



Notiziario

Settembre 2013

Università



Il Sole 24 Ore – [Piccoli passi per gli atenei italiani](#)



Italia Oggi – [Le libere professioni piacciono](#)



Corriere della Sera – [Master. Arriva il dottorato industriale](#)



Italia Oggi – [Specializzandi, si cambia](#)

Lavoro



Il Sole 24 Ore – [Alternanza scuola-azienda, Italia ultima](#)



Corriere della Sera – [Srl semplificate a un euro: attive solo quattro su dieci](#)



Corriere della Sera – [Neolaureati e tirocini. I piani delle multinazionali](#)

Economia



La Repubblica – [Istat: "Pil giù del 2,1% annuo" Crolla la spesa delle famiglie](#)

Approfondimenti



Nuovi Lavori – [Gli incentivi all'assunzione nel decreto lavoro](#)



La Voce – [La carta d'identità delle competenze](#)



Nuovi Lavori – [Quattro misure immediate per i giovani senza lavoro](#)

Il Qs World University Rankings. Tra le prime 800 università ci sono 26 italiane: in 14 migliorano il punteggio

Piccoli passi per gli atenei italiani

ROMA
Dal QS World University Rankings giungono una buona e una cattiva notizia per la nostra istruzione universitaria. La buona è che 14 dei 26 atenei italiani presenti tra i primi 800 della celebre graduatoria internazionale migliorano la loro

LA GRADUATORIA

In testa il Mit di Boston davanti ad Harvard e Cambridge. La prima delle nostre è Bologna che sale al 188esimo posto

posizione in classifica. La cattiva è che per trovare la prima università tricolore bisogna comunemente scendere al 188esimo posto, occupato da Bologna.

Anche nel 2013 l'Alma mater del capoluogo emiliano si conferma infatti la migliore università italiana. Guadagnando sei posizioni rispetto al 2012 quando era

194esima. A completare la top five di casa nostra ci sono La Sapienza di Roma (che sale dal 216 al 196esimo posto), il Politecnico di Milano (ora 230esimo, lo scorso anno era al posto 244), la Statale di Milano (che dalla 256esima posizione passa al 235esimo) e l'università di Pisa (che da 314esima diventa 259esima).

Nel complesso sono 26 gli atenei tricolori censiti tra i primi 800. Con quattro new entry: Milano Bicocca, Roma tre, Università studi di Brescia e Verona. Come detto in 14 hanno fatto registrare un avanzamento di classifica nella qualità della ricerca. I miglioramenti più significativi sono riscontrabili in due criteri dei sei che compongono la ricerca, quelli che misurano attraverso un sondaggio globale, l'opinione degli accademici (62.094 partecipanti) e dei datori di lavoro/recruiter internazionali (27.957 partecipanti).

Passando al top ranking mondiale in testa si conferma lo stesso terzetto dello scorso anno.

Con il Mit di Boston che precede ancora una volta le inglesi Harvard e Cambridge. Gli Stati Uniti continuano a farla da padrone con 11 atenei presenti tra le prime 20 anche se gli effetti della crisi finanziaria del 2008 hanno fatto sentire i loro effetti sul sistema di istruzione americano. Delle 83 università presenti tra le top 400, 64 sono scese in classifica rispetto al 2007. Un trend opposto si è verificato per i 62 atenei asiatici inclusi nelle prime 400: nel 70% dei casi hanno infatti migliorato la loro posizione in classifica. Anche se nessuna è riuscita a entrare nella top 20. Tant'è che la migliore è la National University of Singapore al 24esimo posto.

Nel commentare i dati relativi all'Italia il direttore della Qs Intelligence Unit, Ben Sowter, ha dichiarato: «Nonostante la crisi economica, l'Italia è un Paese dove esistono eccellenze straordinarie nell'ambito dell'insegnamento e della ricerca universitaria. Per essere fortemente competitiva - ha aggiunto lo stesso

Sowter - l'Italia deve dotarsi di un "sistema Paese" che sostenga la genialità e il talento, incrementi e razionalizzi gli investimenti nella ricerca e concentri le risorse in pochi e selezionati poli di eccellenza, come avviene Inghilterra, Francia, Germania e in Cina».

Per il presidente del Consiglio universitario italiano, Andrea Lenzi, il nostro è «un risultato positivo nonostante i tagli alle risorse che da anni colpiscono l'università italiana che, sebbene l'apparente scarsa attenzione dedicata alla innovazione ed alla alta formazione da parte della politica, ha mantenuto ed addirittura migliorato le sue performance in questa lista di ranking. D'altra parte - ha spiegato Lenzi - anche nei recenti dati della Vqr, gestita dall'Anvur, la valutazione del confronto internazionale della università italiana aveva dimostrato l'ottimo risultato della nostra ricerca nei campi tecnologici e bio-medici».

Eu. B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La classifica mondiale delle università

LE PRIME 10 AL MONDO

2013	2012	Università
1	1	Massachusetts Institute of Technology (MIT) - (Usa)
2	3	Harvard University (Usa)
3	2	University of Cambridge (Regno Unito)
4	4	UCL (University College London) (Regno Unito)
5	6	Imperial College London (Regno Unito)
6	5	University of Oxford (Regno Unito)
7	15	Stanford University (Usa)
8	7	Yale University (Usa)
9	8	University of Chicago (Usa)
10=	10	California Institute of Technology (Caltech) - (Usa)
10=	9	Princeton University (Usa)

LA POSIZIONE DELLE ITALIANE

2013	2012	Università	2013	2012	Università
188	194	Università di Bologna (Unibo)	451-460	451-500	Università Cattolica del Sacro Cuore
196=	216	Sapienza - Università di Roma	451-460	501-550	Università degli Studi di Genova
230=	244	Politecnico di Milano	491-500	-	Università degli Studi Milano-Bicocca
235	256=	Università degli Studi di Milano	501-550	501-550	Università degli Studi di Siena (Unisi)
259	314	Università di Pisa	501-550	501-550	Università degli Studi di Trieste (Units)
267	298	Università degli Studi di Padova (Unipd)	601-650	601+	Università degli Studi di Perugia
320	336	Università degli Studi di Roma - Tor Vergata	651-700	601+	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
370=	401-450	Politecnico di Torino	701+	601+	Università Ca' Foscari Venezia
379	401-450	Università degli Studi di Firenze (Unifi)	701+	601+	Università degli Studi di Catania (Unict)
397=	451-500	Università degli Studi di Napoli Federico II	701+	-	Università degli Studi Roma Tre
399=	401-450	Università degli Studi di Torino (Unito)	701+	601+	Università degli Studi di Bari
411-420	401-450	Università degli Studi di Pavia (Unipv)	701+	-	Università degli Studi di Brescia
441-450	451-500	Università degli Studi di Trento	701+	-	Università degli Studi di Verona

