

Dispensa di DITEA

DIRITTO

E

**TECNICHE
AMMINISTRATIVE**

Per la classe IV D pasticceria

a.s. 2014/2015

dipartimento di economia aziendale



INDICE

1. Calcoli percentuali:	3
• Rapporti e Proporzioni	3
• Percentuali semplici	4
• I riparti semplici	5
• Scorpo IVA	6
2. Calcoli Finanziari	7
• Interesse	7
• Montante	11
• Sconto commerciale	15
• Valore attuale commerciale	18
3. Economia Aziendale:	20
• Imprenditore, Azienda e Impresa	20
• Concetto di organizzazione	22
• Tipologia d'impres	26
• L'impresa Artigiana, Ditta, Impresa	30
• L'apertura di un'impresa di pasticceria	38
4. L'organizzazione del Lavoro	39
• Concetto di Lavoro autonomo	39
• Lavoro a tempo indeterminato	41
• Lavoro a tempo determinato	42
• Contratto di inserimento	46
• Contratto di apprendistato	47
• Contratto occasionale	49
• Contratto di somministrazione lavoro	50
• Tirocinio e stage	52
5. Il Contratto	54
• Il negozio giuridico	54
• Classificazione dei contratti	58
• La compravendita	59
• La locazione	61
• Contratto Catering/banqueting	62
• Contratto turistico e Deposito	63
• Franchising	64
• Leasing	66
6. La Normativa sulla sicurezza e prevenzione	67
• La sicurezza nelle imprese e sul lavoro	67
• Norme igienico sanitarie pasticceria	70

1. Calcoli percentuali

RAPPORTI E PROPORZIONI

Per **rapporto**, in senso matematico, si intende la relazione di grandezza che intercorre tra due quantità, detta anche quoziente. Se, per esempio, in un istituto scolastico il numero degli studenti è pari a 750, e le ragazze sono 450, il rapporto tra le studentesse ed il totale è pari a $450/750$ che, semplificato, è uguale a $3/5$. A questo punto risulta evidente che nella scuola, ogni 5 studenti, tre sono ragazze.

La **proporzione** è l'eguaglianza tra due rapporti. Si presenta scritta nel modo seguente:

$A : B = C : D$ ma si legge A sta a B come C sta a D. I termini della proporzione si chiamano estremi (nel nostro caso A e D) quando si trovano alle due estremità, mentre si chiamano medi (come B e C) se si trovano in mezzo. In ogni proporzione il prodotto dei medi è uguale al prodotto degli estremi. Questa è la proprietà fondamentale delle proporzioni e permette di risolvere i problemi di proporzionalità, nei quali uno dei quattro termini è incognito.

Esempio: La pasticceria "Grandi dolci" di Grandi Marcella Snc ha utilizzato 600 grammi di cioccolato per la preparazione di 3 Sacher Torte, poiché riceve un ordine di 12 torte, quanto cioccolato dovrà acquistare? In questo caso si può impostare la proporzione inserendo come antecedenti (primo termine di ogni parte della proporzione) il numero di torte e come conseguente (il secondo termine) il cioccolato, ottenendo:

$$3 : 600 = 12 : X$$

In questo caso l'incognita è un estremo ed occorre moltiplicare i due medi, dividendoli poi per l'altro estremo. $\rightarrow X = (600 \times 12) / 3 =$ grammi 2.400.

Nel caso in cui invece l'incognita fosse un medio, il calcolo prevedrebbe la moltiplicazione dei due estremi, diviso l'altro medio.

I problemi risolvibili con le proporzioni presentano tutti grandezze proporzionali:

Proporzionalità diretta

Le grandezze direttamente proporzionali sono tali che modificandosi, il loro rapporto resta costante. Ad esempio, riducendosi una della metà, anche l'altra si dimezza; oppure raddoppiando o triplicando la prima, anche la seconda raddoppia o triplica.

Proporzionalità inversa

Le grandezze inversamente proporzionali sono tali che, modificandosi, il loro prodotto rimane costante. Ad esempio, riducendosi una della metà, l'altra raddoppia.

1- LE PERCENTUALI Semplici

Esprimere un valore in percentuale vuol dire riferire tale valore ad una base numerica che si considera pari a 100; il risultato indica quante unità di una data grandezza corrispondono a 100 unità di un'altra e ciò si ottiene impostando una proporzione del tipo:

base pari a 100 : ragione percentuale = valore su cui si applica la percentuale : risultato



Valori espressi in termini percentuali

valori espressi in termini assoluti

Per comodità verranno indicati tali elementi con delle sigle:

$$100 : r = S : P$$

dove r, S, P sono grandezze del problema e una di loro sarà l'incognita.

Esempio: La famiglia Bianchi ha un reddito annuo di euro 30.000. la famiglia Rossi ha invece un reddito pari all'82% di quello della famiglia Bianchi. A quanto ammonta il reddito della famiglia Rossi? Per prima cosa è importante definire quali sono i dati del problema ed a quali elementi della proporzione vista prima si riferiscono. In questo caso:

$$r = 82 \qquad S = 30.000 \qquad P = X \text{ (reddito famiglia Rossi)}$$

La proporzione quindi diventa:

$$100 : 82 = 30.000 : X \qquad \text{la quale si risolverà utilizzando le regole viste per le proporzioni.}$$

Il risultato sarà quindi $X = (30.000 \times 82)/100 =$ euro 24,600 reddito Rossi.

A volte nei problemi di calcolo percentuale si dispone di dati riferiti a più grandezze e si deve cercare il peso percentuale di ognuna rispetto al loro totale. In altri termini si tratta di determinare l'incidenza percentuale di una parte rispetto al totale.

Esempio: nel corso dell'ultimo anno il sig. fantino ha sostenuto le seguenti spese per la sua automobile: carburante euro 2.166, riparazioni euro 368, bollo auto euro 264, assicurazione euro 620. Il totale delle spese è pari a euro 3.418 e il sig. Fantini vuole sapere quanto incidono le varie spese in percentuale. Proviamo con il carburante: in questo caso la proporzione sarà:

$$100 : X = 3.418 : 2166 \qquad \text{con } X = 63,37\% \text{ incidenza carburante}$$

Si potrà poi procedere sostituendo solo l'importo della spesa ed ottenendo i seguenti risultati: riparazioni 10,77%, bollo auto 7,72%, assicurazione 18,14%.

Può inoltre succedere di essere a conoscenza della variazione di un determinato importo nel tempo e di voler esprimere questa variazione in termini percentuali. In questo caso occorre sempre partire dalla variazione in valore assoluto e la proporzione diventa la seguente:

$$100 : X \text{ (variazione percentuale)} = \text{Primo importo in ordine temporale} : \text{variazione in termini assoluti}$$

Esempio: La signora Grimaldi acquista una confezione di miele a euro 5, notando con disappunto che un mese prima la stessa confezione costava euro 4,30. A quanto ammonta l'aumento in termini percentuali?

$$100 : X = 4,30 : 0,70$$

$$X = +16,3\% \text{ aumento percentuale}$$

2- IL RIPARTO diretto semplice

Per riparto si intende l'operazione volta alla soluzione di problemi di suddivisione di un importo, che chiameremo convenzionalmente S, tra più soggetti, in base ad uno o più elementi di riferimento. Ad esempio si tratta di suddividere un premio di produzione tra tre venditori in base al fatturato procurato da ognuno di loro. Nell'esempio precedente l'elemento è uno solo, il fatturato, e quindi si tratta di un riparto semplice. Se invece il premio di produzione venisse suddiviso in base al fatturato ed al numero di clienti di ogni venditore, gli elementi sarebbero due (fatturato e clienti) ed il riparto diventa composto.

Il calcolo prevede due momenti:

- a- Individuazione del coefficiente di riparto (**risultato da non arrotondare**)
- b- Calcolo delle quote

Vediamo ora come operare con il riparto nel caso sia semplice e quindi se diventa composto.

Esempio 1 L'azienda Freddi Spa vuole dividere un premio di euro 5.000 tra i suoi tre migliori venditori, in base al fatturato annuale di ognuno: venditore A euro 35.000, venditore B euro 40.000 e venditore C euro 25.000.

- a- Coefficiente di riparto = cifra da ripartire / somma degli elementi da considerare

Quindi: $c.r. = 5.000 / (35.000 + 40.000 + 25.000) = 0,05$

- b- Si possono ora calcolare le tre quote di premio, moltiplicando il fatturato di ogni venditore per il coefficiente di riparto:

$$\text{quota A} = 0,05 \times 35.000 = \text{euro } 1.750$$

$$\text{quota B} = 0,05 \times 40.000 = \text{euro } 2.000$$

$$\text{quota C} = 0,05 \times 25.000 = \text{euro } 1.250$$

Scorporo dell'IVA: Metodo matematico.

Il metodo delle percentuali di scorporo è stato abrogato dalla Finanziaria 2011. Allo stato attuale, quindi, per scorporare l'IVA da un prezzo di vendita si può applicare **esclusivamente il metodo matematico**.

Con il **metodo matematico**, detto anche **metodo dei divisori**, la **base imponibile** si calcola partendo dal **corrispettivo lordo** e dividendolo per un valore che varia, a seconda dell'aliquota IVA applicabile, e moltiplicando il valore ottenuto per 100.

I **divisori** da applicare sono:

- **104** per l'aliquota IVA del 4%;
- **110** per l'aliquota del 10%;
- **122** per l'aliquota del 22%.

Esempio:

Prezzo comprensivo di IVA: 244 euro;

Aliquota IVA applicabile: 22%

Base imponibile = (Prezzo comprensivo di IVA/ 122) x 100 = (244/ 122) x 100 = 200

IVA = Prezzo comprensivo di IVA – Base imponibile = 244 – 200 = 44.

Metodo rapido: $\frac{244}{1,22} = 200$; $244 - 200 = 44$

L'abolizione del metodo delle percentuali di scorporo ha effetto a partire dal 17 settembre 2011.

2. CALCOLI FINANZIARI

LA REMUNERAZIONE DEL CAPITALE PRESTATO: INTERESSE E MONTANTE

Il proprietario di un bene, che si priva per un certo tempo della sua disponibilità a beneficio di un'altra persona, ha diritto ad un compenso. Egli infatti sostiene, seppure temporaneamente, un sacrificio e rischia che il bene prestato non gli venga restituito secondo i termini pattuiti.

Tale compenso, nel caso in cui il bene prestato sia una somma di denaro, si chiama interesse.

L'INTERESSE ED I CALCOLI RELATIVI

1.1 - L'interesse: generalità

Il termine "interesse" viene spesso utilizzato nei notiziari radio-televisivi, negli articoli di quotidiani e di riviste. **Chi dispone di capitali e li presta** ad altri, **esige**, alla scadenza del prestito, **di ricevere capitali in misura maggiore di quelli concessi**.

Tale differenza costituisce l'**interesse**, che rappresenta quindi la **remunerazione che spetta a chi cede temporaneamente capitali e il costo che sostiene chi li ottiene in prestito**.

1.2 Il calcolo dell'interesse

Quando si deve determinare il compenso che spetta a coloro che, per un periodo di tempo, si sono privati di capitali, è necessario tenere conto di tre fattori: il capitale prestato (o preso in prestito), la durata del prestito ed il tasso percentuale previsto alla stipulazione del contratto.

Quest'ultimo solitamente viene riferito a 100 € di capitale e a un anno di impiego. Di conseguenza, quando si dice che il tasso di interesse applicato è del 15%, si intende che per ogni 100 € di capitale prestato, sarà dovuta al creditore una remunerazione pari a 15 € per ogni anno di durata del prestito.

Nel caso di **tempo espresso in giorni**, poiché un anno è composto da 365 giorni, il periodo considerato deve essere rapportato a 365.

Per esempio, se il periodo è di 20 giorni, si inserirà nel calcolo il rapporto $\frac{20}{365}$

Questo, tuttavia, è solo uno dei procedimenti per calcolare gli interessi qualora il tempo sia espresso in giorni: esso viene denominato “procedimento dell’anno civile”. Un procedimento alternativo, che viene correntemente adottato per semplificare i calcoli, considera invece un ipotetico anno di 360 giorni, in cui tutti i mesi siano di 30 giorni: si tratta del “procedimento dell’anno commerciale”. Le due formule sono le seguenti:

Procedimento dell’anno civile:

$$I = \frac{C \times r \times g}{100 \times 365} = \frac{C \times r \times g}{36.500}$$

Procedimento dell’anno commerciale:

$$I = \frac{C \times r \times g}{100 \times 360} = \frac{C \times r \times g}{36.000}$$

In alcuni casi, per accordo tra le parti contraenti, può essere applicato indifferentemente uno dei due procedimenti sopra descritti (per esempio nella regolazione di alcuni contratti privati). La maggior parte delle situazioni che si incontreranno, richiederà l’applicazione di un unico metodo. Il procedimento dell’anno civile, più corretto dal punto di vista finanziario, è adottato nel calcolo degli interessi relativi alle operazioni bancarie e nella compravendita di titoli.

Formule Inverse Interesse

Quando l’incognita del problema non è l’interesse

Generalizzando, la formula per il calcolo del tasso d'interesse, nel caso di un periodo di tempo espresso in giorni e con l'adozione del procedimento dell'anno civile, è la seguente:

$$r = \frac{I \times 36.500}{C \times g}$$

$$C = \frac{I \times 36.000}{r \times gg}$$

$$gg = \frac{36.500 \times I}{C \times r}$$

Gli interessi relativi alle dilazioni di pagamento

Per completezza espositiva va detto che gli interessi riguardano non solo i prestiti di denaro, ma anche le dilazioni di pagamento in quanto, sul piano finanziario, esse sono assimilabili a veri e propri prestiti.

Colui che, a fronte di un acquisto, contrae debiti di regolamento, ottiene in concreto di regolare il proprio debito in un momento differito rispetto a quello dell'acquisto.

Ciò comporta, da parte dell'acquirente, il sostenimento di un costo per interessi, che possono essere esplicitamente espressi, oppure rimanere implicitamente incorporati nel prezzo d'acquisto.

IL MONTANTE

Il calcolo che consente di pervenire alla determinazione dell'importo totale da restituire, detto **montante**, è così esprimibile:

$$\text{MONTANTE} = \text{CAPITALE} + \text{INTERESSI}$$

Proviamo a ottenere la formula del montante:

$$M = C + I$$

Tenendo conto che la formula degli interessi è conosciuta e la si può sostituire nella precedente si ha:

$$M = C + \frac{C \times r \times t}{100} = \frac{100 \times C + C \times r \times t}{100}$$

Si può ora raccogliere C a fattore comune, ottenendo:

$$M = \frac{C \times (100 + r \times t)}{100}$$

Tale formula si utilizza per ricercare direttamente il montante quando il tempo è espresso in anni.

E' altresì possibile ottenere le formule inverse alle precedenti, per determinare il valore del capitale iniziale, oppure il tasso annuo percentuale, oppure ancora il tempo, conoscendo il montante e gli altri elementi necessari.

Formule Inverse Montante

Presentiamo di seguito le formule inverse (con il tempo espresso in giorni, procedimento dell'anno civile) ottenute applicando alla formula del montante alcuni passaggi algebrici

Formula del capitale, conoscendo il

MONTANTE

$$C = \frac{M \times 36.500}{36.500 + r \times g}$$

Formula del tasso, conoscendo

MONTANTE

$$r = \frac{36.500 \times (M - C)}{C \times g}$$

Formula del tempo, conoscendo il

MONTANTE

$$g = \frac{36.500 \times (M - C)}{C \times r}$$

RIASSUMENDO

L'interesse è la remunerazione che spetta a chi cede temporaneamente capitali e il costo che sostiene chi li ottiene in prestito.

L'interesse è una grandezza direttamente proporzionale al capitale prestato (o preso in prestito), alla durata del prestito e al tasso percentuale di interesse applicato.

Formule per il calcolo dell'interesse:

$$\text{tempo espresso in anni} \quad I = \frac{C \times r \times t}{100}$$

$$\text{tempo espresso in mesi} \quad I = \frac{C \times r \times t}{1200}$$

$$\text{tempo espresso in giorni} \quad I = \frac{C \times r \times g}{36.500} \quad \begin{array}{l} \text{(durata dei mesi espressa in giorni in base} \\ \text{(procedimento dell'anno civile)} \quad \text{al calendario)} \end{array}$$

$$\text{tempo espresso in giorni} \quad I = \frac{C \times r \times g}{36.000} \quad \begin{array}{l} \text{(vengono considerati tutti i mesi di} \\ \text{(procedimento dell'anno commerciale)} \quad \text{30 giorni)} \end{array}$$

Può accadere che la grandezza da determinare invece una delle tre grandezze da cui l'interesse dipende (il capitale, il tempo, il tasso). In questi casi si ricorre all'utilizzo di formule inverse, ricavate dalla formula diretta. Qualora il tempo sia espresso in mesi avremo quindi:

$$r = \frac{1.200 \times I}{C \times m} \quad C = \frac{1.200 \times I}{r \times m} \quad m = \frac{1.200 \times I}{C \times r}$$

L'importo complessivo da restituire (capitale + interesse) è denominato montante. La formula per la sua determinazione diretta, nel caso in cui il tempo sia espresso in giorni e il procedimento risulti quello dell'anno civile, è la seguente:

$$M = \frac{C \times (36.500 + r \times t)}{36.500}$$

IL COMPENSO RELATIVO AL PAGAMENTO ANTICIPATO: SCONTO E VALORE ATTUALE COMMERCIALE

Molte volte ci vengono proposti sconti sull'acquisto di beni e servizi che consistono in una riduzione percentuale rispetto al prezzo di listino. Per questi tipi di sconto l'Economia Aziendale utilizza il termine di sconto mercantile.

Di seguito ci occuperemo però soprattutto di un'altra tipologia di sconto, che riguarda per lo più le imprese: lo sconto commerciale.

Nelle operazioni di compravendita tra imprese il regolamento differito è la norma. Ecco allora che l'estinzione anticipata di un debito rispetto a quanto pattuito originariamente comporta il riconoscimento di una riduzione del prezzo denominato sconto commerciale, che - così come per l'interesse - deve tenere conto di tre fattori: il capitale, il tasso e il tempo.

