



Notiziario

Luglio - Agosto 2013

Università



Il Sole 24 Ore - [Regioni a caccia di talenti in fuga](#)



Italia Oggi - [Il tirocinio si fa all'università](#)

Lavoro



Italia Oggi - [Specializzazioni e competenze le grandi assenti per il lavoro](#)



Il Fatto Quotidiano - [Lavoro, Istat: "Disoccupazione ferma a giugno, ma tra i giovani sale al 39,1%"](#)



Corriere della Sera - [Il fattore umano, unico salvagente per la "generazione perduta"](#)

Leggi & normative



Italia Oggi Sette - [Lavoro, misure deboli per rilanciare l'occupazione](#)



Il Sole 24 Ore - [Più risorse per assumere i giovani](#)

Ricerca



Corriere della Sera - [Ricerca, 300 milioni alle imprese](#)

Economia



La Repubblica - [Crescono fiducia e produzione delle imprese. Le retribuzioni battono l'inflazione: +1,5%](#)

IMPRESA & TERRITORI

LAVORO

**Rientro dei cervelli:
i piani delle Regioni**

Giovani. Per frenare la nuova emigrazione qualificata gli enti locali finanziano anche lo start-up di progetti imprenditoriali

Regioni a caccia di talenti in fuga

Dal Piemonte alla Campania al via bonus e borse di studio per il rientro dei cervelli

Sergio Nava

Riconnettere i giovani talenti dispersi ai quattro angoli del pianeta con il tessuto sociale e produttivo locale, per riportare in Italia la forza lavoro più globale e qualificata.

Con questo obiettivo alcuni enti locali hanno lanciato negli ultimi mesi iniziative per lo studio del fenomeno della nuova emigrazione professionale, collegandole - in alcuni casi - a progetti di rientro imprenditoriale. Iniziative svolte finora a macchia di leopardo: curiosamente, però, abbracciano tutte le aree del Paese, dando concreta attuazione a un filone di ricomposizione del sistema-Italia con i propri talenti emigrati, avviato con la legge Controesodo (si veda la scheda in basso). Uno sforzo che appare sempre più necessario: gli ultimi dati Aire parlano di un incremento nel flusso di emigrati pari al 30%, nel 2012.

Milano apripista

Apripista tra gli enti locali è stato il Comune di Milano, che tra fine 2011 e inizio 2012 ha lanciato un'indagine esplorativa sulla nuova emigrazione qualificata: i risultati hanno evidenziato quali sono i veri ostacoli che impediscono il ritorno dei nostri giovani professionisti dall'estero. Su tutti, la difficoltà di fare carriera in Italia alla stessa velocità offerta oltreconfine, anche a causa di un ambiente poco trasparente e meritocratico. A sorpresa, i salari offerti nella Penisola (inferiori a quelli dell'Europa del nord) non risultano il primo fattore di rinuncia, nell'ottica di un ritorno.

I risultati dell'indagine hanno incoraggiato il Comune meneghino a lanciare il bando «Welcome talent business», che a fine 2012 ha premiato otto progetti imprenditoriali di rientro, con un finanziamento di

Dal Piemonte alla Campania, passando per Lombardia e Umbria, si moltiplicano i progetti per incentivare il rientro dei cervelli. In palio bonus e borse di studio, ma anche

finanziamenti per i progetti imprenditoriali realizzati da giovani italiani che rientrano dall'estero. L'obiettivo è investire la rotta registrata dall'Aire, che ha certificato il 30% di emigrati in più nel 2012

► pagina 18

40mila euro per lo start-up d'impresa, più 20mila euro per le spese di rimpatrio. A imporsi sono stati giovani italiani residenti in Cina, Gran Bretagna, Usa, Spagna e Francia, con progetti variegati: dal software alle rinnovabili, dalla formazione al settore enogastronomico.

Sullo stesso filone è partito - a inizio 2013 - il bando «AlimentaTalent», che a giugno ha premiato cinque progetti imprenditoriali nel settore agroalimentare, sui 32 presentati: «AlimentaTalent» si pone come un vero e proprio incubatore d'impresa per talenti espatriati. I cinque vincitori under 40, che si sono aggiudicati una borsa di studio semestrale da 1.500 euro, che permetterà loro di seguire un percorso di formazione e introduzione al mondo del venture capital, hanno presentato progetti che spaziano dalla conservazione della biodiversità, al riutilizzo degli scarti della filiera agrumicola, alla creazione di una piattaforma per la fitodiagnostica, e via dicendo.

L'Umbria lancia 20 start-up

Sulla stessa linea dei progetti milanesi c'è «Brain back Umbria», progetto promosso dall'Agenzia Umbria ricerche, che ha raccolto 300 questionari tra gli emigrati regionali all'estero, riscontrando un'età media di 35 anni, oltre che un profilo altamente qualificato (86% tra laureati e dottorandi), residenti prevalentemente in Gran Bretagna, ma iscritti solo per metà all'Anagrafe italiani residenti estero. Il 53% di loro ha mostrato la disponibilità a tornare in regione: un'eventualità che ha spinto l'Aur a lanciare un concorso di idee imprenditoriali, per favorire il rientro dei talenti.

Il concorso si è concluso a fine maggio: venti i progetti presentati, una decina i piani

di start-up che saranno finanziati, per un importo massimo di 20mila euro, cui si accompagnerà un percorso di orientamento, consulenza e formazione. L'età media dei partecipanti è giovane: 34 anni, con i settori comunicazione, agroalimentare e turismo a primeggiare. Le start-up saranno avviate entro ottobre.

I piani di Campania e Piemonte

Anche le regioni Campania e Piemonte si sono mobilitate, per approfondire il fenomeno dei giovani emigrati: l'Agenzia Campania innovazione ha lanciato il progetto «CAMback», che a oggi ha raccolto quasi 300 questionari, compilati da campani residenti oltreconfine o rientrati - nel frattempo - in regione. L'indagine è tuttora online: «CAMback» ha elaborato pure un Manifesto programmatico, con i contributi ricevuti via web, e sta tessendo una rete di collaborazioni con università e associazioni locali, per sviluppare e approfondire le tematiche legate all'iniziativa, allo scopo di rafforzare il legame tra giovani emigrati e territorio di origine.

Infine, la Regione Piemonte ha lanciato poco più di un anno fa il progetto «I lavoro per i talenti», affidato all'Agenzia Piemonte lavoro: un progetto ambizioso, nato anche in questo caso con un'indagine conoscitiva dei giovani piemontesi all'estero, cui affiancare - in un secondo momento - un percorso di rientro.

A un anno di distanza, i risultati appaiono interlocutori: solo un centinaio le risposte al questionario, insieme a venti candidature per opportunità di rientro. L'iniziativa, fanno sapere gli organizzatori, sarà rilanciata a settembre, quando sarà pubblicato un bando



SELPRESS
www.selpress.com

CRUI
Conferenza dei Rettori delle Università Italiane

per selezionare tutor, che avranno il compito di indirizzare i curricula dei giovani all'estero verso le aziende piemontesi potenzialmente interessate ad assumerli.

sergio.nava@radio24.it

Le iniziative sul territorio

LOMBARDIA

Il Comune di Milano ha lanciato il bando «Welcome talent business», che a fine 2012 ha premiato 8 progetti di rientro, con un finanziamento di 40mila € per lo start-up d'impresa, più 20mila € per le spese di rimpatrio. A inizio 2013 è partito il bando «Alimenta2Talent», che si pone come un vero e proprio incubatore d'impresa per talenti espatriati. www.alimenta2talent.eu

UMBRIA

Il progetto «Brain back Umbria» ha raccolto 300 questionari tra gli emigrati regionali all'estero: oltre la metà ha mostrato la disponibilità a tornare. Dieci piani di start-up saranno finanziati, per un importo massimo di 20mila €, cui si accompagnerà formazione, orientamento e consulenza. <http://www.brainbackumbria.eu/>

CAMPANIA

Il progetto «CAMback», a oggi ha raccolto quasi 300 questionari, compilati da campani residenti oltreconfine o rientrati in regione. L'indagine è tuttora online: «CAMback» ha elaborato un Manifesto programmatico e sta tessendo una rete di collaborazioni con università e associazioni locali.

www.agenziacampaniainnovazione.it

PIEMONTE

Il progetto «Iolavoro per i talenti», avviato un anno fa, sarà rilanciato a settembre, quando sarà pubblicato un bando per selezionare tutor, che avranno il compito di indirizzare i curricula dei giovani all'estero verso le aziende piemontesi potenzialmente interessate ad assumerli.

www.iolavoro.org/



Sulla via del ritorno. I piani regionali puntano a favorire il rientro dei giovani

LA LEGGE SUL CONTROESODO

Bonus fiscali

La legge Controesodo (238/10) garantisce un bonus fiscale ai cittadini dell'Unione europea, nati dopo il 1° gennaio 1969, che sono assunti o avviano un'attività d'impresa o di lavoro autonomo in Italia, trasferendovi il proprio domicilio, nonché la propria residenza entro tre mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività.

Le condizioni

Precondizione è avere maturato, da laureati, esperienze lavorative fuori dall'Italia, per almeno 24 mesi continuativi; oppure avere frequentato, ottenendo una laurea o una specializzazione post laurea, un corso fuori dall'Italia, per la durata di almeno 24 mesi continuativi.

