



Notiziario

Dicembre 2012

Università



Il Sole 24 Ore – [Atenei, fondi sotto i costi del personale](#)



La Repubblica – [Lavoro, il diploma vale più della laurea a rischio povertà un italiano su tre](#)

Lavoro



Corriere della Sera – [Addio allo stage gratis in azienda. Compenso minimo a 400 euro \(lordi\)](#)



La Stampa – [Al via i contratti generazionali per giovani e anziani. Col part-time staffetta tra pensionati e apprendisti](#)

Leggi & Normative



Corriere della Sera – [Tributaristi, interpreti, grafologi. Le quaranta nuove professioni](#)



Il Sole 24 Ore – [Sconti e bonus: gli aiuti anti-crisi per chi assume](#)

Economia



La Repubblica – [Istat, crolla la fiducia delle famiglie. Lavoro, ancora ferme le retribuzioni](#)



La Repubblica – [Troppi giovani con le competenze sbagliate](#)

Approfondimenti



Lavoro e Diritti – [Indennità di disoccupazione “mini-ASpI 2012” ex requisiti ridotti](#)



Lavoro e Diritti – [Rapporto sulla coesione sociale 2012, INPS, Istat e Min. del Lavoro](#)

La legge di stabilità
 LE MISURE IN ARRIVO

Stop alle assunzioni
 In 15 università già superata la soglia dell'80% sulle entrate che impedisce i nuovi ingressi

Allarme indebitamento
 Altre cinque realtà sono già oltre il tetto del 15% fissato dalla riforma Gelmini

Atenei, fondi sotto i costi di personale

La dote aggiuntiva resta di 100 milioni - Università indebitate a rischio «default»

Gianni Trovati
 MILANO

Il sorpasso è di quelli storici: nel 2013, per la prima volta il fondo di finanziamento ordinario destinato alle Università statali sarà inferiore alle spese fisse di personale complessive registrate negli ultimi consuntivi.

I dati più recenti dicono infatti che gli atenei spendono per le buste paga di docenti e tecnici 6,62 miliardi, mentre l'assegno staccato dallo Stato si fermerà a 6,6 miliardi.

La differenza è minima, certo, ma indica bene il cuore del problema. Se i finanziamenti statali se ne vanno tutti per il personale già assunto, gli spazi per lo sviluppo e gli investimenti in ricerca si riducono al lumicino, e il turn over non potrà cambiare di molto le carte in tavola; tanto più che il 2013 dovrebbe essere l'anno del debutto dell'abilitazione nazionale, il nuovo sistema di reclutamento a cui la riforma Gelmini aveva affidato il compito di far dimenticare le «parentopoli» locali e di avviare il rinnovamento «meritocratico» dell'accademia.

A differenza degli anni passati, le serrate trattative "sindacali" fra rettori e Governo che tradizionalmente accompagnano le manovre di fine anno non

hanno portato risultati di peso. A meno di novità dell'ultimo secondo, la dote aggiuntiva al fondo di finanziamento ordinario si fermerà a 100 milioni di euro, e di conseguenza la dote statale agli atenei si ridurrà del 4,3% rispetto all'anno prima. Un taglio inedito nelle dimensioni, perché l'ultimo precedente analogo risale al 2011 (-3,8%), ma allora il fondo ordinario viaggiava a quote superiori rispetto a quelle di oggi. Numeri che spingono Marco Mancini, presidente dei rettori, a parlare di «incredibile mancanza di sensibilità di Governo e Parlamento, che hanno trovato il modo di non abolire le Province, di aiutare i Comuni ma non di mettere le università nelle condizioni di garantire i diritti costituzionali alla formazione e alla ricerca». Il ministro dell'Università Francesco Profumo, collega di Mancini prima di entrare al Governo, in realtà ha denunciato in prima persona il «rischio default» nelle università (si veda anche Il Sole 24 Ore di ieri), ma nemmeno il suo pressing ha fatto breccia.

Il «rischio-default» evocato da Profumo si può declinare in vari modi, e prima di tutto non è ovviamente uguale in tutti gli atenei perché ogni bilancio racconta una storia diversa. Un

primo indicatore di sofferenza è dato dal rapporto fra le entrate stabili di un'università, che oltre al fondo di finanziamento ordinario comprendono i contributi studenteschi e le risorse per la programmazione, e le spese di personale: in alcuni atenei meridionali, da Foggia a Cassino, dalla seconda Università di Napoli a Sassari, le buste paga nel 2011 hanno consumato più dell'85% delle entrate stabili, e in altri 10 atenei lo stesso rapporto si colloca sopra l'80 per cento.

Questa condizione dipende da più fattori, e oltre al peso del personale è dettata anche dalla quantità di contributi statali assegnati a ogni ateneo dai meccanismi del «finanziamento premiale» che misura le risorse in base alle performance delle strutture in fatto di ricerca e didattica. A considerare "problematico" un indicatore di questo tipo è comunque la stessa riforma Gelmini (nella parte attuata con il Dlgs 49/2012), che limita le possibilità assunzionali proprio per chi sta sopra l'80% sulla base dell'esigenza di riequilibrare i conti prima di ampliare gli organici. Con la riduzione di risorse in programma alla luce della legge di stabilità, nel 2013 il tetto potrebbe essere superato

da 32 università, cioè dalla metà degli atenei statali.

Un'altra declinazione del «rischio-default» si può incontrare sugli oneri di indebitamento. Anche in questo caso, nel disegnare un quadro preciso corrono in soccorso i dati ufficiali del ministero, che misurano la salute finanziaria e patrimoniale da questo punto di vista con un altro rapporto: quello fra le spese di ammortamento e le entrate stabili depurate di spese di personale e fitti passivi. In questo caso il limite problematico è fissato dallo stesso decreto attuativo della riforma Gelmini al 15%, e in base agli ultimi dati ministeriali è stato già superato da cinque atenei.