Note: = ex aequo con altri atenei; + oltre il posto indicato in classifica

Fonte: QS Quacquarelli Symonds 2004-2013 TopUniversities.com/rankings2013

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Boom di giovani ai test di ammissione per i corsi di laurea in medicina, veterinaria e architettura

Le libere professioni piacciono

Le matricole universitarie puntano su attività qualificate

DI GAETANO STELLA
PRESIDENTE
DI CONFPROFESSIONI

Sfolgiando le cronache degli ultimi giorni abbiamo assistito a un vero e proprio assalto ai corsi di laurea ad accesso programmato da parte di migliaia di giovani neodiplomati. Secondo quanto riportato dai principali organi di stampa, circa 115 mila giovani diplomati hanno deciso di affrontare i test di selezione per accedere alle facoltà di medicina e odontoiatria, veterinaria, architettura... pur sapendo che i posti disponibili erano limitati. Per capire il fenomeno occorre incrociare i dati tra i posti disponibili e il numero di studenti iscritti ai test. Tra luglio e agosto il Miur ha pubblicato una serie di decreti che, oltre a fissare le modalità e contenuti delle prove di ammissione ai corsi di laurea ad accesso programmato, hanno definito i posti disponibili per le immatricolazioni ai corsi di laurea di medicina, odontoiatria, veterinaria, architettura e altri corsi. Vediamoli. Per l'anno accademico 2013/2014 i decreti ministeriali hanno stabilito 10.157 posti disponibili per Medicina; 984 per Odontoiatria; 832 per Veterinaria e 8.787 per Architettura. Numeri più o meno in linea con le disponibilità degli

scorsi anni. Diversa è stata, invece, la risposta delle matricole rispetto al recente passato. Le domande di iscrizione ai test di Medicina sono state 84.165, con un balzo del 23% rispetto al 2012; in pratica la domanda ha superato l'offerta di otto volte. A Veterinaria l'incremento è stato ancora più deciso: 10.812 iscritti (+32% rispetto allo scorso anno) a fronte di 832 posti disponibili. Ad Architettura gli 8.787 banchi disponibili non arrivano a coprire neppure la metà delle 19.580 domande di ammissione.

Fin qui le dimensioni del fenomeno. Tuttavia, vale la pena soffermarsi ad analizzare un dato che, seppur parziale, esprime una chiara tendenza dei giovani verso il mercato del lavoro e, in particolare, verso quelle forme di attività

intellettuali che ancora oggi sono vissute, tra ambizioni e speranze giovanili, come una affermazione sociale, economica e professionale. Il segnale lanciato dalle matricole del nuovo anno accademico è dunque chiaro: siamo pronti ad affrontare sacrifici (a partire dai test di ammissione fino alla laurea) per diventare medici, veterinari, architetti. Solo nelle prossime settimane si avrà un quadro più completo sulle immatricolazioni universitarie e sulle facoltà più contigue al

lavoro professionale.

È vero, ci sono poche misure e poche soluzioni. I test a numero chiuso hanno un valore relativo: non sarà certo la selezione all'accesso a creare nuovi posti di lavoro. Bisognerebbe piuttosto introdurre a monte un monitoraggio permanente sulle posizioni più richieste dal mercato del lavoro e orientare la domanda formativa dei giovani laddove esiste un reale fabbisogno di nuove figure professionali. Creare, insomma, uno scambio informativo costante tra università, mercato

e sistema professionale, anche per configurare innovativi modelli contrattuali che possano trovare un punto d'incontro tra le aspettative professionali dei giovani e le prospettive di sviluppo degli studi professionali. È questo uno dei dossier aperti da Confprofessioni, che, nel suo ruolo di rappresentanza, sta studiando possibili interventi per orientare i giovani nel sistema delle professioni.

Se calato in uno scenario economico, come quello attuale, che attesta la disoccupazione giovanile al 39,5%, la scelta di migliaia di giovani di orientarsi verso la libera professione dovrebbe trovare riscontro diretto nel mercato del lavoro e sulle politiche occupazionali giovanili che, però, troppo spesso trascurano il set-

tore libero-professionale. Senza entrare nel merito dei singoli provvedimenti, il quadro normativo generale, salvo alcune eccezioni, sembra prediligere forme occupazionali a basso contenuto intellettuale e appare più improntato a tamponare emergenze che non avviare politiche espansive di sviluppo occupazionale: un circolo vizioso che sottrae ingenti risorse alle politiche attive del lavoro e ai settori economici più ambiti dai giovani. Tale approccio, accompagnato da provvedimenti che negli ultimi anni hanno penalizzato duramente l'attività professionale e da una micidiale crisi economica che non ha risparmiato le attività intellettuali, ha modificato profondamente l'attuale assetto del sistema delle libere professioni, ridimensionando nettamente le opportunità di crescita di determinate categorie. In prospettiva, al netto del numero chiuso, potrebbe verificarsi un ulteriore sovraffollamento nelle professioni, che la demagogia delle liberalizzazioni non può e non potrà mai risolvere. È un fatto che i giovani devono tenere in considerazione. Ma anche un problema serio sul quale Governo e Parlamento devono riflettere per evitare il declino della conoscenza e per assicurare al futuro del nostro Paese risorse professionali altamente qualificate.



Nuove figure Le esperienze nel Nord Europa e in Gran Bretagna, dove però tutto il percorso è in chiave privatistica

Master Arriva il dottorato industriale

Le aziende potranno iscrivere i propri dipendenti. Ma il concorso per la scelta sarà pubblico

DI BARBARA MILLUCCI

Il nuovo anno accademico si inaugura con una novità a metà tra studio e lavoro: i dottorati industriali. Grazie a un recente decreto, da poco pubblicato in Gazzetta Ufficiale, le università potranno attivare questi nuovi corsi in collaborazione con le imprese interessate a svolgere attività di ricerca e sviluppo, con la possibilità di destinare una quota dei posti ai dipendenti stessi delle aziende.

«Tra settembre ed ottobre avremo i primi bandi, ma per vedere i risultati dovremo attendere il 2014», afferma Michele Tiraboschi, direttore del centro studi Marco Biagi dell'Università di Modena.

