziendali ed assenza di regole** di governance e strategie di crescita e di sviluppo.

Prima di passare ad analizzare gli aspetti prettamente “emozionali” è giusto inquadrare quelli che sono gli aspetti legislativi e fiscali. Lo Stato italiano solo nel **2006 con la legge n. 55** ha introdotto nel nostro Codice Civile significative agevolazioni e, successivamente, con la finanziaria 2007 ha previsto l'esenzione dall'imposte sulle successioni e donazioni per i trasferimenti di azienda. La legge mette a disposizione dell'imprenditore **diversi strumenti per gestire il passaggio generazionale**, tra i quali la **cessione o donazione** di partecipazioni che è uno strumento particolarmente utile nelle seguenti situazioni: l'imprenditore non ha eredi a cui lasciare l'azienda; non ci sono eredi interessati alla continuazione dell'attività d'impresa; solo

alcuni degli eredi sono interessati alla continuazione dell'attività aziendale.

Nelle prime due ipotesi la cessione d'azienda rappresenta l'unica alternativa possibile; nel terzo caso, invece, può essere utile la cessione del ramo d'azienda.

Altra forma utilizzabile è **la separazione tra usufrutto e nuda proprietà dell'azienda** (o ramo d'azienda). In questo caso, al figlio spetta la gestione dell'azienda, il quale, pur entrando in contatto diretto con le dinamiche e le problematiche aziendali, può trovare ancora nel padre (nudo proprietario), un punto di riferimento avvalendosi dei suoi consigli.

Qualora i figli dovessero essere numerosi ed la ditta/società presenta un ottimo volume d'affari si potrebbe immaginare di **creare una holding** che controlli la società “di famiglia”. Questa scelta evita eventuali conflitti tra i figli che potrebbero ripercuotersi negativamente sull'attività delle società operative, mettendo a rischio la gestione aziendale e la sopravvivenza dell'azienda stessa. La creazione di una holding che controlla la società

permetterebbe anche di separare l'assetto proprietario (padre e figli soci della holding) da quello manageriale (non necessariamente le società operative devono essere amministrate dai soci della holding).

Nella programmazione della successione l'imprenditore ha esigenze personali, familiari e d'impresa. Per garantire pertanto il passaggio generazionale ed evitare i possibili rischi sopra evidenziati l'imprenditore potrebbe **istituire un Trust conferendo il 100% delle quote della S.r.l.** dando istruzione al Trustee affinché alla sua morte nomini come amministratore della società il figlio capace di gestirla e divida gli eventuali profitti della S.r.l. in modo paritetico tra tutti i legittimi eredi.

Per **Patto di famiglia** - ai sensi dell'art. 768 bis del c.c. - si intende "il contratto con cui l'imprenditore trasferisce, in tutto o in parte, l'azienda, ad uno o più discendenti" ritenuti maggiormente idonei alla gestione e questo o questi compenseranno gli altri legittimari con una somma corrispondente alla quota loro spettante. L'applicazione della norma può operativamente comportare diverse criticità soprattutto nel caso in cui i legittimari non assegnatari dell'azienda si oppongano all'operazione.

Generalmente, soprattutto, al Sud la forma preferita è la **donazione d'azienda o con la creazione di una nuova ditta individuale** (qualora il figlio sia unico) oppure con la **creazione di una società** (qualora i figli siano più di uno) concordando preventivamente il tutto tra le parti, senza l'incertezza dell'eventuale successione per causa di morte.

Attraverso l'introduzione del D.lgs. 346/1990, il nostro legislatore ha previsto l'esenzione dall'imposizione sulle successioni e donazioni per i trasferimenti di aziende familiari effettuati.

Una volta scelta la migliore forma giuridica, la sopravvivenza della nascita azienda dipende dalla capacità di preparare le nuove generazioni a raccogliere l'eredità delle scelte compiute in passato e interpretare le sfide poste dal futuro. È fondamentale programmare con largo anticipo il passaggio del testimone dall'imprenditore ai successori poiché la continuità generazionale è un'azione strategica per garantire la sopravvivenza e lo sviluppo dell'azienda nel tempo. È importante preparare sia le nuove leve a raccogliere il testimone, attraverso una preparazione manageriale, sia l'imprenditore ad accogliere in modo positivo i successori e a trasferire loro la sua conoscenza, perché il punto di incontro è l'azienda. La classe imprenditoriale attuale deve predisporre al cambiamento e all'evoluzione e la nuova generazione deve comprendere la realtà del territorio in cui l'azienda opera.