Abbattimento dell'imponibile

L'agevolazione fiscale consiste in un abbattimento forfettario e temporaneo del reddito

imponibile ai fini Irpef - sia esso di lavoro dipendente, d'impresa o di lavoro autonomo: per le lavoratrici, la base imponibile per la determinazione delle imposte sui redditi è ridotta al 20%, mentre per i lavoratori la tassazione avviene sul 30%. L'80% del reddito femminile e il 70% di quello maschile sono quindi esentasse, per i primi tre anni.

Il decreto milleproroghe 2012 (DL 216/2011) ha ampliato fino al periodo d'imposta 2015 il periodo di riferimento della maturazione dei requisiti per l'accesso al beneficio.

I beneficiari

Sono circa 4mila i connazionali che hanno beneficiato delle agevolazioni consentite dalla legge 238/10. Di questi 3838, la stragrande maggioranza (93%) sono lavoratori dipendenti: 3576 in tutto. Solo una minoranza i redditi da lavoro autonomo e d'impresa: 262

Sottoscritta la prima convenzione tra Consiglio nazionale, Miur e ministero del lavoro

Il tirocinio si fa all'università

La pratica professionale possibile prima della laurea

Sottoscritta la prima convenzione per la regolamentazione del tirocinio professionale. Ad attivarla è stato il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro che, assieme a Miur e ministero del lavoro, ha dato seguito all'ultimo atto del processo di riforma del tirocinio per l'accesso alla professione avviato nel 2008. Dopo le tante modifiche introdotte dalla legge ora il tirocinio diventa possibile, seppur solamente per un terzo del periodo, anche prima di essere laureati, con l'effetto, sicuramente benefico, di avvicinare prima i giovani al complesso mondo del lavoro professionale. «È un passaggio importante per la ridefinizione del percorso di accesso alla nostra professione», dichiara la presidente del Consiglio nazionale Marina Calderone. «Peraltro, è questo un buon viatico verso l'auspicata alternanza formazione/lavoro che dovrebbe essere estesa a tutti i campi e a tutti i settori per potere dare efficaci risultati nel mercato del lavoro».

I punti centrali della convenzione sono:

- l'individuazione degli studenti che possono accedere allo specifico tirocinio;
- la perimetrazione delle classi di laurea, delle materie e dei crediti formativi necessari;
- l'obbligo di confermare la propria volontà di accedere alla professione, perfezionando il tirocinio con il tradizionale periodo di frequentazione di uno studio, entro sei mesi dal conseguimento della laurea.

Definita la cornice viene demandata ora ai Consigli provinciali la stipula a livello territoriale delle specifiche intese con le Università in modo da stabilire preventivamente:

- Il numero di studenti e studi professionali da coinvolgere
- La collaborazione didattica e formativa.

Inoltre, la convenzione consentirà di formalizzare, entro un percorso giuridico predeterminato, tutte quelle iniziative già in atto sul territorio che vedranno i consigli provinciali dell'ordine protagonisti delle

Le classi di laurea valide per l'accesso

- Classe 2 delle lauree in scienze dei servizi giuridici;
- Classe 15 delle lauree in scienze politiche e delle relazioni internazionali;
- Classe 17 delle lauree in scienze dell'economia e della gestione aziendale;
- Classe 19 delle lauree in scienze dell'amministrazione;
- Classe 28 delle lauree in scienze economiche;
- Classe 31 delle lauree in scienze giuridiche.
- Classe 22/S delle lauree specialistiche in giurisprudenza;
- Classe 64/S delle lauree specialistiche in scienze dell'economia;
- Classe 70/S delle lauree specialistiche in scienze della politica;
- Classe 71/S delle lauree specialistiche in scienze delle p.a.;
- Classe 84/S delle lauree specialistiche in scienze economico-aziendale;
- Classe 102/S delle lauree specialistiche in teoria e tecniche della formazione e dell'informazione giuridica.
- Classe L-14: scienze dei servizi giuridici;
- Classe L-16: scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione;
- Classe L-18: scienze dell'economia e della gestione aziendale;
- Classe L-33: scienze economiche;
- Classe L-36: scienze politiche e delle relazioni internazionali.
- Classe LM-56: scienze dell'economia;
- Classe LM-62: scienze della politica;
- Classe LM-63: scienze delle pubbliche amministrazioni;
- Classe LM-77: scienze economico-aziendali;
- Classe LMG-01 delle lauree magistrali in giurisprudenza.

attività di orientamento e formazione per i giovani intenzionati a diventare consulenti del lavoro.

Dunque, consulenti del lavoro apripista del mondo ordinistico nella definizione delle modalità del nuovo tirocinio, chiaro segnale di collaborazione e apertura verso l'università che deve sempre più saldarsi fattivamente con l'accesso al mondo del lavoro e delle libere professioni.

Alla ripresa delle attività accademiche, il Consiglio nazionale fornirà una più articolata circolare esplicativa e possibili schemi di convenzione da attivare sul territorio.

Pagina a cura
DEL CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO



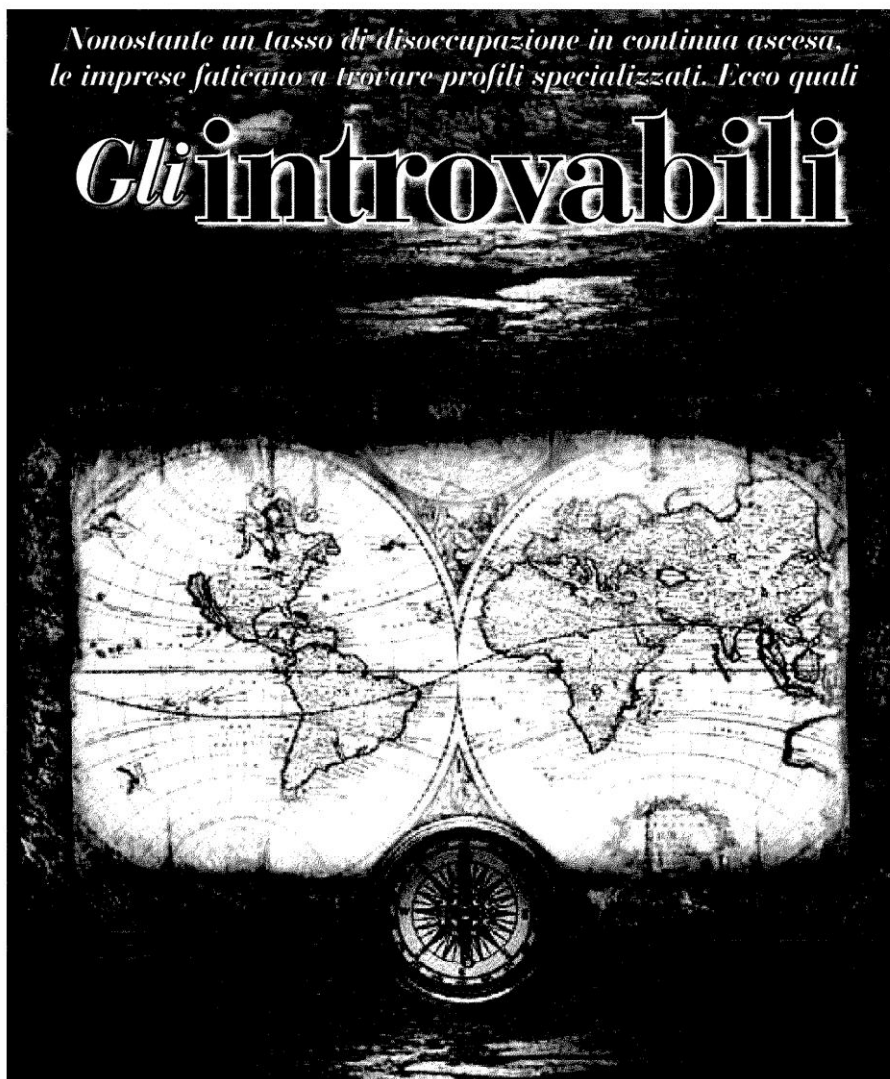
IO Lavoro

Specializzazioni,
le aziende faticano
a trovare personale

da pag. 39

*Nonostante un tasso di disoccupazione in continua ascesa,
le imprese faticano a trovare profili specializzati. Ecco quali*

Gli introvabili



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Il tasso di disoccupazione continua a salire ma le aziende faticano a trovare professionisti

Specializzazioni e competenze le grandi assenti per il lavoro

Pagine a cura
di **DUILIO LUI**

A prima vista si tratta di un trend paradossale: mentre il tasso di disoccupazione tocca di mese in mese nuovi record, le aziende faticano a reperire sul mercato numerose figure professionali. Segno evidente della distanza che ancora caratterizza, nonostante gli sforzi degli ultimi anni, il settore italiano della formazione dalle necessità effettive delle imprese.