Confronti

«In Danimarca, Svezia e Finlandia già esistono da 40 anni, sono stati poi introdotti in Spagna, Germania e Gran Bretagna, mentre da noi formalmente non ci sono mai stati». O meglio, qui ci sono forme di collaborazione tra aziende ed atenei, come i dottorati di

ricerca in esercizio di apprendistato, introdotti con la legge Biagi nel 2003, che però «non hanno funzionato», continua Tiraboschi. Di attivi ce ne sarebbero solo 30: i dottorati industriali andrebbero invece costruiti in una logica di placement, come nel Nord Europa.

Secondo il decreto, ogni università pubblicherà un proprio bando, con le aziende che proporranno progetti di ricerca. A quel punto, e sta qui la differenza con l'estero, sarà il collegio docenti che selezionerà il percorso di ricerca, mentre il giovane, che per la prima volta potrà essere anche un dipendente, verrà scelto con un concorso pubblico.

Se da noi i progetti li gestiscono gli atenei, in Europa è tutto in mano alle aziende, dice ancora Tiraboschi. La selezione del bando statale è una logica lontana anni luce da come un'impresa assume i giovani ricercatori. La ricerca infatti non dovrebbe limitarsi al solo mondo accademico, ma andrebbe finalizzata a rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, con le università che diventano centri d'innovazione e di trasferi-

mento tecnologico, in grado di far avanzare le conoscenze del sistema economico, sociale e produttivo del paese.

Esempi

Ma nella realtà dei fatti in Italia, secondo lo studioso, non è ancora così. Un esempio da prendere a modello è il dottorato industriale danese, finanziato con fondi pubblici. Consiste in un progetto industriale triennale dove il ricercatore è assunto da un'impresa, in cui deve trascorrere almeno il 50% del tempo, ma in contemporanea è anche immatricolato all'università.

In Italia ogni anno 12 mila ricercatori tentano di intraprendere la carriera accademica, ma solo in 2 mila ci riescono. Dato che i restanti non si sa bene dove finiscano, questi nuovi percorsi didattici probabilmente aiuteranno ad evitare ulteriori fughe di cervelli.

I primi dottorati industriali partiranno nei Politecnici di Torino e Milano e nell'Università di Padova, che hanno già canali privilegiati con le imprese del territorio. Ma anche l'Università Cattolica

ha chiuso importanti accordi di partnership con aziende come Gucci, Philip Morris, Telecom Italia, Eni Corporate University, Fondazione Cariplo, Fondazione Piacenza e Vigevano.

Dati

Che nel nostro sistema universitario i progetti di ricerca stentano a decollare, lo dimostra anche l'ultimo rapporto THE (Times Higher Education) di Thomson Reuters che ha paragonato tra loro il valore di mercato dei vari ricercatori provenienti da tutto il mondo.

Se nella Corea del Sud uno studioso vale circa 100 mila dollari, in Italia ci si ferma a poco più di 10 mila. Il nostro paese è infatti negli ultimi posti della classifica insieme a Portogallo ed Irlanda. Prima di noi, nel report che verrà presentato al summit accademico mondiale di ottobre a Singapore, ci sono i dottorandi olandesi (72 mila dollari), belgi (63 mila dollari), svedesi (46 mila dollari) e brasiliani (14 mila dollari).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Università di Modena Michele Tiraboschi

I primi risultati solo nel 2014. E la forma di selezione è troppo lontana da quella tipica delle aziende

Numeri

2.000

Ricercatori italiani

Sono 12 mila quelli che ogni anno provano la carriera accademica. Solo uno su sei ce la fa

La classifica



UNIVERSITÀ E RICERCA

Specializzandi, si cambia

Esame unico per l'accesso alle scuole mediche

Via libera alla graduatoria unica nazionale per i medici specializzandi. Dopo un dibattito che va avanti da anni ormai, ci pensa un articolo al decreto legge «Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca», approvato lunedì dal consiglio dei ministri, a cambiare le regole per entrare nelle scuole di specializzazione per i camici bianchi in formazione. Il provvedimento che interviene a modificare il dlgs 368/1999 (Regolamento concernente l'accesso alle scuole di specializzazione), interessa circa 5 mila laureati in medicina. Ma non risolve l'annoso problema della copertura delle borse di specializzazione garantite ormai solo per il 50% di quanti si laureano ogni anno (meno di 9 mila). In ogni caso, salvo intoppi all'iter parlamentare (il testo entro 60 giorni dovrà essere convertito in legge), è finita l'era dei vecchi concorsi locali banditi nei singoli atenei, basati su un quiz di 60 domande scelte da un database, che secondo le rappresentanze di categoria, non era idonea a verificare l'effettiva preparazione del candidato. Al via, invece, prove definite con contenuti «a livello nazionale, in una medesima data per ogni singola tipologia e», come si legge sulla bozza del provvedimento, «secondo un calendario predisposto con congruo anticipo e adeguatamente pubblicizzato». All'esito della prova, quindi, non più una graduatoria locale ma una classificazione nazionale



Maria Chiara Carrozza

«in base alla quale i vincitori sono destinati alle sedi prescelte, in ordine di graduatoria». L'istituzione di un concorso a graduatoria nazionale è stato il primo punto delle richieste avanzate al nuovo governo dalla Sigm, il Segretariato italiano giovani medici e dal Comitato Pro concorso nazionale. A seguito delle proteste, il ministro dell'istruzione e università, Maria Chiara Carrozza, aveva istituito una commissione incaricata di avanzare una proposta di regolamento per l'accesso alle scuole di specializzazione mediche mirata proprio a rendere oggettivi modalità e criteri di valutazione da parte delle commissioni giudicatrici. Detto, fatto. Visto che non solo i punteggi delle prove saranno costituiti secondo «parametri oggettivi», ma saranno assegnati anche a seconda «del voto di laurea e del curriculum degli studi».

«Ringraziamo il ministro Carrozza per aver prestato fede all'impegno assunto», ha dichiarato la Sigm in una nota, perché «l'adozione di una graduatoria unica nazionale e di criteri di valutazione non più discrezionali consentirà di rilanciare e di rendere più competitivo il sistema formativo professionalizzante postlaurea di medicina». Resta comunque il nodo scoperto della copertura delle borse di specializzazione che farà registrare «la gara a salire sul carro dei "vincitori" e cioè di quanti si potranno avvalere di queste importanti innovazioni».