In testa c'è l'università di Siena, impegnata in un difficile piano di rientro dagli anni difficili sfociati anche in inchieste giudiziarie, seguita dall'ateneo per stranieri della stessa città dove gli oneri di ammortamento sono stati alimentati da un investimento immobiliare che pesa parecchio viste le ridotte dimensioni dell'università. In «zona rischio» ci sono altri cinque atenei (Politecnico di Torino, Roma Tre, Piemonte Orientale, Urbino e Firenze), che già superano il 10 per cento.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

Il fondo di finanziamento ordinario si ferma a 6,2 miliardi nel 2013 ma solo per pagare i dipendenti ne servirebbero 6,6



Lavoro, il diploma vale più della laurea a rischio povertà un italiano su tre

Rapporto Istat: dimezzata la ricchezza delle famiglie

Triplicano rispetto al 2010 le persone in cerca di primo impiego. E tra i giovani si fa largo il sospetto che studiare non paghi
ELSA VINCI

ROMA — «Laureati peggio che diplomati». Tra i giovani fino a 29 anni il tasso di disoccupazione è più alto tra i «dottori» rispetto a quello di chi esce dalla scuola secondaria. «Dipende dal più recente ingresso nel mercato di chi prolunga gli studi, ma anche dalle crescenti difficoltà occupazionali dei giovani, pur con titolo di studio accademico». L'Italia ferita dei senza lavoro trova un ritratto spietato nell'Annuario statistico dell'Istat, che declina i numeri della crisi. «La ricchezza delle famiglie si è ridotta del 50 per cento, quasi otto milioni di pensionati vivono con meno di mille euro al mese, oltre un milione di disoccupati ha un'età inferiore ai 35 anni». E tra i giovanissimi cresce il sospetto che studiare non paghi: i ragazzi preferiscono gli istituti tecnici al liceo, ma soprattutto si iscrivono meno, non solo all'università, pure alle superiori. Per il terzo anno consecutivo, a scendere sono soprattutto gli iscritti alle secondarie di secondo grado, meno 24.145 unità.

L'anno scorso il 48,8 per cento dei giovani che si erano diplomati nel 2007 ha trovato un impiego, il 16,2 per cento è ancora in cerca di un'occupazione e il 31,5 rimane concentrato esclusivamente negli studi universitari. A quattro anni dalla laurea, invece, lavora il 69,4 per cento di chi ha studiato in corsi a ciclo unico, il 69,3 per cento di quelli dei corsi triennali e l'82,1 di chi ha frequentato corsi specialistici biennali. I laureati senza lavoro tra i 25 e i 29 anni sono il 16 per cento, un livello superiore sia a

quanto registrato dai diplomati nella stessa fascia d'età (12,6) sia alla media dei 25/29enni (14,4). Insomma i diplomati hanno trovato un'occupazione prima di chi è «dottore». Tuttavia con l'avanzare dell'età chi è in possesso di un titolo accademico recupera il terreno perso a confronto con i diplomati per il ritardo dell'entrata nel mercato. Quindi se si guarda in generale alla disoccupazione per titolo di studio, per il 2011 si conferma il vantaggio relativo ai laureati, che presentano il tasso di disoccupazione più basso, 5,4 per cento. Per coloro che si sono fermati al diploma il dato complessivo è invece del 7,8.

In continua crescita il numero delle persone in cerca di prima occupazione, con un incremento superiore di quasi tre volte quello del 2010, 58 mila in più, pari al 10,7 per cento. «Un disoccupato su due cerca lavoro da almeno un anno», con un'incidenza sulla «lunga durata» che arriva al 51,3 per cento. Il tasso di disoccupazione nel 2011, spiega l'Istat, resta invariato all'8,4 per cento rispetto all'anno precedente: aumenta leggermente nel Mezzogiorno, rimane stabile al Centro e diminuisce al Nord.

Gli italiani sono sempre più insoddisfatti della propria situazione economica: quasi sei su dieci si dichiarano scontenti del budget familiare. «Quest'anno il quadro economico è peggiorato per oltre la metà». E circa 7,9 milioni di pensionati hanno un reddito inferiore a 1.000 euro al mese. Si tratta del 47,5 per cento. Dopo la riforma delle pensioni, l'anno scorso tecnicamente sono aumentati gli occupati, più 0,4%, in totale quasi 23 milioni. Ma per effetto della crisi i lavoratori dipendenti sono diminuiti dell'1,3.

Il rischio di povertà o di esclusione sociale è cresciuto per l'I-

talia dal 26,3 per cento del 2010 al 29,9 del 2011, un livello significativamente superiore alla media europea. «La variazione negativa di 3,3 punti percentuali è la più elevata registrata nell'Ue». A rischio un italiano su tre.

I numeri

16%

LAUREATI

Il dato dei giovani tra i 25 e i 29 anni con una laurea e disoccupati

12%

DIPLOMATI

Il dato dei giovani tra i 25 e i 29 anni con un diploma e senza lavoro

7,9 milioni

PENSIONATI

Gli anziani che, secondo l'Istat, vivono con meno di 1000 euro al mese

1 su 3

POVERI

Il rischio povertà è cresciuto sino al 29,9 per cento: un rischio per un italiano su tre



21 Dicembre 2012

Addio allo stage gratis in azienda. Compenso minimo a 400 euro (lordi)

Di Lorenzo Salvia

I timori che diventi occupazione mascherata e i limiti da sei a 24 mesi. Nel 5,3% dei casi l'indennità supera i 750 euro

ROMA - Partita dal settore aereo, la filosofia del low cost si è fatta largo nei campi più diversi. Ed è diventata di moda anche per gli stage, quel ponte fra studio e lavoro che un tempo si riduceva alle famose fotocopie e adesso rischia di trasformarsi in un impiego vero e proprio con una sola, fondamentale differenza: lo stipendio. Una volta su due, in Italia, lo stage non prevede nemmeno un rimborso spese. Il compenso è pari a euro zero nel 52,4% dei casi, secondo l'ultimo studio curato dall'Isfol, l'Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori, e dalla «Repubblica degli stagisti», una rivista on line tutta dedicata a questo argomento. Ma adesso le cose dovrebbero cambiare con una soglia minima di 400 euro lordi al mese. Non sarà una fortuna ma almeno è qualcosa, specie di questi tempi.