Sul mercato c'è penuria di specialisti. Silvia Testa, regional director di Randstad Italia, pone in cima ai professionisti «introvabili» alcuni specialisti come idraulici, caldaisti, installatori di impianti termici e idraulici, attrezzisti, manutentori meccanici, stampatori, tornitori, fresatori, saldatori e carpentieri. «Tutte figure che, per essere esercitate, richiedono competenze particolari e spesso il possesso di un patentino». Tra i diplomati, invece, le aziende faticano a reperire sul mercato soprattutto i periti meccanici, gli elettronici, gli elettrotecnici ed aeronautici, «profili sui quali le aziende sono disposti anche a investire su giovani senza esperienza», spiega l'esperta, che tuttavia indica un requisito fondamentale per i candidati: «E' richiesta la disponibilità a mettersi in gioco, iniziando dai livelli della produzione». Tra gli high skill sono sempre molto ricercati gli ingegneri meccanici, informatici, elettrici, elettronici o chimici con laurea preferibilmente quinquennale, mentre in ambito sanitario gli infermieri specializzati e i tecnici radiologi. Tra le nuove tendenze, Randstad rileva la penuria di alcune professionalità nel fashion e luxury (tra i pochi comparti dell'economia italiana che continuano a cre-

scere, soprattutto grazie alla forte propensione all'export), come modelliste, con specifico titolo di studio, o sarte con esperienza e competenza su determinate macchine. Testa vede la causa principale di questo «mismatch» tra domanda e offerta di lavoro nella carenza nell'orientamento agli studenti, che spesso porta a scegliere percorsi di formazione distanti dalle reali richieste del mondo produttivo e dei servizi. «Ma pesa anche la mancanza di strumenti e informazioni per la formazione da parte delle aziende», sottolinea, «considerato che spesso non sono a conoscenza della possibilità di farsi supportare in percorsi formativi per sviluppare internamente le competenze richieste».

Alla ricerca di qualità e competenza.

Dello stesso avviso è Biagio La Porta, direttore commerciale di Openjobmetis, che indica l'interesse prioritario delle aziende per i profili «a più elevato livello di specializzazione difficili da reperire. Con il mercato del lavoro che fatica a rimettersi in moto», riflette, «le aziende che assumono ricercano qualità, competenza ed esperienza». Tre requisiti che non sempre è facile trovare in un unico lavoratore, a maggior ragione in una fase come questa caratterizzata dal contenimento dei livelli salariali e dei benefit. Il settore meccanico, proprio a causa delle difficoltà economiche in cui versa, è quello che più necessita di alti profili per mantenere competitività. «In questo periodo ricerchiamo soprattutto disegnatori, montatori e manutentori meccanici, risorse con laurea in ingegneria, esperienza e conoscenza di tutti gli applicativi necessari, come ad esempio Autocad 2D e 3D», aggiunge La Porta. Che

indica tra le figure sempre più difficili da trovare anche l'alesatore senior, vale a dire il responsabile della conduzione della macchina utensile: «La risorsa selezionata viene chiamata a svolgere anche attività di training al personale in inserimento», precisa. Né tanto meno, in una fase in cui molte aziende guardano ai mercati internazionali, è facile reperire profili commerciali per l'estero. «La selezione non è semplice», aggiunge il manager di Openjobmetis, «perché le società chiedono persone con esperienza pluriennale e una conoscenza linguistica puntuale che oltre all'inglese comprenda anche una seconda e terza lingua, tra cui preferibilmente il cinese, il russo o l'arabo».



IL CASO PORSCHE CONSULTING

Manca la conoscenza delle lingue

Flessibilità nel mercato del lavoro, moderazione salariale e nuove tipologie contrattuali. Sono le tre ragioni solitamente indicate dagli addetti ai lavori per spiegare il buon momento del mercato tedesco del lavoro, proprio mentre il resto d'Europa soffre. Del tema abbiamo parlato con Federico Magno, amministratore delegato Porsche Consulting Italia, che combina la competenza maturata nel campo della formazione e della consulenza con l'appartenenza a una multinazionale con quartier generale tedesco.

Domanda. Quali sono, in questo periodo, le competenze più ricercate nei candidati?

Risposta. Principalmente due: l'esperienza internazionale e aver già effettuato qualche attività lavorativa o quanto meno di stage.

D. Questo discorso vale anche per i giovani che magari ambiscono a trovare lavoro proprio in Germania?

R. L'impronta di italianità è apprezzata a livello internazionale, ma pesa la convinzione che i giovani del nostro paese spesso abbiano una formazione solo teorica.

D. Mentre in Germania?

R. Molti atenei tedeschi inseriscono lo stage come obbligo curriculare, senza il quale quindi non si può sostenere la tesi di laurea. Anzi si fa di più: è in vigore il sistema duale che

prevede l'alternanza tra scuola e lavoro già a cominciare dalla fine della scuola superiore. In questo modo si arriva alla laurea già con un buon bagaglio di esperienza sul campo.

D. Passando alla vostra azienda, riscontrate difficoltà nel recruiting?

R. Sì, ricerchiamo soprattutto laureati in ingegneria ed economia con un'ottima conoscenza della lingua inglese e di quella tedesca, ma non è facile trovarne sul mercato. Questo nonostante la nostra offerta sia relativa a contratti a tempo indeterminato.

D. Quali compiti sono chiamati a svolgere i profili ricercati?

R. Si tratta di figure consulenziali, quindi chiamati a supportare i progetti di aziende appartenenti a diversi comparti. Le mansioni variano a seconda dell'esperienza maturata dal candidato e dalla posizione che andrà a ricoprire. Per i neo-laureati che si propongono per percorsi di stage, si va

dall'assistenza alla raccolta e l'elaborazione dati al coordinamento dei project meeting, fino al controlling. Per gli stage preferiamo candidati con un master in economia aziendale, ingegneria gestionale, ingegneria meccanica o simili ed eccellenti risultati accademici. Il profilo è completato da elevate conoscenze di Microsoft Office, creatività, flessibilità e una spiccata capacità analitica, oltre che da una disponibilità a carriere internazionali.



Federico Magno

Con la crisi la finanza punta sui commerciali

Il settore finanziario è uno dei più colpiti dalla crisi degli ultimi anni. Le banche avevano iniziato a ridurre il personale già in precedenza, alla luce delle fusioni e acquisizioni da cui erano nati grandi gruppi, e hanno proseguito su questa strada in tempi più recenti. Quale futuro per chi ha perso lavoro? Alcuni si sono rilanciati come consulenti o nella finanza d'impresa. Giancarlo Vinacci, amministratore delegato di MedioFimaa (network italiano dei promotori creditizi), indica le opportunità emergenti nel settore parabancario, «che è prevalentemente alimentato da ex bancari, spesso provenienti dalle filiali, quindi con doti commerciali. Chi ha 40-45 anni ha ben chiare le differenze tra un direttore di agenzia di ieri da quello di oggi: una volta decideva, adesso raccoglie contratti da sottoporre ad altri», spiega. L'era della finanza di carta ha fortemente appiattito la professionalità di queste risorse, «spingendole a vivere alla giornata perseguendo obiettivi di breve periodo». Oggi, comunque, c'è un ritorno alle origini: «Un responsabile commerciale deve poter alimentare l'ascendente sui propri uomini attraverso l'esempio, deve

saper fare ciò che chiede e saltuariamente dimostrarlo mettendosi in prima linea», sottolinea Vinacci. «Gli "uomini scrivania" non hanno più ragione di esistere».

Irma Lorenzetti, hr manager di Extrabanca (il primo istituto di credito in Italia nato per servire in prevalenza i cittadini stranieri residenti), segnala qualche difficoltà nella costruzione di un team di lavoro multiculturale in grado di valorizzare le differenze e le specifiche esigenze delle diverse comunità presenti in Italia. «In generale riscontriamo maggiore difficoltà nel trovare candidati laureati di origine straniera con una solida esperienza in campo economico-finanziario, come addetti allo sportello, direttori di filiale, vicedirettori, gestori small business», spiega. «Le criticità maggiori sono legate all'inserimento delle risorse nelle aree più specializzate, come l'area credito e compliance. In questo caso abbiamo deciso di privilegiare le competenze tecniche, rispetto alle conoscenze linguistiche e culturali, puntando su profili con esperienza e solido background».

Ricerca esclusiva per IO Lavoro di Elan International. Riflettori puntati sull'export

Manager, è caccia ai venditori

Non solo tecnici e operai specializzati. Spesso le aziende faticano a reperire sul mercato anche profili manageriali, come emerge dalla ricerca condotta da Elan International per Italia Oggi Sette. La società di head hunting rileva una penuria di direttori marketing internazionali, responsabili di canale per il mercato italiano (grande distribuzione, Ho.Re.Ca., vending, professional e così via), responsabili dell'innovazione di prodotto e di processo e responsabili del controllo di gestione commerciale con conoscenze approfondite dei meccanismi operativi. Inoltre, in questa fase le aziende faticano a trovare country manager per il mercato italiano, responsabili new media, digital, online e direttori e officer di comunicazione con esperienza internazionale e conoscenza del network nazionale.

