

L'EVENTO

LUB e Assoiemprenditori

**Transfer pricing tra società del gruppo
Un convegno per imparare a conoscerlo**

Il "transfer pricing", cioè la determinazione dei prezzi di trasferimento dei fattori della produzione (beni, servizi, forza lavoro e capitali finanziari) tra aziende dello stesso gruppo, rappresenta dal punto di vista teorico e sotto il profilo applicativo una delle tematiche di maggior rilievo e attualità nell'ambito della fiscalità internazionale. Alle problematiche legate al "transfer pricing" è stato dedicato un recente convegno, che la Libera Università di Bolzano ha organizzato il 24 gennaio scorso in collaborazione con Assoiemprenditori Alto Adige. I relatori - Francesco Montanari (docente di diritto tributario alla Lub), Alexia Pinter e Davide Bergami (esperti della società di revisione

Ernst & Young) - hanno evidenziato che per le imprese collegate a livello internazionale è di fondamentale importanza valutare attentamente i prezzi praticati nell'ambito delle transazioni effettuate con le consociate estere. Hanno, inoltre, consigliato alle imprese di predisporre la documentazione prevista, in modo da poter dimostrare all'amministrazione finanziaria la conformità dei prezzi intra-gruppo al valore normale ed evitare così le pesanti sanzioni previste dalla normativa. L'incontro di studio ha anche offerto un'occasione di confronto tra mondo accademico e professionale sulle diverse esperienze e analizzare la problematica da diversi punti di vista.

EDILIZIA

Risposte in pillole

**Raggruppamenti temporanei d'impresa
Quali tipi per partecipare ad appalti pubblici**

Come Rti, raggruppamento temporaneo di imprese, si intende un gruppo di imprese che conferiscono a una di loro mandato per partecipare congiuntamente a una gara di appalto di lavori pubblici e congiuntamente eseguirli.

Esistono diversi tipi di Rti, e più precisamente: il tipo orizzontale, il tipo verticale e il tipo misto. Nel primo tipo - orizzontale - sono presenti imprese con la medesima qualificazione; nel tipo verticale ciascuna impresa partecipante possiede una specifica e diversa qualificazione tecnica; infine, si parla di Rti di tipo misto nel caso in cui all'interno di un Rti di tipo verticale per una o più qualificazioni tecniche venga costituito un Rti orizzontale.



Quest'ultimo caso viene scelto principalmente quando devono essere eseguiti lavori di particolare complessità. La differenza di natura tecnica che caratterizza i diversi tipi di Rti si traduce in una diversa disciplina dell'istituto sotto vari aspetti, a partire dalla responsabilità verso la stazione appaltante per arrivare anche alle garanzie richieste all'esecutore dei lavori.

Di norma le imprese interessate conferiscono il mandato solo in caso di aggiudicazione, partecipando alla gara sulla base di una semplice dichiarazione di impegno a raggrupparsi.

Fabrizio Rensi
esperto legale di Assoiemprenditori Alto Adige

L'AZIENDA DI LAGHETTI INSIGNITA DELL'AUDIT FAMIGLIAELAVORO

Apparatebau, le persone al centro*Formazione e nuovi servizi per coinvolgere i collaboratori nella vita aziendale*

La sua filosofia aziendale è fortemente incentrata sulla responsabilità dell'azienda nei confronti delle persone che la compongono, delle loro famiglie e della società nel suo complesso. Nel corso degli anni l'azienda ha fortemente investito in un processo di miglioramento continuo della politica di gestione e sviluppo del personale. In questo impegno costante si inquadra anche la volontà di sviluppare il processo di audit famigliaelavoro che l'ha portata nell'autunno dello scorso anno a ricevere la relativa certificazione. Stiamo parlando della ditta Apparatebau Gronbach Srl di Laghetti.



PRIORITÀ: MIGLIORARE LE CONDIZIONI DEI COLLABORATORI CON CARICHI FAMILIARI Elisabeth Pfäffner

L'azienda

Apparatebau Gronbach è una realtà metalmeccanica di media grandezza. Fulcro della sua attività è la tecnologia applicata nel campo degli elettrodomestici, dove trovano grande risalto soprattutto le soluzioni innovative concepite su misura per l'utente ed apprezzate dai clienti. "Da noi lavorano circa 120 collaboratori molto motivati e altamente qualificati. Attraverso un'attività di training sistematico e processi di auto-valutazione, possiamo delegare responsabilità e autorità direttamente agli operatori. Questa è la base di un buon ambiente di lavoro frutto di una cultura radicata all'interno dell'azienda e orientata alla soluzione dei problemi dove impegno, pro-attività e spirito di gruppo sono valori ormai consolidati", spiega con soddisfazione la responsabile del personale, Elisabeth Pfäffner.

Essere precisi in maniera ripetitiva

Fare qualità non significa successi isolati, bensì ripetersi con costanza nel tempo. La differenza è data dall'essere precisi in maniera ripetitiva: con questa convinzione l'azienda della Bassa Atesina ha dato il via al processo, definendo innanzitutto gli obiettivi che intendeva raggiungere con l'audit famigliaelavoro, tra cui era prioritario dare un contributo per migliorare le condizioni del personale con carichi familiari, sistematizzare le iniziative già realizzate ed incrementarle. "Intendevamo



andere migliorare la comunicazione interna per rendere maggiormente consapevoli i nostri collaboratori dell'attenzione che l'azienda presta nel perseguire una politica del personale innovativa, aumentare così l'efficienza organizzativa e la produttività attraverso il rafforzamento della motivazione, la valorizzazione delle persone e la condivisione dei valori aziendali", racconta Elisabeth Pfäffner. Pur investendo costantemente in tecnologia e svi-

luppo e detenendo un elevato know how tecnico, l'azienda a livello locale non è però molto nota come datore di lavoro attraente. Tra gli obiettivi figurava, quindi, anche il miglioramento della comunicazione verso l'esterno per diffondere i valori e le iniziative promosse in tema di conciliazione e farsi conoscere maggiormente.