La novità è prevista dalla bozza delle linee guida sui tirocini che il ministero del Welfare ha definito la settimana scorsa e che due giorni fa è stata discussa dalla commissione Lavoro della Conferenza delle Regioni. Sarebbe una rivoluzione. Oggi non esiste uno «stipendio» minimo per gli stagisti. Non a livello nazionale almeno, anche se alcune Regioni hanno fissato un livello base valido solo nel loro territorio.

Un primo passo era stato fatto con la riforma del mercato del lavoro approvata quest'estate: dice la legge Fornero che per gli stage va riconosciuta una «congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta». E aggiunge che la somma va fissata entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge con un documento che metta d'accordo governo e Regioni. I 180 giorni scadono alla fine di gennaio e l'intesa sulle linee guida sembra a buon punto. Il via libera da parte della Conferenza Stato-Regioni dovrebbe arrivare nella prima riunione dopo le feste, probabilmente il 24 gennaio.

«L'impianto del documento va bene c'è solo qualche dettaglio da mettere a punto» dice Gianfranco Simoncini, assessore alle Attività produttive della Toscana e coordinatore della commissione Lavoro per la conferenza delle Regioni. Rispetto alla bozza iniziale un punto è già stato cambiato: non c'è più il limite massimo al rimborso mensile. La regola era stata pensata dai tecnici del ministero sempre con l'obiettivo di evitare un uso distorto dello stage che a volte può mascherare un contratto sottopagato. Ma è stata tolta per non mettere fuori legge quei tirocini più ricchi che pure ci sono: nel 5,3% dei casi, sempre secondo il sondaggio citato prima, l'indennità supera i 750 euro al mese.

Le linee guida prevedono anche dei limiti di tempo: il tirocinio standard non potrà durare più di sei mesi; quello di reinserimento, riservato a disoccupati e cassaintegrati, non più di un anno; quello riservato ai disabili non più di due anni. Tutti limiti che non sono prorogabili. Non sarà possibile fare più di uno stage presso lo stesso datore di lavoro e ci sarà anche un tetto al numero di stagisti a seconda delle dimensioni dell'azienda: al massimo uno stagista per le aziende fino a cinque dipendenti e così via a salire. Mentre le imprese senza dipendenti potranno avere tirocinanti solo se appartengono al settore dell'artigianato artistico, anche se su questo punto c'è ancora da lavorare.

Quando entreranno in vigore le nuove regole? Dipende, in ogni caso non subito. Le linee guida sono una traccia, adesso toccherà alle Regioni scrivere la propria legge. Per dire, la Calabria potrebbe anche decidere che il compenso minimo debba essere di 600 euro al mese, la Toscana potrebbe confermare i 500 euro previsti dalla legge che ha approvato alcuni mesi fa ed è già in vigore: la più avanzata dal punto di vista della tutela dello stagista. In ogni caso non sarà possibile scendere sotto quella soglia, 400 euro, che diventerà politicamente vincolante dopo l'intesa della Conferenza Stato-Regioni.

Perché una strada così complicata? Potrebbero pensare i 500 mila italiani che solo nel 2011 sono entrati nell'esercito degli stagisti. La formazione professionale, e quindi anche il tirocinio, è una materia che appartiene alla competenza esclusiva delle Regioni. La Corte costituzionale lo ha ricordato appena due giorni fa, quando ha cancellato l'articolo 11 della riforma voluta nel 2011 dal governo Berlusconi che, pur senza fissare un compenso minimo, introduceva dei limiti per alcuni tipi di stage validi in tutto il territorio nazionale. La Corte costituzionale ha stabilito che con quella legge lo Stato era andato al di là delle sue competenze e quelle regole andavano scritte dalle Regioni. Cosa cambia adesso? Che il governo ci riprova in maniera soft : non impone più le sue norme direttamente su tutto il territorio nazionale ma prima si mette d'accordo con le Regioni sui principi base e poi lascia loro il compito di fissare i dettagli.

Con questo schema le nuove regole sugli stage dovrebbero essere al riparo dai ricorsi delle Regioni. Non è un caso che il governo Monti abbia cercato di ridisegnare gli equilibri tra Stato e Regioni con la riforma del titolo V della Costituzione, che avrebbe riportato una serie di poteri dalla periferia verso il centro. Il disegno di legge costituzionale è stato approvato in consiglio dei ministri ma poi è stato travolto dagli eventi di questo concitato scorcio di fine legislatura. Il problema resta, però. E sarà ben in vista sul tavolo del prossimo governo, qualsiasi colore e geometria abbia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il welfare delle politiche attive

Al via i contratti generazionali per giovani e anziani
Col part-time staffetta tra pensionandi e apprendisti

Imprese, sindacati e istituzioni in prima fila nella lotta alla disoccupazione under 29

P

iemonte e Lombardia sono le due regioni apripista per le iniziative innovative a favore dell'occupazione dei giovani. Ecco i progetti avviati.

Lombardia

I lavoratori maturi e in età pensionabile, a cui manchino non più di 36 mesi per conquistare il diritto alla pensione, potranno trasformare il loro rapporto di lavoro, volontariamente e in accordo con l'azienda, dal tempo pieno al part-time, beneficiando della quota di copertura contributiva anche per l'orario non lavorato. Contemporaneamente, l'azienda si impegna ad assumere giovani compresi tra i 18 e 29 anni con un contratto di apprendistato o, comunque, a tempo indeterminato, realizzando un saldo occupazionale positivo. E' questo il progetto "Ponte generazionale" appena varato in Lombardia.

«Finalmente si parte - affer-

ma Alberto Meomartini, presidente di Assolombarda - Dopo il via libera della Corte dei conti e la firma degli accordi con la regione Lombardia, l'Inps e i sindacati, decolla la sperimentazione del progetto ideato e fortemente voluto da Assolombarda, che propone ai lavoratori vicini all'età pensionabile un passaggio soft alla pensione attraverso il part-time e favorisce l'assunzione dei giovani. Parte del tempo dei senior sarà dedicata anche a trasmettere la loro professionalità ai giovani. Vogliamo dare delle opportunità ai giovani e cerchiamo di costruire fiducia, in sintonia con l'azione di governo e delle istituzioni locali e con il coinvolgimento dei sindacati del territorio».