L'azienda è lo spazio in cui si confrontano generazioni attuali e future di imprenditori. È pertanto indispensabile **individuare un punto di incontro tra le due visioni che unisca l'esperienza e la conoscenza con-**



La contemporanea presenza di padre e figlio nella gestione dell'attività può generare problemi se c'è confusione di ruoli aziendali e assenza di regole di governance e strategie di crescita

solidate nel tempo, alle nuove energie e alla potenziale innovatività di idee fresche.

Tale punto d'incontro potrebbe essere chiaramente inficiato da aspetti emotivi e legami personali che rappresentano fattori di criticità non legati al contesto competitivo, ma potenzialmente fatali per l'impresa. Spesso l'azienda è vista come futura fonte di occupazione per il figlio, generando un malinteso senso di solidarietà familiare che potrebbe causare il fallimento della stessa qualora quest'ultimo non presenti delle competenze adeguate al ruolo che dovrà andare a ricoprire o che potrebbe demotivare le "forze valide" qualora, ad esempio, nella gestione venga scelto un figlio piuttosto che un altro per motivi sentimentali. Inoltre, potrebbero innestarsi dei "doveri morali" che sono insiti nel rapporto padre-figlio (il padre non vuole tradire le proprie aspettative) e viceversa (il figlio segue la strada tracciata dal padre senza apportare del suo per dovere morale) ma che non hanno nulla a che vedere con una corretta gestione

dell'impresa. Può anche accadere che l'imprenditore al momento del passaggio generazionale, pur in presenza di validi successori li ritenga inadeguati o rifiuti l'idea che l'azienda non sia più sotto il proprio controllo pretendendo di essere parte attiva del decision making e creando, così, conflitti e sovrapposizioni di dinamiche aziendali e psicologiche. Inoltre, troppo spesso il ruolo ingombrante ricoperto dal pater familias fa sì che gli apporti delle nuove leve in termini di adeguamento alla situazione odierna e innovazione tecnologica venga limitato così come, dall'altro lato, il know how acquisito dal primo non venga trasferito ai figli a causa del tipo di rapporto generitoriale in corso.

L'erede tenderà a concentrarsi sui ruoli formali attribuitigli piuttosto che sulle competenze e la legittimazione del suo nuovo ruolo. Il "padre-imprenditore", nella sua lunga vita lavorativa è stato un accentratore, ha guadagnato stima e ammirazione da parte di fornitori e clienti e incarna la leadership in azienda con i propri dipendenti. Ma questi "valori" non possono essere trasferiti alle nuove leve con un processo fotocopia o imponendo le nuove scelte da effettuare. Il "vecchio leone" non è più l'artefice e l'attore del cambiamento.

La scena deve essere necessariamente ceduta al nuovo attore, lasciandogli **creare un proprio percorso** che sia frutto delle esperienze del padre e non decisione di quest'ultimo. Una volta sancita l'effettiva volontà da entrambe le parti di procedere, è utile che l'ingresso degli eredi in azienda avvenga una assunzione di responsabilità graduale, magari tramite l'affiancamento di un dipendente fidato e con lunga esperienza di vita nell'azienda che ne segua e favorisca la crescita imprenditoriale con un distacco emotivo ed un'autonomia che difficilmente il genitore avrebbe nei confronti dei propri figli. Inoltre, è necessario che il trasferimento dei poteri non sia affrettato rispetto ad un'adeguata maturazione delle competenze in capo ai successori.

In questo senso **la pianificazione del passaggio generazionale assume un ruolo centrale** che può divenire un punto di forza se volta all'acquisizione di nuove competenze, di innovazioni, di ricerca tecnologica e di nuovi mercati di sbocco. Il mercato chiede all'erede di essere un imprenditore del futuro capace di guardare con occhi attuali alle nuove sfide con spirito d'avventura e propensione al rischio.