Audit famigliaelavoro: le misure

Per perseguire gli obiettivi definiti la

Apparatebau Gronbach ha già messo in atto alcune misure e ne ha previste altre che si è impegnata a introdurre a breve-medio termine. L'azienda ha tra l'altro previsto la concessione del part-time, su richiesta dell'interessato, al rientro dal congedo di maternità; l'adozione dell'orario estivo già vigente anche durante tutto l'anno lavorativo; la possibilità di richiedere un orario di lavoro "su misura" compatibilmente con il ruolo svolto e le esigenze produttive. Ha, inoltre, introdotto un incentivo economico alla nascita di un figlio e un permesso retribuito di tre giorni ai papà in occasione della nascita di un figlio, ha avviato una banca - ore senza limiti quantitativi e promosso il concorso "Le mie idee valgono" per raccogliere suggerimenti e proposte. Anche la formazione non è stata trascurata: l'Apparatebau sta, infatti, valutando l'introduzione di un percorso formativo per "high potentials" e piani di formazione annuale con 25 ore di formazione media all'anno per ogni collaboratore. "Abbiamo, inoltre, introdotto un'indennità di trasferta per i pendolari, che non è espressamente prevista dal contratto collettivo. Stiamo, infine, lavorando per aprire la mensa aziendale ai familiari dei collaboratori e valutando l'opportunità di avviare, in collaborazione con le aziende vicine, un asilo interaziendale per bambini fino a dieci anni d'età", conclude Elisabeth Pfäffner.

DA INSTALLATORE A RESPONSABILE PER GLI ACQUISTI

Esperienza e flessibilità*«La sfida è mettere d'accordo le varie necessità»*

Per la serie "Tecnica: un lavoro da sogno!" oggi pubblichiamo il ritratto di Martin Thaler, Moriggl Srl di Glorenza

La mia formazione pratica come installatore di impianti di riscaldamento e sanitari mi aiuta molto nei compiti che mi trovo a svolgere adesso", ne è convinto Martin Thaler che da ormai quasi tre anni lavora alla ditta Moriggl Srl di Glorenza. Nell'azienda familiare, fornitrice di tecnologia energetica e impiantistica di qualità, il giovane 24enne è attualmente addetto agli acquisti.

"Il mio ambito di attività è molto ampio e va dall'acquisto di singoli articoli fino a grossi ordinativi; in altre parole mi occupo di acquistare qualsiasi genere di materiale di cui ci sia bisogno all'interno dell'azienda e anche di fornirlo ai subappaltatori. La più grande sfida per me è riuscire a mettere d'accordo le necessità più diverse. Il materiale ordinato deve arrivare puntualmente affinché i lavori presso il cliente possano venire eseguiti nel rispetto dei tempi. E' importante tenere i contatti tra i

direttori dei lavori sul cantiere e l'ufficio tecnico. Dall'altra parte devono essere rispettati i margini di contribuzione", spiega Thaler.

Da apprendista ad addetto agli acquisti

Thaler conosce molto bene i prodotti che deve ordinare perché lui stesso anni fa ne ha utilizzati molti: "Nel 2007 ho completato il mio apprendistato come installatore di impianti di riscaldamento e sanitari. Successivamente ho lavorato un anno come installatore e ho poi deciso di frequentare un corso di formazione di un anno a Monaco specifico per tecnico di impianti di riscaldamento, climatizzazione e sanitari." Nel 2010 ha concluso con successo il corso, ma la sua formazione non è terminata lì. "C'è sempre da imparare e sono contento che la mia azienda mi dia la possibilità di continuare a farlo", afferma con soddisfazione il giovane che ha già frequentato diversi corsi nel campo degli acquisti, del controlling e della comunicazione. Ma è il contatto con la gente l'aspetto del suo lavoro che Thaler

apprezza particolarmente: "Mi piace parlare con i fornitori e gli altri colleghi a cui devo procurare i prodotti, ma anche avere l'occasione di conoscere altre persone ai corsi di formazione, a manifestazioni tecniche o alle fiere. Questo mi dà la possibilità di avere utili e proficui scambi di idee con persone che svolgono il mio stesso lavoro e da cui c'è sempre la possibilità di imparare qualcosa."

Il lavoro non lascia a Martin molto tempo libero, ma quello che rimane è dedicato nell'ordine alla fidanzata, alla famiglia e agli amici. Anche l'impegno sociale non è trascurato: il giovane è impegnato nella società di calcio di Coldrano e presta servizio volontario nella Croce Bianca.

L'azienda

Fondata alla fine degli anni '60, l'azienda familiare Moriggl Srl di Glorenza è gestita oggi dalla terza generazione, occupa complessivamente circa 80 collaboratori e nel 2011 ha realizzato un fatturato di quasi 10 milioni di Euro.



MARTIN THALER Moriggl Srl

BERTOLINI DIEGO s.n.c.

di Bertolini Diego e Silboni Matteo

**RIPARAZIONE / MANUTENZIONE CALDAIE A GAS
INSTALLAZIONE CLIMATIZZATORI**Via Marconi, 44/C - 39055 LAIVES
Tel e Fax. 0471 951600

bertolini.diego@hotmail.it