LO SCONTO COMMERCIALE E I CALCOLI RELATIVI

1.1 Lo sconto: generalità

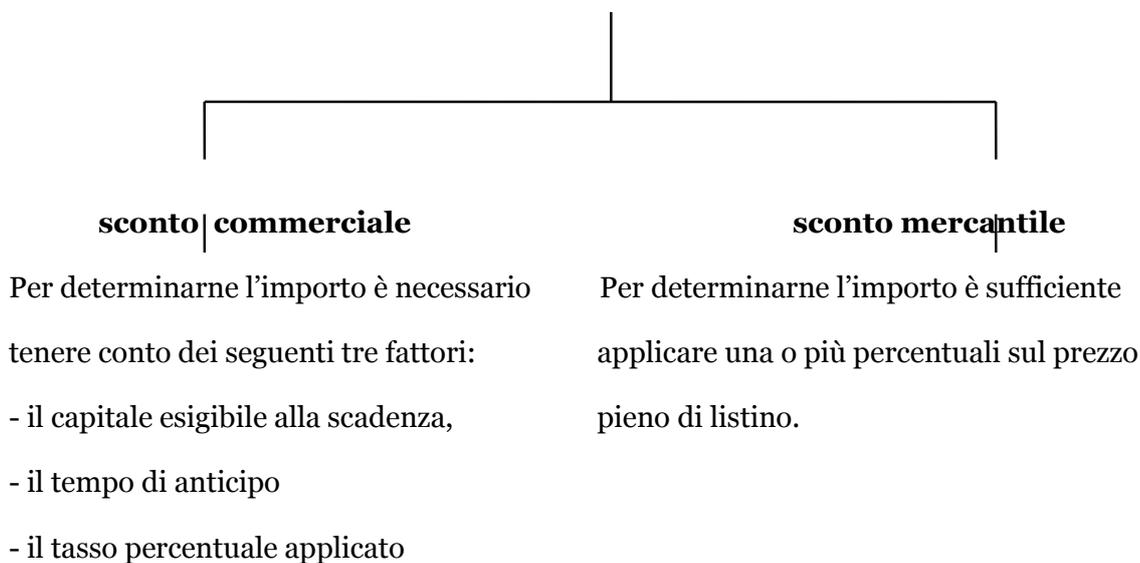
Come abbiamo visto nella precedente UD, l'interesse rappresenta la remunerazione che spetta a chi cede temporaneamente capitali (operazione di prestito oneroso), nonché il costo che sostiene chi li ottiene in prestito.

Analogamente, **chi paga un debito prima della scadenza convenuta**, si priva anticipatamente della disponibilità di capitali e, a fronte di questo sacrificio, **ha diritto ad un compenso denominato sconto commerciale**.

Colui che paga in anticipo un proprio debito effettua pertanto un'uscita monetaria pari alla differenza tra il capitale esigibile alla scadenza e lo sconto ottenuto.

Lo sconto commerciale rappresenta quindi **la riduzione, da apportare al capitale da estinguere alla scadenza** contrattuale, che viene riconosciuta **in relazione all'estinzione anticipata** di un debito rispetto a quanto originariamente convenuto.

Lo sconto commerciale si affianca così allo sconto mercantile. Sintetizziamo le differenze tra le due tipologie di sconto:



1.2 Il calcolo dello sconto commerciale

Lo sconto commerciale rappresenta la riduzione di prezzo - proporzionale al capitale esigibile alla scadenza, al tempo di anticipo e al tasso percentuale applicato - riconosciuta al debitore che, rispetto a quanto originariamente pattuito, estingue anticipatamente un debito.

Come per l'interesse, anche per lo sconto commerciale il tasso viene solitamente riferito a 100 € di capitale e ad un anno di anticipo. Di conseguenza, quando si dice che il tasso da applicare per la determinazione dello sconto commerciale è del 14%, si intende che per ogni 100 € di capitale pagato in anticipo rispetto alla scadenza originariamente pattuita, sarà riconosciuta al debitore una riduzione nell'esborso pari a 14 € per ogni anno di anticipo.

Analogamente a quanto già determinato nel caso dell'interesse, la formula base per il calcolo dello sconto commerciale può essere così espressa:

$$Sc = \frac{C \times r \times gg}{36.500}$$

Come si può osservare, **la formula è identica a quella impiegata per il calcolo dell'interesse**, anche se è necessario rilevare **due importanti differenze** relative al significato dei simboli utilizzati.

Innanzitutto va sottolineato che **t**, in questo caso, **esprime il tempo di anticipo del pagamento (e non quello di ritardo)**. Inoltre, **nella formula base dell'interesse, C esprime la consistenza del capitale inizialmente prestato** (o preso a prestito), mentre **in quella impiegata per il calcolo dello sconto commerciale C esprime l'ammontare del capitale esigibile alla scadenza**.

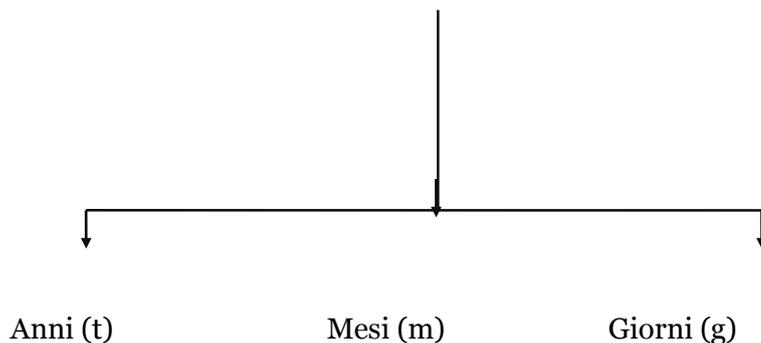
La percentuale si può però esprimere anche come $\frac{r}{100}$ e quindi la suddetta formula dello sconto commerciale assume la seguente espressione (in cui il tempo t è espresso in anni):

$$Sc = \frac{C \times r \times t}{100}$$

Va tuttavia considerato che nei problemi di natura commerciale il tempo non è quasi mai espresso in numero intero di anni, in quanto nella pratica corrente si tratta solitamente di anticipi di pagamento di breve durata. Ci si può quindi riferire ad uno o più mesi interi oppure, se i mesi non sono interi o il periodo non raggiunge un mese, il calcolo può essere agevolmente effettuato esprimendo il tempo in giorni (ed ovviamente rapportando il periodo annuale a 365, o 360 giorni).

In generale, pertanto:

$$Sc = \frac{C \times r \times t}{100}$$



Nel caso di **TEMPO ESPRESSO IN MESI**, poiché un anno è composto di 12 mesi, il periodo considerato deve essere rapportato a 12.

Con formulazione più sintetica, lo sconto commerciale può essere calcolato in base al tempo espresso in mesi nel modo seguente

$$Sc = \frac{C \times r \times m}{100 \times 12} = \frac{C \times r \times m}{1.200}$$

Nel caso di **TEMPO ESPRESSO IN GIORNI**, poiché un anno è composto di 365 giorni, il periodo considerato deve essere rapportato a 365.

Per esempio, se il periodo è di 18 giorni, si inserirà nel calcolo il rapporto $\frac{18}{365}$

Come già detto a proposito dell'interesse, il procedimento sopra illustrato, se applicato quando il tempo è espresso in giorni, viene denominato "procedimento dell'anno civile". Il procedimento alternativo, adottato al fine di una semplificazione dei calcoli, considera un ipotetico anno di 360 giorni, in cui tutti i mesi abbiano durata di 30 giorni: si tratta del "procedimento dell'anno commerciale". Le formule relative ai due procedimenti sono, in conclusione, le seguenti:

Procedimento dell'anno civile:

$$Sc = \frac{C \times r \times g}{100 \times 365} = \frac{C \times r \times g}{36.500}$$

Procedimento dell'anno commerciale:

$$Sc = \frac{C \times r \times g}{100 \times 360} = \frac{C \times r \times g}{36.000}$$

Generalizzando, la formula per il calcolo del tasso relativo allo sconto commerciale (nel caso di un periodo di tempo espresso in giorni e con l'adozione del criterio dell'anno civile) è la seguente:

$$r = \frac{Sc \times 36.500}{C \times g}$$

La formula per calcolare il capitale originario, conoscendo gli altri elementi, è dunque la seguente:

$$C = \frac{Sc \times 36.000}{r \times gg}$$

Il caso è analogo ai precedenti; in questa circostanza i dati conosciuti sono costituiti dal capitale esigibile alla scadenza, dall'interesse e dal tasso applicato, mentre l'incognita è costituita dal tempo, espresso in giorni.

La formula base dello sconto commerciale, con il tempo espresso in giorni, secondo il procedimento dell'anno civile, è, come noto, la seguente:

$$Sc = \frac{C \times r \times gg}{36.500}$$

IL VALORE ATTUALE COMMERCIALE

VALORE ATTUALE COMMERCIALE = CAPITALE - SCONTO COMMERCIALE

Proviamo ad ottenere la formula del valore attuale commerciale

$$Vc = C - Sc$$

$$Vc = \frac{C \times (100 - r \times t)}{100}$$

Tale formula si utilizza per ricercare direttamente il valore attuale commerciale quando il tempo è espresso in anni.

E' altresì possibile ottenere le formule inverse alle precedenti, per determinare il capitale esigibile alla scadenza, oppure il tasso annuo percentuale, oppure ancora il tempo di anticipo, conoscendo il valore attuale e gli altri elementi necessari.

LO SCONTO MERCANTILE

A differenza dello sconto commerciale, nel quale la diminuzione di prezzo è proporzionale al capitale esigibile alla scadenza, al tasso applicato e al tempo di anticipo, lo sconto mercantile **consiste** semplicemente **nel calcolo di una o più percentuali sul prezzo pieno di listino**; il valore così determinato verrà quindi sottratto al prezzo di listino stesso al fine di determinare la somma netta da pagare.

Lo sconto mercantile, data la praticità e comodità di determinazione, si applica frequentemente nelle operazioni di compravendita; ad esempio:

- Quando viene prospettata al compratore la possibilità di scegliere il regolamento dilazionato del debito a prezzo pieno oppure, in alternativa, il regolamento anticipato diminuito dello sconto mercantile.

Lo **sconto mercantile** consiste nel sottrarre al prezzo di listino un importo calcolato applicando una o più percentuali.

3- Economia Aziendale

L'economia aziendale è la scienza economica che studia il governo delle aziende e le loro condizioni di esistenza sul mercato. L'oggetto di studio dell'economia aziendale spazia dalle imprese familiari alle grandi società di capitali. La vastità dei temi trattati ha spinto i ricercatori alla nascita di branche specialistiche dedicate a singole tematiche come, ad esempio, il marketing, la ragioneria, le tecniche bancarie, la finanza aziendale, ecc. Ogni singola materia analizza il mondo aziendale da un determinato punto di vista. L'economia aziendale è il nucleo da cui si diramano tutte le singole materie specialistiche.

Marketing. Il marketing è la funzione aziendale che analizza le scelte e le strategie più razionali ed efficienti per la commercializzazione dei prodotti e dei servizi offerti dall'impresa.

Ragioneria. La ragioneria è la funzione di rilevazione, di elaborazione e di scrittura dei fatti aziendali. L'organizzazione delle informazioni viene curata con diversi livelli di sintesi (es. bilancio, scritture contabili, ecc.).

Finanza aziendale. La finanza aziendale è la funzione aziendale che analizza le decisioni di natura finanziaria, la gestione delle risorse e dei mezzi finanziari di un'impresa.

IL CONCETTO ECONOMICO DI IMPRENDITORE

L'imprenditore è uno dei soggetti del sistema economico; altri sono i capitalisti (offrono il proprio capitale per ricevere come corrispettivo, una remunerazione fissa: interesse), i lavoratori (offrono le proprie esigenze di lavoro in cambio di una remunerazione fissa: salario), i consumatori (domandano determinati beni o servizi per soddisfare i proprio bisogni).

L'imprenditore è l'attivatore del **sistema economico**, ha la funzione intermediario fra chi offre capitale e lavoro e chi domanda beni e servizi; trasforma, o cambia, i fattori della produzione (capitale e lavoro) in un prodotto idoneo a soddisfare i bisogni del consumatore; svolge una funzione creativa di ricchezza.

Rischio economico: l'imprenditore deve corrispondere un compenso fisso a capitalisti e lavoratori però c'è il rischio che non riesca a coprire, con il ricavo dei beni o dei servizi prodotti, il costo dei fattori produttivi impiegati determinando in tal modo vere e proprie perdite economiche.

Il concetto di imprenditore appare in Say per la prima volta: egli distinse tra **capitalista**(proprietario del capitale) e **imprenditore** (colui che, acquistati i fattori produttivi, organizza e dirige la produzione).

La figura dell'imprenditore prende, nel sistema del diritto privato vigente, il posto che nel diritto anteriore aveva occupato la figura del commerciante. Erano commercianti anche gli imprenditori di fabbriche e costruzione e quelli di manufacturing. Il commerciante è quella figura di imprenditore la cui attività consiste nello **scambio di beni**.

Art. 2082: definizione di imprenditore: è imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Il fine è quello della produzione o dello scambio di beni o di servizi. Il commerciante era l'uomo d'affari (colui che compiva per professione operazioni speculative). L'imprenditore è colui che produce beni o servizi o si interpone nello scambio di beni: svolge un'attività creativa di ricchezza (vengono in considerazione anche le attività commerciali).

Lo speculatore di borsa era sicuramente commerciante per il vecchio diritto ma non è imprenditore per il vigente CC.

Infatti chi fa scommesse sull'andamento dei prezzi, non è imprenditore, non pone in essere attività di vera e propria intermediazione.

L'art. 2082 esige anche il fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Chi non produce beni o servizi o non scambia beni non è imprenditore. I redditi conseguiti mediante operazioni speculative infatti sono considerati non redditi d'impresa ma redditi diversi.

IMPRENDITORE E PROFESSIONISTA INTELLETTUALE

Lo svolgimento professionale di un'attività produttiva di ricchezza è condizione necessaria per l'assunzione della qualità di imprenditore (non sono imprenditori: i professionisti intellettuali e gli artisti). Il **professionista intellettuale** o l'artista diventa imprenditore solo se svolge un'ulteriore attività, diversa da quella intellettuale o artistica, definibile come attività d'impresa.

Da un punto di vista giuridico la prestazione dell'esercente una professione intellettuale non è un servizio, e ciò perché attività squisitamente intellettuale. Non è imprenditore chi offre le proprie prestazioni intellettuali mentre lo è chi offre le prestazioni intellettuali altrui.

La natura del servizio offerto è ininfluenza ai fini dell'attribuzione della qualità di imprenditore.

L'art. 2238 attribuisce al professionista intellettuale la qualità di imprenditore se l'esercizio della professione costituisce elemento di un'attività organizzata in forma d'impresa (esempio: farmacista).

Art: 2229: ci sono professionisti intellettuali l'esercizio delle quali è subordinato all'iscrizione in appositi albi o elenchi (esempio: architetto, avvocato, dottore commercialista, ingegnere, medico). Presupposto indispensabile di questa protezione è il **carattere personale della prestazione professionale:** l'art. 2232 impone al professionista di eseguire personalmente l'incarico assunto).

La prestazione eseguita da chi non è iscritto non gli dà azione per il pagamento della retribuzione. Ci sono anche professioni intellettuali l'esercizio delle quali non è protetto (esempio: agenti di pubblicità).

LA PROFESSIONALITÀ DELL'IMPRENDITORE

Il concetto di professionalità designa solo **la stabilità** o non quindi occasionalità dell'attività esercitata.

L'art. 2082 dà una definizione sia di imprenditore privato che di imprenditore pubblico, ad entrambi è riferito il concetto di professionalità. (Nozione di diritto comune: uguale per civile e amministrativo). L'affare isolato è incompatibile con il concetto di professionalità. Lo **scopo di lucro** è il carattere per la qualificazione dell'attività economica come attività d'impresa. È imprenditore solo chi ha lo scopo di ricavare dalla sua attività un lucro o profitto personale.

Non acquista la qualità di imprenditore chi fa erogazione gratuita di beni o servizi prodotti. Non è attività professionalmente esercitata quella prestata gratuitamente.

Le imprese mutualistiche non mirano a realizzare un lucro ma agevolano i propri soci (art. 2511), sono soggette a fallimento.

L'**impresa pubblica** ha finalità molteplici: di interesse sociale e non di lucro. Stessa nozione dell'impresa privata per conferma dell'irrilevanza per il diritto vigente dell'antico requisito dello scopo di lucro.

L'impresa pubblica agisce normalmente per la diretta realizzazione di un fine pubblico (scopo altruistico). In casi eccezionali (monopolio dei tabacchi) l'ente pubblico intraprende attività commerciali al fine di ricavare un lucro.

L'ECONOMICITA' DELL'ATTIVITA' DI IMPRENDITORE

Attività economica: attività produttiva: attività creativa di ricchezza. L'**Art. 2082** puntualizza che l'attività economica è organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Lo svolgimento professionale di attività economica importa che chi la compie ritragga dalla cessione dei beni e dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati. Produrre con **criteri di economicità** significa produrre in condizioni di pareggio del bilancio al fine di contenere i costi d'esercizio: l'attività produttiva deve pertanto alimentarsi con i suoi stessi ricavi.

Ad integrare il requisito della professionalità nell'esercizio dell'impresa è sufficiente l'obiettivo economicità, intesa come metodo utilitaristico delle operazioni intraprese.

È imprenditore solo chi produce beni e servizi per il mercato. L'impresa per conto proprio è l'attività di chi produce per se e non per vendere o fornire ad altri i beni o i servizi prodotti. La destinazione per il mercato è di regola indispensabile perché l'attività produttiva assuma il carattere dell'attività d'impresa in quanto è possibile riconoscere nell'attività produttiva un'attività economica professionalmente esercitata che remunera con i ricavi i costi dei fattori produttivi impiegati.

Il Concetto di Organizzazione Aziendale

Art. 2082: attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi. La funzione di tracciare il confine tra le attività produttive che assumono carattere di impresa e quelle non sono imprese per la mancanza di un'organizzazione. L'**organizzazione intermediatrice** è lavoro di organizzazione e di creazione per

determinare i modi di attuazione della produzione e della distribuzione dei beni: apporto tipico dell'imprenditore.

Gli artigiani sono piccoli imprenditori che svolgono un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Per essere piccolo imprenditore occorre la **prevalenza del proprio lavoro** su ogni altro fattore della produzione.

Art. 2555: l'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa. I lavoratori autonomi che esercitano un mestiere per il quale non sia necessaria la predisposizione di alcun apparato produttivo non sono considerati imprenditori.

Art. 2083: il piccolo imprenditore esercita un'attività organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia à artigiano: i beni e i servizi da lui prodotti sono frutto del suo lavoro personale (imprenditore artigiano è colui che esercita l'impresa svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro nel processo produttivo; l'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente).