In attesa della pubblicazione del decreto del ministero del Lavoro, che darà a tutte le regioni la possibilità di varare iniziative analoghe, sul tema è stato siglato un protocollo d'intesa tra la regione Lombardia, Inps e Assolombarda, che consente di attivare una sperimentazione per tre anni del "Ponte generazionale" sul territorio di Milano, Lodi e Monza-Brianza, rivolta alle imprese associate Assolombarda.

La regione metterà a disposizione le risorse necessarie alla copertura del delta

contributivo a beneficio dei lavoratori vicini al pensionamento, per la durata massima di un triennio, relativamente al periodo di part-time in accompagnamento alla pensione. In contropartita vi sarà l'assunzione di giovani con contratto di apprendistato.

Sono previsti, inoltre, interventi formativi ad hoc per i lavoratori anziani su tematiche relative al progetto di invecchiamento attivo. Il progetto coinvolgerà per il momento 250 persone e avrà una dotazione di tre milioni. A livello nazionale il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, ha previsto una dotazione di 40 milioni.

Piemonte

Si chiama "Patto generazionale per la competitività" il piano giovani della regione, che ha l'obiettivo di incrementare e rilanciare l'imprenditorialità giovanile e il lavoro autonomo giovanile, attraverso il coinvolgimento di mentori con esperienza pluriennale.

E' stato emanato l'avviso di selezione pubblica per l'indi-

viduazione di imprenditori o titolari di partita Iva giovani ("mentees") ed imprenditori o titolari di partita Iva esperti ("mentor"). Il progetto è finalizzato alla promozione ed al sostegno dell'imprenditoria giovanile, attraverso l'attivazione di servizi integrati di informazione, orientamento, formazione, assistenza tecnica e accompagnamento all'imprenditorialità, attraverso il mentoring.

I mentor senior, infatti, affiancheranno i più giovani mentees fornendo loro, grazie all'esperienza pluriennale maturata sul campo, assistenza e consulenza per 20 ore mensili per tutto il 2013.

La realizzazione del progetto consentirà la creazione di un network finalizzato allo scambio di buone prassi ed alla condivisione di esperienze per sostenere ed incentivare lo sviluppo dell'imprenditoria ed il rafforzamento delle realtà già attive.

Il progetto (www.regione.piemonte.it/pianogiociani) si inserisce in un'ampia serie di altre iniziative a favore dei giovani: dai tirocinii e dagli stage in azienda alla creazione di incubatori, dalla premialità per le aziende che assumono giovani al rafforzamento dei giovani laureati, sino alle cooperative giovani di partite Iva. [M.P.]

**Due Regioni fanno
da apripista. Accordi
volontari e assunzioni
a tempo indeterminato**

Il riassetto






Le norme per oltre tre milioni di lavoratori con le «libere associazioni» distinte da Ordini e collegi

Tributaristi, interpreti, grafologi

Le quaranta nuove professioni

La riforma è legge. Lupoi: svolta dopo 20 anni

I nuovi professionisti

	Discipline culturali	Interpreti e traduttori; archeologi; grafologi; storici d'arte; restauratori; enologi	Reddito medio annuale stimato 57-334,39 euro
	Discipline tecnico aziendali	Informatici; statistici; sociologi; operatori marketing; giuristi d'impresa	
	Discipline amministrativo contabili	Tributaristi; revisori contabili; periti assicurativi; amministratori di condominio	Contributo al Pil 4%
	Discipline socio formative	Pedagogisti; biotecnologi	
	Discipline del benessere	Optometristi; musicoterapeuti; naturopati; podologi; operatori scienze motorie; kinesiologi	

Fonte: Colap

D'ARCO



Al vertice
Giuseppe Lupoi
presidente
del Colap

MILANO — Di sicuro si è aperto uno scenario nuovo. Se poi questo comporti più aspetti positivi o negativi, lo scopriremo alla prova dei fatti. Ieri la decima commissione per le «Attività produttive» della Camera dei deputati ha approvato la legge che regola le associazioni delle professioni non organizzate con Ordini o collegi. Arriva a compimento un percorso lungo 20 anni e caratterizzato da conflitti profondi tra il mondo delle professioni ordinistiche e quello delle nuove professioni, riunite in associazioni. Quest'ultimo è un universo immenso ed eterogeneo che comprende più di 40 figure professionali: dai tributaristi ai grafologi, dagli archeologi agli amministratori di condominio ma anche barman, esperti shiatsu e musicoterapeuti. «L'approvazione di questa legge rivoluziona il sistema professionale rendendolo più moderno, efficace e competitivo — afferma Giuseppe Lupoi, presidente del Coordinamento libere associazioni professionali (Colap) —. Con questo provvedimento si è garantita l'utenza e dato dignità e status ad oltre tre milioni di professionisti riconoscendo per legge il sistema duale delle professioni composto da ordini ed associazioni».

Ma proprio dal mondo delle professioni ordinistiche non mancano le proteste e le obiezioni. «È proprio il caso di dire che la gatta frettolosa fa i gattini ciechi — attacca Giuseppe Luigi Palma, presidente degli Psicologi

italiani —. E a interpretare la parte del gattino cieco è lo Stato che, ad esempio, abdica alla sua funzione di responsabile della salute dei cittadini rinunciando al suo ruolo centrale nella formazione dei professionisti attraverso i quali i cittadini esercitano il loro diritto alla salute». Alla base della legge che riconosce l'esistenza e la funzione delle nuove professioni, infatti, ci sono alcuni punti cardine: viene data la possibilità di costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica fondate su base volontaria senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva. L'elenco di queste associazioni sarà pubblicato sul sito del ministero dello Sviluppo economico e permetterà loro di autoregolarsi tramite norme tecniche Uni, di rilasciare ai propri iscritti specifici attestati di formazione e di far rispettare le regole deontologiche. Insomma, l'obiettivo dichiarato è quello di tutelare i consumatori (cittadini, imprese private e pubbliche, amministrazione pubblica) da eventuali ciarlatani. «Sempre che tutto ciò invece non si trasformi in un semplice business per le associazioni che si occuperanno di formare e "legittimare" i nuovi iscritti — osserva Andrea Bonechi, commercialista e membro del direttivo Coordinamento unitario professioni —. L'importante è che nessuno abusi del termine professionisti

che per la Costituzione sono soltanto quelli che hanno svolto un percorso universitario e superato un esame di Stato. Se non ci saranno confusioni,

ben venga il libero mercato: i veri professionisti non temono la concorrenza di nessuno».