Benedetta Pacelli

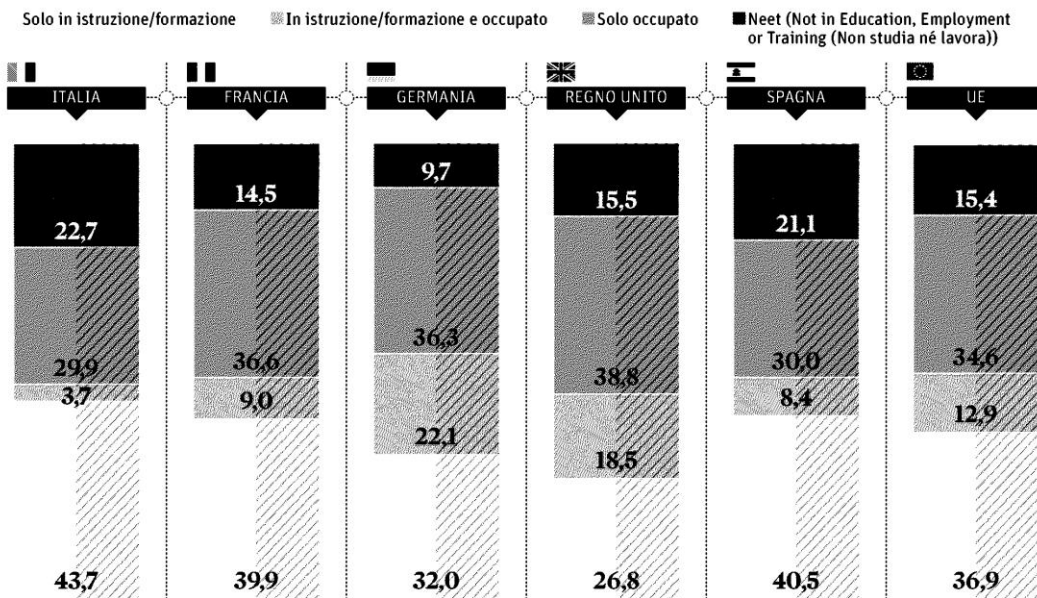




NOI E GLI ALTRI

Alternanza istruzione-lavoro

Condizione dei giovani, 15-29 anni, nei principali paesi dell'Ue, anno 2011. Dati in percentuale



Fonte: Isfol 2013

Il confronto europeo. Da noi meno del 4% degli studenti vanta un'esperienza lavorativa, in Germania il 22%

Alternanza scuola-azienda, Italia ultima

ROMA

È a tutti gli effetti uno "spread", e anche piuttosto pesante per l'occupazione giovanile. In Germania studia e lavora contemporaneamente il 22,1% dei giovani. Praticamente, uno su cinque. Nel Regno Unito siamo al 18,5%; in Francia al 9%, in Spagna all'8,4%, contro una media Ue del 12,9%. E in Italia? Siamo fermi appena al 3,7 per cento.

La ragione principale del nostro gap va individuata nel contratto di apprendistato che proprio non riesce a decollare, nonostante gli incentivi fiscali e normativi previsti dalla legislazione vigente. A differenza ad esempio di quanto accade con il sistema di apprendistato "duale" in Germania. Dove la parte pratica della formazione viene svolta sul posto di lavoro, e cioè direttamente in azienda, dove il giovane è tenuto ad andare per tre-quattro giorni alla settimana. Mentre l'istruzione teorica

rimane in capo alla scuola professionale, frequentata dal ragazzo part-time nei restanti uno-due giorni settimanali.

Che questo spread va aggredito al più presto, anche con veri e propri interventi di politica scolastica, emerge con evidenza anche da altri numeri. In Italia i giovani in età tra i 15 e i 19 anni sono quelli che per la mag-

LIMITI DELL'APPRENDISTATO
Nel nostro Paese questo tipo di contratto non riesce a decollare, nonostante i forti incentivi fiscali e normativi della legislazione vigente

gior parte studiano e basta: tocchiamo quota 43,7%, primeggiando tra i principali paesi nostri competitor. In Germania ci si attesta al 32%; in Francia al 39,9%; in Spagna al 40,5%; la media Ue è al 36,9 per cento.

Non solo quindi i nostri ragazzi preferiscono restare tra i banchi ma si trattengono di più negli studi rispetto ai coetanei europei, con l'effetto quindi di evitare il contatto con il mondo del lavoro. E così si rimane in famiglia: questo spiega in buona parte perché il 58,6% dei giovani fino a 34 anni continui a vivere con i genitori. Non stupisce, allora, come siano abbastanza pochi coloro che hanno avuto un'esperienza di lavoro retribuito nel corso degli studi. Nel 2009 era il 3,5% dei 15-19enni, il 14,8% dei 20-24enni, il 19,9% dei 25-29enni e il 19,5% dei 30-34enni.

Ecco perché servono, anzi sono urgenti, misure per collegare meglio scuola e lavoro. Non è un mistero, infatti, che molto spesso le imprese giudichino la formazione dei ragazzi non adeguata, con i diplomi che garantiscono più chance di assunzione (68,6% dei 25-34enni) rispetto alle lauree (67,8%). Nonostan-



te i cicli formativi abbiano durata più lunga del resto d'Europa, i livelli di istruzione dei giovani italiani sono decisamente bassi, anche per la sottovalutazione delle tappe intermedie proposte da ogni percorso educativo. Basti pensare che possiede una laurea solo il 21% dei middle-young italiani, a fronte del 34,1% dei coetanei europei.

Limitandoci a parlare e basta di politiche giovanili continueremo ad assistere a una lenta erosione del nostro capitale umano. Negli ultimi dieci anni i giovani tra i 15 e i 34 anni sono scesi di oltre due milioni, e le previsioni demografiche non sono buone, visto che già nel 2030 gli over 65 peseranno più dei 15-34enni sul bilancio demografico nazionale. Senza dimenticare quella che è forse la più grave anomalia dell'Italia: una quota sempre crescente di "giovani persi" che non studiano né lavorano. Cioè i cosiddetti "Net" che hanno superato ormai i due milioni di unità.

Eu. B.
Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'indagine Verifica Federnotai Lombardia sulle 13 mila nuove società create con capitale ridotto. La maggioranza ha sede in una regione del Sud

Srl semplificate a un euro: attive solo quattro su dieci

Gli ostacoli burocratici restano troppi. E la bassa capitalizzazione complica l'accesso al credito

MILANO – Un'occasione persa. O quantomeno sprecata. Le srl agevolate, quelle a 1 euro, avrebbero potuto rappresentare un buon incentivo all'imprenditorialità soprattutto giovanile: la possibilità di recarsi da un notaio per registrare (gratuitamente) una società a responsabilità limitata avrebbe potuto creare un volano positivo soprattutto tra i più giovani.