L'azienda è una struttura che, coordina i fattori produttivi, la tecnologia e le informazioni al fine di produrre prodotti e servizi per soddisfare i bisogni dei consumatori (domanda di mercato). Questa definizione di azienda integra in sé le caratteristiche principali dell'azienda:

- coordinamento dei fattori e tecnologia
- produzione (offerta di mercato)
- soddisfazione dei bisogno (domanda di mercato)

L'azienda è una organizzazione di persone e di beni economici (materiali e immateriali) finalizzata al soddisfacimento diretto o indiretto dei bisogni umani attraverso una serie di operazioni. L'insieme degli elementi che compongono un'azienda sono tra loro collegati, contribuendo a formare il sistema azienda. L'azienda è un sistema aperto al cui interno operano elementi costitutivi (persone, tecnologie, know-how, procedure) collegate tra loro da relazioni interne (inter elementi) ed esterne fra l'azienda e il mondo esterno (ambiente). Gli elementi dell'impresa sono interrelati e interagenti. Ciascuno di essi svolge un ruolo e una funzione che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa. Le relazioni tra gli elementi interni e l'ambiente esterno sono caratterizzati da una elevata dinamicità. L'azienda è influenzata dall'ambiente esterno (es. concorrenza, mercato, ecc.) che, a sua volta, contribuisce a modificare. In risposta agli stimoli esterni l'azienda modifica il rapporto fra gli elementi interni.

L'organizzazione aziendale è quindi, l'insieme delle unità e dei processi lavorativi/produttivi che permettono il funzionamento di una impresa (azienda). L'organizzazione aziendale è la struttura interna dell'impresa ed è orientata al perseguimento degli obiettivi aziendali. È l'insieme delle componenti di un'azienda e delle relazioni di funzionamento della struttura aziendale. Le singole componenti della struttura aziendale sono strutture interne orientate a svolgere delle funzioni particolari o a conseguire un particolare obiettivo. L'organizzazione aziendale è caratterizzata dai seguenti elementi:

- Funzioni aziendali. Le diverse funzioni aziendali sono suddivise per aree e centri di competenza (es. marketing, amministrazione, personale, vendite, ecc.) a cui spetta la responsabilità e la gestione del potere della specifica funzione.

- Territorio. L'organizzazione aziendale può essere suddivisa anche in base al territorio di competenza delle singole unità o divisioni aziendali. È il caso, ad esempio, delle filiali nazionali delle grandi imprese operanti sui mercati internazionali.
- Coordinamento. L'organizzazione aziendale prevede la presenza di uno o più centri di coordinamento per consentire il funzionamento delle diverse funzioni aziendali al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla strategia aziendale.

Non esiste un solo modello di organizzazione. Ogni impresa è caratterizzata da una propria struttura che si distingue, in tutto o in parte, da quelle riscontrabili in altre aziende. L'assetto organizzativo è infatti, determinata dagli obiettivi, dalla strategia aziendale, dalla dimensione e dalle risorse dell'azienda stessa. La struttura organizzativa dell'azienda è uno dei fattori determinanti della sua competitività sul mercato. Possono, comunque, esistere dei modelli di organizzazione aziendali standard applicabili come punto di riferimento per imprese operanti in un medesimo settore economico.

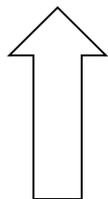
Caratteristiche della struttura organizzativa. È possibile individuare alcune caratteristiche dell'organizzazione aziendale comuni: la divisione del lavoro e il coordinamento. L'organizzazione aziendale consente la divisione del lavoro e delle responsabilità in due o più centri di potere, ciascuno dei quali svolge le proprie attività specializzate in modo indipendente dalle altri componenti dell'azienda. Ad esempio, la direzione vendite è una componente aziendale finalizzata al raggiungimento di obiettivi legati alla quantità di vendite delle aziende, la direzione delle risorse umane (o direzione del personale) svolge le operazioni di recruitment e di allocazione del personale, la direzione amministrativa controlla i conti dell'azienda ecc. Il coordinamento delle attività specializzate è, invece, gestito direttamente dal vertice aziendale (unità di controllo e di coordinamento) a cui spetta il compito di fissare una strategia aziendale e di fissare degli obiettivi specifici per ciascuna componente aziendale.

Tipi di organizzazione aziendale. Ogni azienda basa la propria organizzazione su un modello di natura gerarchica, in cui le responsabilità e il lavoro sono suddivise dall'alto verso il basso. I criteri di divisione del lavoro possono però essere molto diversi da azienda ad azienda. Sulla base del criterio di divisione del lavoro è possibile individuare le seguenti tipologie di organizzazione del lavoro: organizzazione funzionale, organizzazione divisionale e organizzazione a matrice, ecc. es:

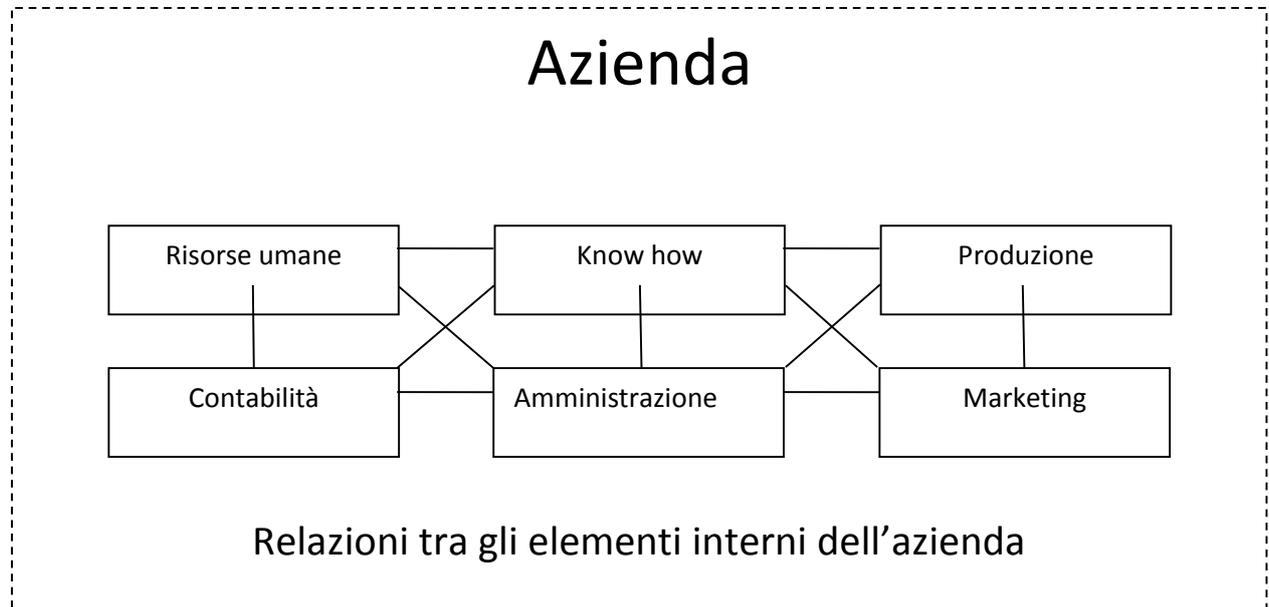
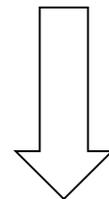
Nell'**Organigramma per funzioni (struttura elementare)** vengono fatte dipendere dalla direzione generale alcune delle principali funzioni aziendali.



Ambiente



Relazioni tra l'azienda e l'ambiente esterno



Differenza azienda e impresa. Spesso il termine azienda è utilizzato come sinonimo di impresa ma, in realtà, le due parole hanno un significato diverso. Nell'ordinamento giuridico italiano l'azienda trova una sua definizione nell'articolo **2555** del codice civile che la definisce come *"un complesso di beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio*

dell'impresa". In conclusione, l'azienda può essere definita come lo strumento utilizzato dall'imprenditore per raggiungere gli scopi dell'impresa.

Tipi di aziende. Esistono diverse tipologie di aziende. Sulla base della natura del soggetto giuridico le aziende possono essere classificate in:

azienda privata (individuale o collettiva)

azienda pubblica Sulla base delle finalità perseguite le aziende possono, inoltre, essere classificate in

azienda di consumo

azienda di produzione

Nelle aziende di consumo la produzione è destinata a soddisfare i bisogni di chi lavora nell'azienda. È il caso, ad esempio, dell'autoconsumo della produzione agricola delle aziende agricole familiari. Nelle aziende di produzione i prodotti/servizi sono offerti e scambiati sul mercato per ottenere un corrispettivo economico.

Nei beni aziendali non sono inclusi tutti i **fattori produttivi**. Ad esempio i lavoratori, pur essendo coordinati dall'imprenditore, non possono essere considerati beni dell'azienda. Allo stesso modo non sono considerati beni aziendali i contratti stipulati dall'azienda. Nella definizione generale d'impresa non abbiamo inserito la massimizzazione del profitto in quanto soltanto le imprese private operanti nel mercato devono tenere in conto questo obiettivo. Altre aziende hanno un orientamento diverso, basti pensare alle aziende familiari, alle aziende non profit, alle aziende statali ecc. L'orientamento alla massimizzazione del profitto va distinto dalla esigenza di minimizzare i costi. Quest'ultimo aspetto caratterizza tutte le aziende. Anche quelle non orientate al profitto hanno l'esigenza di organizzare le risorse al meglio, evitando gli sprechi, per ottenere quella competitività necessaria per sopravvivere sul mercato. Nel caso delle aziende orientate al profitto la minimizzazione dei costi si affianca all'obiettivo di massimizzazione del profitto. Questi aspetti sono conosciuti anche come obiettivi di "economicità d'impresa" e di "efficienza allocativa".

NOTA L'azienda in Italia. Nell'ordinamento giuridico italiano l'azienda è "*il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa*" (art.2555 c.c.). I beni sono coordinati dall'imprenditore a cui spetta la titolarità dell'azienda. I beni per l'esercizio dell'impresa possono essere classificati in:

beni materiali (macchinari, merci, materie prime, edifici, ecc.)

beni immateriali (marchi, brevetti, know how, ecc.)

Tipi aziende

Le aziende possono essere classificate in base alla tipologia di attività economica, al fine, al soggetto giuridico e alla dimensione. Sulla base della tipologia economica è possibile distinguere le seguenti aziende:

aziende di erogazione

L'azienda di erogazione ha come obiettivo il soddisfacimento diretto dei bisogni degli essere umani. Appartengono alle aziende di erogazione le aziende di consumo e le aziende composte. Nell'azienda di erogazione il soddisfacimento dei bisogni umani viene ottenuto mediante l'impiego delle risorse economiche necessarie. Le aziende di erogazione devono comunque rispettare i criteri di economicità per sopravvivere. In altri termini, pur non avendo scopo di lucro, le aziende di erogazione devono comunque perseguire il pareggio di

bilancio e l'intera copertura dei costi economici. In base al soggetto giuridico le aziende di erogazione possono essere sia aziende pubblica e sia aziende private.

aziende di produzione. L'azienda di produzione è un'azienda la cui produzione di beni e servizi è interamente presentata e scambiata sul mercato al fine di ottenere una remunerazione economica. L'azienda di produzione si contrappone al modello dell'azienda di consumo dove, viceversa, l'intera produzione è consumata all'interno dell'azienda stessa. Le aziende di produzione sono quelle che svolgono una vera e propria attività produttiva e che sottostanno alle regole della domanda e dell'offerta di mercato. L'obiettivo finale di un'azienda di produzione è lo scambio con altre aziende o con i consumatori finali. L'oggetto dello scambio può essere il bene o il servizio prodotto. Tali beni possono essere scambiati con un compenso economico soltanto se soddisfano in modo diretto o indiretto i bisogni del mercato. Esistono due tipi di aziende di produzione:

Azienda di produzione diretta. L'azienda di produzione diretta produce beni e servizi mediante un processo di produzione materiale (es. industrie, impresa agricola, ecc.).

Azienda di produzione indiretta. L'azienda di produzione indiretta creano un valore aggiunto a beni e servizi già esistenti mediante un processo di trasformazione economica e di valorizzazione che ne aumenta l'utilità finale o ne agevola lo scambio (es. imprese bancarie, assicuratrici, commerciali ecc.).

E' opportuno non confondere le aziende di produzione con le industrie. Sono industrie quelle aziende il cui processo produttivo trasforma le materie prime in prodotti finiti o semilavorati. Il concetto di azienda di produzione è, invece, più ampio e comprende tutte le organizzazioni economiche che hanno come scopo finale il conseguimento di un guadagno netto, di un profitto o comunque la copertura dei costi. Sono, quindi, comprese nella categoria delle imprese di produzione le industrie, le imprese di servizio, le aziende agricole, le imprese estrattive, le imprese edili, le imprese bancarie, le imprese commerciali, le imprese assicuratrici ecc. L'azienda di produzione è conosciuta anche con il nome di impresa per distinguersi dalle aziende di consumo

Sulla base del fine e degli scopi si distinguono le seguenti aziende:

azienda familiare (azienda di consumo)

impresa

azienda privata

azienda pubblica

azienda no profit

cooperativa

Sulla base del soggetto giuridico si distinguono le seguenti aziende

impresa individuale

impresa familiare

società di persone

società di capitali

Sulla base della dimensione aziendale si distinguono le seguenti aziende:

micro impresa

piccola impresa

media impresa

grande impresa

Soggetto giuridico ed economico

Il **soggetto giuridico** di un'azienda è la persona fisica o la persona giuridica a cui fanno capo gli obblighi e i diritti di legge sulla costituzione e sull'esercizio dell'azienda. Nelle società di capitali la società è una persona giuridica distinta da quelle dei soci, gli obblighi e i diritti di legge spettano all'azienda come soggetto giuridico. Il potere decisionale è invece esercitato dai soci di maggioranza in virtù delle quote possedute (**soggetto economico**) tramite l'assemblea dei soci. Nelle imprese individuali, invece, il soggetto giuridico e il soggetto economico coincidono.

Il piccolo imprenditore artigiano

Come si è visto, a proposito del piccolo imprenditore il Codice richiama esplicitamente alcune figure (coltivatore diretto, artigiano, piccolo commerciante). Queste figure sono state oggetto di disciplina speciale a vari fini (previdenziali, creditizi, ecc.). Vedremo ora in particolare, per la sua importanza, la disciplina dell'artigianato (con una avvertenza: le definizioni di artigiano per il Codice e per la disciplina speciale - pur sovrapponendosi in larga parte - non coincidono esattamente). L'attività artigiana, per l'importanza economica che tradizionalmente riveste nel nostro Paese, è regolata da una Legge speciale sull'Artigianato (L. 443/85 e successive modifiche e integrazioni). Tale Legge precisa le caratteristiche sia dell'imprenditore artigiano che dell'impresa artigiana.

È considerato imprenditore artigiano chi:

- esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana;
- assume la piena responsabilità dell'impresa, con tutti gli oneri e i rischi inerenti la sua direzione e gestione;
- svolge prevalentemente in prima persona l'attività, intervenendo, anche manualmente, nel processo produttivo.

L'imprenditore artigiano può essere titolare di una sola impresa artigiana.

Alcuni esempi: il caso dell'artigiano iscritto all'Albo apposito ma non piccolo imprenditore (es. S.r.l. unipersonale artigiana) e viceversa quello del piccolo imprenditore artigiano ma non iscritto all'Albo (es. titolare di impresa familiare artigiana non partecipante all'attività produttiva).

- assume esclusivamente una delle forme giuridiche consentite dalla Legge Speciale (Impresa individuale, Società in nome collettivo, Società in accomandita semplice, Società a responsabilità limitata, Cooperativa, Consorzio)
- ha un numero di dipendenti non superiore a determinati limiti, che variano da 8 a 40 secondo il tipo di contratto (apprendisti o non apprendisti), di lavorazione (in serie o non in serie) e di settore (edilizia, trasporti, abbigliamento, ecc.);
- è rivolta alla produzione di beni (anche semilavorati) e di servizi, ad esclusione delle seguenti attività:
 - attività agricola;
 - attività di intermediazione commerciale (somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, commercio all'ingrosso, al dettaglio, ecc.);

– attività ausiliarie di queste ultime (agente, mediatore, ecc.)

Naturalmente l'artigiano potrà svolgere le attività di cui sopra in quanto «strumentali ed accessorie» all'esercizio dell'impresa: ad esempio un forno artigianale che rifornisce abitualmente le pasticcerie può vendere parte dei propri prodotti anche direttamente al pubblico in orari notturni nei locali di produzione, in quanto tale commercio è puramente accessorio - cioè secondario - rispetto all'attività principale (quella produttiva).

È anche ovvio che l'artigiano può vendere liberamente prodotti propri e di terzi, però con alcune limitazioni variabili a seconda dei casi.

Ad es. un'impresa di trasporto, per essere considerata artigiana, deve avere non più di 8 dipendenti; un'impresa che opera nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura, per essere considerata artigiana deve avere un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16: il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti; ecc.

Ogni imprenditore che abbia le caratteristiche previste dalla Legge speciale sull'Artigianato è tenuto a presentare domanda di iscrizione all'Albo Provinciale delle imprese artigiane, che di regola ha sede presso la Camera di Commercio. Dall'iscrizione all'Albo derivano importanti conseguenze:

- l'obbligo del pagamento dei contributi INPS per la previdenza e l'assistenza sanitaria previste a carico degli artigiani;
- il diritto ad usufruire di sgravi fiscali non indifferenti, di finanziamenti agevolati (erogati soprattutto dall'Artigianocassa, l'ente finanziario di categoria) e di altri benefici («abbattimenti» contributivi per i dipendenti, ecc.).

Al giorno d'oggi artigiano non è più solo il calzolaio, il fabbro ferraio o l'impagliatore di sedie. Può rientrare in questa figura giuridica, se ne ha i requisiti, anche chi offre prodotti o servizi innovativi: ad esempio fotografia industriale, pubblicità e comunicazione d'impresa, computergrafica, «Desktop Publishing», ecc.

Qualifica di impresa artigiana

Abolizione dell'Albo delle imprese artigiane e della Commissione provinciale dell'artigianato del Piemonte

La Regione Piemonte ha modificato le procedure per l'annotazione, la modificazione e la cancellazione delle imprese artigiane al Registro delle Imprese. (Legge regionale 23 aprile 2013, n. 5. "Modifiche della legge regionale 14 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di artigianato) e della legge regionale 9 dicembre 1992, n. 54 (Norme di attuazione della legge 4 gennaio 1990, n. 1. Disciplina dell'attività di estetista). La nuova legge, in vigore dal 15 maggio 2013, ha abolito l'Albo delle Imprese Artigiane e le Commissioni provinciali per l'artigianato del Piemonte. Le funzioni amministrative di annotazione, modificazione e cancellazione delle imprese artigiane nella sezione speciale del Registro Imprese vengono quindi affidate alle Camere di Commercio.

Sarà la Camera di Commercio, verificato il possesso dei requisiti (Art. 5., comma 3 L.R. 23/04/2013 n.5), a conferire all'impresa la qualifica di "impresa artigiana" e a iscriverla nella sezione speciale del Registro Imprese; tale annotazione ha carattere costitutivo e sostituisce l'iscrizione all'Albo delle Imprese Artigiane.

Alla Camera di Commercio spetta anche il compito di trasmettere l'annotazione all'INPS, allo scopo di applicare la legislazione in materia di assicurazione, previdenza e assistenza.