In tale difficile compito, la soluzione per vincere potrebbe essere quella di **acquisire le competenze del padre e fonderle con dei profili di innovazione** (che dovrebbero essere congeniti nelle nuove generazioni) ma che potrebbero essere stimolati attraverso la sensibilizzazione che le associazioni di categoria dovrebbero, attraverso veri e propri seminari-corsi-affiancamenti, instillare nei nuovi titolari.

area legale

Finalmente operativo il protocollo d'intesa per i finanziamenti "rosa"

“

Grazie all'attivazione di specifici plafond da parte delle banche le PMI a femminile avranno a disposizione un canale privilegiato di accesso al credito

”



di Chiara Corsaro

È pronto il piano di interventi per sostenere l'accesso al credito delle

PMI a prevalente partecipazione femminile, attraverso l'attivazione di specifici plafond messi a disposizione dagli istituti di credito aderenti all'iniziativa.

Pertanto, sino al 31 dicembre 2015 e salvo ulteriore proroga, le PMI femminili e le libere professioniste avranno un canale privilegiato di accesso al credito.

Tale iniziativa nasce da un protocollo d'intesa siglato tra il Dipartimento delle pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio e ABI, Confcommercio, Confindustria, Casartigiani, Confapi e Alleanza delle Cooperative Italiane.

I gruppi bancari aderenti all'iniziativa e presenti nell'ambito del nostro territorio regionale sono il Banco Popolare e Unipol Banca: il primo è intervenuto mettendo a disposizione uno specifico plafond di 100 milioni di euro e il secondo con un plafond di 10 milioni di euro.

I soggetti beneficiari di tale misura sono individuati nelle PMI, operanti in qualunque settore, a prevalente partecipazione femminile, ovvero: imprese individuali in cui il titolare sia una donna, società di persone nelle quali almeno il 60% delle quote sia detenuta da donne, società di capitali in cui almeno i 2/3 delle quote siano detenute da donne o in alternativa i 2/3 degli organi di amministrazione siano a partecipazione femminile, società cooperative in cui almeno il 60% della compagine sociale sia femminile, lavoratrici autonome e libere professioniste.

Gli interventi finanziabili attraverso tale misura sono di tre tipi: **"Investiamo nelle**



donne", una misura con la quale è possibile ottenere un finanziamento per la realizzazione di nuovi investimenti, materiali e immateriali, finalizzato allo sviluppo dell'attività di impresa o della libera professione esercitata; **"Donne in start-up"**, un finanziamento dedicato a coloro che vogliono costituire una nuova impresa o intraprendere una libera professione; **"Donne in ripresa"**, un finanziamento destinato al miglioramento della situazione finanziaria dell'azienda attraverso il consolidamento della liquidità della stessa.

L'agevolazione prevista attraverso la costituzione di tali plafond dedicati, consiste nella concessione di finanziamenti a condizioni competitive rispetto alle normali condizioni di mercato, ovvero con **spread significativamente ridotti e spese di istruttoria agevolate.**

Tali linee di finanziamento potranno essere assistite dalla garanzia della Sezione

speciale del Fondo di garanzia dello Stato creato per le PMI a prevalente partecipazione femminile, che prevede, in presenza dei requisiti richiesti, la concessione di una garanzia a copertura dell'80% del capitale erogato.

Quale ulteriore agevolazione è prevista la possibilità della sospensione per un periodo di 12 mesi del rimborso del capitale erogato, più in particolare il rimborso può essere sospeso nel caso di maternità dell'imprenditrice, grave malattia dell'imprenditrice o del coniuge o dei figli della stessa, malattia invalidante di un genitore o parente affine entro il terzo grado.

Per potere accedere a tali agevolazioni è comunque necessario che le imprese richiedenti non versino in condizioni di difficoltà economica individuate come partite in sofferenza o incaglio, esposizioni scadute o sconfinanti da oltre novanta giorni e procedure esecutive in corso.

Decreto semplificazioni: cambia la comunicazione black list

“

Solo una volta all'anno e per importi superiori a 10 mila euro. Questa, in sintesi, la novità contenuta nel decreto legislativo approvato dal Governo. Verifica obbligatoria su tutte le operazioni

”



di Caterina Cannata

Una delle conseguenze delle modifiche introdotte dall'art.21 del Dlgs semplificazioni, approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri del 30 ottobre e in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, è il cambiamento delle modalità e dei termini per la presentazione delle comunicazioni relative alle operazioni effettuate con imprese localizzate in paesi a fiscalità privilegiata di cui all'art.1 del DL 40/2010.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la soglia di 500 euro (sotto la quale non vi è obbligo di comunicare le operazioni all'Agenzia) **viene portata a 10.000 euro** e la verifica del nuovo limite dovrà essere effettuata su tutte le operazioni dell'anno.