Dalla ricerca, effettuata su un campione di 500 manager di aziende di tutti i settori, emerge inoltre che i direttori comunicazione, media relations, responsabili di Csr sono figure sempre più richieste sul mercato domestico, soprattutto se con esperienze e con responsabilità estese all'ambito sovranazionale. Il mercato presenta discrasie anche a livello di singoli settori: «Ad esempio in campo amministrativo», spiega Giuseppe Cristofori, managing partner di Elan International, «a un'offerta spesso in eccesso di direttori in amministrazione, finanza e controllo, soprattutto di controllo industriale, si accompagna una forte richiesta di sales controller capaci di seguire, interpretare e proporre soluzioni organizzative per migliorare la marginalità di prodotti e canali». Ancora vivace resta inoltre la domanda di specialisti di imposte e tasse, anche per le continue novità introdotte dai provvedimenti legislativi, volti a ridisegnare il quadro della normativa, sia sulla tassazione diretta, che quella indiretta. Così come è forte la domanda di responsabili del processo: «I giovani talenti già esperti in lean organization ne sono un esempio eclatante», precisa Cristofori. «Ma ancor più dinamica è la richiesta di innovazione di prodotto. All'interno

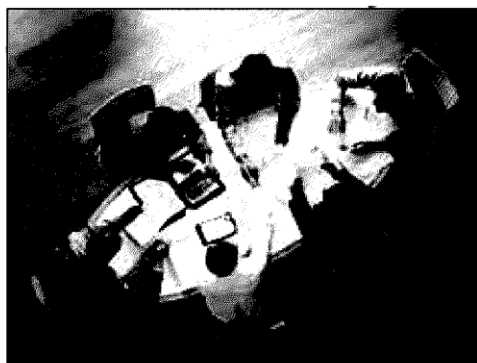
della direzione marketing si costituiscono gruppi di lavoro volti a coltivare 'scientificamente' la creatività: le variabili del marketing strategico (filosofia del prodotto, sviluppo, packaging, fascia prezzo) sono oggetti dello studio, che viene affidato a un project leader con competenze anche sulla ricerca e sull'industrializzazione».

Quanto alle aziende internazionali presenti nella Penisola, la ricerca punta in primo luogo a responsabili operation di stabilimento, di produzione, con tutti gli staff necessari (personale, controllo, logistica). «In tutti i casi è richiesta la padronanza almeno della lingua inglese ed è gradita una precedente esperienza, o almeno esposizione internazionale», conclude Cristofori.

Manager per accelerare sull'export. I racconti delle aziende confermano questi trend. Antonio Foresti, amministratore delegato Jcoplastic, azienda con sede a Battipaglia (Sa) che produce e esporta in tutta Europa contenitori in materie plastiche per l'ecologia, l'agricoltura e l'industria, conferma che anche nel Mezzogiorno vi sono difficoltà nel coprire alcune figure strategiche per le aziende. «Oggi facciamo fatica a reperire tecnici diplomati o ingegneri, ma il profilo davvero introvabile è il commerciale estero, chiamato a relazionarsi con aziende nei Paesi stranieri, conoscere le lingue, mostrare predisposizione alla vendita ed essere in grado di presentare il prodotto e l'immagine dell'azienda». Un professionista multiforme, dunque, che deve anche essere dotato di competenze nelle materie specifiche del commercio estero, come incoterms, sistemi di pagamento, questioni doganali. «I candidati che abbiamo vagliato solitamente mostrano una preparazione umanistica, ma non una specifica competenza su regolamenta-

I ruoli difficili da reperire

- Direttore Marketing Internazionale
- Responsabile di canale per il mercato italiano
- Responsabile dell'innovazione di prodotto e di processo
- Responsabile del controllo di gestione commerciale



zione e normativa del settore», lamenta Foresti. «Nonostante una buona conoscenza delle lingue straniere dal punto di vista grammaticale, inoltre, non mostrano un livello di parlato fluente per intrattenere conversazioni business con madrelingua. E soprattutto è quasi sempre assente la conoscenza del mondo dell'azienda. È una carenza del sistema universitario, che non prepara con uno specifico corso di studi questo tipo di figure per le richieste del mondo del lavoro».

Stesso discorso per Rollon, azienda di Vimercate specializzata nella produzione di componenti per la movimentazione lineare. Il direttore risorse umane Marco Viarengi indica una carenza nell'area delle vendite, «dove è difficile trovare ingegneri meccanici con esperienza nel settore, in grado di concentrare competenze diversificate: da quelle tecniche legate al prodotto (disegno, ma anche abilità di calcolo) a quelle linguistiche, come la conoscenza dell'inglese, imprescindibile per un'azienda

come la nostra che realizza più dell'80% del fatturato all'estero, unite alla capacità di essere un buon venditore».

Per favorire l'espansione commerciale anche nell'area Bric e nei paesi asiatici, Rolon sta cercando, con difficoltà, risorse locali con buona padronanza dell'inglese ed esperienza nel processo di in-

ternazionalizzazione, maturata presso grandi aziende e in diverse divisioni (commerciale, produzione e ingegneria), per svolgere da un lato attività di customer service e di supporto nei rapporti con i distributori locali, dall'altro attività di scouting e analisi del mercato in affiancamento all'export manager.

LE DIFFICOLTÀ DEL RECLUTAMENTO

Lo skill shortage di casa in ambito It

I racconti delle aziende confermano questi trend. Antonio Oriti, marketing manager di Boole Server (start up di software per la protezione dei documenti e dei dati aziendali), sottolinea la difficoltà di reperire sul mercato professionisti dell'information technology, a cominciare dai sistemisti. Un gap di cui in realtà si parla da anni, che trae la sua origine dalla scarsità di percorsi formativi ad hoc per queste figure. «Ancora più complesso è reperire personale tecnico/commerciale in grado di confrontarsi, creando una interazione propositiva, con il mercato su specifiche tematiche provenienti dalle aziende», aggiunge Oriti. Un'altra criticità rilevata dal manager nei candidati è il livello di formazione tecnico/commerciale di base «che i profili hanno acquisito a livello universitario. Da soli i libri di testo non sono sufficienti a stimolare la curiosità, la volontà, il sacrificio, la voglia di affrontare sfide sempre più complesse: ingredienti ormai indispensabili per un commerciale», conclude.

In ambito It opera anche Zero Computing. «Ricerchiamo principalmente sviluppatori e project manager con alto livello di seniority, che abbiano la capacità di lavorare su progetti complessi», spiega Fabio Confalonieri, socio fondatore. «Per gli sviluppatori richiediamo la conoscenza di vari linguaggi di programmazione, come Php, Java e anche Ruby on Rails, un ambiente di sviluppo poco diffuso in Italia, mentre per i project manager la conoscenza della



metodologia nella gestione dei progetti e dei metodi "Agile", che consentono di sviluppare rapidamente soluzioni per i nostri clienti. Per entrambi i profili, abbiamo difficoltà a trovare sul mercato in tempi brevi persone poliedriche, adeguatamente formate e dotate della necessaria esperienza, che abbinino alle buone conoscenze teoriche quelle pratiche nello sviluppo di grandi progetti. Inoltre, è necessario che i candidati siano aggiornati sulle tecnologie abilitanti in continua evoluzione e per questo abbiano voglia di continuare a imparare».

Se si fa fatica a trovare le persone giuste, secondo Confalonieri, è sopratt-

tutto perché «dall'università non escono laureati con queste competenze, spesso acquisite in proprio da studenti o appassionati, per puro interesse personale. La ricerca di queste figure attraverso i tradizionali canali web, come siti di recruiting e annunci online, spesso in passato ha prodotto l'arrivo di una montagna di cv di persone non aderenti alle nostre richieste, che richiedono un grande lavoro di scrematura», conclude. «Funziona meglio la segnalazione da colleghi del settore, la conoscenza attraverso conferenze specialistiche, ma anche LinkedIn, che negli ultimi mesi ci ha permesso di raccogliere candidature dirette di buon livello».



31 luglio 2013

Lavoro, Istat: “Disoccupazione ferma a giugno, ma tra i giovani sale al 39,1%”


di Redazione Il Fatto Quotidiano

Al punto che tra gli under 25 ci sono 642mila ragazzi alla ricerca di un lavoro. Continua a calare, invece, il numero dei disoccupati in Germania: a luglio, il totale dei senza lavoro è diminuito di 7mila unità a 2,93 milioni, contro le attese per un dato invariato.

Disoccupazione stabile a giugno, ma tra i giovani continua a peggiorare. Il dato, secondo l'**Istat**, è fermo al 12,1%, con un piccolo passo indietro su maggio, in calo di 0,1 punti percentuali, anche se resta in aumento su base annua, con un rialzo di 1,2 punti. Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) è invece salito nel periodo considerato al **39,1%**, in crescita di 0,8 punti percentuali su maggio e di 4,6 punti su base annua. Al punto che tra gli under 25 ci sono 642mila ragazzi alla ricerca di un lavoro.

Il tasso di disoccupazione **maschile** si conferma all'11,5%, lo stesso valore di maggio, che risulta il più alto dall'inizio delle serie storiche trimestrali, ovvero dal 1977. Il tasso **femminile** invece è pari al 12,9%, in diminuzione di 0,2 punti su maggio, ma in aumento di 1,0 punti su base annua. Anche il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 89mila, diminuisce dell'1,0% rispetto al mese precedente (-31mila) come non accadeva da un anno, ma aumenta dell'11% in termini tendenziali, con 307mila persone in più alla ricerca di un lavoro.

Sempre a giugno l'Istat segnala una crescita nel numero di **individui inattivi** tra i 15 e i 64 anni, in rialzo dello 0,3% in termini congiunturali (+39 mila unità) e dello 0,4% rispetto a dodici mesi prima (+51 mila). In particolare l'aumento tendenziale di coloro che non lavorano né sono alla ricerca di un posto è dovuto agli uomini (+120 mila). Continua a calare, invece, il numero dei disoccupati in **Germania**: a luglio, il totale dei senza lavoro è diminuito di 7mila unità a 2,93 milioni, contro attese per un dato invariato. Il tasso di disoccupazione è rimasto fermo al 6,8%, a ridosso dei valori minimi da due anni a questa parte.