Possono richiedere la qualifica artigiana tutte le imprese che hanno le caratteristiche artigiane previste dalla legge (Legge 443/85).

Impresa Artigiana

E' artigiana l'impresa che ha come scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole, commerciali, di intermediazione di beni o ausiliare di queste ultime, di somministrazione di alimenti o di bevande.

Imprenditore Artigiano

E' imprenditore artigiano chi esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri e i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo.

L'imprenditore artigiano deve essere personalmente in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi di settore. L'imprenditore artigiano può essere titolare di una sola impresa artigiana.

Forme giuridiche previste per l'iscrizione nella sezione speciale delle Imprese Artigiane

Impresa individuale

Società in nome collettivo

Società in accomandita semplice

Società a responsabilità limitata con unico socio

Società a responsabilità limitata pluripersonale

Società cooperativa con soci contitolari

In caso di società, la maggioranza dei soci deve prestare la propria opera manuale; in caso di due soci è sufficiente la prestazione lavorativa di uno dei due.

Per le S.a.s. è necessario che nel processo produttivo ogni socio accomandatario svolga come prevalente un'attività manuale.

Le SRL pluripersonali hanno la facoltà di richiedere la qualifica artigiana se la maggioranza dei soci (oppure uno su due) partecipa al lavoro ed ha il possesso della maggioranza delle quote sociali e degli organi deliberanti.

Requisiti soggettivi

Cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

Per i cittadini extracomunitari è necessario il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro autonomo, subordinato (anche in attesa di occupazione) e per motivi familiari (ai fini del permesso di soggiorno i cittadini dei Paesi aderenti all'EFTA sono equiparati ai cittadini comunitari)

- avere raggiunto la maggiore età
- svolgimento del proprio lavoro manuale nel processo produttivo
- non essere lavoratore subordinato a tempo pieno o a part-time superiore a 20 ore (50%)
- possesso dei requisiti tecnico-professionali per le attività regolamentate dalla legge (acconciatori, estetisti, impiantisti, autoriparatori, imprese di disinfestazione-derattizzazione-sanificazione)

Limiti dimensionali

I limiti dimensionali dell'impresa sono stabiliti dal numero massimo dei dipendenti, dei soci, dei familiari coadiuvanti e degli apprendisti.

I limiti dimensionali risultano distinti per attività come segue:

- impresa che non lavora in serie: 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9
- impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5
- lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16
- autotrasportatori: 8 dipendenti
- imprese di costruzioni edili: 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5.

Concorrono a stabilire tali limiti il numero massimo dei dipendenti, qualsiasi sia la mansione svolta, dei soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa, dei familiari coadiuvanti e degli apprendisti; sono esclusi dal computo i portatori di handicap, i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro e i lavoratori a domicilio, sempre che questi ultimi non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa.

Non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica (L.25/55) e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana.

I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario effettivamente svolto (D.Lgs. 100/2001) facendo la somma degli orari settimanali individuali a tempo parziale e calcolando le unità intere di orario a tempo pieno corrispondenti a tale somma. L'eventuale arrotondamento va operato se la frazione eccedente supera il 50% dell'orario a tempo pieno.

Superamento dei limiti

Le imprese artigiane, che abbiano superato, fino ad un massimo del 20% e per un periodo non superiore a 3 mesi nell'anno solare, i limiti sopra indicati, mantengono l'iscrizione.

Familiari coadiuvanti

L'art. 2 della legge 463/59 ha esteso l'obbligo assicurativo ai familiari coadiuvanti, intendendosi come tali i familiari dell'iscritto che lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda.

L'art. 2 della legge 463/59 ha esteso l'obbligo assicurativo ai familiari coadiuvanti, intendendosi come tali i familiari dell'iscritto che lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda.

Sono considerati iscrivibili in qualità di familiari coadiuvanti del titolare:

A) I parenti entro il terzo grado:

In linea retta

nonni,

genitori: sono equiparati ai genitori gli adottanti, gli affilianti, il patrigno e la matrigna;

figli: sono equiparati ai figli legittimi o legittimati i figli adottivi e gli affiliati, quelli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, nonché i minori regolarmente affidati dagli organi competenti a norma di legge;

nipoti, in quanto figli dei figli;

In linea collaterale,

fratello, sorella

zio/a, in quanto fratello o sorella di un genitore del titolare,

nipote, in quanto figlio di fratello o sorella del titolare.

B) Gli affini entro il secondo grado:

cognato, in quanto fratello o sorella del coniuge del titolare oppure in quanto coniuge del fratello o della sorella del titolare;

suocero/a;

genero

nuora

cognato, in quanto fratello o sorella del coniuge del titolare oppure in quanto coniuge del fratello o della sorella del titolare;

L'INPS, inoltre, con una nota del 2003, ha chiarito che è iscrivibile in qualità di familiare coadiuvante il coniuge legalmente separato, per il quale non è ancora passata in giudicato la sentenza di divorzio, in quanto la separazione non scioglie il vincolo matrimoniale.

Ditta

La ditta è il nome sotto il quale un imprenditore esercita un'attività di impresa es: “Il Bignè” di Aldo Rossi. La ditta ha la funzione di identificare nel mercato l'esercizio di un'azienda. E' uno dei principali segni distintivi di un'azienda con l'insegna e il marchio. A differenza di altri elementi, come l'insegna o il marchio, la ditta è un elemento indispensabile per l'attività di impresa. La ditta è quindi il carattere distintivo dell'azienda individuale che permette di distinguerla dalle altre aziende operanti sul mercato. Come qualsiasi persona fisica anche l'impresa necessita di un nome per essere individuata sul mercato. Per rispondere a questa esigenza la ditta deve differenziare senza incertezza l'impresa dalle altre operanti sul medesimo mercato e oggetto d'impresa (cd "principio di novità") ossia si deve differenziare in modo preciso una impresa dalle altre operanti nel medesimo territorio nazionale e col medesimo oggetto d'impresa. In caso di incertezza o di confusione il legislatore può disporre la modifica della ditta aziendale o l'integrazione con indicazioni idonee al fine di evitare confusione (art. 2564). La ditta deve, inoltre, rispondere al "principio di verità" nel comunicare la natura dell'attività economica dell'imprenditore. Nelle imprese individuali la ditta deve contenere almeno il cognome o la sigla dell'imprenditore. Nel caso delle imprese collettive (società di persone) la ditta è indicata con la "ragione sociale" es: “Il dolce angolo” S.n.C. di Bianchi Ugo. Nelle imprese di capitali (società di capitali) la ditta è indicata con la "denominazione sociale" “Ferrari” S.p.A. Sulla base della tipologia di impresa a cui è abbinata la ditta ha una disciplina diversa:

L'imprenditore ha diritto all'uso esclusivo della ditta se quest'ultima è iscritta al Pubblico Registro delle Imprese (art. 2563). La ditta non deve generare confusione con altre ditte già iscritte. In caso di confusione deve essere obbligatoriamente modificata o integrata. L'iscrizione viene rifiutata se la ditta non è legittima (art. 2566). In caso di trasferimento dell'azienda, anche la ditta viene trasferita (trasferimento della ditta), salvo nel caso in cui non vi è il consenso dell'alienante nel trasferimento inter-vivos o nel caso di divieto testamentario nel trasferimento mortis causa-

Aprire una ditta individuale

Per aprire una azienda individuale l'intestatario dell'attività (persona fisica) deve provvedere a denunciare l'inizio di attività all'Agenzia delle Entrate per l'attribuzione della partita Iva e del codice fiscale. È inoltre necessario effettuare l'iscrizione al Registro delle Imprese della Camera di Commercio della provincia in cui la ditta individuale ha la sede legale, all'iscrizione all'Inps (Istituto nazionale della previdenza sociale) ed eventualmente all'Inail (Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro). Prima di avviare qualsiasi attività è necessario verificare l'eventuale obbligo di legge d'essere in possesso di specifiche autorizzazioni amministrative o licenze. Al momento dell'apertura di una posizione

assicurativa presso l'Inail il titolare della ditta individuale (imprenditore) deve dichiarare la tipologia di attività che ha intenzione di svolgere, gli impianti e i macchinari che saranno utilizzati per l'esercizio dell'attività ed altre informazioni sull'attività lavorativa. Nel caso si tratti di una ditta con dipendenti è necessario comunicare la lista dei lavoratori impiegati nell'impresa e la retribuzione prevista per l'anno in corso e quello successivo. Con l'apertura di una posizione viene assegnato alla ditta individuale un codice univoco di identificazione da riportare sul libro matricola, sul registro delle presenze e sui cedolini paga della ditta individuale.

Comunicazione Unica

Comunicazione Unica per l'apertura della Partita Iva. A partire da aprile 2010 la dichiarazione di inizio attività delle persone fisiche, necessaria per l'apertura Partita Iva, viene effettuata mediante la Comunicazione Unica che permette di inviare con un unico modulo tutte le modulistiche, prima presentate separatamente, tramite la via telematica. La Comunicazione Unica va effettuata anche se la dichiarazione anagrafica ai fini dell'Iva sia l'unico adempimento da svolgere per il contribuente. Tramite la Comunicazione Unica è il contribuente assolve gli adempimenti rivolti ai seguenti Enti:

Registro Imprese - Camere di commercio

Agenzia delle entrate

INAIL

INPS

Albo Artigiani (se prevista)

Dal 1°Aprile 2010 per l'inizio dell'attività di impresa è stato introdotto l'obbligo della Comunicazione Unica. Questo nuovo sistema consente con una sola comunicazione di effettuare tutti gli adempimenti necessari alla nascita di un'impresa, ovvero è possibile richiedere codice fiscale e partita Iva, aprire la posizione assicurativa Inail, chiedere l'iscrizione all'Inps dei dipendenti o dei lavoratori autonomi e l'iscrizione al registro imprese. Come previsto dall'art.9, comma 3, del Dl 7/2007 la nuova procedura rilascerà una ricevuta quale documento certificante l'inizio dell'attività, che dovrà essere comunicato lo stesso giorno dell'avvio.

Il nuovo sistema tende a razionalizzare le procedure attualmente in uso, in modo da introdurre in un'unica comunicazione in via telematica i dati necessari alla creazione di una nuova impresa oppure alle modifiche di imprese già esistenti. Si avrà l'integrazione delle procedure di iscrizione, modificazione e cancellazione delle imprese ai fini Iva, Inps e Inail presso un unico sportello nelle Camere di Commercio. La comunicazione unica interessa tutte le imprese anche quelle artigiane. Gli elementi essenziali per poter svolgere tale procedura sono il possesso della firma digitale e della Pec (posta certificata), mentre il software viene messo a disposizione dalla camera di commercio sul sito www.registroimprese.it.

La procedura è obbligatoria per tutti i soggetti tenuti all'iscrizione al registro delle imprese, la comunicazione unica per tutti gli adempimenti riguardanti l'Agenzia delle entrate, l'Inps, l'Inail e le Camere di commercio. La dichiarazione deve essere presentata in via telematica e con firma digitale al registro delle imprese e permette di:

Richiedere il codice fiscale;

Aprire la posizione presso l'Inail;

Chiedere l'iscrizione all'Inps dei dipendenti e dei lavoratori autonomi

Chiedere l'iscrizione al registro delle imprese.

Obiettivi impresa

La ricerca del massimo profitto è l'obiettivo primario di ogni impresa privata. Una impresa può comunque perseguire obiettivi secondari di breve termine diversi dal profitto (es. fatturato, conquista del mercato, ecc.). La massimizzazione del profitto coincide con la creazione di valore per il proprietario del capitale di impresa e per gli azionisti. Il profitto è anche lo stimolo per la continua riorganizzazione dei fattori produttivi e per la ricerca dell'innovazione e per il progresso tecnologico, che l'**impresa** persegue per aumentare il proprio **vantaggio competitivo** nei confronti della concorrenza e per aumentare la propria crescita economica. Alcune tipologie di imprese, come le imprese pubbliche e le imprese del terzo settore, possono innalzare tra gli obiettivi primari anche altri obiettivi di natura sociale. Tali imprese si distinguono sotto molti aspetti da quelle private e meritano una trattazione a parte.

Impresa

L'impresa è un'attività economica organizzata professionalmente, finalizzata alla produzione o allo scambio di beni o di servizi. Per raggiungere questi scopi l'impresa deve operare entro i criteri di economicità. I ricavi dell'impresa devono essere sempre superiori ai costi, in caso contrario l'impresa si conclude con gravi perdite. L'impresa è un'unità di produzione tipica del sistema economico capitalistico e occupa un ruolo centrale nella produzione dei beni e dei servizi, nella distribuzione dei redditi alle famiglie e nella ricerca tecnologica. L'organizzazione dei fattori di produzione è affidata all'imprenditore. L'attività di impresa può consistere nelle seguenti attività economiche:

Produzione di beni

Produzione di servizi

Scambio di beni o servizi

Spesso si associa erroneamente l'impresa al profitto, in realtà l'orientamento al profitto caratterizza soltanto una parte delle imprese ma non tutte. La caratteristica che accomuna tutte le tipologie d'impresa è, invece, l'economicità, ossia la minimizzazione dei costi economici e la loro copertura attraverso i ricavi economici dell'impresa stessa. L'organizzazione dell'impresa privata è finalizzata alla massimizzazione dei profitti. Per raggiungere questo obiettivo l'impresa è spinta alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse scarse. L'orientamento al profitto spinge le imprese verso l'efficienza e la ricerca di innovazioni tecnologiche. In condizioni di concorrenza di mercato il modello dell'organizzazione di impresa consente la efficienza allocativa delle risorse e la massimizzazione della produzione del benessere. L'impresa opera sul mercato come soggetto economico dal lato della domanda nei mercati dei fattori produttivi (lavoro, capitale, ecc.) e dal lato dell'offerta nei mercati dei beni e dei servizi.

In Italia il concetto "impresa" è strettamente legato a quello di imprenditore. L'imprenditore è colui che organizza i fattori produttivi (lavoro, capitale) e si assume il relativo rischio economico dell'impresa. L'impresa privata è organizzata da un imprenditore. Nelle grandi imprese di capitali la figura dell'imprenditore è sostituita con quella del

manager delegato. Pur non essendo il proprietario dell'impresa il manager agisce nell'interesse dell'impresa. Nelle imprese più semplici, invece, la figura dell'imprenditore coincide con la persona fisica proprietaria dell'impresa stessa (impresa individuale). Quando la proprietà è divisa tra più soggetti l'impresa assume la forma di società (es. società di persone, società di capitali, società cooperative, ecc.). Per avviare una impresa è necessario investire un capitale iniziale, indispensabile per acquistare i fattori produttivi e per organizzare la struttura e la produzione. Il capitale può essere apportato dall'imprenditore stesso oppure essere reperito da finanziamenti o investitori esterni. Il termine impresa è generalmente utilizzato in riferimento all'impresa privata che opera sul libero mercato. Esistono diverse tipologie di impresa, qui di seguito elenchiamo le principali:

Impresa privata. L'impresa privata è caratterizzata dalla presenza di persone che conferiscono il lavoro o il capitale d'impresa. L'impresa privata può presentarsi sotto forma di impresa individuale, società di persone o società di capitali.

Impresa individuale. L'impresa individuale (o ditta individuale) è caratterizzata dalla coincidenza tra la figura dell'imprenditore e dell'impresa. In questo caso l'impresa è diretta da una sola persona.

Impresa familiare. L'impresa familiare è una impresa in cui il coniuge e i parenti dell'imprenditore collaborano nell'attività economica. Un soggetto all'interno dell'azienda riveste la figura di imprenditore.

Società di persone. La società di persone è una impresa composta da soci lavoratori. Può avere la forma giuridica di società semplice (s.s.), società in nome collettivo (s.n.c.) e società in accomandita semplice (s.a.s.).

Società di capitale. La società di capitale è una impresa composta da soci di capitale. Può avere la forma giuridica di società a responsabilità limitata (S.r.l.), società per azioni (S.p.A.) e società in accomandita per azioni (S.A.p.A.).

Società cooperativa. La società cooperativa è una impresa che persegue uno scopo mutualistico.

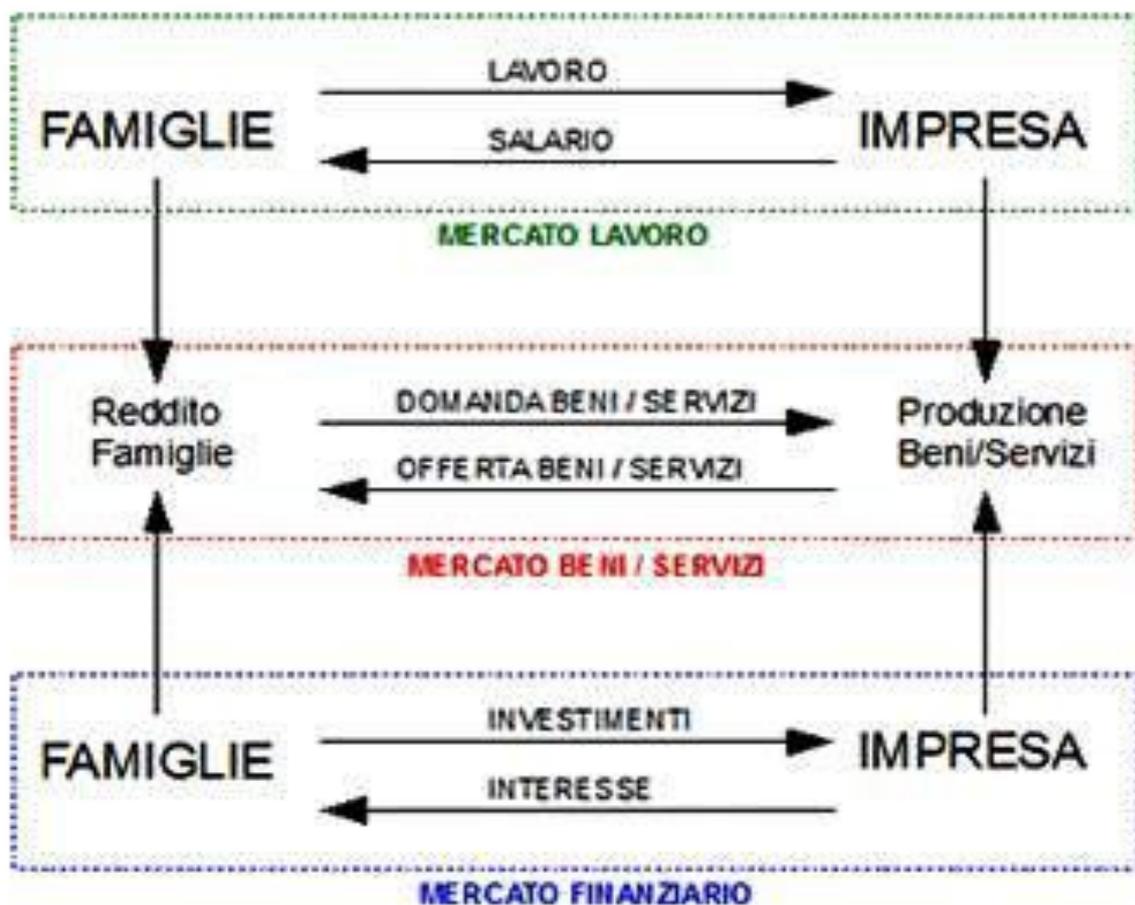
Impresa pubblica. L'impresa pubblica è una impresa con soggetto giuridico coincidente con una persona giuridica pubblica (Stato, enti locali, enti pubblici, ecc.).