Non a caso l'accorgimento era stato presentato all'interno del decreto sulle liberalizzazioni (nel gennaio 2012) proprio come strumento di contrasto alla disoccupazione. E invece i buoni propositi si sono schiantati (per ora) contro il muro di gomma della burocrazia. Il 60% delle 12.973 nuove società, tra srl semplificate e a capitale ridotto iscritte nel registro delle imprese al 31 maggio 2013, è inattivo. Al 31 marzo 2013 il 90% delle società costituite ha dichiarato di non avere personale. I dati sono emersi da un'indagine condotta dalla Federnotai Lombardia. «Al di là della gratuità dell'intervento del notaio non sono al momento previste altre agevolazioni nella filiera — ha detto Enrico Sironi, consigliere nazionale del Notariato —

Gli imprenditori restano soffocati dai tempi autorizzativi decisamente superiori agli standard europei, da fisco e oneri contributivi eccezionalmente alti e da fonti di finanziamento molto ridotte. Occorre migliorare gli strumenti a disposizione e siamo pronti come interlocutore tecnico a contribuire alla soluzione dei problemi, in un percorso di collaborazione con il governo nel comune interesse del Paese».

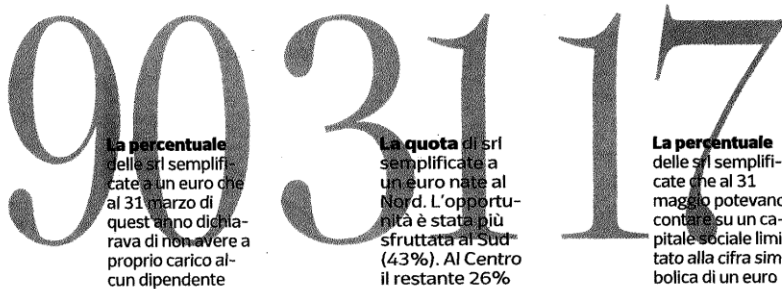
I dati dell'inattività (rilevati da Infocamere al 31 maggio 2013) raccontano che sei imprese su 10 non operano ancora sul mercato, un dato che alimenta il ragionevole dubbio che in molti casi siamo al cospetto di società simili a scatole vuote che stentano a partire anche a causa della bassa capitalizzazione delle stesse e della conseguente difficoltà a trovare finanziamenti sul mercato del credito. Ma quali territori avevano colto più rapidamente l'opportunità delle srl agevolate? La distribuzione risulta in larga misura concentrata nel Meridione: 5.607 nuove imprese pari al 43% del totale. Segue il Centro con 3.417 nuove società corrispondente al 26% del totale. Il resto equamente diviso tra Nord-Est e Nord-Ovest. Dunque

un'occasione persa soprattutto al Sud, dove avrebbe fatto più comodo trovare un antidoto alla crisi occupazionale.

Altro parametro allarmante emerso dalla verifica delle nuove srl è costituito proprio dalla dimensione media delle imprese in termini occupazionali. Stando infatti ai dati disponibili più recenti, il 90% circa delle imprese registrate risulta senza addetti: ossia 9 imprese su 10. Anche in questo caso risulta difficile stabilire, se molte nuove società costituite siano realtà da considerare progetti mai decollati. Esaminando quell'esigua parte di srl che dichiara addetti, si scopre che il 5,5% delle imprese ha un dipendente e il 3,8% ne denuncia un numero compreso tra 2 e 5. Quanto alla capitalizzazione, le società costituite con 1 euro di capitale sociale sono il 17% del totale, il 45% delle nuove srl è stato costituito con meno di 500 euro, il 19% delle società ha un capitale sociale compreso tra i 500 ed i 900 euro. E poco più di un quinto supera i mille euro. I numeri ci dicono che la macchina non si è mai mossa perché bloccata dalle ganache della burocrazia. Forse liberarla potrebbe essere utile a tutti.

Isidoro Trovato

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nodi irrisolti

I notai: «Imprenditori soffocati da burocrazia, fisco e oneri contributivi eccezionalmente alti»



L'indagine Le statistiche di Gidp, associazione dei responsabili delle risorse umane

Neolaureati e tirocini I piani delle multinazionali

I profili più richiesti dai grandi gruppi, da Techint a Eni Un'impresa su due pronta a nuove assunzioni

Un mercato delle assunzioni a luci ed ombre. E qualche timido segnale positivo. E' quanto emerge dall'annuale indagine Gidp, l'associazione che raggruppa i direttori del personale - dedicata a Neolaureati & Stage. Il 45% delle aziende intervistate, in larga parte multinazionali, dichiara di aver assunto neolaureati negli ultimi dodici mesi, dopo l'ormai consueto, ineludibile periodo di stage. Ed oltre il 50% sottolinea che nel prossimo semestre assumerà altri stagisti. Tra i canali più efficaci di recruiting ci sono dunque i portali delle Università, affiancati ovviamente dai career day e dall'attività degli uffici di placement che forniscono alle imprese le liste dei propri laureati. In sede di colloquio giocano invece a favore del candidato soprattutto la motivazione e la conoscenza delle lingue. Oltre all'inglese: il tedesco, il francese e il cinese. Mentre la funzione più richiesta rimane quella del marketing, seguita a ruota dal commerciale e dalla progettazione. «Quest'anno il dato più evidente è il calo delle retribuzioni dei neolaureati un po' in tutti i settori», commenta Paolo Citterio, presidente di Gidp. «Il sala-

rio d'ingresso più alto spetta ai chimici farmaceutici, con oscillazioni che vanno dai 26 a 31 mila euro, quello più basso al commercio e servizi. Mentre per quel che riguarda lo stage l'emolumento è pari mediamente a 500 euro netti al mese con punte massime di 800».

I fattori su cui le aziende puntano per avere maggiore attrattività, invece, sono l'internazionalità (24%), la qualità dell'ambiente di lavoro (17%) ed infine la forza e l'importanza del brand (un altro 15%). Interessante invece, in tempi di globalizzazione, scoprire che il 5% dei neolaureati lascia il proprio posto di lavoro per ricercare nuove opportunità fuori dai confini nazionali. Per il 62% l'idea prevalente è che un'esperienza all'estero arricchisca il curriculum, per il 12% la scelta di andare via è dovuta alla contingente situazione economica ed infine per il 25% è legata a motivazioni personali.