Le novità scatteranno per le operazioni poste in essere nell'anno solare in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento. Ciò potrà voler dire che verranno meno gli obblighi di comunicazione delle operazioni poste in essere in quest'ultima frazione di anno ma anche che per le eventuali comunicazioni omesse nel 2014 **ci potrebbe essere un "effetto-sanatoria"**.

Se questa formulazione della norma verrà confermata e se il decreto legislativo entrerà in vigore nel 2014, occorrerà quindi presentare alla scadenza la comunicazione "a consuntivo" relativa alle operazioni del 2014 stesso, e non vi sarà più l'obbligo di presentare le comunicazioni mensili o trimestrali del 2014 (soluzione che, prudentialmente, è opportuno adottare solo una volta che il provvedimento sarà definitivo con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale).

Va poi detto che, se per ipotesi il Dlgs. dovesse entrare in vigore negli ultimi mesi del 2014, vi sarebbe il paradosso per cui



le imprese si ritroveranno presumibilmente ad aver presentato la maggior parte delle comunicazioni mensili o trimestrali e a dover presentare nel 2015 anche la comunicazione black list "cumulativa". Al momento in cui si scrive, quindi, si auspica una conferma rapida da parte dell'amministrazione finanziaria per evitare agli operatori margini di incertezza.

Attualmente i soggetti passivi Iva **hanno l'obbligo di comunicare telematicamente all'Agenzia delle Entrate** tutte le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate e ricevute di importo superiore a 500,00 euro effettuate con operatori localizzati in paesi black list. L'obbligo di comunicazione sussiste solo quando la controparte localizzata in paesi black list è un operatore economico. Se, infatti, non svolge un'attività imprenditoriale le operazioni intercorse non sono oggetto di comunicazione.

Sono oggetto della comunicazione tutte le operazioni rilevanti ai fini Iva (imponibili, non imponibili, esenti) o non

soggette Iva per mancanza del requisito territoriale.

La comunicazione va effettuata con il modello polivalente e deve essere trasmessa mensilmente o trimestralmente in base all'ammontare delle operazioni. In particolare il modello deve essere presentato trimestralmente dai contribuenti che nei quattro trimestri precedenti e per ciascuna categoria di operazioni

un ammontare totale non superiore a 50mila euro. I soggetti che superano tale importo devono effettuare la trasmissione dei dati mensilmente.

Questa semplificazione è finalizzata a rimodulare gli obblighi amministrativi per le imprese anche perché ad essi non corrisponde una reale utilità per l'amministrazione finanziaria ai fini delle attività di controllo e accertamento. **Molti contribuenti saranno esonerati, infatti, dall'obbligo della comunicazione.**

Ad oggi non si sa ancora quale sarà il termine di presentazione anche se ci si aspetta possa essere quello dello spesometro (aprile dell'anno successivo).

Quindi, per effetto delle novità in commento la comunicazione polivalente potrebbe iniziare ad assumere una parvenza di coerenza e razionalità, accorpando nella stessa scadenza e con la medesima periodicità spesometro, comunicazione delle operazioni in contanti legate al turismo e a questo punto comunicazioni "black list".

area lavoro

Telecamere sul lavoro, indispensabile l'autorizzazione o l'accordo sindacale

“

Senza il benestare della Direzione Territoriale del Lavoro o dei sindacati, l'installazione di apparecchi per la videosorveglianza in azienda, anche se spenti, è un illecito penale

”



di Silvia Carrara

C'è ancora molta confusione sul quadro normativo che regola la **presenza delle telecamere nei luoghi di lavoro**. Non tutti gli imprenditori sanno che prima di installare la videosorveglianza occorre o la stipula di un accordo sindacale o avere un'esplicita autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, altrimenti si rischia di trasformare le telecamere in un una sorta di Grande Fratello che sorveglia costantemente i lavoratori in forza all'azienda. Ovviamente, la regola vale solo per le imprese in cui ci siano dipendenti.