Impresa agricola. L'impresa agricola è un'attività caratterizzata dalla coltivazione dei fondi e/o dall'allevamento del bestiame.

Impresa multinazionale. Un'impresa multinazionale opera su diversi paesi tramite il controllo delle imprese consociate o l'apertura delle filiali sul posto.

L'impresa è uno degli elementi portanti del sistema economico moderno. L'impresa svolge diverse funzioni all'interno della società: produzione dei beni servizi, erogazione di redditi alle famiglie, fattore propulsore dell'innovazione tecnologica ecc. Per questa sua caratteristica di efficienza l'impresa è l'organizzazione migliore per svolgere attività di mercato. L'impresa ha un ruolo di grande importanza nella società contemporanea. Al suo interno si muovono i principali flussi economici. Gran parte dell'impresa è infatti riconducibile al rapporto economico con famiglie e persone. Da un lato, le famiglie rappresentano la domanda finale (acquirenti e consumatori) delle imprese sul mercato dei beni di consumo e dei servizi. Dall'altro le famiglie si presentano anche dal lato dell'offerta nel mercato del lavoro (offerta lavoro) e del risparmio (investimenti della propria liquidità nel mercato finanziario). L'impresa assume lavoro, acquisisce il risparmio privato (mercato

finanziario) e lo reinveste in attività produttive, vende i prodotti ed i servizi finali ottenendo un profitto, utilizza il reddito d'impresa per remunerare il lavoro (salario) e il risparmiatore-investitore (interesse, rendimenti ecc). In questo modo l'impresa crea e distribuisce ricchezza. Anche se il capitale produttivo è formalmente di proprietà dell'impresa (e non delle famiglie), a ben guardare le stesse imprese sono a loro volta una proprietà privata di altre persone (azionisti). Il rapporto tra famiglie ed imprese è pertanto molto più stretto e meno conflittuale di quanto si pensi, nel caso in cui la proprietà del capitale sia distribuita e il mercato operi in condizioni di concorrenza. Può invece diventare conflittuale qualora la proprietà del capitale sia fortemente concentrata nelle mani di poche persone e nei mercati monopolistici.



Nello schema precedente non sono state considerate per semplicità espositiva le imprese di produzione dei beni intermedi e dei beni di capitale, le quali hanno come acquirenti altre imprese, e le imprese del settore pubblico. Lo scopo dello schema era principalmente quello di sottolineare il forte legame nei flussi di reddito tra impresa e famiglie. L'inclusione o meno del mercato dei beni intermedi non intacca quest'ultimo principio, in quanto i beni intermedi e di capitale (es. macchinari) sono finalizzati, seppure indirettamente, alla produzione di beni finali e servizi per le famiglie. Ad esempio, l'azienda produttrice di

macchine per produrre scarpe ha come cliente diretto un'azienda calzaturificia. Si tratta pertanto di uno scambio economico tra aziende. L'azienda calzaturificia utilizza i macchinari per produrre scarpe ed avrà come clienti finali le famiglie (consumatori). Pertanto anche il mercato dei beni intermedi ha come scopo ultimo il soddisfacimento dei bisogni delle famiglie (consumatori). Allo stesso modo l'inclusione dello Stato non altera lo schema di base dei flussi di reddito. Lo Stato si pone principalmente come operatore di offerta di beni pubblici (beni non producibili dal mercato privato) e di redistribuzione della ricchezza/reddito.

CRITICA Limiti delle imprese. Pur essendo un'organizzazione efficiente, l'impresa non è sempre il migliore modello applicabile. In alcuni settori, come ad esempio quello dell'assistenza sociale, operano meglio altre organizzazioni come gli enti pubblici o le organizzazioni no-profit. Nel caso dei beni pubblici le aziende operano seguendo soltanto in parte i criteri di efficienza allocativa delle imprese concorrenziali, in quanto l'azienda pubblica persegue obiettivi diversi dalla massimizzazione del profitto. Anche nello stesso mercato il modello di impresa potrebbe rivelarsi non ottimale a causa della tendenza alle concentrazioni monopolistiche, alle barriere d'ingresso sul mercato, alle diseconomie esterne ecc. Questi ultimi casi sono chiamati "fallimenti di mercato".

NOTA Differenza azienda e impresa. L'impresa non va confusa con l'azienda che, invece, è l'insieme dei beni organizzati dall'imprenditore per raggiungere le finalità dell'impresa. L'impresa è, invece, un'attività economica organizzata al fine di ottenere un profitto economico dalla produzione e dallo scambio di beni o di servizi.

NOTA Innovazione tecnologica. L'impresa privata e l'orientamento al profitto sono un importante fattore di propulsione per la ricerca e per la diffusione dell'innovazione tecnologica. L'impresa opera sul mercato dove ha luogo l'interazione tra la domanda e l'offerta. Oltre a tenere in conto delle esigenze e dei bisogni dei clienti finali, l'impresa deve continuamente confrontarsi con la concorrenza delle altre imprese presenti nel mercato. Nei sistemi economici moderni l'impresa privata occupa un ruolo centrale nella produzione e nella distribuzione dei redditi.

Come avviare una pasticceria

Aprire oggi una pasticceria per la produzione artigianale di dolci, biscotti e pasticcini conviene?

Gli italiani sono un popolo di golosi, senza distinzione d'età. Inoltre i dolci vengono fatti rientrare sempre più nell'alimentazione di tutti i giorni e non ci si limita più a comprarli solo in occasione di feste e festività particolari.

Anche l'italiano medio è diventato sempre più esigente in tema di qualità, freschezza e genuinità di ciò che mangia e ricerca sempre più prodotti sani e naturali, nonostante l'inevitabile maggior costo. Nonostante queste tendenze in atto, in zone non eccessivamente ricche il consumo della pasticceria fresca rischia di venir concentrato per lo più ancora durante il fine settimana.

Per garantirsi un costante volume di lavoro ed incrementare gli incassi, necessari per ammortizzare meglio gli investimenti iniziali ed i costi annui di gestione, in primis l'affitto ed il personale, la maggior parte delle pasticcerie, soprattutto in alcune regioni come il Piemonte, la Toscana, l'Umbria e le Marche, offrono anche un servizio bar, con una superficie media dei punti vendita, comprendenti laboratorio e magazzino, compresa tra i 100 e i 200 metri quadrati e con l'impiego di personale che varia di solito dai tre ai cinque addetti. Al di là di queste considerazioni, per chi ha intenzione di avviare una pasticceria artigianale che produca dolci di ottima qualità, con un efficace rapporto qualità/prezzo, le possibilità di ritagliarsi una propria fetta di clientela e di acquisire un proprio spazio di mercato non mancano, a patto di rispettare alcune condizioni di realizzabilità del business. Tra le principali: la disponibilità di tempo da dedicare all'attività, pazienza e voglia di sacrificarsi; le capacità tecniche del pasticciere, professionalmente preparato e continuamente aggiornato per realizzare sempre nuovi dolci dai gusti diversi e gradevoli al palato, per soddisfare al massimo i peccati di gola dei propri clienti. Per i giovani di casa nostra che vogliono diventare pasticceri "doc" e che non siano figli d'arte, potrebbe rivelarsi utile fare un po' di gavetta ed affiancare per qualche tempo il lavoro di un pasticciere esperto per apprenderne tutti i segreti. Se non si è pasticceri, attenzione dunque nella scelta del collaboratore addetto alla produzione, da cui dipenderà in massima parte la qualità ed il successo delle vendite. Per ampliare il proprio giro d'affari, è consigliabile cercare di stabilire contatti con alcuni ristoranti e locali della zona per diventarne fornitori. I prezzi di vendita praticati in tal caso saranno di certo più bassi di quelli applicati al consumatore finale ma in genere vengono più che compensati dalle maggiori quantità di vendita e soprattutto dalla continuità degli acquisti da parte di questi esercenti. Sono tantissimi gli italiani che non riescono a resistere alle tentazioni dei dolci. Per chi apre una pasticceria di certo i clienti non mancano, a patto di garantire igiene, qualità e freschezza dei prodotti.

4. L'organizzazione del LAVORO

Lavoro autonomo

Il **lavoro autonomo** è un rapporto di lavoro in cui una persona si obbliga a compiere un'opera o un servizio nei confronti di un committente dietro pagamento di un corrispettivo. Il lavoratore autonomo, in genere un professionista o un artigiano, non ha alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente ed effettua il lavoro con lavoro proprio in modo autonomo. Il lavoratore autonomo è personalmente responsabile per la realizzazione dell'opera che, salvo diverso accordo pattuito nel contratto con il committente, può essere affidato anche a sostituti o assistenti. Il lavoro autonomo è un rapporto di lavoro che si instaura tra un lavoratore autonomo (es. professionista, artigiano, ecc.) e un committente in merito alla prestazione di un'opera. Si distingue dal lavoro subordinato per l'assenza del vincolo di subordinazione tra il lavoratore e il committente/datore di lavoro. Il lavoratore autonomo presta la sua opera lavorativa in autonomia ed è vincolato personalmente al committente soltanto dagli obblighi contrattuali sulle modalità della prestazione. Può altresì

far svolgere la prestazione a terzi, ad esempio ai suoi collaboratori, se il contratto non prevede diversamente. Il lavoro autonomo è una forma di rapporto di lavoro che si contrappone al lavoro subordinato. La differenza tra lavoro autonomo e lavoro dipendente può essere individuata dalla modalità di svolgimento del rapporto di lavoro piuttosto che dalla tipologia della prestazione o del risultato. Nel codice civile il lavoro autonomo è disciplinato dall'articolo **2222**.

Tipi di lavoro autonomo

Il **rapporto di lavoro autonomo** è più propriamente oggetto del diritto commerciale che del diritto del lavoro. Nell'insieme dei rapporti di lavoro autonomi sono comprese le prestazioni d'opera, le prestazioni professionali e intellettuali (art 2229 c.c.), il lavoro a progetto e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Modalità di svolgimento del lavoro autonomo

L'elemento distintivo del lavoro autonomo è la **modalità attuativa della prestazione** che deve avere natura autonoma, nel rispetto dell'organizzazione produttiva del committente, e priva di qualsiasi rapporto di subordinazione con il datore di lavoro committente. L'**autonomia** della prestazione di lavoro può essere dedotta dal comportamento delle parti nel corso del rapporto di lavoro piuttosto che dalla volontà espressa nel contratto in quanto, molto spesso, una medesima attività lavorativa può essere svolta sia da lavoratori autonomi e sia da lavoratori dipendenti. Anche la presenza di un risultato finale non è determinante per la definizione della tipologia del rapporto di lavoro in quanto possono esistere prestazioni professionali non legate al raggiungimento di un risultato (es. medico)

Alcune tipologie di contratti di lavoro

Il contratto individuale di lavoro è un accordo tra un datore di lavoro (impresa individuale, società, associazione, studio professionale, etc.) ed un lavoratore, in cui il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore la sua attività lavorativa, manuale o intellettuale, e il datore si obbliga a pagare al lavoratore la retribuzione.

In questa sezione puoi trovare una breve descrizione delle principali tipologie di contratto di lavoro.

- Il contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Il contratto di lavoro a tempo determinato
- Il contratto di inserimento
- Il contratto di apprendistato
- Il contratto di lavoro occasionale

- Il contratto di somministrazione di lavoro
- Tirocinio e stage

Il contratto a tempo indeterminato

Indice

- Definizione
- Forma
- Cessazione del contratto - Recesso
- Normativa di riferimento

Definizione

È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata. Questo tipo di contratto è la **forma comune di rapporto di lavoro**, cioè la forma da utilizzare di regola per le assunzioni.

Forma

Il contratto a tempo indeterminato deve essere redatto in **forma scritta** e contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

- la mansione, ossia l'insieme delle attività lavorative richieste al lavoratore;
- l'inquadramento, ossia il livello e la qualifica attribuita al lavoratore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- il luogo e l'orario di lavoro;
- i giorni di ferie e le ore di permesso;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

È possibile che il contratto individuale, per alcune informazioni, rimandi al contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di riferimento. Il **periodo di prova**, che serve ad entrambe le parti per valutare la convenienza del rapporto di lavoro, e la relativa durata sono normalmente stabiliti dai diversi contratti collettivi, entro la durata massima fissata dalla legge di sei mesi. Il lavoratore ha diritto anche nel periodo di prova di percepire una retribuzione non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria.

Cessazione del contratto - Recesso

Poiché questo contratto non ha un termine di durata, perché si risolva, salvo il caso di accesso alla pensione, è necessario un atto di recesso. Il recesso dal contratto deve avvenire in forma scritta e può essere concordato dalle parti, scelto dal lavoratore (**dimissioni**) o scelto dal datore di lavoro (**licenziamento**). Il datore di lavoro può licenziare un dipendente a tempo indeterminato solo per una **giusta causa**, ossia solo in caso di gravi azioni commesse dal lavoratore che non permettano lo svolgersi della normale attività. Il licenziamento può avvenire anche per un **giustificato motivo oggettivo** (ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento) o un **giustificato motivo soggettivo** (inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, meno grave della giusta causa). Il lavoratore, invece, è libero di dare le dimissioni senza dover addurre alcuna motivazione. Sia in caso di licenziamento (tranne che per giusta causa) sia in caso di dimissioni, chi decide di interrompere il contratto di lavoro deve dare un **preavviso** all'altro soggetto coinvolto, la cui durata è di norma stabilita dal contratto collettivo di riferimento. In mancanza di preavviso, chi recede è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di dare il preavviso, in presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (ad esempio nel caso di mancato pagamento della retribuzione).

Normativa di riferimento

- Art. 2094 cod. civ.
- D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Indice

- Definizione
- Proroghe
- Brevi prosecuzioni
- Principio di non discriminazione
- Limiti quantitativi
- Divieti
- Forma del contratto
- Diritti di precedenza
- Esclusioni e discipline speciali
- Il c.d. lavoro extra

- Licenziamento
- Normativa di riferimento

Definizione

E' il contratto di lavoro che prevede un **termine finale**, una durata prestabilita. Può essere concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, per una **durata massima di 36 mesi**.

Proroghe

Il termine finale del contratto può essere **prorogato** per un massimo di **cinque volte**, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e con il consenso del lavoratore. Le proroghe sono ammesse se si riferiscono alla **stessa attività** lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto iniziale. In tal caso, la durata complessiva del rapporto di lavoro (durata iniziale + proroghe) non può superare i 3 anni.

Qualora il rapporto di lavoro abbia complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dell'ultimo termine.

Eccezioni:

- anche se complessivamente il rapporto di lavoro ha superato i 36 mesi, un successivo contratto a termine può essere concluso per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del lavoro (in Trentino il Servizio Lavoro) con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- il limite dei 36 mesi non si applica nei confronti delle attività stagionali;
- diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.

È sempre consentita l'assunzione a termine dei dirigenti, purché la durata del contratto non sia superiore a 5 anni.

Casi particolari si rilevano inoltre nel settore del trasporto aereo dove sono ammessi contratti a termine di durata complessiva non superiore a 6 mesi nei periodi compresi tra aprile e ottobre di ogni anno, nonché contratti a termine di durata non superiore a 4 mesi per periodi diversamente distribuiti.

Se il lavoratore viene **riassunto** con contratto a termine entro **10 o 20 giorni** dalla scadenza, a seconda che il primo contratto fosse di durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi, il secondo contratto viene considerato a tempo indeterminato.

Se invece il lavoratore viene riassunto con contratto a termine immediatamente dopo la scadenza del primo contratto, in modo che tra il primo e il secondo contratto non vi sia

alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data della stipulazione del primo contratto.

Brevi prosecuzioni

Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

E' previsto un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a **30 giorni**, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a **50 giorni** negli altri casi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini.

Principio di non discriminazione

Al di là del termine finale, il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo **stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato** che svolgano la stessa attività, o che abbiano lo stesso inquadramento contrattuale. In particolare, al lavoratore a termine spettano le ferie, la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa, a meno che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato. Il lavoratore assunto a termine ha inoltre diritto a ricevere una formazione specifica in materia di sicurezza per l'esercizio delle mansioni per le quali è stato assunto (**principio di non discriminazione**).

I lavoratori a termine hanno lo stesso trattamento previdenziale e gli stessi diritti in caso di malattia, maternità, infortuni, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. A decorrere dal 2013, ai contratti a termine è applicata l'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4%, salvo specifiche eccezioni.

Limiti quantitativi

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, salvo specifiche eccezioni. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Divieti

L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- per le aziende che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- per le aziende che sono ammesse alla Cassa Integrazione Guadagni;
- per le aziende non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Forma del contratto

L'apposizione del termine deve risultare da **atto scritto**; in mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

Diritti di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore ai **6 mesi**, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni equivalenti, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, nelle assunzioni a termine per le medesime attività stagionali. In entrambi i casi, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro 6 mesi o 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Esclusioni e discipline speciali

Le seguenti tipologie contrattuali hanno una specifica disciplina e sono quindi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sui contratti a termine:

- rapporti di lavoro tra datori di lavoro agricoli ed operai assunti a tempo determinato
- contratti di lavoro temporaneo
- contratti di inserimento
- contratti di apprendistato
- tirocini, stages
- rapporti di lavoro instaurati con aziende che esercitano il commercio all'ingrosso, importazione ed esportazione di prodotti ortofrutticoli
- lavoro c.d. "extra"

- contratti di lavoro dei dirigenti

Hanno una specifica disciplina anche le seguenti tipologie di assunzione:

- assunzione a termine di lavoratori in mobilità
- assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

Il c.d. lavoro extra

Nei settori del **turismo e dei pubblici esercizi** è ammessa l'assunzione di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ai **3 giorni**. Spetta alla contrattazione collettiva stabilire le tipologie di servizi per cui può essere adottata questa particolare forma contrattuale (banqueting, meeting, convegni, attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze...)

Licenziamento

Il lavoratore assunto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa, cioè per un fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Non è possibile, in altre parole, il licenziamento per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo (ad esempio per riduzione dell'attività dell'impresa).