«L'andare all'estero è un investimento per la carriera ma soprattutto un regalo per la propria vita», sostiene Christina Anagnostopoulou, direttore training, development e recruiting di Techint. «Un'esperienza che rima-

ne per sempre — aggiunge —. Negli ultimi due anni in Italia abbiamo assunto 84 persone tutte attraverso stage. Attualmente cerchiamo ingegneri, meccanici, elettronici, gestionali da inserire nelle aree in crescita, India, Sud Africa, Germania. Figure junior, neolaureati o con poca esperienza, che abbiano passione per le tecnologie». E per esempio anche il colosso Eni, che conta un migliaio di inserimenti l'anno, di cui un 70% di nazionalità italiana, tende a mandare i neoassunti all'estero.

Dulcis in fundo da rilevare ancora come, nonostante il contributo sempre maggiore delle tecnologie, la fase finale del processo di selezione avvenga *face to face*. Di fatto le aziende assumono sempre meno e dunque è fondamentale scegliere le persone giuste. E attenzione: il candidato viene scelto soprattutto in funzione della motivazione (ben il 33%) rispetto ad uno 0,89% che privilegia un master, un dottorato di ricerca, l'argomento della tesi o il prestigio dell'ateneo di provenienza.

Anna Maria Catano

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

**84**le assunzioni di Techint
negli ultimi due anni in Italia**31**mila euro, il salario d'ingresso
dei chimici farmaceutici**Energia** La piattaforma Cervia dell'Eni. Il Cane a sei zampe conta un migliaio di inserimenti l'anno

Istat: "Pil giù del 2,1% annuo"

Crolla la spesa delle famiglie

Peggiora la variazione acquisita: dal -1,5% del primo trimestre al -1,8% rilevato a fine giugno. Si attenua l'intensità della caduta dell'industria, ma la ripresa resta lontana, mentre l'Eurozona riparte

MILANO - Ripresa sempre più lontana. Nonostante i richiami all'ottimismo da parte del governo, nel secondo trimestre del 2013 il Pil è diminuito dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e del 2,1% nei confronti del secondo trimestre 2012. Lo comunica l'Istat rivedendo al ribasso la stima preliminare diffusa il 6 agosto quando era stato rilevato un calo congiunturale dello 0,2% e tendenziale del 2%. In questo modo, la variazione acquisita del prodotto interno lordo per il 2013 è pari a -1,8%: si tratta, di fatto, del calo annuale che si otterrebbe con una variazione congiunturale nulla nei restanti trimestri dell'anno.

Di certo però, la situazione economica del Paese vista dall'Istituto di Statistica continua a peggiorare. A marzo la variazione acquisita era dell'1,5%, rivista poi all'1,6% a giugno, corretta all'1,7% a inizio agosto quando il ministro dell'economia, Fabrizio Saccomanni, pronosticava la fine della recessione e, infine, nonostante i richiami all'ottimismo da parte del governo, tagliata ancora oggi. Confermato, inoltre, che il secondo trimestre del 2013 è stato l'ottavo consecutivo in calo.

Male la spesa delle famiglie sul territorio nazionale che nel secondo trimestre dell'anno 2013 ha registrato un calo in termini tendenziali del 3,3%. Lo comunica ancora l'Istat con i dati sul Pil specificando che gli acquisti di beni durevoli sono diminuiti del 7,1%, gli acquisti di beni non durevoli del 3,3% e gli acquisti di servizi dell'1,8%.

Nel dettaglio, nel secondo trimestre del 2013 il valore aggiunto ha registrato variazioni negative, congiunturali e tendenziali, in tutti i settori ma "dopo diversi trimestri la caduta dell'industria è attenuata" che ha registrato un calo congiunturale dello 0,1% e tendenziale del 2,5%. Per l'agricoltura calo congiunturale del 2,2% e tendenziale del 2,6%; per le costruzioni -0,9% e -6,9%; servizi -0,3% e -1,2%.

Le altre economie. "Nel secondo trimestre - riferisce l'Istat - il Pil è cresciuto in termini congiunturali dello 0,7% in Germania e nel Regno Unito, dello 0,6% negli Stati Uniti e in Giappone e dello 0,5% in Francia. In termini tendenziali, si è registrato un aumento dell'1,6% negli Stati Uniti, dell'1,5% nel Regno Unito, dello 0,9% in Giappone, dello 0,5% in Germania e dello 0,3% in Francia. Nel complesso, il Pil dei Paesi dell'area Euro - riporta ancora la nota dell'Istat - è aumentato dello 0,3% rispetto al trimestre precedente ed è diminuito dello 0,5% nel confronto con lo stesso trimestre del 2012".



Newsletter n. 110 del 10/09/2013

Gli incentivi all'assunzione nel decreto lavoro

di Giuseppantonio Cela

Premessa

Le tematiche occupazionali hanno finito per caratterizzare, nella materia del lavoro, l'estate 2013. Il decreto lavoro n. 76, che se n'è interessato, porta, infatti, la data del 28 luglio u.s. ed è stato convertito, dopo lungo dibattito, nella legge 9 agosto 2013 n. 99, entrata in vigore il 23 agosto.

Inoltre, sull'argomento è intervenuta, con immediatezza, la circolare ministeriale n. 35/201 del 29 agosto, a dimostrazione dell'interesse diffuso intorno alle modifiche sopravvenute, per le quali sono state dettate le prime indicazioni operative a beneficio del personale ispettivo.

Il documento ministeriale tocca le tipologie contrattuali e altri istituti lavoristici, che sono stati oggetto degli interventi legislativi estivi. Si tratta, in particolare, dell'apprendistato, dei tirocini formativi e di orientamento, del contratto a tempo determinato, dei distacchi e dei contratti di rete, del lavoro intermittente, dei co.co.pro., del lavoro accessorio, delle procedure conciliative in caso di licenziamento, delle associazioni in partecipazione, delle convalde delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni estese ad altre forme di lavoro diverse da quelle subordinate, della solidarietà negli appalti, della rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, delle comunicazioni ai CPI, della tutela dei lavoratori in somministrazione e infine, delle imprese agricole con le assunzioni contestuali congiunte.

Un'ampia panoramica, quindi, di tematiche, richiamate a titolo informativo, che apportano nella sostanza rilevanti modifiche alla disciplina del mercato del lavoro, il cui monitoraggio prospettava, peraltro, possibili interventi successivi.

Salvo ritornare appena possibile sugli argomenti accennati, con qualche dettaglio, rileva ora l'introduzione – non trattata dalla citata circolare – dei nuovi incentivi alle assunzioni. L'intervento presuppone – è da ritenere – che tali misure possano agganciare la ripresa – qualora sostenuta da quelle specifiche dello sviluppo economico – con la conseguente possibile esigenza di nuova occupazione. In una siffatta prospettiva, le misure enunciate tentano di introdurre una serie di importanti semplificazioni.