Ma le associazioni e i loro sostenitori ribadiscono che non esiste pericolo di confusione né di sovrapposizione tra i due mondi. «Si tratta di un segnale forte di modernizzazione e di liberalizzazione — ribadisce Sergio Silvestrini, segretario generale di Cna —. Le lobby, che miravano soltanto



alla conservazione di interessi corporativi e sono state finalmente sconfitte». Quindi niente Ordini di serie B contrapposti a quelli di serie A (come qualcuno paventava) ma semplicemente sport diversi. Sarà vero? A giudicare dai toni dello scontro tra Associazioni e Ordini, il dubbio viene. La prova l'avremo solo quando il campionato inizierà davvero.

Isidoro Trovato

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE GUIDE DEL SOLE

OGGI IN REGALO
Gli incentivi anti-crisi per le assunzioni
► in Norme e tributi



LA GUIDA PRATICA
Gli aiuti anti-crisi con la riforma del lavoro
pagine 5-8

Sconti e bonus: gli aiuti anti-crisi per chi assume

Dall'apprendistato al credito per il Sud una bussola sui requisiti per le imprese

Alessandro Rota Porta

Il bonus a favore delle nuove assunzioni di donne e giovani, messi recentemente a disposizione dal ministero del Lavoro attraverso un fondo di 232 milioni di euro, sono stati esauriti nel giro di 15 giorni: questo dimostra che, nella situazione attuale, solo le politiche incentivanti riescono a stimolare l'instaurazione di nuovi contratti e a porre un argine alla disoccupazione.

Questa Guida vuole costituire una sorta di bussola per aiutare le imprese e gli intermediari a districarsi nel frastagliato panorama degli incentivi, ma non solo. Se è vero, infatti, che i datori di lavoro sono a caccia di bonus per abbattere il costo del lavoro, il sistema delle agevolazioni al reimpiego diventa decisivo anche per i lavoratori espulsi dal ciclo produttivo per la crisi.

Possedere determinati status

correlati alla propria condizione lavorativa diventa così un dato curriculare di non poco conto, proprio perché significa portare una «dote» contributiva a valenza trasversale, vale a dire indipendente dal sesso o dall'età, che consente al datore di lavoro che ricolloca di poter fruire di bonus di diversa natura.

Le ultime modifiche

Il quadro delle agevolazioni ha subito un deciso restyling con la riforma del lavoro e cambierà il proprio assetto dal 1° gennaio 2013, per via dell'abolizione di alcuni istituti e dell'ingresso di nuove fattispecie agevolate.

Ci sono poi i contratti rivolti ai giovani che concedono incentivi ai datori di lavoro in cambio di formazione. Tra questi l'apprendistato (si veda la pagina seguente di questa guida), rilanciato dal Dlgs 167/2011 e recentemente ri-

toccato dalla legge 92/2012, che porta con sé vantaggi di carattere normativo, contributivo ed economico. Inoltre, bisogna valutare anche le altre opportunità introdotte dalla riforma, a parziale sostituzione dei contratti di inserimento e riferite alla ricollocazione di donne e lavoratori over 50 in condizioni «svantaggiate» (di questi temi si occupa la terza pagina della guida).

Di notevole importanza anche i bonus di natura fiscale, che concedono risparmi tributari in cambio di nuove assunzioni, quali - ad esempio - gli sgravi Irap, il bonus Sud e quello riservato alle assunzioni nel settore R&S (pagina 4).

In mezzo a questo puzzle, bisogna fare i conti, però, con le condizioni imposte dalle nuove norme per fruire dei bonus e con le regole operative dettate dagli enti coinvolti: a fare luce



sulla materia è arrivata la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre.

L'applicazione

La guida cerca così di delineare le regole e i passaggi applicativi, evitando il rischio di cadere nelle sanzioni previste per contrastare i possibili abusi: la concessione di tutti i benefici correlati alle assunzioni, oltre a particolari requisiti che i destinatari devono possedere, è infatti subordinata alla presenza di specifiche condizioni da parte dell'impresa che li richiede. Un sistema di divieti e procedure che premia le imprese «virtuose» e - per questi motivi - deve essere gestito con attenzione, anche con riferimento agli step da rispettare per godere degli sgravi.

A questa criticità, se ne aggiungono altre derivanti dai meccanismi attuativi: le disposizioni di legge quasi mai introducono strumenti che sono immediatamente fruibili. Spesso il risultato è un'evoluzione «a singhiozzo» dove l'articolato legislativo rimanda a successivi decreti (talvolta senza fissare limiti temporali), la cui operatività - a cascata - dipende poi dall'emanazione delle circolari degli enti via via coinvolti nella gestione degli incentivi. Il risultato è il prolungato stand-by di alcune misure e la confusione con cui devono convivere i datori di lavoro e gli operatori: un'incertezza data dal fatto che talvolta non è neppure possibile sapere a priori se una determinata condotta potrà garantire l'effettivo godimento del bonus.

È il caso del credito d'imposta per le assunzioni in R&S (DL 83/2012) o per quelle nel Mezzogiorno: quest'ultimo, istituito per gli incrementi occupazionali realizzati dal 14 maggio 2011, ha visto la piena operatività solo nei mesi scorsi e sta ancora scontando le difficoltà che derivano dalle regolamentazioni adottate dalle Regioni interessate. È dunque auspicabile che gli sgravi contributivi per l'assunzione di donne e lavoratori over 50 previsti dalla riforma del lavoro possano trovare attuazione in tempi brevi, con l'emanazione dei decreti ministeriali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il quadro per il 2013

DESTINATARI

BENEFICI

I BONUS CHE RIMANGONO IN VIGORE



01 Lavoratori in Cigs (articolo 4, comma 3, legge 236/93)

Da almeno 3 mesi beneficiari di Cassa integrazione guadagni straordinaria e dipendenti da imprese in Cigs da 6 mesi