Il licenziamento intimato senza giusta causa prima della scadenza del termine comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore lavorando presso un altro datore di lavoro nel periodo considerato.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

Inserimento lavorativo

Il Contratto di inserimento lavorativo

Il contratto di inserimento lavorativo sostituisce, a seguito della cosiddetta riforma Biagi, il contratto di formazione e lavoro.

Il contratto di inserimento lavorativo tende all'inserimento, o al reinserimento, del lavoratore nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del soggetto a un determinato contesto lavorativo.

I lavoratori destinatari possono essere:

- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;

- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- lavoratori con più di 50 anni, senza un posto di lavoro;
- lavoratori che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
- persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi di imprese, associazioni professionali, associazioni socio-culturali, associazioni sportive, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati, organizzazioni e associazioni di categoria; questo a condizione che abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti la nuova assunzione. Tale limite non è rilevante se negli ultimi 18 mesi è scaduto un solo contratto di inserimento.

Il contratto deve avere forma scritta, a pena di nullità, e deve specificatamente indicare il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta si avrà come conseguenza l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per assumere carattere di inserimento occorre altresì che:

- venga definito un progetto individuale di inserimento;
- il lavoratore sia consenziente;
- il progetto sia finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto del lavoro.

La durata non potrà essere inferiore ai 9 mesi e non potrà superare i 18 mesi (36 se si tratta di portatori di handicap).

Ai contratti di inserimento stipulati con soggetti svantaggiati (quindi a tutte le categorie sopra indicate, con l'eccezione relativa ai giovani tra i 18 e 29 anni) si applicano le stesse agevolazioni previste in precedenza per i contratti di formazione e lavoro.

Il contratto di apprendistato

Indice

- Definizione
- 1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- 2. Apprendistato professionalizzante o di mestiere

- 3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca
- I vantaggi
- Normativa di riferimento

Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Ci sono tre tipi di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- Apprendistato professionalizzante o di mestiere
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

2. Apprendistato professionalizzante o di mestiere

E' un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante. La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. I percorsi formativi per l'apprendistato di alta formazione sono attualmente in fase di progettazione. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

I vantaggi

Gli apprendisti possono essere retribuiti meno rispetto agli altri lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali all'assunzione e conferma di apprendisti.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167

Il contratto di lavoro occasionale

Indice

- Definizione
- Normativa di riferimento

Definizione

Si tratta di un rapporto di collaborazione occasionale caratterizzato da un duplice requisito:

- durata complessiva non superiore a **30 giorni** nel corso dell'anno solare con lo stesso committente o, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente;
- un compenso non superiore a **cinque mila euro** nello stesso anno solare e con lo stesso committente.

Le prestazioni occasionali possono riguardare qualsiasi tipologia di attività lavorativa.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 61, comma 2.

Il contratto di somministrazione di lavoro

Indice

- Definizione
 - a) Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)
 - b) Il contratto di somministrazione a tempo determinato
- Divieti
- Diritti e doveri del lavoratore somministrato
- Normativa di riferimento

Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti:

- il **somministratore** (un soggetto autorizzato come le agenzie di somministrazione),
- l'**utilizzatore**,
- il **lavoratore**.

Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. **missione**).

Questo tipo di rapporto prevede quindi **due contratti**:

- un contratto di somministrazione, di natura commerciale, tra l'utilizzatore e il somministratore;
- un contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in **forma scritta**, altrimenti è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato e può essere concluso anche come rapporto a tempo parziale.

a) Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammesso per le seguenti attività:

- consulenza e assistenza nel settore informatico;
- pulizia, custodia e portineria;
- trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato;

- consulenza direzionale;
- marketing;
- gestione di call-center;
- avvio e gestione di attività imprenditoriali;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, installazione e smontaggio di macchinari, edilizia e cantieristica navale;
- cura e assistenza alla persona e sostegno alla famiglia;
- tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione nazionale, territoriale o aziendale.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Durante i periodi di non utilizzazione, il lavoratore rimane a disposizione del somministratore. Durante tali periodi di inattività, al lavoratore spetta un'**indennità di disponibilità**.

b) Il contratto di somministrazione a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa esclusivamente a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Ad esempio, la necessità di un incremento di manodopera per far fronte a picchi temporanei di attività dovuti a circostanze eccezionali o alle attività stagionali, ma anche la sostituzione di lavoratori assenti per malattia, ferie, ecc.

Non è richiesta l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo:

- per il **primo** contratto di lavoro a termine di durata non superiore a **dodici mesi**;
- nelle ipotesi indicate dalla legge: lavoratori in mobilità, lavoratori svantaggiati, percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;
- negli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva.

Al contratto di somministrazione di lavoro tempo determinato, si applicano le regole del contratto a termine, escluse le disposizioni in materia di riassunzione, diritto di precedenza, successione dei contratti e durata complessiva.

Divieti

Il contratto di somministrazione è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, per le imprese che abbiano effettuato nei 6 mesi precedenti licenziamenti collettivi riguardanti le figure professionali oggetto della fornitura, a meno che tale contratto non sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero riguardi l'assunzione di lavoratori iscritti in

lista di mobilità, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a mesi tre (Legge 191/2009).

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, per le imprese in cui siano in corso interventi di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle mansioni oggetto della fornitura;
- per le imprese che non siano in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Diritti e doveri del lavoratore somministrato

Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima. Egli può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la stessa retribuzione che spetta ad un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività.

L'impresa fornitrice deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista. Quest'ultimo obbligo può essere adempiuto anche dall'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente. Ha inoltre uno specifico diritto di riunione, da esercitarsi fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice.

L'inserimento del lavoratore nelle banche dati dei soggetti autorizzati (agenzie di somministrazione) è gratuito.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, artt. 20-28

Tirocinio e stage

Lo scorso gennaio 2014 la Conferenza Stato-Regioni ha approvato le linee guida di riforma su **tirocini e stage** extracurricolari: è stato introdotto un **compenso** minimo garantito, è stata stabilita la **durata** massima del contratto in base al titolo di studio e si impone **requisiti** per le aziende onde evitare abusi. Sono **esclusi**: gli stage che si effettuano durante la frequenza di scuole, master, corsi di specializzazione; i periodi di pratica professionale o per l'accesso alle professioni ordinistiche (praticantato); stage per stranieri

inseriti nelle quote di ingresso; tirocini estivi. Il provvedimento ha lo scopo di regolamentare il ricorso a stage e tirocini nelle imprese, a legiferare in materia possono essere solo le Regioni. Dunque, il provvedimento appena approvato offre le direttive da recepire con specifiche **leggi regionali entro 6 mesi** e che potranno dunque essere migliorative

Compenso

Il tirocinante o stagista ha diritto a un **compenso** non inferiore a 300 euro lordi al mese, anche se le Regioni si sono già impegnate ad innalzare il minimo a **300 euro lordi** (500 in Toscana, 600 in Piemonte). È prevista una **sanzione** amministrativa fra i 1.000 e i 6.000 euro per le aziende che non pagano l'indennità.

Durata

- **6 mesi** per neodiplomati e neolaureati,
- **12 mesi** per disoccupati e inoccupati,
- **24 mesi** per disabili.

Superata la durata massima consentita scattano le altre forme contrattuali previste dalla **Riforma del Lavoro**.

Limite numerico

- PMI fino a 5 dipendenti: massimo 1 tirocinante o stagista
- PMI da 6 a 20 dipendenti: massimo 2 tirocinanti o stagisti
- PMI oltre i 20 addetti: massimo pari il 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Requisiti

Vietati gli stage per **mansioni** a bassa specializzazione (per le quali non è necessario un periodo formativo). Né possono essere presi stagisti per risolvere problemi di **organico** nei periodi di grande attività lavorativa (lo stage non può sostituire un contratto a termine) o per **sostituzione** di lavoratori in malattia, maternità, ferie. Infine, non possono prendere stagisti le aziende che hanno effettuato **licenziamenti** nei 12 mesi precedenti o che abbiano in corso procedure di **cassa integrazione** (per mansioni analoghe e nella stessa unità produttiva).

5. Il Contratto

nozione
(art. 1321
c.c.)

Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale

Analizziamo, ora, la definizione contenuta nell'art. 1321 per capire meglio che cos'è il contratto.

Secondo il citato articolo il contratto...

è l'accordo l'accordo, cioè l'incontro delle volontà delle parti, è l'elemento caratterizzante ed ineliminabile di qualsiasi tipo di contratto

tra due o più parti non esiste contratto con una sola parte; il negozio giuridico contratto deve essere "come minimo bilaterale" potendo anche coinvolgere un numero maggiore di parti, e cioè plurilaterale (sul concetto di parte vedi quanto già detto nel negozio giuridico)

per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico questo è l'oggetto giuridico del contratto, quello che le parti stabiliscono in ordine al loro rapporto

patrimoniale i contratti hanno esclusivamente ad oggetto rapporti giuridici patrimoniali; non sono contratti, quindi, quei negozi dove manca o non è essenziale l'elemento della patrimonialità, come il matrimoni.

Il contratto è quindi la massima espressione dell'autonomia negoziale, che è, a sua volta, espressione della autonomia privata che, ricordiamolo, è lo spazio di libertà lasciato ai soggetti dall'ordinamento ed entro il quale possono regolare i propri interessi.

In questo caso, però, la situazione è più specifica, perché nel negozio unilaterale (ad esempio il testamento) il soggetto dispone liberamente della sua sfera giuridica proprio perché gli appartiene, mentre qui abbiamo il coinvolgimento di diritti patrimoniali di parti diverse ed estranee tra loro, diritti che possono essere modificati solo con il consenso di tutte le parti coinvolte, con l'accordo.

Una volta raggiunto l'accordo, questo è vincolante perché è stato raggiunto liberamente su diritti di cui si può disporre.

Tenendo presente quanto detto, ben comprendiamo il disposto del primo comma dell'articolo 1322 c.c. secondo cui:

le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge.

Si parla in questi casi di autonomia contrattuale che possiamo esemplificare in:

- **libertà di contrarre**, intesa come libertà di stipulare o meno un contratto;
- **libertà contrattuale**, conseguenza della prima, indica il potere delle parti di determinare il contenuto del contratto.

Non è necessario che debbano esistere entrambe per aversi contratto; è vero che in certi casi si è obbligati a stipulare il contratto, come nel caso dell'imprenditore che operi in regime di monopolio legale, come è anche vero che non sempre il contenuto del contratto è lasciato alla determinazione delle parti, come accade nel caso dei contratti di locazione degli immobili urbani, dove la legge pone numerosi limiti alla libertà contrattuale.

In tutti e due i casi riportati avremo sempre contratto, cosa che non accadrebbe se la legge determinasse quando e come deve essere stipulato il contratto.

Occupiamoci ora degli altri argomenti relativi al contratto in generale.

1. gli elementi essenziali del contratto;
2. classificazione dei contratti.

Il Negozio giuridico: Elementi essenziali

Il contratto scaturisce dallo scambio del consenso: due o più persone si accordano sul contenuto del contratto che debbono concludere e si impegnano a vicenda. Il rapporto giuridico su cui verte l'accordo delle parti non può che essere un bene in senso ampio suscettibile di valutazione economica. I requisiti essenziali del contratto elencati all'art 1325 del c.c. sono:

- **l'accordo delle parti (o consenso)**: l'incontro delle volontà delle parti; e si divide in espressa e tacita
- la **causa**: la funzione economico-sociale del contratto, così definita dalla relazione di accompagnamento al Codice Civile;
- l'**oggetto**: la prestazione che deve essere eseguita dal debitore in favore del creditore; dev'essere: POSSIBILE (quando è un qualcosa che esiste o può venire ad esistenza), LECITA (quando non è contrario a norme imperative, all'ordine pubblico ed al buon costume) DETERMINATA o DETERMINABILE (quando viene determinata quantità e qualità);
- la **forma**: il modo in cui si manifesta la volontà. Nel nostro ordinamento vige il principio di libertà della forma, ma in alcuni casi può essere richiesta una forma determinata affinché il contratto sia valido (es. la forma scritta per i contratti immobiliari).

La mancanza anche di uno solo di questi requisiti genera **nullità** del contratto (art. 1418)

Elementi accidentali

All'interno di un contratto possono essere previsti degli elementi **non essenziali**, ma che hanno comunque la funzione di rispondere a specifiche esigenze della vita di scambio, i più diffusi sono disciplinati dagli artt. 633 ss. e 1353 ss. del Codice Civile e sono:

- la **condizione**; può essere definita come un avvenimento futuro e incerto dal quale dipende il prodursi degli effetti del contratto o di un suo singolo patto, ovvero l'eliminazione degli effetti già prodotti.
- il **termine**; può essere definito come l'evento *futuro e certo* dal quale si producono gli effetti del contratto
- il **modo o onere**; è una clausola accessoria che si appone solo agli atti di liberalità (istituzione di erede, legato, donazione) allo scopo di limitarne gli effetti.

Rientrano inoltre fra gli elementi accidentali del contratto tutte quelle clausole che le parti decidono di apporvi allo scopo di precisarne o modificarne il contenuto. Oltre a quelle già citate il Codice Civile disciplina la **clausola penale** (artt. 1382-1384) e la **caparra** (artt. 1385 e 1386).

Gli elementi essenziali del contratto

i requisiti del contratto sono:

- | | |
|----------------|--|
| art. 1325 c.c. | <ol style="list-style-type: none">1. l'accordo delle parti2. la causa3. l'oggetto4. la forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità |
|----------------|--|

Gli elementi essenziali del contratto sono, quindi, quasi gli stessi del negozio giuridico; è vero, però, che alcuni di questi hanno delle peculiarità tipiche; cominciamo con l'accordo.

accordo	È l'incontro delle volontà delle parti; costituisce l'equivalente della volontà nei negozi giuridici in generale
---------	--

Per quanto può sembrare semplice definire l'accordo, proprio su questo elemento si sono sviluppati ampi dibattiti dottrinari che hanno toccato la stessa natura del contratto; in particolare si è posto il problema della rilevanza della volontà nell'accordo e, quindi, della natura soggettiva o oggettiva di questo.

Vediamo nella sottostante tabella le diverse teorie che hanno avuto ad oggetto questo problema.

teoria della volontà	secondo questi autori nei contratti, come in tutti i negozi giuridici, una dichiarazione per poter formare validamente l'accordo deve essere voluta, volontà che non deve limitarsi alla sola dichiarazione ma anche,
----------------------	---

	e soprattutto, agli effetti che scaturiscono da quella dichiarazione e, di conseguenza, dal contratto
teoria della dichiarazione	secondo questa teoria il contratto non si costituisce con la volontà, ma con la dichiarazione, con quello, cioè che appare all'esterno dal comportamento del dichiarante, vincolato alla sua dichiarazione anche se non corrispondente alla sua volontà interiore
teoria precettiva	ciò che costituisce il contratto, secondo questa teoria, non è né la volontà né il fatto oggettivo della dichiarazione, ma l'autoregolamento che le parti raggiungono in merito ai loro rapporti, cioè il contenuto precettivo

Quale di queste tre teorie è effettivamente seguita dal nostro ordinamento?

È certo che non può essere dato rilievo alla volontà interna delle parti, pena un grave incertezza nei rapporti giuridici, ed è anche certo che chi emette una dichiarazione dall'oggettivo valore contrattuale, non può poi sottrarsi dopo aver fatto nascere il legittimo affidamento nell'altra parte e nei terzi circa la corrispondenza di quanto dichiarato con quanto realmente voluto.

Dobbiamo quindi concludere che la dichiarazione, se oggettivamente appare come seria volontà contrattuale, vincola il soggetto che l'ha emessa anche se non corrisponde alla volontà interna del dichiarante.

tutto ciò accade perché chi emette dichiarazioni di natura giuridica deve anche assumersi la responsabilità di quanto dichiarato, ed appunto in riferimento a questo si parla del principio della "autoresponsabilità"

L'auto responsabilità nasce perché è necessario tutelare l'affidamento degli altri soggetti che, appunto, hanno fatto "affidamento" in buona fede sulla serietà della dichiarazione emessa. Tirando le somme della nostra analisi possiamo concludere che:

1. l'accordo è elemento essenziale del contratto;
2. questo di norma corrisponde all'incontro delle volontà della parti che l'hanno raggiunto;
3. l'accordo, però, è la volontà obbiettiva che da questo emerge e non quella interna delle singole parti di solito insondabile; questo accade perché chi emette una dichiarazione deve assumersi la responsabilità di quanto dichiarato;
4. il principio dell'auto responsabilità nasce dalla necessità di tutelare l'affidamento;
5. l'affidamento, tuttavia, non può essere tutelato quando ci si era accorti, o ci si poteva accorgere usando l'ordinaria diligenza, della divergenza tra la reale volontà e quanto appare nella dichiarazione.

Concludiamo il nostro discorso sugli elementi essenziali del contratto ricordando che a differenza degli altri negozi giuridici è necessario che il contratto abbia un oggetto che può

essere inteso sia come regolamento dei rapporti giuridici sia in senso materiale, come bene su cui ricadono gli effetti del contratto.

L'oggetto contrattuale deve essere:

- possibile
- lecito
- determinato o determinabile

Classificazione dei contratti

Abbiamo parlato sino ad ora della natura del contratto; prima di andare avanti, però, è necessario tentarne una classificazione perché spesso faremo riferimento a diverse categorie di contratti; senza pretendere, quindi, di elencare tutte le categorie possibili di contratti, ci limiteremo alle più importanti e generalmente accettate.

contratti tipici sono quei contratti previsti dalla legge (es. compravendita, locazione, mandato etc.)

contratti atipici sono quei contratti non previsti (e quindi non espressamente regolati) dalla legge. Sono validi solo se hanno una causa lecita, giuridicamente e economicamente apprezzabile (es. leasing, franchising, ecc.)

- Distinguiamo, ora, in base al momento del perfezionamento del contratto;

si perfezionano (e quindi si concludono) nel momento in cui si è raggiunto il consenso rientrano in questi contratti:

contratti consensuali

1. contratti che attuano il trasferimento della proprietà di una cosa determinata
2. contratti che hanno ad oggetto il trasferimento o la costituzione di diritti reali
3. contratti che attuano il trasferimento di altri tipi di diritti diversi da quelli reali (art. 1376 c.c.)

contratti reali si perfezionano nel momento in cui si è consegnata la cosa oggetto del contratto (es. il denaro nel mutuo); per questi contratti c'è quindi bisogno di: consenso + consegna.
I contratti reali sono tutti tipici, cioè devono essere tutti previsti dalla legge

- Distinguiamo, ora, in base agli effetti che producono in:

contratti obbligatori sono quelli che producono effetti obbligatori

contratti ad efficacia reale sono quelli che producono l'immediato trasferimento, la costituzione o modificazione di diritti

- Quest'ultima distinzione deve essere ulteriormente chiarita. Nella tabella sembra che non vi sia differenza tra contratti obbligatori e ad efficacia reale, e in effetti la differenza non è netta, poiché entrambi hanno oggetto diritti, ma nei contratti obbligatori non vi è automatica realizzazione del diritto poiché il soggetto si obbliga a tenere una prestazione, e solo nell'esecuzione della prestazione si realizzerà il diritto del creditore. L'oggetto dei contratti ad efficacia reale, invece, sta proprio nel fatto di costituire (modificare o estinguere) diritti, anche di credito.