Incentivazioni per l'assunzione di giovani

Le nuove agevolazioni sono riconosciute in presenza di determinati requisiti soggettivi ed oggettivi:

- i lavoratori interessati sono i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ovvero senza diploma di scuola media superiore o professionale (condizioni, queste ultime, alternative);
- lo stato di disoccupazione ricorre anche in costanza dello svolgimento di attività lavorativa subordinata o autonoma, con reddito nei limiti delle soglie non tassabili (8000 € per lavoro subordinato o parasubordinato e 4800 € per lavoro autonomo); inoltre, in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi, lo stato di disoccupazione viene sospeso;

- il rapporto di lavoro incentivato deve essere a tempo indeterminato, instaurato con qualsiasi datore di lavoro non domestico fino al 30 giugno 2015;
- l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 18 mesi; la durata sarà di 12 mesi nell'ipotesi di trasformazione di un contratto a tempo determinato. Il bonus non potrà, comunque, superare 650 € mensili;
- altra condizione è costituita dall'incremento occupazionale netto rilevato dal raffronto con gli assunti mensili occupati nei 12 mesi precedenti (a tempo determinato o indeterminato), con part-time calcolato pro-quota oraria. In caso di trasformazione di rapporto da tempo determinato, il datore di lavoro dovrà, entro un mese, realizzare almeno un'assunzione, anche al di fuori dei requisiti soggettivi prima richiamati riguardanti i lavoratori.

Trattandosi, in generale, di lavoratori svantaggiati secondo l'accezione comunitaria, gli incentivi sono ritenuti in linea con le disposizioni sugli Aiuti di Stato ed attingono, quanto alla copertura, ai fondi dello Stato, nonché a quelli strutturali europei. E' da sottolineare come quest'ultima circostanza possa attendibilmente procrastinare il riconoscimento agevolativo in ambito italiano.

Incentivi per l'assunzione dei disoccupati percettori dell'ASPI

L'agevolazione è pari alla metà dell'indennità ASPI residuale, spettante al lavoratore, in caso di assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con orario intero.

Le assunzioni non devono avvenire in adempimento ad un obbligo di legge o contrattuale, come nell'ipotesi dell'esercizio del diritto di precedenza da parte del lavoratore.

La durata dell'incentivo è determinata naturalmente in relazione al periodo residuale di copertura dell'ASPI; i relativi importi sono soggetti alle previste riduzioni del 15% rispettivamente dopo 6 e 12 mesi.

Da più parti sono state mosse critiche a tale tipo di incentivazione per una serie di probabili incompatibilità con la disciplina sugli Aiuti di Stato; si renderebbero, pertanto, indispensabili i chiarimenti del caso almeno in sede amministrativa.



13.09.13

La carta d'identità delle competenze

di Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti e Michele Tiraboschi

La certificazione delle competenze maturate in ogni situazione formativa formale, non formale e informale è oggi un asse portante delle politiche del lavoro. Ma così come è stata istituita in Italia fa riferimento a un repertorio lontano dalla realtà produttiva e lavorativa. Il modello tedesco.

PERCHÉ CERTIFICARE LE COMPETENZE

L'attuale crisi economica ha accelerato due processi già noti fin dagli anni Novanta del secolo scorso. Il primo, quello di un **sistema formativo** sempre più afflitto dallo strutturale *mismatch* tra le competenze promosse e quelle invece richieste dalla vita e dal lavoro. Il secondo, quello della destrutturazione in senso post-fordista dei processi produttivi e del mercato che li regola. In questo contesto, la **certificazione delle competenze** maturate in ogni situazione formativa formale, non formale e informale diviene un asse portante per le politiche del lavoro. Essa permette di vedere riconosciuta la dote di esperienze che ogni persona porta con sé. Dote che in quanto certificata può essere particolarmente preziosa per i molti giovani italiani che ancora abbandonano precocemente gli studi o per gli adulti con una bassa scolarizzazione, ma non solo. Nella ricerca di lavoro o nella transizione da un'occupazione all'altra a costoro, infatti, è data la possibilità di esibire una sorta di "carta di identità" circa il bagaglio di competenze che hanno comunque maturato così da favorire il loro possibile (re)ingresso nel **mercato del lavoro**. La recente approvazione di un provvedimento sulla certificazione delle competenze è dunque una buona notizia. Bisogna però comprendere se il decreto legislativo n. 13/2013, entrato in vigore a marzo, sia o meno adeguato alle aspettative. La risposta, purtroppo, sembra negativa come dimostrano alcune analisi del provvedimento¹. A un primo livello perché è scritto in un **burocratese** incomprensibile ai più. Tuttavia, se al centro della certificazione delle competenze vi è, come recita il decreto, la persona, allora la *conditio sine qua non* è che questa possa almeno capire in che cosa consista il processo e come vi possa partecipare. Secondariamente, perché la normativa non valorizza tutte le metodologie di apprendimento attivo. Nelle definizioni, infatti, per apprendimento formale si intende unicamente quello collegato al rilascio di un titolo di studio o di una qualifica/diploma professionale. All'interno di questa categoria si ricomprende l'apprendistato di primo e terzo livello, ma viene escluso l'apprendistato professionalizzante operando così un passo indietro rispetto alla legge Biagi del 2003, ma, soprattutto, riproponendo la tradizionale separazione tra scuola e lavoro che va sanata. In terzo luogo, perché, per essere una norma che riconosce la centralità della persona anche a livello sociale (sussidiarietà), viola non poco questo principio. Infatti, se il decreto riconosce tra i soggetti che possono procedere alla individuazione, validazione ed eventuale certificazione delle competenze gli "enti pubblici titolari" (ministeri e Regioni) e gli "enti titolati" (i soggetti pubblici o privati autorizzati o accreditati dai precedenti per operare al posto loro), **esclude** da questi ultimi – o per lo meno non cita espressamente – i fondi interprofessionali, gli enti bilaterali e le agenzie del lavoro, cioè proprio chi quotidianamente si interfaccia con coloro che sono alle prese con una transizione occupazionale.

