

L'APPUNTAMENTO

Mezzocorona, mercoledì

**Termini di pagamento, molte le novità
Un convegno per fare chiarezza sul tema**

Dal 1° gennaio 2013 sono in vigore nuove regole per i termini di pagamento nelle transazioni commerciali tra imprese e tra imprese e pubblica amministrazione. Tali regole prevedono, tra l'altro, che il nuovo termine ordinario per il pagamento delle somme dovute sia pari a 30 giorni. Per illustrare nel dettaglio queste nuove regole, così come la recentissima disciplina del pagamento accelerato dei debiti pregressi della PA verso le imprese contenuta nel DL 35/2013, Assoprenditori Alto Adige e Confindustria Trento organizzano il convegno "Pagamenti delle pubbliche amministrazioni e tra imprese - Nuove regole e debiti pregressi", che ha luogo mercoledì, 8 maggio 2013, con inizio alle ore

14, presso le Cantine Rotari di Mezzocorona. Nell'ambito del convegno, che si propone quale momento di riflessione e di confronto rivolto in primo luogo agli imprenditori con l'obiettivo di concorrere a fare chiarezza su un quadro articolato e complesso di interventi normativi recenti, verrà fornito anche un approfondimento della normativa tedesca in materia, entrata in vigore in Germania il 16 marzo u.s. Il programma dettagliato è disponibile per le aziende associate ad Assoprenditori sul portale www.assoprenditori.bz.it (area Manifestazioni). Per motivi organizzativi è richiesta la conferma di partecipazione (e-mail: direzione@assoprenditori.bz.it).

EDILIZIA

Risposte in pillole

**Il sub-contratto:
in cosa consiste?**

Nell'ambito di un contratto d'appalto, con il termine di sub-contratto si debbono intendere tutti i contratti stipulati dall'appaltatore per poter eseguire la prestazione oggetto dell'appalto. Il più noto e regolamentato dei sub-contratti è il contratto di subappalto, con cui l'appaltatore affida ad un'impresa terza l'esecuzione di una parte della prestazione cui si è obbligato, pur rimanendone unico responsabile verso il committente. Altri sub-contratti usuali nell'ambito degli appalti sono, a titolo di esempio, il contratto di fornitu-

ra, con o senza posa dei beni, i contratti di nolo e i contratti di trasporto. Per tutti i sub-contratti è obbligatorio comunicare alla stazione appaltante il nome di ogni sub-contrattante, l'importo del sub-contratto e l'oggetto dello stesso. Inoltre i sub-contratti sono rilevanti anche ai fini della tracciabilità dei flussi finanziari disciplinata dalla legge 136/2010.

Fabrizio Rensi
esperto legale di Assoprenditori
Alto Adige



ANCHE IL GRUPPO LEITNER DI VIPITENO INSIGNITO DELL'AUDIT FAMIGLIAELAVORO
Più motivazione e coinvolgimento

«Serenità in famiglia e impegno sul lavoro per affrontare le sfide dell'innovazione»

Una maggiore motivazione dei collaboratori e un loro migliore coinvolgimento in azienda: questi sono soltanto due dei motivi per cui secondo il gruppo Leitner di Vipiteno è valsa la pena affrontare il processo che l'ha portato a ottenere nell'autunno dello scorso anno il certificato "Audit famigliaelavoro". Fondata 120 anni fa, nel corso di un secolo la ditta Leitner si è sviluppata fino a diventare specialista di livello mondiale nella tecnologia funiviaria. L'evoluzione tecnologica avanzata, nonché la grande attenzione alla sicurezza e alla qualità hanno portato l'azienda a diventare leader del mercato per gli impianti a servizio degli sport invernali: funivie, battipista e sistemi di innescamento. Sempre più spesso gli impianti a fune vengono richiesti e installati anche nelle città, a cui offrono un sistema di trasporto di persone ecosostenibile. Le ragioni principali di tale successo sono l'innovazione e l'avanzata tecnologia, frutto anche della grande professionalità di personale altamente specializzato. "La nostra politica del personale dovrebbe servire per aiutare i collaboratori a conciliare al meglio il proprio tempo, i mezzi finanziari disponibili e il lavoro, per sentirsi sereni in famiglia e lavorare a proprio agio in azienda. Dovrebbe rafforzare la famiglia moderna in tutte le sue espressioni e connotazioni e consolidarla come colonna portante della società, tenendo nella giusta considerazione le sfide