Analisi di alcuni Contratti

- a) Compravendita**
- b) Locazione**
- c) Catering e Banqueting**
- d) Turistico**
- e) Trasporto**
- f) Deposito**
- g) Franchising**
- h) Leasing**

La compravendita

CC 1470 È il contratto tramite il quale si trasferiscono la proprietà di una cosa o un diritto, verso il corrispettivo di un prezzo. La compravendita è il contratto più comune nella società contemporanea, e non richiede formalità particolari, essendo in genere sufficiente per la sua conclusione l'accordo verbale. Invece, per la validità della vendita che ha come oggetto beni immobili o diritti reali immobiliari è necessario che il contratto risulti da un atto scritto CC 1350. La vendita di beni immobili e di beni registrati (ad es., automobili, imbarcazioni ecc.) è comunque soggetta a trascrizione nei pubblici registri CC 2643. Il trasferimento della proprietà del bene oggetto della compravendita avviene al momento della manifestazione del consenso dei due contraenti, cioè quando venditore e compratore si accordano sulle esatte caratteristiche del bene e sul prezzo di vendita, e dunque prima della consegna del bene al compratore. La consegna costituisce un obbligo per il venditore; *sul compratore*

gravano invece le obbligazioni di pagare il prezzo e, salvo diverso accordo, le spese della vendita.

La vendita obbligatoria. In alcuni casi l'acquisto della proprietà del bene è differito a un momento successivo rispetto alla conclusione del contratto; in tali casi il venditore è obbligato a procurare all'acquirente la proprietà della cosa venduta. Sono esempi di vendita obbligatoria:

a) la vendita di cose determinate solo nel genere CC 1378: la proprietà si trasferisce all'acquirente quando il venditore effettua l'individuazione della cosa oggetto della vendita; Per esempio: acquisto di un'autovettura.

b) la vendita di cose future CC 1472: il trasferimento della proprietà della cosa avviene al momento, successivo alla conclusione del contratto, nel quale la cosa viene a esistere (ad es., la vendita di una partita di pulcini prima della schiusa delle uova);

c) la vendita a rate con riserva della proprietà: venditore e compratore stabiliscono che la proprietà della cosa venduta e immediatamente consegnata si trasferisca al compratore al momento del pagamento dell'ultima rata; il mancato pagamento di una rata non dà diritto al venditore di richiedere la risoluzione del contratto se non supera un ottavo del prezzo di vendita CC 1525; se l'inadempimento del compratore lo supera, il venditore può CC 1526 richiedere la restituzione della cosa, restituendo a sua volta al compratore le rate già riscosse e detraendone una certa somma per l'uso che il compratore ne ha fatto; il venditore deve comunque essere risarcito dei danni.

Garanzia della vendita. Se il venditore, dopo la conclusione del contratto, non consegna il bene oggetto della vendita, l'acquirente, rivolgendosi all'autorità giudiziaria, può chiedere la consegna (cioè l'adempimento del contratto) oppure la risoluzione del contratto.

1. Garanzia per evizione. Il venditore nel trasferire la cosa al compratore implicitamente garantisce che altri soggetti non abbiano diritti sulla cosa venduta. Se invece un altro soggetto asserisce di essere proprietario della cosa, in tutto o in parte, e riesce ad ottenere una sentenza che obbliga il compratore a consegnare la cosa, quest'ultimo potrà rivolgersi al suo venditore per ottenere il risarcimento del danno subito. L'evizione può essere totale, se riguarda tutta la cosa, o parziale, se riguarda parte di essa. Trattandosi di un effetto naturale del contratto, può essere escluso o limitato su accordo delle parti.

2. Garanzia per vizi. Se la cosa venduta presenta difetti di una certa gravità, al compratore spetta la garanzia per i vizi. In particolare, la cosa può presentare vizi che la rendono inidonea all'uso cui è destinata o ne diminuiscono in modo apprezzabile il valore; o può non avere le qualità specificamente garantite dal venditore: in tal caso il compratore deve denunciare i vizi o la mancanza di qualità al venditore, entro 8 giorni dalla consegna se si tratta di vizi apparenti, oppure entro 8 giorni dalla loro scoperta se si tratta di vizi occulti. Dopodiché il compratore, a sua scelta, può richiedere la risoluzione del contratto con restituzione della cosa e del prezzo, o la riduzione del prezzo. In ogni caso gli spetta il risarcimento dei danni, se il venditore non dà prova di aver ignorato senza colpa i vizi della cosa; l'azione del compratore deve però essere esercitata entro 1 anno dalla consegna.

La locazione

CC 1571 È il contratto con il quale una parte (locatore) si obbliga a far godere all'altra (locatario o conduttore) una cosa mobile o immobile, per un certo tempo (massimo 30 anni) e un corrispettivo determinato; se oggetto del contratto è una cosa produttiva, si parla di affitto. Il contratto di locazione ha forma libera, tranne che si riferisca a un bene immobile e preveda una durata superiore ai 9 anni, nel qual caso per la validità è necessaria la forma scritta.

Obblighi del locatore e del conduttore.

Il locatore deve consegnare la cosa in buono stato, provvedere alla sua manutenzione e garantire che il conduttore non sia molestato nel possesso da terzi (CC 1585). Il conduttore, da parte sua, deve (CC 1587) prendere in consegna la cosa e servirsene con diligenza, pagando regolarmente il corrispettivo. Le spese per la riparazione della cosa (CC 1577) sono a carico del locatore, tranne che si tratti di piccola manutenzione. Se la cosa data in locazione presenta dei vizi che ne diminuiscono l'idoneità all'uso, il conduttore può pretendere la riduzione del corrispettivo o la risoluzione del contratto; se viene distrutta o perduta (CC 1588), risponde dei danni se non prova che la distruzione o la perdita sono avvenute per causa a lui non imputabile. Il locatore può (CC 1599) alienare a terzi la cosa, ma l'acquirente deve rispettare il contratto di locazione precedentemente stipulato dall'alienante. Alla scadenza del contratto il conduttore deve restituire la cosa nello stesso stato in cui la ha ricevuta, salvo il deterioramento o il consumo causato dall'uso della cosa in maniera conforme alle previsioni contrattuali. Conseguentemente il conduttore non risponderà della perdita o del deterioramento della cosa locata qualora questi siano dovuti ad invecchiamento della stessa.

Contratto di Catering e Banqueting

Il contratto di catering (dall'inglese, to cater, ovvero "approvvigionare di viveri"), indica un modello contrattuale atipico e variegato, inizialmente utilizzato con riferimento all'approvvigionamento di viveri alle navi ed ora impiegato in relazione all'intero settore economico della ristorazione collettiva.

In linea generale, il contratto di catering è quello mediante il quale un'impresa si obbliga ad eseguire forniture di pasti, preparati all'istante ovvero confezionati, svolgendo eventualmente anche servizi a questo connessi, es. (buffet con servizi di appoggio).

Nell'applicazione concreta, il contratto può assumere caratteristiche differenti e peculiari. Può, infatti, prevedersi, secondo il sistema di ristorazione tradizionale, la preparazione degli alimenti e della sala ristorante stesso in loco, generalmente per provvedere alle esigenze delle grandi imprese. Secondo tale modello, l'azienda di catering si obbliga non solo a preparare e somministrare i pasti ma anche ad organizzare e gestire la mensa interna alla struttura da servire, preoccupandosi anche del riordino e della pulizia dei locali.

Può, altresì, prevedersi la fornitura di pasti confezionati in altro luogo e destinati ad essere consumati all'interno della struttura da servire. Tale modello trova applicazione, principalmente, nelle collettività di piccole dimensioni, per le quali non è conveniente la predisposizione di strutture e locali ad hoc per fornire il servizio di mensa. Anche in tale ipotesi, il ristoratore può essere tenuto all'approntamento e distribuzione delle porzioni in loco, oltre che al riordino del refettorio. Abbiamo, poi, il contratto di catering cosiddetto "sostitutivo di mensa", che consente al personale della struttura da servire di usufruire di un servizio mensa organizzato, dal ristoratore o da terzi, completamente all'esterno dell'impresa o istituzione e fruibile secondo il sistema dei "buoni pasto" emessi dal ristoratore. Abbiamo, infine, il "**banqueting**", che soddisfa le esigenze di organizzazione feste, ricevimenti o banchetti in occasione di particolari eventi. In tal caso, com'è chiaro, manca il requisito della periodicità e continuità della prestazione, trattandosi, appunto, di eventi specifici.

Quanto alla qualificazione giuridica delle fattispecie elencate, il riferimento corre ai modelli tipici dell'appalto di servizi (art. 1677 Cod. civ.) e della somministrazione (art. 1559 e ss. Cod. civ.), con prevalenza dell'uno o dell'altro a seconda delle obbligazioni individuate nei singoli moduli contrattuali concretamente impiegati.

L'appalto di servizi è il "contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un servizio, verso un corrispettivo di denaro" (art. 1655 CC).

La somministrazione, invece, "è il contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, ad eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose" (art. 1559 Cod. Civ.).

La somministrazione desunta in contratto consiste, quindi, in tal caso, in un dare, per la soddisfazione di un bisogno continuativo o periodico del somministrato, cose idonee al particolare bisogno da soddisfare sia per tipologia che per modalità di

prestazione, es: Esempi di contratti di somministrazione: fornitura di acqua, gas, energia elettrica, giornali, riviste, ecc.

Sono, inoltre, entrambi contratti di durata, l'adempimento dei quali è destinato a protrarsi nel tempo, soddisfacendo l'interesse sotteso al contratto con il compimento di ogni singolo atto esecutivo.

Il modello contrattuale identificabile nel contratto di appalto di servizi sembra, quindi, da privilegiarsi allorché l'impresa assuma l'obbligazione di fornire cibi e bevande e di provvedere, inoltre, a tutte le prestazioni accessorie (preparazione, riordino locali ecc...).

Inoltre, nonostante tale modello imponga particolari vincoli alla scelta del contraente, per quello che attiene agli appalti affidati da pubbliche istituzioni, consente anche l'esercizio dei particolari poteri riconducibili allo schema dell'appalto, che consentono sia uno ius variandi ad iniziativa del committente, sia un pregnante controllo di questi nel corso dell'esecuzione del contratto, che altri moduli contrattuali non consentirebbero.

Contratti turistici

Sono contratti con cui il turista, in cambio di una somma di denaro, riceve un complesso coordinato di servizi. La vacanza viene intesa come bene.

-contratti d'organizzazione di viaggio (trasporto+soggiorno+servizi)

-contratti d'intermediazione di viaggio (ADV)

Responsabilità TO per i disservizi, scadente qualità ecc.

Il trasporto

Trasferire cose o persone da un luogo ad un altro.

-di cose: il vettore è responsabile della perdita o dell'avaria delle cose consegnategli per il trasporto dal momento in cui le consegna al destinatario (a meno che non provi il caso fortuito). Il mittente versa corrispettivo per il trasporto.

-di persone: il vettore è liberato da responsabilità solo se prova di aver adottato tutte le misure idonee per evitare il danno al viaggiatore.

Il deposito

Il contratto consiste nella custodia di una cosa mobile, cui il depositario si obbliga nei confronti del depositante, con l'obbligo del depositario di restituirla in natura a richiesta del depositante. Egli è inadempiente se non prova che, uno specifico fatto, a lui non imputabile, gli ha fatto perdere la detenzione della cosa.

È ammesso il deposito irregolare avente per oggetto denaro del quale il

depositario può servirsene con l'obbligo di restituire al depositante la medesima quantità di cose della stessa specie e qualità e deve custodire la cosa con la media diligenza.

Deposito in albergo: l'albergatore risponde della perdita, deterioramento delle cose portate dai clienti nell'albergo e a lui non consegnate, fino ad un limite massimo pari a 100 volte il prezzo dell'alloggio giornaliero in albergo. È responsabile illimitatamente qualora gli siano state consegnate in custodia.

Franchising

Il franchising è un contratto atipico, in quanto non disciplinato espressamente dall'ordinamento, di provenienza americana che ha assunto negli ultimi anni un'importanza sempre crescente nel commercio italiano, nel settore della produzione, dei brevetti o di altre conoscenze (Know-how).

Esso può essere definito come un contratto atipico a prestazioni corrispettive di durata, con cui il franchisor (concedente o affiliante) concede ad altro imprenditore (franchisee o affiliato), il diritto di vendere i propri prodotti previa utilizzazione del marchio del franchisor nonché dei suoi segni distintivi ovvero di un brevetto di invenzione, del know-how e della sua assistenza dietro stipulazione di un contratto, versando una somma fissa periodica (front fee o entry fee ovvero somma minima) con cui l'imprenditore entra nella catena e pagando un canone ulteriore che dovrà essere proporzionale al volume d'affari (royalty).

Con la stipulazione del contratto si creano particolari obblighi a carico di entrambi gli imprenditori.

Gli **obblighi del franchisor** consistono in:

- trasferire al franchisee la licenza per l'utilizzazione della propria formula commerciale, comprensiva del diritto di sfruttamento del know-how e dei segni distintivi del franchisor;
- Impegno per il franchisor ad addestrare e mettere a disposizione del franchisee il personale adatto da impiegare presso l'impresa di quest'ultimo;
- Obbligo di assistenza nei confronti del franchisee.

Gli **obblighi del franchisee** sono:

- di adeguamento agli standard di qualità del franchisor;
- di segretezza;
- alla corresponsione dei canoni;
- di utilizzare i segni distintivi del franchisor nei limiti della licenza concessa nel contratto di franchising.

Ma come può l'ordinamento tutelare il contratto di franchising se esso non è espressamente previsto da leggi, né tanto meno dal Codice civile?

L'art. 1322 c.c. prevede espressamente al secondo comma che "Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico [41 Cost.]. A tal uopo si veda la seguente sentenza della Corte di Cassazione:

"Il contratto di "franchising" o di affiliazione commerciale tra due società costituisce espressione del principio di libertà di iniziativa economica privata garantito dall'art. 1322 Cod. civ. e ancor prima dall'art. 41 Cost, il quale consente e tutela l'aggregazione e l'affiliazione e comunque la collaborazione di imprese. Ne deriva che detto contratto attiene a materia disponibile in quanto espressione della libertà di scelta nello svolgimento delle attività economiche riconosciuta al soggetto privato in quanto tale, con la conseguenza che le controversie nascenti dal contratto medesimo, compresa quella relativa alla facoltà di recesso della società affiliata prima del termine finale previsto dal contratto, sono compromettibili in arbitrato rituale. (Cass. civile, sez. I, 20-06-2000, n. 8376)".

Da ultimo è intervenuto un D.M. n. 295 del 28-05-2001 che definisce il contratto di franchising: "'franchising" indica un accordo che comporta la licenza di un insieme di diritti di proprietà immateriale che riguardano in particolare marchi o insegne e know-how, per l'uso e la distribuzione di beni o servizi. Oltre alla licenza dei diritti di proprietà immateriale, l'affiliante ("franchisor") fornisce all'affiliato ("franchisee"), durante il periodo di vigenza dell'accordo, un'assistenza tecnica o commerciale: licenza e assistenza formano parte integrante della formula commerciale oggetto del franchising".

Ma lungi dall'essere un contratto tipizzato, esso rappresenta tuttora un contratto atipico, sottoposto alle norme del codice civile solo per via analogica.

Abbiamo, a tutt'oggi, numerose grandi catene che lavorano utilizzando contratti di franchising: catene informatiche, alimentari, rivenditori auto ecc. sono esempi di franchising: McDonald's, Intimissimi, Eataly, Espressamente Illy, ecc.

Ognuna di tali catene ha assunto nella dottrina una classificazione che reputa, quindi, esistenti quindi franchising di produzione, di distribuzione, di servizi: nei primi rientrano, ad esempio, le grandi catene di abbigliamento, nella seconda quelle informatiche, nella terza istituti di bellezza, attività turistiche e altro.

I contraenti non sono di regola sottoposti a particolari obblighi uno nei confronti dell'altro se non a quelli già sopra illustrati.

Per tali ragioni, in mancanza di un diverso accordo, ben può il franchisee continuare ad utilizzare, in aggiunta al marchio della catena, il proprio marchio o organizzarsi in maniera autonoma senza sottostare a particolari direttive, nonché esporre una propria insegna.

Allo stesso modo il franchisor può stipulare più contratti di franchising all'interno del territorio di competenza di un ipotetico franchisee che abbia già stipulato anteriormente un contratto di franchising se ciò non è espressamente vietato nello stesso contratto primo contratto di franchising originariamente stipulato nella zona.

Leasing

definizione è il contratto attraverso il quale una parte (concedente) concede in godimento all'altra (utilizzatore) un bene dietro corrispettivo e per un determinato periodo di tempo alla scadenza del quale la parte che ha in godimento il bene può restituirlo o divenirne proprietario pagando la differenza tra quanto già versato e il valore del bene

È un contratto atipico che racchiude in sé gli elementi di diversi contratti tipici come la locazione e la vendita a rate con riserva di proprietà.

Le modalità contrattuali possono essere innumerevoli in quanto si può prevedere il rinnovo del contratto al periodo di scadenza, la sostituzione del bene, la stipulazione di un nuovo contratto a nuove condizioni etc. ma la base contrattuale rimane quella riportata nella definizione.

- Non si distingue, se non per la qualità delle parti e i beni oggetto del contratto, dal leasing comune (operativo) e il leasing finanziario. E' previsto il **riscatto**, ovvero il prezzo che l'utilizzatore deve pagare nel caso intenda acquistare il bene alla scadenza del contratto.

Leasing operativo

Un'impresa produttrice concede a quella utilizzatrice la temporanea disponibilità di beni strumentali, per un periodo di tempo inferiore alla loro vita economica, verso corrispettivo periodico, fornendo inoltre servizio di assistenza e manutenzione. Pur essendo un contratto atipico è riconducibile allo schema della locazione, del noleggio o dell'affitto (di tutto: computer, calcolatori elettronici, biancheria per un albergo...). Viene chiamato operativo perché il suo scopo è quello di fornire un'utilità durevole. Canone: corrispettivo per l'uso.

leasing finanziario Una società acquista un bene strumentale per poi concederlo in godimento ad un imprenditore (utilizzatore) verso un corrispettivo periodico e per un periodo determinato alla scadenza del quale

l'imprenditore potrà restituire il bene o versare la differenza tra il valore del bene e quanto già versato

Come si vede si tratta di un contratto che intercorre tra una società di leasing ed un imprenditore che, in tal modo, può disporre di beni strumentali senza anticipare i capitali necessari per il loro acquisto.