Con sentenza n. 4331 del 30 gennaio 2014, la Corte di Cassazione ha chiarito che l'installazione di una telecamera puntata sui dipendenti, o in luoghi di lavoro dove questi hanno accesso anche occasionalmente, senza aver ricevuto preventivamente l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro o senza aver stipulato prima uno specifico accordo con le rappresentanze sindacali, comporta la **responsabilità penale del datore di lavoro**.

Non conta, secondo gli ermellini, il fatto che le videoriprese sul posto di lavoro siano iniziate soltanto dopo il benestare della direzione provinciale del lavoro, se le telecamere erano precedentemente installate. È stato infatti precisato che, in virtù dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), a priori **va tutelato il bene giuridico della riservatezza del lavoratore** e, di conseguenza, il reato a carico del datore può configurarsi con la mera installazione non autorizzata dell'impianto di videoripresa, anche se la telecamera rimane spenta in attesa di ottenere il nulla osta della DTL o di siglare l'accordo con i sindacati.

Per evitare sanzioni, le telecamere devono quindi essere montate solo ed esclusivamente dopo aver ricevuto l'autorizzazione o solo dopo avere stipulato l'accordo con i sindacati.

Anche il **Garante della Privacy**, con il provvedimento n. 267 del 4 ottobre 2012, ha dichiarato illecito il trattamento dei dati effettuato in un'azienda mediante un sistema di videosorveglianza, composto di telecamere brandeggiabili, in grado di monito-



rare anche l'audio (come molte delle comuni telecamere, in particolare le cosiddette "dome"), installate in modo ben visibile nell'ambito degli uffici dell'impresa, vietandone il proseguimento. Il sistema, privo di un impianto di videoregistrazione, era stato installato, pur apponendo un cartello informativo, senza preventivo accordo sindacale ex art. 4 L. 300/70, né autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro competente. L'installazione è stata motivata con generiche ragioni di sicurezza, prevenzione di illeciti, e tutela del patrimonio aziendale, non ritenute adeguatamente dimostrate. Nel provvedimento, che ha dichiarato illecito il trattamento per violazione dei principi di liceità, pertinenza e non eccedenza, a prescindere dalla suddetta violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, il Garante si è soffermato sul principio ormai consolidato nei diversi decenni di giurisprudenza post-Statuto, che il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa non viene meno in caso di discontinuità dello stesso, né per il fatto che i lavoratori sono a conoscenza dell'esistenza dell'impianto (Cass., 18 febbraio 1983, n. 1236), e che la fattispecie di reato si concretizza già nel momento in cui le telecamere "siano state solo installate ma non ancora funzionanti" (Cass., 6 marzo 1986, n. 1490, Cass., 16 settembre 1997, n. 9211). Oltre alle sanzioni amministrative immediatamente applicabili per le violazioni del cosiddetto Codice Privacy (D.lgs. 196/2003), tutti gli atti sono stati trasmessi all'Autorità Giudiziaria per le valutazioni di carattere

penale, sia in relazione al citato Codice per la Protezione dei Dati personali, sia per quanto riguarda l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70).

Pertanto la stipula dell'accordo sindacale o la richiesta dell'autorizzazione deve farsi sia che le telecamere siano in funzione, sia che restino spente e siano utilizzate dunque come semplice "deterrente" a furti, rapine, atti vandalici e quant'altro.

Nonostante le varie forme di comunicazioni utilizzate per dare la corretta informazione alle imprese, sono ancora molte quelle che installano gli impianti di videosorveglianza con finalità anticrimine senza rispettare le normative di riferimento.

Proprio per chiarire il quadro normativo legato agli impianti di videosorveglianza, **Confcommercio di Catania ha attivato un servizio di consulenza** a cui è possibile rivolgersi per chiarire dubbi e sanare eventuali irregolarità.

La raccomandazione è di mettersi in regola al più presto anche per evitare sanzioni.

Confcommercio ha stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali provinciali che consente alle aziende associate di stipulare l'accordo sindacale previsto dall'art.4 dello Statuto dei lavoratori.

Nei prossimi giorni, poi, Confcommercio intende stipulare un protocollo con la Direzione territoriale del Lavoro di Catania con l'intento di agevolare e aiutare le imprese a rispettare le procedure.