sempre maggiori che i collaboratori devono affrontare", Alexander Paul Ploner, responsabile del personale del gruppo Leitner, spiega così la filosofia e le convinzioni dell'azienda. Il processo dell'audit "Famigliaelavoro" è stato, quindi, colto come un'occasione per analizzare tutte le tematiche che interessano la

conciliazione tra impegni familiari e lavorativi: flessibilità dell'orario di lavoro, telelavoro da casa, efficienti flussi informativi interni, sviluppo del personale e benefit finanziari. "Visto però che la maggior parte dei punti era già stata attuata dai dirigenti e collaboratori in modo occasionale, abbiamo utilizzato l'aiuto esterno per affrontare con i collaboratori interessati i potenziali di cambiamento da diversi punti di vista, migliorare determinate situazioni e fissare le regole con maggiore precisione", racconta Ploner.

Le misure attuate

In azienda erano già state introdotte misure che rendono più semplice la conciliazione tra famiglia e lavoro, tra cui ad es.: la possibilità di contratti part time, la flessibilità dell'orario di lavoro e la possibilità di assentarsi dal lavoro per visite mediche. Con l'audit "Famigliaelavoro" sono state introdotte altre misure, quali tra l'altro: ai padri con figli sotto i tre anni e alle madri con figli sotto gli otto anni è concesso di gestire il proprio orario di lavoro in modo più flessibile, al di fuori dell'orario normale; le madri con figli fino a otto anni e altri collaboratori con emergenze familiari possono



**LA POLITICA DEL PERSONALE
COME STRUMENTO PER RAFFORZARE
LA FAMIGLIA MODERNA**
Alexander Paul Ploner

svolgere in parte il loro lavoro in forma di "telelavoro"; maggiore flessibilità dell'orario di lavoro per sei mesi anche per tutti i collaboratori in situazioni familiari critiche e/o possibilità per una settimana di portare a casa i pasti della mensa per un proprio familiare al prezzo fissato per i dipendenti. All'interno del reparto

risorse umane è stata individuata e specificamente formata una persona per le problematiche legate alla famiglia. E' stato attivato un sistema di comunicazione on-line tra azienda e collaboratore che viene utilizzato sempre di più con i collaboratori in congedo che possono rimanere così aggiornati sulle iniziative di formazione che possono frequentare anche durante l'assenza dal lavoro, sulle novità in azienda e su altri servizi utili per la famiglia. "Ciò permette di rimanere più facilmente in contatto con collaboratori in congedo parentale e rendere meno complicato il loro reinserimento al termine dell'assenza", ne è convinto Ploner.

I vantaggi dell'audit

Al proprio interno l'azienda ha già potuto constatare effetti positivi dell'audit. Un rafforzamento della politica del personale ha portato a una maggiore soddisfazione dei collaboratori e la regolamentazione più precisa di determinati aspetti ha reso più sicuro e trasparente il pari trattamento di casi simili. "Abbiamo sicuramente migliorato il coinvolgimento dei nostri collaboratori e la loro identificazione con l'azienda, che ha inoltre migliorato la propria immagine di datore di lavoro interessante", afferma con soddisfazione Ploner.