Considerando, inoltre, che il contratto è, di regola, stipulato per un periodo di tempo che coincide con quello della durata utile del bene e che la differenza da pagare è di solito molto piccola, all'imprenditore potrebbe risultare conveniente, alla scadenza del contratto, sostituire il bene con un altro nuovo.

6. Normativa sicurezza e prevenzione nelle Imprese Turistico-Ristorative

Negli esercizi ristorativi i fattori di rischio pur presenti, non sono tra i più pesanti. Tuttavia, la tutela della salute e della sicurezza assume un particolare rilievo, in considerazione del fatto che essa è orientata non solo a garanzia dei clienti consumatori, e nel caso degli esercizi annessi a strutture alberghiere anche degli ospiti. Tutte le imprese, anche quella della ristorazione, è sottoposta in materia di antinfortunistica e prevenzione incendi alla normativa vigente. Come previsto dal d.l. 46/90 gli impianti elettrici dei ristoranti, devono essere realizzati a regola d'arte da personale specializzato, e con materiali idonei. Nel caso di realizzazione di nuovi impianti è obbligatorio presentare all'Ufficio Tecnico comunale il progetto redatto da un tecnico professionista iscritto all'albo. A questo va allegata la dichiarazione di conformità, documento con il quale il costruttore dell'impianto, garantisce la qualità e la sicurezza di quanto ha realizzato. L'impianto elettrico generale, completo di rete di terra efficace e dimensionata in modo da rispondere ai requisiti richiesti e verificabili dall'Asl, cui va inviata la denuncia di verifica, deve essere realizzato sotto traccia o, se esterno, di tipo a tenuta stagna. Il quadro elettrico generale, da dislocarsi in un luogo facilmente accessibile, deve essere dotato di salvavita e su di esso ogni interruttore deve avere chiara indicazione della destinazione dei comandi. Le caratteristiche degli impianti termici sono regolate da precise disposizioni di legge motivate dal rischio di insorgenza di incendio. Gli impianti delle cucine, in particolare, sono considerati a forte rischio ed infatti, sono inclusi nell'elenco di quelli soggetti a controllo dei VVFF, che, in caso di potenzialità termica della cucina superiore alle 100.000 Kcal, dovranno rilasciare, attraverso il proprio Comando Provinciale, il certificato di prevenzione incendi. Gli impianti a gas devono essere dotati di una valvola di intercettazione manuale, da chiudersi alla fine della giornata lavorativa per togliere alimentazione a tutti gli utilizzi. Qualora il grado di sicurezza antincendio non sia ritenuto, per motivi contingenti, sufficiente, i VVFF possono rendere obbligatorio il dispositivo rilevatore di presenza gas che ha una funzione di estrema

sicurezza in quanto interviene automaticamente in presenza di eccesso di gas nell'ambiente. Ogni fonte di calore o di esalazione deve essere dotata di cappa di aspirazione allo scopo di eliminare il pericolo, ma anche il fastidio, nell'ambiente al momento del funzionamento. Tutti gli impianti vanno verificati con manutenzione preventiva periodica da eseguirsi il giorno di chiusura o in altro comodo. In un esercizio ristorativo la valutazione dei rischi comporta l'analisi degli stessi parametri esaminati per una generica azienda. Nell'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi per la Salute e la Sicurezza, il gestore dovrà, infatti, illustrare la conformità degli impianti, la dislocazione dei locali, i loro dati fisici ambientali, la loro destinazione d'uso, eventuali collegamenti per mezzo di scale fisse, ascensori o montacarichi, caratteristiche del sistema antincendio, presenza di uscite di emergenza, l'organigramma del personale con dati del percorso formativo di ciascuno e degli eventuali Dpi (Dispositivi di protezione individuali), i materiali utilizzati, le procedure adottate ai fini della sicurezza, la definizione dei punti critici e delle modalità del loro controllo. Particolare importanza assume tuttavia la valutazione dell'ambiente cucina, dove le materie prime sono elaborate al fine di trasformare in cibo da proporre agli ospiti e dove quindi i parametri della sicurezza devono coniugarsi con quelli dell'igiene per garantire la qualità dell'esercizio. Anche se di piccole dimensioni l'area cucina presuppone normalmente la distinzione tra la zona di preparazione dei cibi freddi e quella di cottura. Nella prima dovranno essere oggetto di valutazione i sistemi di ventilazione e illuminazione, le superfici dei banchi di lavoro, i contenitori, l'utensileria. Nella seconda è ovviamente da valutare la potenzialità termica, lo stato dalle cappe aspiranti, dei forni e dei fornelli che dovrebbero essere muniti di dispositivi di blocco in mancanza di fiamma e della efficienza di eventuali rilevatori di fuga di gas. Nel caso di strutture con caratteristiche costruttive di resistenza al fuoco, la valutazione dei rischi e la relativa verifica dovrà estendersi al controllo delle porte il cui congegno di auto chiusura è asservito ad un sistema di rilevazione incendi. Sia nell'area cucina che nelle sale, qualora esista, dovrà essere infine valutato il corretto funzionamento dell'impianto di climatizzazione. In aggiunta alla dotazione professionale di uniformi e divise, gli addetti alla cucina, alla sala, alla manutenzione e alle pulizie devono essere fornite di specifici dispositivi di protezione in relazione alle rispettive mansioni. I Dpi utilizzati in cucina sono costituiti da: - Guanti e grembiuli in maglia d'acciaio per la manipolazione e preparazione di carni e pesce; - Guanti in gomma o lattice per la cura delle verdure; - Guanti in lattice per la manipolazione finale dei cibi; - Mascherine antipolvere per la movimentazione di farine. In sala sono previsti: - Guanti in lattice per l'allestimento dei tavoli e la loro apparecchiatura. Per i lavori di manutenzione devono essere utilizzati: - Guanti in gomma per la pulizia e la movimentazione di detersivi chimici; - Mascherina antipolvere nel corso delle pulizie che determinano rilascio di polveri. Il personale delle aziende ristorative deve essere opportunamente addestrato a seguire specifiche procedure nell'espletamento delle rispettive mansioni sia ai fini della sicurezza che dell'igiene. In particolare il personale di cucina dovrà: Nell'utilizzo della coltelleria, adoperare coltelli con l'impugnatura stabile, evitando nell'uso azionare le lame in direzione del corpo; - Nell'utilizzo delle affettatrici tritacarne e delle grattugie, tenere la mano distante dai corpi in movimento adoperando, per spingere i materiali, solo i previsti servomeccanismi di alimentazione. - Nell'uso delle pentole, verificare la saldezza delle impugnature, non riempirle oltre i 3/4 dell'altezza, non lasciare sporgere i manici delle padelle su aree di lavoro

frontale; - Assicurarsi, quando sia in movimento con le pentole, che il percorso sia libero; - Durante la cottura, evitare la vicinanza dell'acqua all'olio caldo per evitare schizzi, non lasciare l'olio vicino alla fiamma e controllare che quello si sta utilizzando non vada in sovratemperatura; - Tenere adeguata distanza da fonti di vapore sia libero che in pressione; - Nelle operazioni di pulizia dei macchinari, disinserirli dall'impianto elettrico. Le procedure dovranno essere portate a conoscenza degli addetti attraverso cartelli promemoria opportunamente esposti nelle zone di lavoro. Anche nelle aziende ristorative un'opportuna segnaletica può favorire l'informazione di addetti e clienti e costituire uno strumento di sicurezza in situazioni di emergenza. Per la cucina, locale di fondamentale importanza per un ristorante e centro di maggiori pericoli, i cartelli segnalatori e ammonitori sono destinati essenzialmente all'individuazione: - Della porta d'ingresso; - Della eventuale porta antincendio verso l'interno; - Della porta di emergenza verso l'esterno; - Di apparecchiature; - Di cartelli di salvataggio; - Di cartelli di prescrizione; - Di cartelli di avvertimento; - Di cartelli di divieto. Per la cartellonistica, che deve essere apposta anche negli altri locali degli esercizi, sono previsti forme, colori di sfondo, scritte e pittogrammi diversi. Diverse disposizioni legislative regolamentano la sicurezza antincendi delle attività turistico-alberghiere. Per gli alberghi già esistenti la legge 406/80 riporta in allegato una serie di disposizioni e divieti. Le aree a rischio speciale come ad esempio le autorimesse, le centrali termiche, le cucine e i relativi impianti, devono rispondere alle specifiche normative antincendio emanate dal Ministero dell'Interno. Essi devono essere dotati di un sistema di allarme funzionante con energia elettrica, dotato di rete autonoma da quella utilizzata per gli altri servizi, udibile in tutti i locali per segnalare la minaccia d'incendio e facilitare l'esodo degli ospiti, e di un sistema di illuminazione di sicurezza che entri in funzione automaticamente in caso di interruzione di energia elettrica. È inoltre prescritto il divieto agli utenti di impiegare nelle camere loro destinate fornelli per il riscaldamento di vivande, stufe a gas, elettriche, a cherosene a carbone o simili per il riscaldamento. Le indicazioni da adottare in caso d'incendio da parte del personale alberghiero appositamente incaricato devono essere messi in ambienti ben visibili della portineria, quelle destinate a fornire istruzioni di comportamento agli utenti in ogni camera. Il DM 16.2.82, relativo come abbiamo già visto, alla determinazione delle attività soggette al rilascio del certificato di prevenzione incendi, include fra queste anche alberghi, pensioni, motel dormitori e simili con oltre 25 posti letto. Per le strutture ricettive di nuova costruzione sono previsti gli adempimenti, i requisiti di sicurezza e prevenzione incendi già esaminati e ovviamente le disposizioni dettate dal decreto 626/94.

Pasticceria

LINEE GUIDA PER RILASCIO DI AUTORIZZAZIONE IGIENICO-SANITARIA ALL'ATTIVITÀ DI PASTICCERIA

L'attività di pasticceria è regolata in campo igienico-sanitario sia dalle leggi quadro del settore alimentare (L. 30.04.62 n. 283, D.P.R. 27.03.80 n. 327) che da specifiche disposizioni riguardanti il comparto in questione (ad. es. Circ. Reg. n. 4429/48/766 del 15.07.1992). Tale attività è soggetta al preventivo rilascio dell'Autorizzazione Sanitaria ad opera del Sindaco del Comune territorialmente competente, che si ottiene tramite inoltro di apposita istanza. Il rilascio di tale atto autorizzativo è subordinato all'effettuazione di un sopralluogo del Servizio di Igiene Alimenti e Nutrizione che deve verificare la rispondenza dei locali e delle attrezzature ai requisiti igienico-sanitari di legge. Al fine di agevolare l'inizio di tale attività si elencano a seguire i requisiti minimi previsti dalla normativa vigente, nonché alcune indicazioni di buona prassi igienica. Si raccomanda in fase progettuale di tenere nella giusta considerazione la disposizione dei locali e delle attrezzature onde facilitare la successiva corretta applicazione del piano di autocontrollo ex D. L.vo 155/97 (HACCP).

REQUISITI SANITARI GENERALI PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONE SANITARIA: (art. 2 Legge 283/62)

Gli stabilimenti di produzione, di norma, devono essere provvisti, fatto salvo i requisiti previsti da leggi e regolamenti speciali, di locali distinti e separati per:

1. il deposito delle materie prime e/o alimenti confezionati
2. la produzione della pasticceria fresca
3. la detenzione delle sostanze non utilizzate per l'alimentazione
4. la somministrazione – vendita
5. il personale (locale spogliatoio e servizio igienico)

Tutti i locali della struttura devono essere:

1. realizzati in modo da consentire una facile pulizia;
2. sufficientemente ampi;
3. con valori microclimatici tali da assicurare una condizione di benessere ambientale anche in relazione alle varie esigenze di lavorazione;
4. aerabili naturalmente e/o artificialmente in modo da evitare la presenza di muffe e condense;
5. con sistemi di illuminazione naturale e/o artificiale;
6. pareti e pavimenti facilmente lavabili;
7. adibiti esclusivamente agli usi a cui sono destinati, secondo quanto indicato nella pianta planimetrica allegata alla domanda di autorizzazione;

Approvvigionamento idrico nel rispetto dei limiti previsti dal D.P.R. 236/88. Nel caso di approvvigionamento tramite pozzo o sorgente è necessario il possesso di un certificato di analisi di potabilità rilasciato da laboratorio autorizzato: al momento del sopralluogo verrà effettuato un campionamento ufficiale da parte dell'ASL da trasmettere all'ARPA di riferimento.

REQUISITI MINIMI DEI LOCALI

Locale dispensa

- Ubicazione possibile anche in locale seminterrato o interrato, purché salubre e con altezza sufficiente; è possibile una ubicazione in locali esterni al fabbricato in rapporto alla valutazione generale dell'attività; pareti lavabili fino a mt. 2 da terra (piastrellatura o tinteggiatura con smalto);
- pavimento in materiale impermeabile facilmente lavabile e disinfettabile;
- scaffalature con pareti e ripiani lisci, preferibilmente di colore chiaro, facilmente lavabili e disinfettabili;
- dispositivi idonei ad evitare la presenza di roditori, insetti ed altri animali;
- per prodotti imbottigliati è utilizzabile un locale tipo cantina con pavimento facilmente pulibile (almeno in battuto di cemento) e pareti in buone condizioni di manutenzione.

Laboratorio di produzione

- altezza dei locali: mt. 3, salvo altre disposizioni regolamentari o deroghe, con un'altezza minima di m. 2,70, supportate da adeguati impianti tecnologici;
- aerazione naturale pari ad almeno 1/8 della superficie del pavimento integrata ove carente di impianto di ventilazione forzata; in caso di locali ciechi, è accettabile un idoneo impianto di condizionamento, con un'altezza del locale di almeno 3 m. Comunque deve essere evitato il flusso di aria, naturale o artificiale, da una zona contaminata ad una pulita;
- adeguata superficie, con un minimo di 15 mq.;
- illuminazione naturale e/o artificiale con particolare attenzione per i piani e le attrezzature di lavoro;
- preventiva valutazione dei percorsi in modo da evitare inutili tragitti e/o possibili contaminazioni tra le varie tipologie di alimenti (percorso "tutto in avanti");
- dispositivi idonei ad evitare la presenza di roditori, insetti ed altri animali; pavimento in materiale liscio, lavabile ed impermeabile, con angoli e spigoli arrotondati di colore chiaro e con inclinazione verso un tombino sifonato dotato di griglia a maglie fini;
- pareti lisce, lavabili e disinfettabili in colore chiaro con angoli e spigoli arrotondati (piastrellatura o smaltatura con resine epossidiche fino a mt. 2 da terra);
- piani di lavoro lisci, impermeabili e facilmente lavabili e disinfettabili di colore chiaro, possibilmente in acciaio inox;

- lavelli in acciaio inox o ceramica dotati di acqua potabile corrente calda e fredda, erogata mediante rubinetteria a comando non manuale (pedale o fotocellula) con scarichi sifonati in fognatura, dotati di dosasapone, dispenser di carta, preferibilmente chiusi;
- idoneo sistema per il convogliamento nella canna fumaria dei fumi e dei vapori prodotti fino sopra il tetto;
- utensili, attrezzature e stoviglie in materiale idoneo (acciaio inox, vetro, ceramica, teflon, plastica per alimenti P.P., P.E., P.E.T., P.V.C., Alluminio);
- idoneo contenitore per i rifiuti con coperchio fisso ad apertura tramite pedale e con sacco di raccolta non riciclabile;

Locale somministrazione – Bancone vendita

- altezza: come da regolamento comunale di Igiene;
- aerazione: rapporto di 1/8 tra superficie fenestrata apribile e sup. del locale e/o impianto di condizionamento;
- illuminazione: naturale e/o artificiale;
- attrezzature idonee al contatto con gli alimenti;
- esposizione degli alimenti protetta mediante l'utilizzo di vetrine condizionate, in modo che si rispettino le temperature di conservazione (dotate di termometro) e non esposte direttamente alla luce solare o vicino a fonti di calore (termosifoni, stufe, ecc.);
- consigliata l'adozione di sistemi antinsetti alle aperture esterne;
- cartello indicante gli ingredienti utilizzati (art. 16 D. Leg. 109/92);
- posizionare nelle vicinanze un idoneo contenitore per i rifiuti con coperchio fisso ad apertura tramite pedale e con sacco di raccolta non riciclabile;
- il retrobancone deve essere dotato di pedana facilmente lavabile e disinfettabile;
- utensili, stoviglie ed attrezzature in materiale idoneo (acciaio inox, vetro, ceramica, teflon, plastica per alimenti P.P., P.E., P.E.T., P.V.C., Alluminio);

Servizi igienici per il personale

- Nel caso vi siano più di 10 lavoratori subordinati o ad essi equiparati i servizi igienici dovranno essere suddivisi per sesso (D. L.vo 626/94);
- altezza minima mt. 2,40;
- superficie idonea;
- aerazione naturale (1/8 della superficie del pavimento) o artificiale a mezzo di elettroventola in grado di assicurare almeno 6 ricambi/ora;
- dispositivi contro gli insetti;
- non comunicanti direttamente con il laboratorio, dispensa od il locale somministrazione;
- pareti piastrellate o smaltate fino a mt. 2 da terra;
- lavello in acciaio inox o ceramica dotato di acqua potabile corrente calda e fredda, erogata mediante rubinetteria a comando non manuale (pedale o fotocellula) con scarico sifonato in fognatura;
- erogatori automatici fissi di sapone liquido o in polvere e di salviette asciugamano a perdere o in alternativa asciugamani elettrici ad aria calda;

- porta dell'antibagno a chiusura automatica con l'apertura verso l'esterno di modo che il personale addetto dopo aver lavato le mani, possa uscire semplicemente spingendo la porta senza dover toccare la maniglia che deve essere utilizzata solo per entrare;
- collocazione all'interno della struttura e facilmente raggiungibili dal luogo di lavorazione;

Spogliatoio

- Nel caso vi siano più di 5 lavoratori subordinati o ad essi equiparati gli spogliatoi dovranno essere suddivisi per sesso (D.L.vo 626/94);
- idonea ventilazione, illuminazione e riscaldamento, anche artificiali;
- pavimenti e pareti aventi superficie facilmente lavabile e disinfettabile;
- un armadietto a doppia anta, facilmente lavabile e disinfettabile, per ogni addetto operante nell'attività;
- può essere utilizzato come spogliatoio l'antibagno.

Attrezzature

Frigoriferi e congelatori adeguati per numero e capacità al tipo di attività e dotati di termometro, possibilmente esterno o comunque facilmente visibile.

REGIONE PIEMONTE

Servizi di Igiene Alimenti e Nutrizione delle Aziende Sanitarie Locali CN1 - CN2