- Contribuzione pari al 10%
- Contributo aggiuntivo pari al 50%, per ogni mensilità, dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un massimo di 9 mesi, elevato a 21 mesi (33 nel Mezzogiorno) per i lavoratori con più di 50 anni

02 Disoccupati di lunga durata (articolo 8, comma 9, legge 407/90)

• Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi
• In Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi

- Riduzione del 50% dei contributi assistenziali e previdenziali per 36 mesi
- 100% per artigiani e imprese del Mezzogiorno

PER IL 2013

Con riferimento ai lavoratori disoccupati, la misura sarà agganciata alla nuova formulazione dei presupposti per la disoccupazione

03 Mobilità (articoli 8 e 25, legge 223/91)

• Lavoratori iscritti alle liste di mobilità (anche licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti per tutto il 2012)
• Anche con possibilità di assunzione attraverso il contratto di apprendistato

- Contribuzione pari al 10%, esclusi i premi Inail
- Per un massimo di 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato
- Il beneficio spetta per ulteriori 12 mesi se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, in aggiunta (solo per contratti a tempo pieno) a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per un massimo di 12 mesi, elevato a 24 mesi (36 nel Mezzogiorno) per i lavoratori di età superiore a 50 anni
- 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato in aggiunta al contributo sopra citato, per la stessa durata

PER IL 2013

• Sopravvivenza per un periodo transitorio con abolizione definitiva al 31 dicembre 2016

04 Manager (articolo 20, legge 266/97)

Dirigenti privi di occupazione anche con contratto di lavoro a termine

Incentivo di importo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli enti previdenziali, per 12 mesi

I BONUS DESTINATI A SCOMPARIRE



01 Ammortizzatori in deroga (articolo 7-ter, comma 7, legge 33/09)

Perceptor di ammortizzatori sociali in deroga

Contributo pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore, per la durata residua del trattamento riconosciuto

PER IL 2013

Fatte salve eventuali proroghe degli ammortizzatori in deroga per il periodo 2013-2016 (in virtù di specifici accordi governativi) e la proroga degli incentivi a essi collegati, questi benefici cesseranno il 31 dicembre 2012

02 Contratti di inserimento

• Giovani tra 18 e 29 anni
• Disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni
• Over 50 privi di occupazione
• Lavoratori disoccupati per almeno 2 anni
• Donne residenti in aree geografiche svantaggiate

Contribuzione ridotta a seconda del datore di lavoro che procede all'assunzione (artigiano, non artigiano, e così via)

PER IL 2013

Sostituito dalle nuove tipologie di incentivi per le assunzioni previste dalla riforma

03 Disoccupati edili (articolo 2, comma 151, legge 191/2009)

Destinatari dell'indennità di disoccupazione speciale edile

Contributo pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore, per la durata residua del trattamento riconosciuto (a scadenza il 31 dicembre 2012)

Le regole

I datori di lavoro alle prese con gli incentivi sulle assunzioni devono tenere conto delle nuove regole di dettate dall'articolo 4 della legge 92/2012. In particolare sono stabilite le regole che consentono di fruire dei

diversi bonus, facendo specifico riferimento anche a quelli in favore dei lavoratori disoccupati o in integrazione salariale straordinaria da almeno 24 mesi e dei lavoratori in mobilità riassunti a termine o a tempo indeterminato

21 Dicembre 2012

Istat, crolla la fiducia delle famiglie Lavoro,ancore ferme le retribuzioni

La crescita dei salari è inferiore a quella dei prezzi, tuttavia il divario scende da 1,1 punti di ottobre a 0,9 punti del mese scorso. Complessivamente sono in attesa di rinnovo contrattuale 3,7 milioni di persone.

MILANO - Buste paga ferme, inflazione in aumento, fiducia delle famiglie ai minimi storici. La fotografia di fine anno scattata dall'Istat mostra un'Italia in profonda difficoltà. A dicembre, infatti, scende ancora l'indice sul clima di fiducia personale, ovvero giudizi ed attese sulla situazione economica delle famiglie, opinioni sul bilancio familiare, opportunità attuali e future di risparmio. L'indice passa a 90,7 da 90,9. E' il peggior dato dall'inizio delle serie storiche, cominciate nel 1996.

Consumatori. A dicembre risale il clima di fiducia dei consumatori, un aumento che arriva dopo il crollo del mese scorso. L'indice sale a 85,7 da 84,9. Si tratta comunque di un livello basso, il terzo peggior dato dall'inizio delle serie storiche, partite nel gennaio 1996.

Lavoro. Le retribuzioni contrattuali orarie a novembre restano quasi ferme rispetto ad ottobre, crescendo solo dello 0,1%, mentre salgono dell'1,6% su base annua (dal +1,5% del mese precedente). Lo rileva l'Istat secondo cui, il dato tendenziale, nonostante la frenata dei prezzi, rimane sotto il livello dell'inflazione registrata sempre per novembre (+2,5%), ma il divario si restringe a 0,9 punti percentuali (il gap era di 1,1 punti a ottobre). Le retribuzioni contrattuali per dipendente chiuderebbero il 2012 con un aumento che si fermerebbe all'1,5%. E' quanto rileva l'Istat in base a proiezioni per l'anno interno, con riferimento ai contratti in vigore a novembre, quindi alla crescita già acquisita. Nel 2011 l'incremento era stato dell'1,8%. Nella media del periodo gennaio-novembre 2012, ovvero dei primi undici mesi, l'indice è cresciuto, nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente, dell'1,4%. Nel dettaglio, fa sapere l'Istat, i settori che a novembre presentano gli incrementi tendenziali maggiori sono: "alimentari bevande e tabacco" (+3,6%), "legno, carta e stampa", "acqua e servizi di smaltimento rifiuti" (per entrambi +3,0%). Si registrano, invece, variazioni nulle per "telecomunicazioni e per tutti i comparti della pubblica amministrazione".