Pacchetto Lupi, novità in arrivo nell'autotrasporto



“

Dall'abolizione della scheda di trasporto all'adeguamento del costo di gasolio e pedaggi, le proposte del ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti attendono il via libera delle associazioni

”



di Giovanni Rinzivillo

Il pacchetto di proposte presentate dal ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Maurizio Lupi nel corso dell'incontro

del 6 novembre con le associazioni di categoria dell'autotrasporto presenta un quadro molto dettagliato di novità. C'è la remissione alla parti del prezzo e delle condizioni del trasporto, c'è la responsabilizzazione del committente rispetto alla verifica della regolarità del vettore, c'è la deburocratizzazione di molti aspetti, compresa la scheda di trasporto, c'è la subordinazione dell'azione diretta a un tentativo di conciliazione tra le parti assistite da avvocati o, volendo, da esperire tramite associazioni di categoria, c'è l'adeguamento del costo del gasolio e dei pedaggi autostradali nel caso in cui, rispetto a trasporti che superino i 30 giorni, ci sia uno scostamento del prezzo superiore al 2%, c'è la limitazione della subvezione a un passaggio (vettore e subvettore), condizionata comunque al consenso scritto del committente. Il ministro attende in tempi rapidi delle risposte in merito, in quanto l'intenzione è quella di rendere l'intero pacchetto un emendamento alla Legge di Stabilità.

La verifica della regolarità del vettore da parte del committente.

In qualunque contratto di trasporto il prezzo e le condizioni sono rimesse all'autonomia delle parti. Il committente però deve fare attenzione al vettore con cui tratta. Perché se questi non è in regola con le contribuzioni retributive, previdenziali e assicurative, in pratica non paga i propri dipendenti e/o i contributi Inps e Inail, il committente stesso diventa corresponsabile di tale irregolarità. Per evitarlo il committente deve verificare la regolarità del vettore, anche facendosi consegnare un'autocertificazione in cui si attesti il versamento delle contribuzioni ricordate. Il committente che non effettui tale verifica o non si faccia consegnare tale autocertificazione, diventa solidalmente responsabile insieme al vettore o a eventuali subvettori, entro i due anni dalla fine del contratto di trasporto. Il vantaggio fornito al committente è che questa solidarietà non è paritetica, in quanto il committente può chiedere che gli ammanchi dei versamenti siano saldati prima dal vettore e dai subvettori. Ciò significa che anche rispetto a un'azione esecutiva il



Il ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Maurizio Lupi

patrimonio del committente può essere aggredito soltanto quando il tentativo di riscossione nei confronti del vettore e dei subvettori non ha avuto esiti positivi. A facilitare la vita al committente, però, chiamato a effettuare la verifica della regolarità del vettore, interviene l'Albo, il cui Comitato Centrale predisporrà un'apposita sezione interna al proprio sito e nel quale si potranno rinvenire tutte le informazioni relative alla condizione del vettore, ottenute dall'amministrazione e dagli enti competenti. Questo vale indistintamente per i contratti scritti e verbali, anche se rispetto a questi ultimi, la mancata verifica della regolarità del vettore investe anche le contribuzioni fiscali e quelle derivanti da violazioni del codice della strada commesse mentre lo stesso vettore eseguiva il trasporto oggetto di contratto.

Adeguamento del costo di gasolio e autostrada.

Come avviene in concreto tale indicizzazione? Innanzi tutto, tale misura scatta soltanto in presenza di un contratto di trasporto avente per oggetto prestazioni da effettuare in un tempo superiore ai 30 giorni. In questo caso la parte di corrispettivo riferita al costo del carburante sostenuto dal vettore e indicato nel contratto stesso o in fattura, viene adeguato laddove il prezzo del gasolio subisca un'oscillazione superiore al 2 per cento. L'autentica novità è che questo meccanismo funziona non soltanto per il gasolio, ma anche per i pedaggi autostradali.

L'azione diretta condizionata a un tentativo conciliativo.

L'azione diretta viene subordinata a un ten-

tativo di negoziazione delle parti assistite da un avvocato, così come disciplinato dal decreto 12 settembre n.132, che di fatto mira ad alleggerire i carichi pendenti sui tribunali civili. Alle parti, però, è rimessa la facoltà di prediligere, rispetto a questo tipo di conciliazione, una mediazione da esperire presso le associazioni di categoria cui aderiscono le imprese. Una facoltà che si può esprimere tramite accordo ad hoc o direttamente in sede di contratto.