Direttore testata online: <i>Peter Gomez</i> Negozio Abbonamenti Libri e DVD Contatti Redazione Ufficio Abbonamenti Servizio tecnico Comunicati stampa	Segui il Fatto Quotidiano  Iscriviti alla newsletter	Editoriale il Fatto S.p.A. C.F. e P.IVA 10460121006 Termini e condizioni di utilizzo 
---	---	--

Server Dedicato Level IP | Credits: Marco Canestrari

DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

Il fattore umano, unico salvagente per la «generazione perduta»

di RICARDO FRANCO LEVI

Poco meno di quattro ogni dieci. Tanti, per la precisione il 39,1 per cento, secondo i dati ancora provvisori diffusi proprio ieri e riferiti al mese di giugno, sono i giovani italiani tra i 15 e i 24 anni che non hanno un lavoro: lo 0,8 per cento in più rispetto al mese precedente, il 4,6 se si guarda ai dodici mesi appena trascorsi.

Non può stupire, dunque, che si parli di «generazione senza lavoro» e, addirittura, di «generazione perduta». Dall'Europa mediterranea all'Africa del Nord e al Medio Oriente e giù fino all'India e al Sud Est asiatico si può disegnare un «arco della disoccupazione giovanile» che comprende situazioni tra loro molto diverse ma accomunate tutte dal profondo disagio della fasce più giovani delle popolazioni. Con punte meno acute, peraltro, il fenomeno non risparmia neppure le regioni più ricche, se è vero che nei 34 Paesi ad economia di mercato dell'Ocse i giovani senza lavoro sono cresciuti quasi di un terzo negli ultimi cinque anni.

Non può, quindi, stupire che il problema della disoccupazione giovanile si sia imposto come l'urgenza numero uno nelle agende politiche ben oltre i confini italiani.

Di non minore portata, pur se meno avvertita in una stagione nella quale sopra tutte le altre risplendono le stelle di compagnie come Apple, Amazon, Google o Facebook, è un'altra realtà del mondo del lavoro: la perdita di occupazione generata dall'avvento delle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

A nessuno possono essere sfuggite le campagne di comunicazione delle banche e delle assicurazioni che hanno scelto di puntare sulla Rete. Niente più sportelli. E, quindi, molte meno persone al lavoro. Non sono più indispensabili, quanto meno nei numeri di prima.

Lo stesso vale per gli avvocati, i notai, i commercialisti e i liberi professionisti in genere. Quest'anno potrebbero arrivare a diecimila i dipendenti degli studi professionali messi in cassa integrazione. Pesa la crisi, è ovvio. Ma pesa altrettanto, se non di più, l'ormai generalizzata adozione delle nuove tecnologie. Le sentenze si trovano su Internet, i rogiti e i contratti si compilano in gran parte ripetendo modelli conservati in memoria. Certo, le nuove tecnologie aprono nuovi mondi, incentivano la nascita di nuove aziende e di interi nuovi settori

produttivi e creano nuovi posti di lavoro. Ma il saldo, tra quelli che si perdono e quelli che si trovano, è spesso negativo. Si dirà che tutto questo è già successo quando nelle fabbriche i primi robot iniziarono a sostituire gli operai nelle catene di montaggio. Oggi, però, siamo nell'era di Internet e tutto, per di più in una stagione di crisi, avviene molto più in fretta.

Per fortuna, qualche conforto e qualche indicazione, anche per noi italiani, li possiamo trarre dai numeri come quelli che cominciano a venire dall'America. Mese dopo mese, gli Stati Uniti stanno tornando a creare posti di lavoro. Sono numeri che meritano di essere letti con attenzione, non solo perché, ora che Cina, Russia, India e Brasile rallentano il loro ritmo di crescita, essi fanno sperare che la più grande economia del mondo

delle persone, dell'istruzione, delle attività per il tempo libero e l'intrattenimento.

È un segnale anche per l'Italia. Dall'economista americano William Baumol abbiamo imparato ormai da molti anni che per eseguire un quartetto di Mozart occorrono lo stesso tempo e lo stesso numero di musicisti oggi come nel diciottesimo secolo. Un'osservazione solo apparentemente banale per evidenziare come il ricorso alla tecnologia per diminuire il numero dei lavoratori necessari per una specifica produzione trovi un limite nelle attività nelle quali il fattore umano è insostituibile.

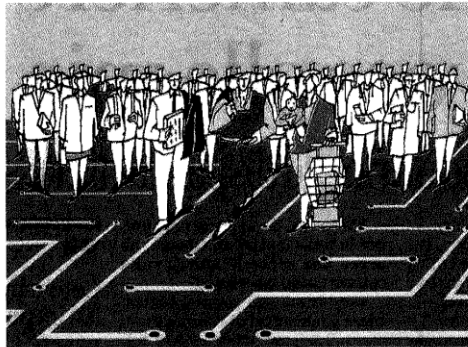
Cosa che, se vale per Mozart, per l'opera o per il teatro (ma pure per il cinema, a giudicare, nei titoli di coda, dai

lunghe elenchi delle persone che concorrono alla realizzazione di un film) vale altrettanto per quei campi, come la sanità, la cura delle persone con gli anziani e i disabili in prima linea, l'istruzione, la tutela del patrimonio artistico e culturale e del territorio, nei quali non è possibile prescindere dalla componente umana e che sono, per questo, più «al riparo» dall'effetto di distruzione

dell'occupazione che le nuove tecnologie portano con sé.

Sono tutte attività delle quali, peraltro, la società italiana ha un bisogno estremo. Vuol dire che dobbiamo trascurare i settori a più alta tecnologia, che non dobbiamo aumentare, e di molto, i nostri investimenti nella ricerca, che dobbiamo rinunciare a portare tutta l'innovazione possibile nelle tradizionali produzioni del made in Italy? Tutt'altro. Sarebbe stupido anche il solo pensarlo. Vuol dire semplicemente che c'è una larga fetta dell'economia nella quale la risposta ai bisogni profondi della società si sposa con una preziosa, robusta e ineliminabile componente di lavoro. È bene non dimenticarlo quando si cercano le ricette per curare il male della disoccupazione, in particolare di quella giovanile. La flessibilità dei contratti non basta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DORIANO SOLINAS

possa aiutarci tutti ad uscire dai guai (il ministro Saccomanni, che è uomo prudente ma notoriamente arguto, ha detto che si comincia a vedere la luce in fondo al tunnel e che questa volta non dobbiamo temere che sia un treno che sta per venire addosso), ma anche perché gli Stati Uniti sono molto spesso il luogo dove per primo si consolidano tendenze che poi si estendono al resto del mondo.

Più che dai settori della produzione, la nuova occupazione americana sta venendo dai servizi: da quelli a più alto contenuto professionale e tecnologico che sentono il vento della ripresa e da quelli, tradizionalmente aperti a lavori meno qualificati, della ristorazione e del commercio al dettaglio. Ma non soltanto da questi.

A contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro sono anche i comparti della sanità e della cura

Prime valutazioni dei giuslavoristi sul pacchetto del governo per ridare ossigeno alle aziende

Lavoro, misure deboli per rilanciare l'occupazione

Pagine a cura
DI SIMONA D'ALESSIO

Le agevolazioni all'occupazione, che dovrebbero rendere appetibili le assunzioni grazie agli sgravi fiscali e contributivi, sembrano, però, alquanto insufficienti ad arginare la condizione (drammatica) dei giovani, in Italia: uno su tre, infatti, non ha un posto. Tutto sommato, appaiono utili i minori vincoli alla sottoscrizione di un secondo contratto a tempo determinato.

Permangono, poi, criticità sul «rito Fornero», il procedimento «rapido» (contenuto nella riforma del mercato del lavoro, legge 92/2012, varata dal Parlamento nel giugno dell'anno precedente) che trova applicazione relativamente alle controversie che hanno ad oggetto i licenziamenti, limitatamente alle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 300/70 (lo Statuto dei lavoratori).

E, a seguire, la macchina giudiziaria del nostro paese continua a essere eccessivamente lenta (e oberata da un arretrato arduo da smaltire) per gestire il contenzioso in qualunque materia, laddove negli stati Ocse l'Italia vanta ben 3.358 cause ogni 100 mila abitanti, a fronte di una media di 2.738.

Gli avvocati esternano valutazioni sulle più recenti misure varate dal governo di Enrico Letta per affrontare il tema occupazione, a pochi giorni dall'allarme lanciato, nel corso di un'audizione in Senato, dall'associazione dei giuslavoristi: la «liberalizzazione» del contratto a termine, sostiene il presidente **Fabio Rusconi**, già oggetto di una «stratificazione continua di interventi modificativi», rischia di incrementare ul-

teriormente il contenzioso lavoristico.

Nel contempo, puntualizza in maniera un po' provocatoria **Oscar Podda**, socio fondatore dello **studio Nunziante Magrone** e responsabile della sede di Milano, a proposito del cosiddetto «processo breve» per l'impugnazione dei licenziamenti privi di giusta causa, «non credo che sia brillante cercare di risolvere con la procedura i problemi di sostanza, ovvero il persistere della tutela cosiddetta reale ex art. 18. Il risultato, di solito, è arrivare a peggiorare il processo con l'illusione che la velocità sia sintomo di qualità», incalza, spiegando che, alla fine, accade che «i problemi rimangano insoluti».