Contratti. Tra i contratti monitorati dall'indagine, a novembre si è registrato lo scioglimento della riserva per l'ipotesi di accordo relativo ai dipendenti delle industrie alimentari, olearie e margariniera, e a quelli della carta, cartone e cartotecnica. Pertanto, alla fine del mese risultano in vigore 45 contratti, che regolano il trattamento economico di 9,3 milioni di dipendenti. Complessivamente, invece, i contratti in attesa di rinnovo sono 33, di cui 16 appartenenti alla pubblica amministrazione, relativi a circa 3,7 milioni di dipendenti (circa 3 milioni nel pubblico impiego). A partire da gennaio 2010, infatti, tutti i contratti della pubblica amministrazione sono scaduti. Inoltre, comunica sempre l'Istat, a novembre i mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto sono in media 35,6, in deciso aumento rispetto a novembre 2011 (23,9%).

17 Dicembre 2012

Troppi giovani con le competenze sbagliate

di Filippo Santelli

Una ricerca Mc Kinsey mostra che il 40% delle aziende che non riesce a coprire i posti vacanti attribuisce questo fatto a una formazione inadatta.

Roma - Ingorghi, vicoli ciechi e svolte sbagliate: il sistema educativo assomiglia a una strada interrotta. Che spesso non porta i giovani in cerca di lavoro là dove le imprese sono in grado di offrirlo. O lo fa senza assicurare loro un adeguato bagaglio professionale. «Tra le aziende che non riescono a coprire i posti vacanti, il 40% sostiene che il problema sia la povertà di competenze», dice Mona Mourshed, direttrice del settore Educazione della società di consulenza Mc Kinsey. «Allo stesso tempo nel mondo ci sono 75 milioni di giovani disoccupati. E un laureato su due pensa che il titolo di studio non abbia aumentato le opportunità di impiego. Morale: nella maggior parte dei casi la formazione è fallimentare, sia per gli studenti che per le aziende». Lo studio internazionale di Mc Kinsey «Dall'educazione all'impiego», presentato la scorsa settimana, parte da questa diagnosi. Basata su interviste condotte tra datori di lavoro e ragazzi di nove Paesi, dalla Germania al Marocco, passando per Stati Uniti, Brasile, India e Turchia. Ma applicabile senza troppa forzature anche all'Italia, come dimostrano le statistiche Istat sugli under 35 disoccupati o inattivi. Numeri preoccupanti, anche se, si scopre leggendo l'analisi, quello che manca è prima di tutto una vera consapevolezza del problema. I neolaureati sono davvero pronti per il lavoro? Tra gli istituti accademici il 72% risponde «sì», tra le aziende solo il 42%. Un terzo delle imprese ammette di non aver mai avuto rapporti con le università, un ateneo ogni tre non riesce a stimare il tasso di occupazione dei propri laureati. E meno della metà degli studenti, quando sceglie una facoltà, ha un'idea precisa su prospettive di impiego e di salario. «Funzionano i modelli educativi che superano l'isolamento tra gli attori spiega Mourshed - quelli in cui gli universi dell'educazione e del lavoro si intrecciano ». Aziende che discutono con le università per definire i programmi di studio e mettono a disposizione i dipendenti più qualificati come insegnanti. Curriculum che garantiscono lunghi periodi di apprendistato sul campo. Circa il 60% dei ragazzi riconosce che l'apprendimento on-the-job, sul posto di lavoro, è il più efficace.

Il modello di riferimento, in questo senso, è quello «duale» tedesco: «In Germania abbiamo circa 10mila apprendisti che seguiamo a stretto contatto con le università», racconta il presidente di Siemens Corporation Eric Spiegel. «Ora abbiamo lanciato un programma simile negli Stati Uniti, visto che il nostro stabilimento di Charlotte faticava a trovare ingegneri e tecnici». Un modo per rendere il percorso degli studenti meno segmentato del classico «mi iscrivo, poi mi formo, poi cerco lavoro». Per esempio assumendo un ragazzo già prima della laurea. La sfida è rendere queste pratiche un sistema diffuso, conservando livelli di spesa sostenibili. E il primo passo, scrivono gli esperti di Mc Kinsey, è avere dati completi ed accessibili.

In Colombia l'Osservatorio sul lavoro ha censito il 100% dei laureati, in modo da aiutare gli studenti a scegliere la facoltà con più consapevolezza e le università a monitorare l'efficacia degli insegnamenti. Da qui si parte, aggiunge Mona Mourshed, per estendere le migliori esperienze: « La chiave è far dialogare università e aziende, di uno stesso comparto o uno specifico territorio, in modo che i costi della formazione si distribuiscano». Uno schema che, nel caso italiano, si potrebbe applicare all'interno dei distretti

industriali. Ma per il cui successo, avverte Christine Evans-Klock, dirigente dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, è fondamentale la presenza di un regista: «Un soggetto aggregatore, con visione di insieme, che incentivi le imprese ad unirsi, per esempio mettendo in comune i propri apprendisti. Specie le aziende medie e piccole, che da sole avrebbero poca attrattività e risorse limitate». Qui sotto, come le aziende giudicano le competenze e la formazione dei giovani paese per paese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Indennità di disoccupazione “mini-ASpl 2012” ex requisiti ridotti

Di Antonio Maroscia

Con messaggio 20774 l'INPS chiarisce i dubbi in merito alla mini-aspI introducendo l'indennità di disoccupazione requisiti ridotti “mini-ASpl 2012”.

Tanto tuonò che piovve! Quando ormai mancano pochissimi giorni al 1 gennaio 2013 e quindi all'entrata in vigore delle nuovissime ASpl e mini-ASpl sul sito dell'INPS è stato finalmente pubblicato il tanto atteso messaggio chiarificatore in merito ai dubbi inerenti la mini-ASpl per tutti coloro che invece attendevano di fare domanda di disoccupazione con i requisiti ridotti per aver maturato i requisiti nel corso del 2012.

Con messaggio numero 20774 del 17/12/2012 l'INPS chiarisce numerosi dubbi in merito introducendo in via del tutto eccezionale la cosiddetta Indennità di disoccupazione “mini-ASpl 2012”.

A seguito dell'abrogazione dell'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti per mezzo dell'articolo 2, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92 che ha introdotto la mini-ASpl tutti coloro che pur avendo maturato i requisiti per la vecchia indennità non avrebbero comunque accedervi per diverse motivazioni, saranno coperti del tutto eccezionalmente da questa indennità transitoria, che avrà ha come riferimento i requisiti assicurativi e contributivi dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, mentre la durata e la misura saranno calcolate in base alle nuove disposizioni normative relative alla indennità di disoccupazione denominata mini-ASpl.