Da costi minimi a tabelle di riferimento.

Se fino a ieri il loro contenuto era l'espressione di una norma obbligatoria dello Stato, nella proposta di Lupi diventeranno un semplice riferimento a cui le parti possono guardare nella quantificazione della tariffa. Qualcosa di simile, peraltro, viene attuato anche in Francia.

La fine della scheda di trasporto.

La cancellazione di tutti gli articoli relativi alla scheda di trasporto e al Durc, attraverso l'abrogazione dell'articolo 7-bis della 286/2005 e di tutti i riferimenti alla scheda di trasporto contenuti in altre parti della Legge.

Vettore, subvettore e niente più.

Per quanto riguarda la subvezione, la proposta Lupi è di condizionarla al consenso scritto del committente. Il vettore cioè può affidare in subvezione un trasporto, ma deve informarne il committente e ottenere da questi l'autorizzazione. Non solo, perché il vettore che si affida a un subvettore si addossa gli stessi oneri di verifica delle regolarità contributive che il committente, in base alla proposta Lupi, ha nei suoi confronti. Ciò significa che se il subvettore si dimostra non in regola con i versamenti ne risponde anche il vettore, ma non il committente.

Abbiamo detto che il consenso del committente per la subvezione è obbligatorio, tanto che se il vettore non lo richiede, lo stesso committente può anche risolvere il contratto per inadempimento. Non è invece consentito al subvettore di delegare a sua volta la prestazione del contratto: in pratica i passaggi di vezione si fermano a lui. Se viola questo limite il contratto di trasporto viene considerato nullo. L'unica eccezione a questo principio vale per i trasporti di collettame, composti da partite di peso singolo non superiore ai 50 quintali. Perché in questo caso, in cui il camion viene scaricato per suddividere le partite e caricarle su altri veicoli, è consentito avvalersi di uno o più subvettori dopo ogni rottura di carico.

50&più enasco

Reversibilità, nuove proposte per modificare il divieto di cumulo

“

La Commissione Lavoro della Camera è al lavoro cambiare la norma che prevede tagli dal 25% al 50% del trattamento che spetta al coniuge superstite a seconda dei redditi

”

Come è noto, **il divieto di cumulo** è una spina nel fianco per vedove e vedovi, titolari di pensione ai superstiti, per i quali continuano ad applicarsi le restrizioni introdotte con la legge 335 del 1995 (Riforma "Dini").

La norma, infatti, prevede **tagli che**

vanno dal 25% al 50% del trattamento che spetta al coniuge superstite a seconda dei redditi (vedi tabella). In altre parole, se ai coniugi superstiti spetta il 60% della pensione del defunto, tale percentuale scende al 45% se il loro reddito supera di 3 volte l'importo minimo dell'Inps, il 36% con redditi superiori a 4 volte il minimo e il 30% se si va oltre 5 volte tale livello.

Ma se i titolari della pensione di reversibilità sono almeno due (ad esempio, un coniuge con un figlio), l'assegno resta intatto anche se il reddito di entrambi è molto elevato.

La nostra Associazione 50&Più da tempo continua ad avanzare al legislatore richieste di modifica della normativa, perché ritiene assurdo differenziare l'ammontare della pensione sulla base dei redditi del superstite, penalizzando questi coniugi che rappre-



sentano una categoria per la quale il rischio impoverimento è potenzialmente molto elevato. Finalmente il tema oggi è condiviso da diversi

gruppi parlamentari e la **Commissione Lavoro della Camera** l'ha preso in esame. Tagliare, infatti, l'importo della pensione al coniuge superstite, con prestazione non "assistenziale" ma ottenuta a pieno titolo, è un provvedimento assolutamente ingiusto e non equo.

In tutte le proposte di legge dei diversi gruppi parlamentari si fa presente come a carico dei beneficiari rimangono molte spese fisse che sono slegate dai consumi. Con il venir meno del reddito del coniuge deceduto si deve far fronte non solo a tali spese ma anche a nuove spese impreviste. L'impostazione delle proposte sono diverse. Si va da ipotesi più percorribili (come quelle di Scelta Civica, Lega Nord e Movimento 5 Stelle) che prevedono la corresponsione del 100% del trattamento pensionistico nel caso in cui il reddito sia infe-

riore rispettivamente a quattro, cinque o sei volte il trattamento minimo Inps (6.517 euro per il 2014), a ipotesi più radicali (come quella del Partito Democratico) che introduce la piena cumulabilità dei redditi del beneficiario con quello del de cuius.