¹ Si veda U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 6

IL NODO DELLA SPENDIBILITÀ

La debolezza più forte del decreto legislativo n. 13/2013, tuttavia, si ritrova in un punto centrale per l'intero processo di certificazione delle competenze. Il sistema funziona, infatti, se queste sono realmente spendibili nel mercato del lavoro permettendo, così, di passare con agilità da una situazione occupazionale a un'altra. Perché ciò si realizzi occorre che le competenze certificabili siano ricavate direttamente dal mondo reale e dalle dinamiche produttive quotidiane, come indicavano *Le linee guida sulla formazione* del 2010. Ma è proprio questo l'elemento che manca nel decreto legislativo n. 13/2013. Al suo posto si (ri)propone l'ennesimo **repertorio nazionale** dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali costruito a tavolino all'interno delle stanze ministeriali o riprendendo materiale già disponibile. Così facendo, dunque, il nodo della spendibilità delle competenze certificabili non è sciolto. Come potranno, infatti, aiutare un giovane o un disoccupato a rientrare nel mercato del lavoro delle competenze sì certificate, ma avendo come riferimento un repertorio lontano dalla **realtà produttiva** e lavorativa oggi particolarmente in movimento? Perché il legislatore non ha seguito la metodologia, condivisa anche con le parti sociali, del testo unico dell'apprendistato che all'articolo 6 prevedeva la costituzione di un repertorio frutto del dialogo reticolare tra istituzioni formative e mondo del lavoro? Oltre a tali interrogativi, di certo rimane solo che con un simile **centralismo regolatorio** non si va da nessuna parte. Il rischio è che la certificazione delle competenze rimanga per lungo tempo sulla carta. A danno dei giovani e di chi è in cerca di occupazione. Anche in questo caso il metodo tedesco pare lontano. La **Germania**, impegnata in un progetto analogo a quello italiano, ha deciso di lasciare ampio spazio al mondo del lavoro e ai suoi rappresentanti. Per risolvere infatti il problema della mancanza di un sistema nazionale delle qualifiche il governo tedesco si è affidato proprio a costoro. Quattro sono i gruppi formati da datori di lavoro, sindacati e membri dell'istruzione superiore che operano per procedere a elaborare una cornice di riferimento nazionale².

² Sul caso tedesco si veda quanto riportato in: Isfol (a cura di E. Perulli), *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, 2012, www.isfol.it.



Newsletter n. 110 del 10/09/2013

Quattro misure immediate per i giovani senza lavoro

di Nicola Cacace ()*

Il pacchetto Letta sulla disoccupazione giovanile è intervenuto sull'offerta, con provvedimenti che potrebbero consentire a qualche migliaia di giovani di essere assunti per un anno e mezzo. Non è molto e non è neanche detto che abbiano gli effetti desiderati, ma con i vincoli nazionali ed europei, si dice, non si poteva fare di più. Studiando meglio le esperienze positive di altri Paesi, possono essere ipotizzate alcune misure immediate per realizzare le quali basterebbe solo la volontà politica delle parti sociali. Le misure qui proposte sono essenzialmente riprese da Pierre Carniti (La risacca, Altrimedia, 2013).

La prima misura consiste nell'adeguamento degli orari di lavoro italiani all'Europa, eliminando l'assurda ed anti occupazionale defiscalizzazione dello straordinario, che fa sì che oggi l'Italia sia l'unico tra i grandi Paesi dove lo straordinario costa meno dell'ora ordinaria. Con il risultato che l'orario medio annuo dei lavoratori full time italiani è del 13% superiore a quello europeo, del 20% a quello francese e del 26% a quello tedesco, con orari annui (dati Ocse) di 1774 per l'Italia, 1571 per l'Europa, 1476 per la Francia, 1406 per la Germania. Nell'ipotesi minima che la misura interessi solo 10 milioni dei 16 milioni di dipendenti e che essa consenta di ridurre del 10% gli orari, col coefficiente di riduzione di 0,5 normalmente usato a livello internazionale si calcola che si potrebbero creare 500mila posti lavoro, senza alcun costo per lo Stato.

Una seconda misura immediata consiste nell'aumento del part-time. Oggi in Italia il part-time è usato solo per discriminazioni di genere (per le donne) e per i tagli al personale ed è il 20% del totale contro un 30% europeo. Se si riuscisse con opportuni provvedimenti – qualcosa di simile ai contratti di solidarietà- ad aumentare dal 20% al 30% la quota di part-time, su una base minima di 10 milioni di lavoratori dipendenti, l'effetto occupazionale sarebbe di 1 milione di unità.

Una terza misura è quella a cui il governo sta già lavorando, il pensionamento flessibile, sul modello della Progressive pension, in vigore da anni in Germania ed altri Paesi nordici. Come a suo tempo ipotizzato dalle riforme Amato e Dini e come consentito dal passaggio al sistema previdenziale contributivo. Anche qui le resistenze vengono da una imprenditoria italiana pigra, incolta (secondo Eurostat nel 2010 ben il 37% dei manager italiani aveva appena completato la scuola dell'obbligo, contro il 19% dei manager europei), largamente povera di sensibilità sociale. Basta dare uno sguardo agli accordi di produttività stipulati in Italia, in Germania e Francia per vedere le distanze siderali di strategie e di garanzie previste.

La quarta misura «immediata» concerne il «Servizio civile» per i giovani tra i 20 ed i 25 anni. La proposta potrebbe essere integrata con la misura europea Garanzia giovani già varata a Bruxelles. Servizio da svolgere, secondo Carniti, in attività socialmente utili presso associazioni senza scopo di lucro, secondo me senza escludere aziende avanzate che hanno qualcosa da insegnare. Una durata del servizio per 10 mesi e 100mila giovani, compensata da 500 euro al mese costerebbe allo Stato 500 milioni. Naturalmente il Servizio potrebbe essere utilmente svolto anche presso la pubblica amministrazione,

nazionale e locale, di cui una delle principali cause di inefficienza consiste nell'invecchiamento del personale.

Basta guardare allo stato miserevole della banca dati del ministero del lavoro, la borsa lavoro, base indispensabile per ogni politica attiva del lavoro. Forse queste proposte possono apparire troppo straordinarie. La situazione dell'Italia in materia di giovani è straordinaria, troppo grave per non guardare anche oltre le misure ordinarie oggi possibili.

Siamo il Paese più vecchio del mondo (45 anni di età media) ma che invecchia male. Anche la Germania è a noi prossima tra i Paesi più vecchi del mondo, ma le misure che essa ha preso in materia di occupazione e redistribuzione del lavoro, prossime a quelle qui proposte, dimostrano che la Germania (che dal 1992 ha abolito gli straordinari sostituendoli con la banca delle ore), invecchia meglio di noi. Con una crescita del Pil in 10 anni inferiore all'1% annuo, ha una disoccupazione giovanile del 7%. Invece di inveire contro Merkel, sarebbe meglio che politici, imprenditori e sindacalisti studiassero un po' meglio il tedesco.

(*) Presidente della società di business intelligence, Onesis SpA