Non si discosta di molto il pensiero di **Michele Bignami**, socio e responsabile del dipartimento lavoro di **Nctm**. «Ritengo che l'introduzione del procedimento speciale potrebbe avere l'effetto opposto a quello desiderato: ritardare i tempi, invece di abbreviarli. Inoltre, c'è da considerare che su questa tematica incombono numerose incertezze che potrebbero rendere più complessa l'attuale situazione».

Il legale è convinto che fosse «effettivamente necessario» applicare dei correttivi alla riforma di Elsa Fornero, in particolare per quanto riguarda le norme relative all'apprendistato e ai contratti a termine. Tuttavia, «probabilmente ci vorrebbe un'ulteriore, maggiore chiarezza sulla definizione di «manifesta sussistenza» delle ragioni economiche, per quanto

riguarda i licenziamenti economici. Su quest'ultimo punto, peraltro, dubito che il legislatore abbia la volontà, o la forza politica, di un chiarimento, posto che l'attuale formulazione costituisca un difficile punto di incontro tra le diverse forze politiche». E, citando la recente reintroduzione dell'obbligatorietà della mediazione (nel decreto del Fare), alla quale si definisce «non concettualmente contrario», osserva come «ad oggi non ha dato gli esiti attesi. Nel diritto del lavoro, ad esempio, dove il tentativo obbligatorio di conciliazione è stato abolito qualche anno fa e poi, con la legge 92/2012 reintrodotta, non ha mai prodotto i risultati sperati».

Globalmente, s'inserisce **Marco Maniscalco**, socio dello studio legale **Bonelli Erede Pappalardo**, il «pacchetto lavoro» varato dall'esecutivo costituisce «un piccolo passo avanti per dare risposte all'emergenza disoccupazione», nonostante ciò è convinto che gli sforzi di palazzo Chigi «difficilmente potranno essere visti da un imprenditore, specie straniero, come portatori di elementi di novità e semplificazione del sistema giuslavoristico tali da indurlo ad investire in Italia. A tal fine, sono necessari interventi più forti e di impatto, eventualmente anche di carattere sperimentale e temporaneo, ad esempio riducendo tempi e costi di una eventuale «way out» dell'azienda, qualora» l'insediamento produttivo estero nei nostri confini «non abbia successo».

Per l'avvocato, inoltre, gli incentivi «per l'assunzione a tempo indeterminato, soprattutto quelli per la componente giovanile, sono subordinati al ricorrere di condizioni restrittive che ne circoscri-

vono la portata», così come «le assunzioni a termine senza causale restano per legge limitate a periodi massimi di 12 mesi, mentre l'estensione fino a 36 mesi è condizionata ad accordi sindacali e quindi, verosimilmente, avrà contenuta applicazione». Infine, non sembrano delle migliori quelle stabilite per il lavoro a chiamata (il job on call) che, conclude il professionista, «viene penalizzato con l'introduzione di vincoli quantitativi», per un massimo 400 giornate di attività nel corso di un triennio.

—© Riproduzione riservata—

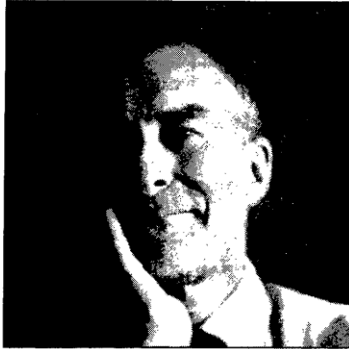
Supplemento a cura
di **ROBERTO MILIACCA**
rmiliacca@class.it

Le modifiche del governo letta alla legge 92/2012

CAUSA DEI CONTRATTI A TERMINE	Il «pacchetto lavoro» (decreto 76/2013) approvato dal governo di Enrico Letta dispone che per le assunzioni senza causale basta l'intesa aziendale per individuare nuove ipotesi, aggiuntive a quella del primo contratto prevista dalla legge di Elsa Fornero
RIASSUNZIONI	Si riduce l'intervallo fra un rapporto a tempo determinato e l'altro: le riassunzioni potranno avvenire dopo 10 giorni (anziché 60) e dopo 20 giorni (anziché 90) dalla scadenza del precedente contratto a termine di durata fino a sei mesi, o superiore
LAVORO A CHIAMATA	Le novità sono tre: la proroga dell'efficacia dei vecchi contratti, quelli vigenti al 18 luglio 2012 (prima della riforma Fornero), che slitta a fine anno (la prima scadenza era fissata per il 17 luglio 2013), poi la previsione dell'attenuante in tema di sanzioni per la mancata comunicazione preventiva della chiamata al lavoro (le nuove modalità sono entrate in vigore il 3 luglio), ossia l'inapplicabilità della sanzione da 400 a 2.400 euro nel caso in cui dagli adempimenti contributivi risulti la volontà di non occultare la prestazione. La terza modifica è la definizione di un limite di chiamata al lavoro del personale «intermittente», ovvero 400 giornate di effettiva attività nell'arco di tre anni solari: nell'eventualità del superamento, scatta la sanzione della conversione del rapporto a tempo indeterminato
LAVORO ACCESSORIO	Il nuovo testo abroga ogni riferimento alla «natura meramente occasionale» dell'istituto: in tal modo, si chiarisce definitivamente che l'unico parametro di riferimento per giudicare la legittimità del ricorso a tale genere di prestazioni è il rispetto dei «vigenti limiti economici di legge». Inoltre, l'attuale governo intende, con successivo decreto ministeriale del dicastero del welfare, disciplinare specifiche condizioni (modalità e importi dei «voucher», orari per le prestazioni accessorie ecc.) per quanto attiene ai servizi resi da soggetti disabili, detenuti, tossicodipendenti o fruitori di ammortizzatori sociali
CONVALIDA DIMISSIONI	La riforma Fornero ha voluto la procedura obbligatoria di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto per contratti di lavoro subordinato (ovvero per i dipendenti). Il decreto governativo stabilisce che si applica, «in quanto compatibile, anche a lavoratrici e lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e con «contratti di associazione in partecipazione»



Fabio Rusconi



Oscar Podda



Michele Bignami



Marco Maniscalco



La riforma. Stanziati 794 milioni per l'accesso al mercato degli under29 – Oggi il via libera al Senato

Più risorse per assumere i giovani

Proroghe per le start up – Più leggeri i limiti al lavoro intermittente

Claudio Tucci

Termini perentori per fruire del nuovo incentivo temporaneo per l'assunzione di giovani tra i 18 e 29 anni, che sarà riconosciuto dall'Inps; entro il 30 settembre dovranno essere adottate le linee guida sull'apprendistato (e le novità non avranno più limiti temporali e riguarderanno tutte le imprese, non solo le pmi); le pause per i rinnovi dei contratti a tempo determinato tornano a 10 e 20 giorni; e, altra novità, nella durata dei 12 mesi del primo rapporto a termine "a causale" è ricompresa anche l'eventuale proroga.

L'Aula del Senato ha praticamente terminato l'esame degli emendamenti (ne mancano solo tre sui quali è atteso il parere della commissione Bilancio). Il voto finale sul testo slitta quindi a oggi (il Dl dovrà poi andare alla Camera). Governo e maggioranza hanno confermato l'impianto complessivo del decreto; le poche modifiche licenziate da palazzo Madama hanno solo apportato alcuni chiarimenti normativi. È arrivato anche l'ok a un emendamento che dispone lo stop alla pubblicità per le sigarette elettroniche (come già avviene per le "bionde" e gli altri tabacchi lavorati); e «l'esecutivo - evidenzia la senatrice Rita Ghedini (Pd) «ha approvato un ordine del giorno in cui si impegna a rifinanziare la cassa in deroga».

La partita sui contratti più flessibili in vista di «Expo 2015» è stata rinviata a un accordo tra le parti, che dovrà arrivare entro metà settembre; e anche la richiesta di allargare fino ai giovani di 35 anni il nuovo incentivo per le assunzioni (decontribuzione con un tetto mensile di 650 euro) è stata stoppata. Forse verrà affrontata più avanti con la nuova riprogrammazione dei fondi Ue 2014-20. Per problemi di copertura finanziaria è stato pure deciso

LE ALTRE NOVITÀ

Al via la struttura di missione, prevista dall'art. 5 del Dl, che servirà a promuovere i centri dell'impiego e la Garanzia giovani

di far rimanere al 50% (anziché farla salire al 70%) la dote Aspi per le aziende che assumono disoccupati; e l'auspicato taglio al cuneo fiscale ormai è rimandato a settembre nell'ambito della legge di stabilità. Del resto il Dl lavoro è «solo una tappa di un percorso che deve ancora essere compiuto e che è destinato a segnare i prossimi anni», evidenzia il sottosegretario al Lavoro, Jole Santelli.

Il piatto forte di queste prime misure sul lavoro è senza dubbio

l'incentivo alle assunzioni dei giovani tra i 18 e i 29 anni. Il governo ha stanziato, fino al 2016, 794 milioni (di cui 500 solo per le regioni del Sud). I giovani devono essere privi di impiego retribuito da almeno sei mesi o privi di diploma di scuola media superiore o professionale. È stata cancellata invece la terza condizione prevista inizialmente, quella cioè di vivere solo o con più persone a carico.