Per distinguerla dalla mini-ASpl, sui canali telematici a disposizione del cittadino e degli Enti di patronato e presso il contact-center 803164 sarà individuata quindi come “mini-ASpl 2012”. La domanda dovrà essere presentata entro e non oltre il 2 aprile 2013 (31 marzo e 1 aprile 2013 sono festivi).

L'indennità sarà riconosciuta al cittadino che ne faccia richiesta qualora abbia maturato i vecchi requisiti richiesta per la disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, cioè anzianità assicurativa di due anni (quindi almeno un contributo utile versato prima del 1 gennaio 2011), almeno 78 giornate di lavoro e indipendentemente dallo stato di inoccupazione del lavoratore richiedente. L'indennità invece sarà pari a quella della mini-ASpl, 75% della retribuzione di riferimento, calcolata in base alla nuova normativa, ma per evitare sovrapposizioni di liquidazioni di prestazioni di uguale natura ma differente disciplina, la liquidazione della prestazione avverrà in un'unica soluzione e non mensilmente.

Inoltre il messaggio precisa che nel caso di presentazioni di mini-ASpl nel corso del 2013 si terrà conto anche dei periodi di contribuzione utilizzati per il calcolo della “mini-ASpl 2012”.

E' importante sapere che nel caso in cui venga presentata nel periodo previsto una domanda “mini-ASpl 2012” successiva ad una domanda mini-ASpl, la Sede dovrà provvedere a:

1. interrompere la liquidazione e/o il pagamento della mini-ASpl;
2. liquidare in via prioritaria la “mini-ASpl 2012”;
3. riliquidare la mini-ASpl da cui saranno detratti i periodi contributivi utilizzati per la “mini-ASpl 2012”;
4. provvedere al recupero di eventuali somme pagate in eccedenza su una delle prestazioni.

Si ricorda infine che:

1. gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato sono esclusi dall'intera disciplina delle nuove indennità ASpl e mini-ASpl;
2. per i periodi di fruizione dell'indennità di disoccupazione "mini-ASpl 2012" sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi;
3. resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare;
4. l'inoltro delle domande in via telematica tramite tutti i canali previsti (patronati, portale web INPS – servizi on line per il cittadino, contact center multicanale) e le procedure per le Sedi per l'acquisizione, l'istruttoria e il calcolo saranno a disposizione dal 1 gennaio 2013.

18 Dicembre 2012

Rapporto sulla coesione sociale 2012, INPS, Istat e Min. del Lavoro

di Antonio Maroschia

L'Inps, l'Istat e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali presentano il terzo Rapporto sulla Coesione sociale.

L'Inps, l'Istat e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali hanno presentato ieri il terzo Rapporto sulla Coesione sociale relativo al periodo 2011/2012. Il rapporto riguarda dati statistici relativi a diversi settori: dal mercato del lavoro al capitale umano, dalla povertà e esclusione sociale alle politiche di sostegno al reddito, dalle politiche attive del lavoro a quelle previdenziali.

Le informazioni, contenute in due volumi, scaricabili gratuitamente in formato PDF sono organizzate in tre sezioni:

- Contesti, che riporta tre quadri informativi di scenario con taglio socio-demografico, economico e del mercato del lavoro;
- Famiglia e coesione sociale, in cui si rappresentano alcuni fenomeni rilevanti come il capitale umano, la conciliazione tempo di lavoro e cura della famiglia, la povertà;
- Spesa ed interventi per la coesione sociale, con dati sulla spesa sociale delle amministrazioni pubbliche, sulla protezione sociale, sulle politiche attive e passive del mercato del lavoro, sui servizi sociali degli Enti locali.

Occupati e disoccupati

Per quanto riguarda il mercato del lavoro secondo il rapporto nel secondo trimestre 2012 gli occupati sono stati 23 milioni 46mila, facendo segnare un -0,2% in confronto allo stesso trimestre del 2011 (-48 mila unità) e la diminuzione ha riguardato esclusivamente la componente maschile. Il tasso di occupazione per questo periodo si è attestato 57,1%.

I dati più traumatici, così come abbiamo già avuto modo di vedere su altri rapporti precedenti riguardano la disoccupazione. Nel secondo trimestre 2012, i disoccupati sono stati 2 milioni 705 mila; in questo caso l'aumento tendenziale su base annua è stato del 38,9% pari a circa +758 mila unità! Il tasso di disoccupazione è stato al 10,5% (+2,7 punti percentuali rispetto al 2011), quello giovanile (15-24 anni) si è attestato invece al 33,9%, raggiungendo il 48% se riferito alle giovani donne del Mezzogiorno.

E' diminuita la popolazione che non cerca lavoro né è disponibile a lavorare, ovvero i Neet. Il tasso di inattività si porta al 36,1%, in calo di 1,8 punti percentuali rispetto a un anno prima.

Lavoratori dipendenti

Per quanto riguarda i tipi di contratti utilizzati sono 10 milioni 492mila i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in calo rispetto all'anno precedente (-0,7%).

Diminuiscono anche i lavoratori dipendenti con contratto a termine (-4,1%), soprattutto nelle isole e al centro Italia. Il lavoro a tempo parziale riguarda in prevalenza l'universo femminile: nelle forme tipiche di part time, orizzontale verticale e misto, le donne rappresentano, nel 2012, rispettivamente il 73,4%, il 69,6% e il 76,2% dei lavoratori con contratto a orario ridotto.

Retribuzione

Nel 2011, la retribuzione media giornaliera dei lavoratori dipendenti (esclusi i domestici) è stata di 85,80 euro, in aumento di circa l'1,7% rispetto al 2010. A livello territoriale, nel Nord-ovest si registra il livello più alto di retribuzione media giornaliera; i valori più bassi sono invece quelli delle Isole e del Sud con la Calabria maglia nera.

Il divario di genere è piuttosto accentuato, con retribuzioni medie giornaliere per gli uomini pari, nel 2011, a 96,90 euro, contro i 69,50 euro di quelle corrisposte alle donne.

19 Dicembre 2012