La Commissione Lavoro della Camera ha chiesto al Governo di esprimere un parere sul tema della reversibilità. Se non arriverà in tempi ragionevoli una proposta del Governo, la commissione lavoro intende continuare il suo iter.

La nostra Associazione 50&Più continuerà a seguire con attenzione la questione perché è tempo ed è urgente adesso che cessi l'insensibilità politica e si spenda **grande attenzione per i nostri anziani** visto che quote sempre più estese stanno scivolando verso una condizione di povertà inaccettabile.

LE RIDUZIONI 2014 IN BASE AL REDDITO

PENSIONE DI REVERSIBILITÀ	TRATTAMENTO SPETTANTE
Fino a 19.553,82 euro	La pensione resta al 60% della quota maturata dal defunto
Oltre 19.553,82 euro fino a 26.071,76 euro	Al superstite spetta il 45% della pensione maturata dal defunto
Oltre 26.071,76 euro fino a 32.589,70 euro	Al superstite spetta il 36% della pensione maturata dal defunto
Oltre 32.589,70 euro	Al superstite spetta il 30% della pensione maturata dal defunto

AL SERVIZIO
della società CHE LAVORA

ASSISTENZA
gratuita

50&PIÙ
ENASCO

ISTITUTO DI PATRONATO
E DI ASSISTENZA SOCIALE



Via Mandrà n.8 – 95124 Catania
C.F. 93080630879
Telefax 095 361155
E-mail: info@ebtcatania.it
Pec: entebilateralecatania@legalmail.it
Sito web: www.ebtcatania.it

L'**EBT Catania** è un'associazione **NO PROFIT** tra Confcommercio Catania e i sindacati dei lavoratori Filcams Cgil, Fisascasat Cisl e Uiltucs Uil.

L'attivazione è voluta dal Contratto collettivo nazionale del lavoro, terziario, commercio e servizi e ha lo scopo di dare servizi alle imprese e ai lavoratori.

L'Ente bilaterale è un istituto contrattuale e quindi il finanziamento dello stesso è un adempimento obbligatorio. Le aziende, per la provincia di Catania, sono tenute al versamento dello **0,45%** calcolato sulla retribuzione mensile per le 14 mensilità (paga base e contingenza) di cui **0,25%** a carico dell'impresa e **0,20%** a carico del lavoratore.

Il mancato versamento comporta, quindi una NON applicazione del Contratto Collettivo del lavoro con tutto quello che ne consegue sul piano del potere di controllo e sanzionamento degli organi o enti pubblici deputati alla vigilanza.

All' EBT Catania fanno riferimento oltre 2000 aziende.

Costituito nel 1987 e operativo dal 2001, l'Ente ha proceduto ad attivare diversi servizi.

CONCILIAZIONI VERTENZE

La commissione, in seno all'ente, è competente ad espletare il tentativo di conciliazione in sede sindacale per le controversie individuali o plurime di lavoro, ai sensi degli artt. 410 e seguenti del c.p.c.

APPRENDISTATO

Viene rilasciato il parere di conformità per l'assunzione degli apprendisti.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Verifica la correttezza dei contratti di inserimento a norma del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

SOSTEGNO AL REDDITO - AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

L'Ente ha realizzato un sistema di sostegno al reddito per i lavoratori espulsi da aziende in crisi.

FORMAZIONE

° Promuove e sostiene le iniziative per i processi di formazione continua dei lavoratori previsti dai Fondi Paritetici interprofessionali (For.Te)

° Informazione e formazione in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro.

STUDI E RICERCHE

Incentiva e promuove studi e ricerche per analizzare i fabbisogni formativi e professionali.

CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI SERVIZI

Possono usufruire dei servizi tutte le imprese iscritte all'EBT Catania, anche di nuova costituzione, che si trovano in regola con i versamenti associativi – contrattuali.

Per accedere all'iniziativa del sostegno a reddito/ammortizzatori sociali in deroga, le imprese devono dimostrare la regolarità dei versamenti degli ultimi 5 (cinque) anni per tutti i lavoratori iscritti sul libro unico.