Tra le altre novità approvate ieri un emendamento dei relatori, Maria Grazia Gatti (Pd) e Salvatore Sciascia (Pdl) che cancella l'intero articolo 6 del Dl sulla sussidiarietà integrativa degli istituti professionali; si prolungano di un anno gli incentivi previsti per le start up innovative, fino al 2016. Si alleggeriscono i limiti sul lavoro a chiamata ma solo per i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, e c'è l'ok a 5,5 milioni in più dal 2014 per favorire l'attività lavorativa dei detenuti. È saltata invece la proposta di fissare a Torino la sede dell'Autorità per i trasporti (sarà riproposto nel decreto del fare). Ieri poi si è insediata ufficialmente la struttura di missione, prevista dall'articolo 5 del Dl, che servirà a promuovere i centri per l'impiego e la Garanzia giovani: «Sarà l'elemento propulsore del decreto», commenta il ministro Enrico Giovannini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le misure principali

INCENTIVI ASSUNZIONI

L'agevolazione scatta per i giovani tra i 18 e i 29 anni. I ragazzi devono essere privi di un impiego retribuito da sei mesi o privi di diploma di scuola superiore. L'incentivo consiste in una *decontribuzione con un tetto mensile di 650 euro*.

BONUS ASPI

Al datore che, senza esservi tenuto, assume a tempo indeterminato un disoccupato è concesso un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe comunque stata corrisposta al lavoratore.

APPRENDISTATO

Entro il 30 settembre vanno emanate le linee guida sull'apprendistato professionalizzante. Le novità non avranno più limiti temporali e, soprattutto, riguarderanno tutte le imprese, non solo le pmi.

CONTRATTI A TERMINE

Gli intervalli per i rinnovi tornano a 10 e 20 giorni, dopo che la legge Fornero li aveva allungati a 60 e 90. Un'altra novità è che nei 12 mesi di durata del primo contratto "acausale" è ricompresa l'eventuale proroga.

SOCIAL CARD

Per ridurre la povertà assoluta nel Mezzogiorno si sperimenta l'estensione della nuova social card a tutti i territori meridionali che non siano stati già interessati dall'intervento. Si stanziavano 167 milioni.

FONDO LAVORO DISABILI

Si incrementa di 10 milioni per il 2013 e di 20 milioni per il 2014 il fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Si introducono norme ad hoc per i datori per garantire ai disabili la piena uguaglianza con gli altri lavoratori.



Finanziamento agevolato fino a 2,1 milioni per azienda - Le risorse complessive salgono da 658 a 844 milioni

Ricerca, 300 milioni alle imprese

Sbloccata la prima parte del Fondo crescita: il 60% è riservato alle Pmi

Trecento milioni alle imprese per la ricerca. È la benzina che il governo prova a inserire nel sistema produttivo sbloccando una prima tranche del Fondo per la crescita sostenibile, creato con il primo decreto crescita del governo Monti.

Il decreto firmato dal ministro dello Sviluppo economico Flavio Zanonato prevede che i fondi siano distribuiti in forma di finanziamento age-

volato, fino a un massimo di 2,1 milioni per progetto. Sono possibili aggregazioni mediante contratti di rete, consorzi o accordi di partenariato. Una quota pari al 60% è riservata alle Pmi. Intanto il Fondo crescita sostenibile, nel complesso, è salito da 658 a 844 milioni: nei prossimi mesi sarà decisa la destinazione dei 544 milioni restanti.

Carmine Fotina ▶ pagina 3

Innovazione, 300 milioni alle imprese

Sbloccata la prima tranche del Fondo crescita sostenibile - Da decidere la destinazione di altri 544 milioni

Carmine Fotina
ROMA

Trecento milioni per progetti di ricerca e sviluppo. È la benzina che il governo prova a inserire nel sistema produttivo sbloccando in questi giorni il Fondo per la crescita sostenibile, creato con il primo decreto crescita del governo Monti attraverso l'abrogazione di 43 norme di incentivazione nazionali.

Dopo un lungo iter, è stata predisposta la bozza del decreto firmato dal ministro dello Sviluppo economico Flavio Zanonato e ora alla Corte dei conti per la registrazione. I 300 milioni sono una quota consistente del Fondo che tra risorse del vecchio Fit (Fondo innovazione tecnologica) e norme già abrogate ha una consistenza di 657,81 milioni, a cui si aggiungeranno 186,48 milioni, già impegnati e in attesa della disponibilità di cassa per il versamento, per una disponibilità complessiva di 844,29 milioni. Sbloccati i primi 300 milioni, nei prossimi mesi lo Sviluppo economico si concentrerà sulla restante quota di 544 milioni, probabilmente mediante procedure negoziali con grandi imprese.

Il decreto prevede invece che le agevolazioni siano concesse sulla base di una procedura valutativa con procedimento a "sportello". In pratica, le imprese avranno diritto alle agevolazioni esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili. Le cifre in gioco, considerando che il plafond è al momento limitato a 300 milioni, sembrano privilegiare più l'entità dei progetti che

la loro numerosità. Il "bonus" è in forma di finanziamento agevolato, fino a un massimo di 2,1 milioni per impresa. Una quota pari al 60% è riservata ai progetti di ricerca e sviluppo proposti dalle micro, piccole e medie imprese e dalle reti di imprese, a condizione che queste imprese rappresentino la maggioranza dei proponenti. Il 25% di questa riserva, poi, è a sua volta destinato alle micro e piccole imprese.

Il via libera alla prima tranche del Fondo è arrivato dopo diverse ipotesi di studio, anche frutto di divergenti scuole di pensiero rappresentate da diversi tecnici dello stesso ministero. A conti fatti, lo Sviluppo economico adesso sembra percorrere due strade: da un lato gli strumenti per le startup innovative (varati con il decreto crescita 2.0), dall'altro strumenti di incentivazione più vecchio stile, seppure fortemente ancorati al tema dell'innovazione.

I 300 milioni sono destinati a imprese industriali, di trasporto, dell'agroindustria, artigiane, centri di ricerca. Sono possibili progetti congiunti, fino a 3 Pmi, mediante contratti di rete, consorzi o accordi di partenariato (e in questi casi possono partecipare anche organismi di ricerca). I progetti possono arrivare fino a 3 milioni di spese ammissibili, delle quali agevolabili il 70% per le piccole imprese (fino a 2,1 milioni), il 60% per le medie e il 50% per le grandi. Per rientrare nei benefici, è necessario prevedere attività di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale per la realizza-

zione di nuovi prodotti, processi o servizi e per il miglioramento degli stessi, tramite sette categorie tecnologiche: informazione e comunicazione; nanotecnologie; materiali avanzati; biotecnologie; fabbricazione e trasformazione avanzate; spazio; tecnologie per realizzare il programma Ue Horizon 2020.

Quanto al termine di apertura e le modalità per la presentazione delle domande, bisognerà attendere un successivo provvedimento della direzione generale del ministero. Ad ogni modo, i progetti devono prevedere spese ammissibili comprese tra 800 mila e 3 milioni di euro, avere una durata di almeno un anno e mezzo e massimo 36 mesi (possibile una sola proroga annuale per l'ultimazione) e devono essere avviati successivamente alla domanda di agevolazione, e comunque non oltre tre mesi dalla data del decreto di concessione. Se sono presentati congiuntamente da più soggetti, è necessario che ogni proponente sostenga almeno il 10%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CREDITO AGEVOLATO
 Riserva del 60%
 per Pmi e microimprese
 Il «bonus» per singola
 azienda può arrivare
 fino a 2,1 milioni



Horizon 2020

È il nome del nuovo programma dell'Unione europea indirizzato al finanziamento della ricerca e dell'innovazione, compito affidato finora al Programma Quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico, al Programma Quadro per la Competitività e l'Innovazione (Cip) e all'Istituto Europeo per l'Innovazione e la Tecnologia (Eit). Al centro della strategia Europa 2020 c'è l'obiettivo di portare la spesa per ricerca e sviluppo al 3% del Pil entro il 2020



Le vie della ripresa

INCENTIVI ALLE IMPRESE

Le regole
 La procedura valutativa sarà a «sportello» fino all'esaurimento delle risorse

Il plafond per l'industria
 Alla dote iniziale di 658 milioni individuata dal Dl crescita si aggiungeranno 186 milioni

Criteri di accesso. Per le Pmi possibile anticipo del 25% a fronte di garanzie

Il tasso agevolato può scendere fino allo 0,8%

ROMA

Il tasso agevolato potrà scendere fino allo 0,8 per cento. Il decreto dello Sviluppo economico spiega nel dettaglio le condizioni di agevolazione: il finanziamento può avere una durata massima di 8 anni, oltre un possibile periodo di preammortamento della durata massima di 3 anni dalla data del decreto di concessione. Il rimborso dovrà avvenire secondo un piano di ammortamento a rate semestrali costanti.