DANIEL ZANELOTTO
Markas srl di Bolzano

Per la serie "Tecnica: un lavoro da sogno!" oggi pubblichiamo il ritratto di Daniel Zanelotto, Markas srl di Bolzano. Per avere un buon rendimento nello studio e sul lavoro è importante nutrirsi in modo sano e corretto. Lo sa bene Daniel Zanelotto che è il cuoco responsabile della mensa universitaria di Bolzano, gestita dalla società Markas srl di Bolzano: "Significa scegliere con cura le materie prime che vengono utilizzate, preparare i menu con varietà di piatti e equilibrio nelle pietanze, prestare attenzione ai gusti ed alle diverse culture che si esprimono anche a tavola e, quindi, elaborare insieme alle dietiste anche menu alternativi per soddisfare tutti", spiega con cura Zanelotto, che da otto anni lavora nell'azienda bolzanina specializzata nella ristorazione collettiva.

800 pasti al giorno
In Daniel la passione per la cucina nasce presto e così la sua scuola ideale non poteva che essere quella alberghiera che ha frequentato a Merano. Dopo il diploma professionale di cuoco, la sua carriera in cucina inizia con un periodo di apprendistato presso vari alberghi e locali soprattutto in Alto Adige per poi lavorare come cuoco in alcuni ristoranti. "Quando si è più gio-

vani è quasi un divertimento essere sempre in giro e non avere orari fissi, ma con il passare del tempo è difficile conciliare questo stile di vita con il desiderio di formare una famiglia. L'occasione per cambiare, pur continuando a fare quello che mi piaceva, mi è stata offerta dalla ristorazione collettiva e in particolare dalla Markas, che dal 2005 gestisce la refezione presso le mense delle sedi di Bolzano e Bressanone dell'Università di Bolzano", racconta Zanelotto, che adesso è responsabile di una cucina con 13 collaboratori che prepara e somministra una media di 800 pasti al giorno per gli studenti, i docenti e il personale amministrativo della Libera Università di Bolzano.

Attenzione a qualità e igiene
Indubbiamente, c'è una grande differenza tra cucinare in un ristorante e in una mensa e non soltanto nel numero di piatti preparati. Lavorare in una grande azienda come la Markas, che ha la sede a Bolzano, ma opera, con oltre 6.000 collaboratori, in Italia, Austria e Romania, significa grande serietà, processi strutturati, organizzazione nel lavoro e procedure ben definite che devono tenere conto della normativa vigente. "Le norme igieniche, ad esempio, sono molto rigide, bisogna prestare

molta attenzione alla conservazione degli alimenti e alla pulizia degli ambienti. Ma anche questo va a vantaggio del risultato, testimoniato tra l'altro dall'alto gradimento del servizio emerso anche in un sondaggio condotto recentemente dall'Università o dal certificato "Mensa sana", ricevuto nel gennaio scorso, che attesta il rispetto degli alti standard di qualità di una ristorazione collettiva moderna", spiega Daniel con soddisfazione. Seppur di grandi dimensioni, la Markas mantiene una gestione a carattere familiare e questo aspetto è molto apprezzato dal cuoco di Termeno: "La nostra azienda tiene molto in considerazione tutti i suoi collaboratori, riconosce il valore di ciascuno e premia l'impegno. Per me è, inoltre, molto importante la possibilità che ci offre di frequentare corsi di formazione che anche in questo settore sono necessari per essere aggiornati, ad es. sulle novità in materia di HACCP". A 33 anni e con due figli piccoli si apprezza anche una certa regolarità di orario, garantita dal lavoro nella mensa universitaria, che lascia un po' di tempo libero da trascorrere con la famiglia. "Questo è un motivo in più per non rimpiangere la cucina dei ristoranti", afferma sorridendo Daniel Zanelotto.

ESSERE CUOCHI NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Qualità in tavola, la ricetta vincente

Grande attenzione a igiene, scelta degli ingredienti e processi



Ritorniamo alla natura, dissero le albicocche. E con un grande

balzo saltarono nel vaso della confettura Darbo assieme alle altre albicocche. Questo è anche del tutto naturale, quando si sa, che ogni vaso contiene solo la qualità migliore.

Se anche Lei vuole seguire il richiamo della natura, alla prossima colazione provi le eccellenti confetture di Darbo in tanti insuperabili gusti.



In Darbo Naturreino kommt nur Natur rein.