Il dm spiega che il tasso agevolato è pari al 20% del tasso di riferimento, in vigore alla data di concessione delle agevolazioni, fissato sulla base di quello stabilito dalla Commissione europea. E comunque, come detto, il tasso non potrà inferiore allo 0,8 per cento. Le agevolazioni non saranno cumulabili con altre incentivi per le stesse spese, inclusi quelli in regime "de minimis". Solo per gli organismi di ricerca, i benefici possono essere concessi, su richiesta, nella forma del contributo diretto, per

SPESA AMMISSIBILI

Nella lista attrezzature produttive, personale, consulenza, materiali Erogazioni in 5 tranches, entro 60 giorni dai Sal una percentuale delle spese ammissibili pari al 25 per cento.

Criteri di valutazione

Le domande arriveranno alla fase istruttoria (per la quale sarà selezionato un soggetto gestore) solo se i dati dell'ultimo bilancio dimostreranno la capacità di rimborsare il finanziamento. Dopo questo primo filtro, si valuteranno, tramite punteggi, le caratteristiche del soggetto proponente e la fattibilità tecnica del progetto; la sostenibilità economico-finanziaria (ad esempio il rapporto tra mezzi propri e passivo); la qualità tecnica (rilevanza e originalità dei risultati attesi eccetera); l'impatto del progetto nel settore di riferimento.

Spese ammissibili

Vengono individuate cinque ca-

tegorie di spese ammissibili. Si parte con il personale dipendente, o in rapporto di collaborazione con contratto a progetto, con contratto di somministrazione, oppure - nel caso di tecnici e ricercatori - anche titolare di assegno di ricerca. Escluse le spese del personale con mansioni amministrative, contabili e commerciali. Sono ammissibili anche gli strumenti e le attrezzature produttive; i servizi di consulenza, ad esempio per ottenere brevetti; i materiali utilizzati e le spese generali derivanti direttamente dal progetto di ricerca, calcolate sulla base del rapporto tra il valore complessivo delle spese generali e quello delle spese per il personale.

I tempi

Il soggetto gestore, che dovrà essere individuato tramite gara, comunicherà al ministero i risultati delle istruttorie entro 90 giorni dalla ricezione delle domande. A quel punto, in caso di esito positivo, lo Sviluppo economico dovrà adottare entro altri 30 giorni il decreto di concessione, in cui dovranno essere specificati il piano degli investimenti, le spese ammissibili, l'ammontare delle agevolazioni concedibili, gli impegni a carico dell'impresa beneficiaria. Quanto alle erogazioni, dovranno avvenire in un massimo di 5 tranches. Solo per le Pmi, la prima erogazione può arrivare come anticipo nel limite del 25%, ma sarà necessario presentare fidejussione bancaria o polizza assicurativa oppure avvalersi di un apposito strumento di garanzia del ministero, al quale contribuire in quota parte. Le erogazioni scatteranno entro 60 giorni dalla ricezione dello stato di avanzamento (Sal), fatta eccezione per il 10% del totale, che arriverà a saldo (entro 6 mesi). Spetterà al ministero, e a non al soggetto gestore, effettuare accertamenti sull'effettiva realizzazione di ciascun progetto, pena la revoca delle agevolazioni.

C.Fo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN CIFRE

8 anni

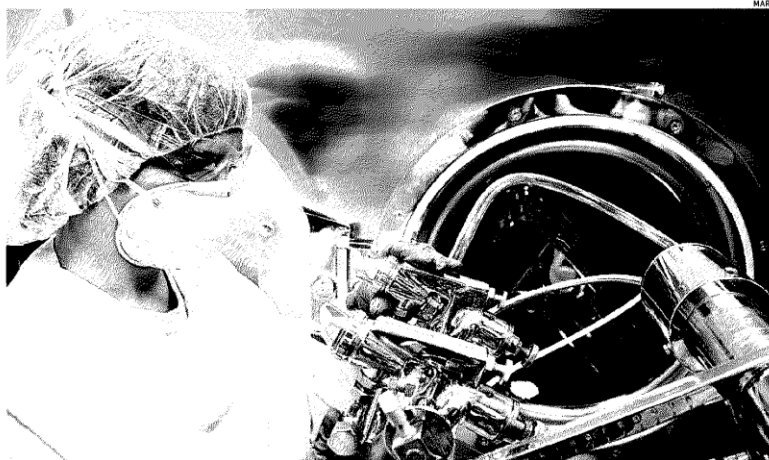
La durata del finanziamento
 È una delle condizioni di agevolazione. Possibile un periodo di preammortamento di tre anni

5

Le tranches
 L'erogazione del finanziamento dovrà avvenire in un massimo di cinque tranches

60 giorni

I tempi di erogazione
 Il pagamento scatterà entro due mesi dalla ricezione dello stato di avanzamento lavori (Sal)



Le regole del decreto dello Sviluppo

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



PMI

Spazio anche alle microimprese
Una quota pari al 60% è riservata ai progetti di ricerca e sviluppo proposti dalle micro, piccole e medie imprese e dalle reti di imprese, a condizione che queste imprese rappresentino la maggioranza dei proponenti. Il 25% di questa riserva, poi, è a sua volta destinato alle micro e piccole imprese

LA RISERVA

60%



SPESE AMMISSIBILI

Agevolabile il 70% per i piccoli
I progetti possono arrivare fino a 3 milioni di spese ammissibili, delle quali agevolabili il 70% per le piccole imprese (fino a 2,1 milioni), il 60% per le medie e il 50% per le grandi. Nella lista delle spese ammissibili rientrano attrezzature produttive, personale, consulenza, materiali, spese generali derivanti dal progetto

LIMITE MASSIMO

3 milioni



FINANZIAMENTO

La riduzione
Il tasso agevolato è pari al 20% del tasso di riferimento, in vigore alla data di concessione delle agevolazioni, fissato sulla base di quello stabilito dalla Commissione Ue. E comunque, non potrà inferiore allo 0,8 per cento. Le agevolazioni non saranno cumulabili con altre incentivi per le stesse spese, inclusi quelli in "de minimis"

TASSO MINIMO

0,8%



Crescono fiducia e produzione delle imprese.

Le retribuzioni battono l'inflazione: +1,5%

Una conferma dei deboli segnali di ripresa economica: l'indice del clima di fiducia delle imprese italiane cresce a 79,6 da 76,4 di giugno. L'ottimismo sale in tutti i settori economici: dalle imprese manifatturiere e di costruzione, a commercio e servizi. Confindustria: produzione +0,2% a luglio

MILANO - I timidi segnali di rimbalzo dell'economia, che secondo l'Ocse in Italia dovrebbe trovare la via della crescita a partire dall'autunno, raccolgono riscontri anche nelle impressioni degli imprenditori. Secondo la rilevazione dell'Istat, infatti, a luglio è risultato in crescita il clima di fiducia delle imprese italiane, che sale a 79,6 punti dai 76,4 di giugno. L'aumento dell'indice complessivo riflette il miglioramento della fiducia diffuso in tutti i settori economici oggetto di indagine: dalle imprese manifatturiere e di costruzione, a quelle del commercio al dettaglio e dei servizi di mercato.

E a giugno crescono anche le retribuzioni contrattuali orarie, in aumento dello 0,2% su base mensile e dell'1,5% sull'anno, in lieve risalita dall'1,4% di maggio. Gli stipendi, quindi, crescono più dell'inflazione che ha giugno avere fatto registrare un +1,2%: un sorpasso dovuto più alle retribuzioni che alla discesa dei listini prezzi.

Tornando all'indice del clima di fiducia delle imprese manifatturiere - annota l'Istat - aumenta, passando da 90,5 di giugno a 91,7. I giudizi sugli ordini e le attese di produzione migliorano (da -39 a -37 e da -2 a 0, i rispettivi saldi); il saldo relativo ai giudizi sulle scorte di magazzino passa da 1 a 0. Anche guardando ai raggruppamenti principali di industrie, l'analisi dell'Istituto di Statistica indica un miglioramento diffuso della fiducia: nei beni di consumo da 91,3 a 92,8, nei beni intermedi da 89,8 a 90,8 e nei beni strumentali da 91,1 a 92,5.

CLIMA DI FIDUCIA DELLE IMPRESE

Gennaio 2007-luglio 2013, indici destagionalizzati base 2005=100



Anche il settore edile, messo alle corde dalla crisi economica, pare recuperare la speranza: l'indice del clima di fiducia delle imprese di costruzione sale da 71,1 di giugno a 76,5. Migliorano sia i giudizi sugli ordini o piani di costruzione sia le attese sull'occupazione (i saldi aumentano da -56 a -52 e da -27 a -20,

rispettivamente). Quanto ai servizi di mercato, il dato passa da 70,7 a 75,6. Particolare la situazione del commercio al dettaglio, dove il clima di fiducia sale da 80,9 di giugno a 82,1. L'indice diminuisce nella grande distribuzione (da 80,0 a 73,0) e aumenta nella distribuzione tradizionale (da 84,7 a 90,8): la crisi ha spostato molto i consumi verso la grande distribuzione, che ha retto meglio per quanto riguarda le vendite e in particolare nei suoi segmenti *discount*.

Che il vento stia leggermente cambiando emerge anche dai dati di Confindustria. Secondo il Centro Studi di viale dell'Astronomia, la **produzione industriale** registra un incremento dello 0,2% su giugno. Lo scorso mese è stato stimato un aumento dello 0,4% su maggio. In luglio la distanza dal picco di attività pre-crisi (aprile 2008) si attesta comunque ancora a -24,5%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA