



Notiziario

Febbraio 2013

Università



Corriere della Sera - [*Qualità-prezzo, atenei in gara*](#)



Il Sole 24 Ore - [*Educarsi per essere più ricchi*](#)

Lavoro



Datagiovani - [*Disoccupazione: con gli inattivi ai margini del mercato del lavoro schizza al 20%*](#)



Il Sole 24 Ore - [*Mercato chiuso per un giovane su due*](#)

Economia



La Repubblica - [*La Bce abbassa le stime sul Pil. Il 2013 sarà in recupero, nubi sul lavoro*](#)

Ricerca & Innovazione



Italia Oggi - [*Start up, corsa al registro in Cdc*](#)



Il Sole 24 Ore - [*Tecnopolo Tiburtino in cerca di start up*](#)

Approfondimenti



Lavoro e Diritti - [*Linee guida sui tirocini formativi*](#)



La Voce - [*Quell'organizzazione del lavoro che non cambia*](#)

Gli studi Su «Universities Europe» quanto costano e rendono i poli della formazione del Vecchio Continente

Qualità-prezzo, atenei in gara

Il portale che confronta rette e insegnamento nelle università europee

La scelta dell'Università è sempre difficile. Specie per chi cerca la qualità. Ma come si pesa la qualità? Con ranking internazionali o in base al costo della retta? Quando il gioco vale la candela?

È partendo da questi interrogativi che nasce «Universities Europe» il portale dedicato alle università europee dove chiunque sia interessato a studiare in Europa può trovare informazioni su facoltà, tasse accademiche, oltre a un confronto tra costo e qualità dell'insegnamento in tutti gli atenei europei, sulla base di dati provenienti da ranking internazionali. Il portale (www.universitieseurope.net) fa parte di Vaingroup, un incubatore di idee con sede a Dublino ma con una «anima italiana», visto che è nato a Roma e composto da molti italiani.

Lo staff di Universities Europe ha confrontato il costo annuale delle facoltà italiane di economia con il posizionamento delle rispettive nel ranking universitario QS per disciplina (2012). Le informazioni circa le tasse accademiche provengono dai siti ufficiali delle università e sono mostrate nel loro ammontare massimo e mini-

mo, considerando la provenienza geografica degli studenti (le tasse sono, di norma, maggiori per gli studenti extra-UE).

«Abbiamo provato a comparare tre dati — spiega Carlo Amicucci, Ceo della società Vaingroup di cui fa parte Universities Europe — il costo delle rette universitarie, il posizionamento Qs, ranking internazionali delle migliori università del mondo, suddivisi in base alla relativa disciplina e la valutazione del Censis. Incrociando questi dati si ottiene l'indice del miglior rapporto prezzo-qualità. Per il momento abbiamo sviluppato la nostra ricerca sulle facoltà di Economia. Stiamo mettendo a punto anche le facoltà di Ingegneria e tra poco avremo un'analisi completa di tutti i corsi di laurea italiani».

Intanto dallo studio effettuato dal portale italiano emergono i primi dati chiari: solo tre delle 46 Università Italiane (meno del 7%) appaiono nel ranking internazionale QS 2012 per discipline economiche. Inoltre, appare evidente che a un alto livello di tasse accademiche non corrisponde necessariamente a un alto posi-

zionamento nel ranking QS. Ad esempio: l'Università di Roma La Sapienza si trova al 22° posto della lista basata sulle tasse annuali (con un ammontare massimo superiore ai 2 mila euro annuali) e al 151° posto del ranking qualitativo QS.

L'Università Bocconi di Milano invece è la più costosa tra le facoltà di economia italiane (11 mila euro annuali) ma anche una delle più alte nel ranking QS (17°). E poi ci sono anche casi anomali come quello della Scuola Superiore S. Anna di Pisa che ha un alto prestigio in Italia, una retta considerevole (10 mila euro annui) ma uno scarso ranking internazionale (oltre il 152° posto). «Questo è dovuto al fatto che molte nostre facoltà hanno poco appeal internazionale — spiega Amicucci — non a caso noi abbiamo buone percentuali di studenti che vanno a studiare all'estero ma restano risibili le presenze di studenti stranieri che scelgono i nostri atenei». Dati confermati dall'Ocse e ribaditi dal Censis. E dire che appena due anni fa la legge Gelmini prometteva un nuovo corso per le Università italiane.

Isidoro Trovato

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



SCUOLA ED ECONOMIA / 1

Educarsi per essere più ricchi

Il nesso con la crescita è chiaro. Lo studio è sinonimo di aumento di reddito, anche in Italia. E consolida i valori democratici. È necessario un investimento costante

di **Tullio De Mauro**

LA COPERTINA SU NUSSBAUM



Il testo di Tullio De Mauro è un estratto della prefazione alla nuova edizione del libro «Non per profitto» (Il Mulino) dell'intellettuale americana Martha Nussbaum, a cui la «Domenica» ha dedicato la copertina del 3 febbraio con un intervento di John Armstrong

Non per profitto di Martha Nussbaum muove dal confronto tra le tradizioni e i sistemi educativi di due Paesi soprattutto, Stati Uniti e India, e, a partire da questo confronto, ben oltre quest'ambito è ricco di suggerimenti per chiunque viva la vita della scuola in ogni Paese e per quanti dappertutto vogliono comprendere il ruolo dell'educazione nelle società contemporanee. (...)

La scuola è un insieme stratificato e complesso, eterogeneo al suo interno, connesso da legami diversi con differenti società, culture, saperi, tradizioni nazionali, dipenden-



QUALE FUTURO? | «Un asino tra i dottori», Maurizio Cattelan, 2004

te da orientamenti dei decisori politici, ma anche da richieste e sollecitazioni implicite o esplicite, spesso contraddittorie, provenienti dall'ambiente in cui le scuole operano. Questa complessità, non sempre e non a tutti evidente, spiega bene perché, nei Paesi bene ordinati, le politiche scolastiche non sono un particolare settore di governo ma sono prese in mano direttamente da chi, conservatore o progressista che sia, ha le responsabilità massime e complessive di governo, Thatcher o Chávez, Sarkozy, Clinton, Bush o Obama. Così in Italia fu con Giolitti, ai primi del Novecento, e così parve che stesse per avvenire ai tempi del primo governo Prodi.



Dell'intrico di rapporti che si annodano intorno alla scuola Nussbaum analizza e discute soprattutto, da una parte, i rapporti di influenza che le opinioni dominanti in materia educativa esercitano sulle politiche scolastiche e, d'altra parte, le influenze che a sua volta il sistema educativo ha o può avere sullo sviluppo economico e politico delle società. Al centro della sua analisi vi è la questione dei classici, del ruolo che la classicità e, più in generale, la presenza e conoscenza del passato hanno nell'acquisizione di una visione e una coscienza storica necessarie alla formazione intellettuale e civile delle giovani persone nel mondo d'oggi. Un attento giornalista economico, sensibile anche ai problemi educativi, il columnist di «Newsweek» e del «Washington Post» Robert J. Samuelson, ha scritto di recente: «Americans have an extravagant faith in the ability of education to solve all manner of social problems». In particolare sono convinti che vi sia uno stretto collegamento tra scuola e sviluppo economico. Ed è ciò che Martha Nussbaum vuole mettere in discussione. Ma occorre fare attenzione: non si tratta di negare quel collegamento, come fa chi pensa e dice che «con la cultura non si mangia». Si tratta di leggerlo nella complessità delle vicende educative e storiche. Che il collegamento tra scuola e sviluppo vi sia pare fuor di dubbio. La «extravagant faith» degli americani non è senza fondamenti. Dai primi anni Novanta dello scorso secolo Robert J. Barrow e Jong Wha Lee hanno studiato le relazioni tra crescita dell'istruzione e sviluppo economico. È la direzione di ricerca che in Italia impegna da tempo anche alcuni studiosi come Attilio Stajano o gli economisti dell'ufficio studi della Banca d'Italia.

Da ultimo, su committenza dell'Asian Development Bank, Barrow e Lee hanno studiato le relazioni tra istruzione e sviluppo del Pil in 140 Paesi del mondo, a intervalli di cinque anni, tra il 1950 e il 2010. Risulta dallo studio anzitutto l'immenso progresso della scolarizzazione di massa. Nel 1950 la popolazione mondiale aveva un'istruzione media di 3,2 anni (quasi esattamente il dato italiano del tempo), nel 1980 di 5,3 anni, nel 2010 di 7,8 anni. Un progresso enorme. Dappertutto la scolarizzazione ha spinto in alto il reddito. Ma, e ci avviciniamo al problema posto da Nussbaum e Samuelson, resta forte il divario tra i Paesi ad alto reddito, dove l'indice medio è salito da 6,2 a 11 (che è l'indice italiano d'oggi: la bistrattata scuola italiana ha dunque saputo fare un balzo immenso, dal sottosviluppo al pieno sviluppo), e i Paesi a basso reddito, dove è aumentato da 2,1 a 7,1. Il ritorno sul reddito è alto nei Paesi avanzati, ma è meno della metà nell'Africa subsahariana e in America Latina.

Per usare ancora le parole di Samuelson, «these persistent achievement gaps demonstrate the limits of schools to compensate for problems outside the classroom – broken homes, street violence, indifference to education – that discourage learning and inhibit teaching». Non di sola scuola vive lo sviluppo economico, ma di più complicate politiche di investimento che migliorino le condizioni in cui le scuole operano perché esse agiscano più positivamente sullo sviluppo. La visione semplificata, meccanica, dei

rapporti tra scuola e sviluppo economico non è solo poco adeguata ai fatti che ora conosciamo. Essa ha anche effetti perversi sull'idea che ci si fa della scuola. Poiché allo sviluppo economico e alla competitività economica tra Paesi servono innovazioni tecnologiche e poiché i decisori politici di qualche sagacia capiscono che non si danno innovazioni tecnologiche senza una buona cultura nel campo delle *hard sciences*, ecco che alle scuole si chiede di impegnarsi soprattutto in queste direzioni: tecniche e scienze. È cominciata da qui, tra le due sponde dell'Atlantico settentrionale, l'onda lunga e anomala, lo tsunami, che minaccia di travolgere del tutto nelle scuole secondarie superiori lo studio di quelle cose inutili che sono i classici e più in generale la storia. A partire dagli anni Sessanta del Novecento l'ondata scientifica ha spinto diversi Paesi europei a decidere di contrarre il ruolo dello studio delle lingue classiche nella formazione mediosuperiore e ciò per vie diverse (...)

Martha Nussbaum offre validi argomenti contro la scelta anticlassica. Un sistema scolastico nel mondo di oggi non può badare soltanto a far crescere il prodotto interno lordo, posto che ci riesca. Non può concentrarsi solo su quelle materie che paiono in più diretto rapporto con la crescita economica. Un sistema scolastico oggi più di ieri deve educare persone capaci di vivere la vita di società democratiche.



P.tta Gasparotto, 8 - 35131 Padova

Tel. 049 8046411

Cell. 349 8602022

Fax 049 8046444

www.datagiovani.it giovani@datagiovani.it

La disoccupazione in Italia è all'11,2%, ma se si tiene conto degli inattivi ai margini del mercato del lavoro schizza al 20%, con una forbice molto più ampia rispetto agli altri Paesi europei.

L'elevata inattività giovanile e femminile, con la crescita dello scoraggiamento, spingono verso l'alto la disoccupazione potenziale: l'Italia è divisa in due, con il Sud in emergenza e alcune regioni del Nord migliori della media europea.

IL RAPPORTO IN 12
TWEET

 #1	La disoccupazione potenziale tiene conto di due forme di inattività vicine alla disoccupazione ma che non possono essere considerate tali
 #2	Gli inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro sono nel 2012 in Italia quasi 3 milioni
 #3	Gli inattivi che cercano lavoro ma non sono subito disponibili a lavorare sono nel 2012 in Italia circa 110 mila
 #4	Il tasso di disoccupazione potenziale (20,1%) è 10 punti più alto di quello ufficiale, ma +13 punti per le donne e +16 punti per i giovani
 #5	In Italia la forbice tra disoccupazione ufficiale e potenziale è molto più elevata di quella europea , che è solo di 4 punti percentuali
 #6	Gli inattivi potenzialmente disoccupati in Europa sono meno del 5% della forza lavoro , il 12% in Italia
 #7	Il fenomeno è fortemente concentrato su donne e giovani , che rispettivamente sono il 18% e il 34% della forza lavoro (3 volte l'Europa)
 #8	Il differenziale nella disoccupazione giovanile ufficiale con Spagna e Grecia è di 18 / 20 punti , in quella potenziale scende sotto gli 8
 #9	La disoccupazione potenziale è fortemente concentrata nel Mezzogiorno , in cui rappresenta il 26% della forza lavoro
 #10	Al Nord i dati della disoccupazione potenziale sono sovrapponibili alla media europea , e anche migliori in Trentino A.A., Emilia R. e Veneto
 #11	Perché non cercano lavoro? 43% scoraggiati , 17% aspetta esiti di ricerca, 9% frequenta corsi, 8% accudisce bambini e non autosufficienti
 #12	Lo scoraggiamento rispetto al 2008 crece tra le donne (45% nel 2012, +7 punti) che nel 13% dei casi hanno figli o anziani da seguire

DATAGIOVANI ha esaminato il rapporto esistente tra la disoccupazione ufficiale e potenziale nel nostro Paese e nelle sue regioni, mettendole a confronto con le risultanze degli altri Paesi europei.

Disoccupazione ufficiale e disoccupazione potenziale. Secondo Eurostat, ci sono almeno due forme di disoccupazione che non rientrano nella definizione ufficiale dell'ILO. Si tratta delle persone senza lavoro che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili a lavorare e le persone senza lavoro disponibili da subito a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro. Nonostante esse non vengano rappresentate dal tasso di disoccupazione, sono da considerare in qualche modo una domanda di occupazione inespressa, un "alone" attorno alla disoccupazione.

In Italia il record europeo degli inattivi potenzialmente disoccupati. Il calcolo della disoccupazione potenziale, pur costituendo un esercizio statistico che esula dalle definizioni ufficiali, pone riflessioni particolarmente inquietanti: premesso che non è detto che tutti gli "inattivi quasi disoccupati" cadano automaticamente nella disoccupazione in caso di ricerca e disponibilità al lavoro, il rischio che la disoccupazione effettiva in Italia sia più ampia di quella misurata non va sottovalutato.

L'Italia ha una "forbice" tra disoccupazione ufficiale e potenziale molto più ampia rispetto agli altri Paesi, con un tasso di disoccupazione potenziale del 20,1%, quasi doppio rispetto a quello ufficiale (10,4% nella media dei primi tre trimestri 2012, 11,1% a dicembre), poiché ha una percentuale molto più alta di disoccupati potenziali sulla forza lavoro: se nella media europea gli inattivi potenzialmente disoccupati sono meno del 5% della forza lavoro, in Italia il dato sale addirittura al 12%. Se si guarda a Paesi come Francia, Germania e Inghilterra, si verifica come la percentuale di disoccupati potenziali sia molto bassa, ed anche la disoccupazione ufficiale è più contenuta dell'Italia. Si potrebbe dire, semplificando, che nel nostro Paese molti disoccupati non vengano conteggiati come tali per questioni di definizione, ma che le dimensioni del fenomeno siano molto più rilevanti. Quantificando in termini assoluti questa inattività ai margini della disoccupazione, si tratta nel 2012 di oltre 3 milioni e 100 mila soggetti, quasi 500 mila in più dei disoccupati "ufficiali" (2 milioni e 600 mila circa).

Le categorie ai margini del mercato del lavoro: giovani e donne. Che il problema risieda nella "inattività/disoccupazione" di giovani e donne è più che evidente nel confronto europeo: la percentuale di donne inattive potenzialmente disoccupate sulla forza lavoro è del 17,9%, contro nemmeno il 6% della media europea (e valori inferiori al 4% nei Paesi in cui il welfare ed i servizi alle famiglie sono più sviluppati). Tra i giovani, la quota è del 34% (tre volte la media europea), con una disoccupazione giovanile potenziale vicina al 51%: se la differenza in termini di disoccupazione ufficiale con i Paesi messi peggio di noi da questo punto di vista, quali Spagna e Grecia, è di 18 / 20 punti percentuali, in termini di disoccupazione potenziale scende sotto gli 8 punti.

Un Paese spaccato in due: allarme per il Sud, Nord con regioni al top. Il fenomeno della disoccupazione potenziale, ancora di più della disoccupazione ufficiale, è quasi tutto concentrato nel Mezzogiorno: qui risiedono poco meno di 2 milioni di "quasi disoccupati", oltre un quarto della forza lavoro dell'area, per una disoccupazione potenziale del 34,3%, più che doppia rispetto a quella ufficiale. Particolarmente inquietanti sono i dati della Campania e della Sicilia (la quota di inattivi potenzialmente disoccupati è circa un terzo della forza lavoro) con una disoccupazione potenziale vicina al 40%. Il Paese è in questo caso davvero tagliato in due: fino all'Abruzzo la percentuale di inattivi/disoccupati è al massimo pari al 10% della forza lavoro, e la disoccupazione potenziale resta inferiore al doppio di quello ufficiale: in realtà, al Nord i dati sono del tutto sovrapponibili alla media europea, o anche migliori, come nel caso di Trentino Alto Adige, Emilia Romagna e Veneto.

I motivi per cui non si cerca lavoro: scoraggiamento in testa. Il 43% degli inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro appartiene alla categoria degli "scoraggiati", coloro che ritengono di

non riuscire a trovare lavoro e dunque nemmeno lo cercano (in crescita di 7 punti rispetto al 2008). Il 17% sta aspettando risposte da colloqui precedenti, mentre il 9% studia o segue corsi di formazione, ma vorrebbe comunque lavorare. L'8% si sta prendendo cura di bambini o non autosufficienti. L'osservazione degli inattivi vicini alla disoccupazione – sottolineano i ricercatori di DATAGIOVANI - fotografa una realtà preoccupante nel confronto con gli altri Paesi europei. Si tratta in particolare delle fasce lavorativamente "deboli", donne e giovani, che vorrebbero lavorare ma restano a casa soprattutto per scoraggiamento e per badare a figli e non autosufficienti, confermando come la carenza di welfare sociale e assistenziale per le famiglie e di opportunità lavorative per i giovani, anche per politiche attive e di accompagnamento/collocamento quasi inesistenti rappresentino il vero freno ad un mercato del lavoro che assomigli di più a quello dei Paesi europei più virtuosi.

Rapporto percentuale degli inattivi potenzialmente disoccupati (1) sulla forza lavoro e tassi di disoccupazione ufficiale e potenziale (2) nel 2012 (3) per la popolazione dai 15 ai 74 anni totale e femminile e per i giovani dai 15 ai 24 anni nelle regioni italiane

PAESE	TOTALE			FEMMINILE			15-24 ANNI		
	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazione ufficiale	Tasso di disoccupazione potenziale	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazione ufficiale	Tasso di disoccupazione potenziale	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazione ufficiale	Tasso di disoccupazione potenziale
Piemonte e V. d'Aosta	5,0	8,9	13,2	6,7	10,0	15,7	13,2	29,7	37,9
Lombardia	5,7	7,4	12,3	8,2	8,5	15,4	17,3	25,9	36,9
Trentino A.A.	4,3	5,1	9,0	6,0	5,8	11,1	14,8	14,3	25,4
Veneto	5,0	6,5	11,0	8,2	7,6	14,6	12,5	23,6	32,1
Friuli V.G.	6,1	6,5	11,9	9,2	7,8	15,5	20,6	29,1	41,2
Liguria	6,2	8,1	13,5	8,6	10,4	17,5	18,7	29,6	40,7
Emilia R.	4,4	6,7	10,7	6,3	7,5	13,0	14,8	24,5	34,2
Toscana	6,4	7,8	13,3	9,4	9,6	17,4	19,2	29,1	40,5
Umbria	8,3	9,3	16,2	12,5	11,4	21,2	24,3	31,9	45,2
Marche	7,5	8,4	14,8	11,0	10,2	19,1	26,7	24,9	40,7
Lazio	10,1	10,1	18,4	14,8	11,6	23,0	32,4	38,3	53,4
Abruzzo	9,6	11,1	18,8	15,0	13,4	24,7	18,6	32,7	43,2
Molise	17,8	12,0	25,3	28,9	14,4	33,6	37,6	40,9	57,0
Campania	33,4	18,6	39,0	53,5	21,4	48,8	75,3	47,3	69,9
Puglia	23,1	14,9	30,9	42,2	17,9	42,2	51,4	38,1	59,1
Basilicata	23,7	15,2	31,4	38,5	15,1	38,7	52,4	49,8	67,1
Calabria	29,6	19,2	37,7	45,2	21,2	45,8	79,3	52,7	73,6
Sicilia	32,2	18,5	38,3	54,5	19,9	48,1	71,9	51,2	71,6
Sardegna	16,2	15,3	27,1	23,5	15,6	31,7	41,7	46,4	62,2
<i>Nordovest</i>	5,5	7,9	12,7	7,8	9,1	15,6	16,2	27,4	37,5
<i>Nordest</i>	4,8	6,5	10,8	7,3	7,4	13,7	14,2	23,2	32,8
<i>Centro</i>	8,4	9,1	16,2	12,4	10,7	20,6	26,8	33,0	47,2
<i>Sud-Isole</i>	26,7	16,8	34,3	43,5	18,8	43,4	62,1	45,7	66,5
Italia	12,1	10,4	20,1	17,9	11,6	25,0	33,9	34,0	50,7

VALORI ASSOLUTI

	TOTALE		FEMMINILE		15-24 ANNI	
	Disoccupati Ufficiali	Inattivi potenzialmente disoccupati	Disoccupati Ufficiali	Inattivi potenzialmente disoccupati	Disoccupati Ufficiali	Inattivi potenzialmente disoccupati
Nordovest	581.437	407.641	294.936	251.597	127.133	75.487
Nordest	351.124	261.377	175.435	174.285	80.272	49.352
Centro	481.995	446.491	247.424	286.062	103.140	83.755
Sud-Isole	1.247.680	1.985.818	518.148	1.200.619	278.922	378.750
Italia	2.662.236	3.101.327	1.235.943	1.912.563	589.467	587.344

⁽¹⁾ Per rappresentare appieno la complessa realtà del mercato del lavoro, sono stati definiti in sede europea degli indicatori complementari che permettono di andare oltre la rigida distinzione tra occupati, disoccupati e inattivi secondo l'ILO (International Labour Organization). Si tratta a) degli individui che sono disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un lavoro; b) delle persone che cercano lavoro, ma non sono subito disponibili a lavorare. Ufficialmente sono inattivi, ma secondo Eurostat sono da considerare in qualche modo una domanda di occupazione inespressa, un "alone" della disoccupazione.

⁽²⁾ Il tasso di disoccupazione nella sua definizione ufficiale è dato dal rapporto tra il numero di disoccupati e le forze lavoro (somma tra occupati e disoccupati). Il tasso di disoccupazione potenziale è stato calcolato aggiungendo ai disoccupati secondo la definizione ufficiale gli inattivi potenzialmente disoccupati.

⁽³⁾ Le elaborazioni sono state effettuate come media annua dei primi tre trimestri del 2012.

Elaborazioni DATAGIOVANI su microdati Istat – RCFL 1°, 2° e 3° trimestre 2012

Rapporto percentuale degli inattivi potenzialmente disoccupati sulla forza lavoro e tassi di disoccupazione ufficiale e potenziale⁽¹⁾ nel 2012⁽²⁾ per la popolazione dai 15 ai 74 anni totale e femminile e per i giovani dai 15 ai 24 anni in alcuni Paesi europei

PAESE	TOTALE			FEMMINILE			15-24 ANNI		
	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazio- ne ufficiale	Tasso di disoccupazio- ne potenziale	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazio- ne ufficiale	Tasso di disoccupazio- ne potenziale	% inattivi potenz. disoccupati su forza lavoro	Tasso di disoccupazio- ne ufficiale	Tasso di disoccupazio- ne potenziale
UE 27	4,7	10,3	14,3	5,9	10,4	15,4	11,2	22,6	30,5
Euro area (15)	5,0	11,1	15,4	6,6	11,3	16,8	11,8	22,5	30,7
Germany	2,7	5,6	8,1	3,3	5,3	8,3	6,0	8,4	13,5
Greece	2,5	23,7	25,5	3,8	27,6	30,3	7,4	54,4	57,6
Spain	5,6	24,7	28,7	8,2	25,0	30,7	14,8	52,5	58,7
France	2,8	9,7	12,1	3,3	9,8	12,7	7,6	22,8	28,2
Italy	12,1	10,4	20,1	17,9	11,6	25,0	33,9	34,0	50,7
United Kingdom	3,6	8,0	11,2	4,1	7,4	11,1	9,0	21,2	27,7

⁽¹⁾ Il tasso di disoccupazione nella sua definizione ufficiale è dato dal rapporto tra il numero di disoccupati e le forze lavoro (somma tra occupati e disoccupati). Il tasso di disoccupazione potenziale è stato calcolato aggiungendo ai disoccupati secondo la definizione ufficiale gli inattivi potenzialmente disoccupati.

⁽²⁾ Le elaborazioni sono state effettuate come media annua dei primi tre trimestri del 2012.

Elaborazioni DATAGIOVANI su dati Eurostat

Inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro: motivi (in percentuale) per cui non cercano, per la popolazione dai 15 ai 74 anni totale e femminile e per i giovani dai 15 ai 24 anni. Italia. Anno 2012 e confronto con il 2008⁽¹⁾.

	TOTALE		DONNE		GIOVANI	
	2012	Diff. su 2008	2012	Diff. su 2008	2012	Diff. su 2008
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	0,3	-0,3	0,3	-0,3	0,2	0,1
Studia o segue corsi di formazione professionale	8,7	-4,0	8,0	-2,6	30,0	-11,6
Malattia, problemi di salute personali	2,4	-0,6	2,0	-0,3	1,2	0,0
Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti	8,0	-1,7	12,7	-1,9	1,3	-0,1
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	4,7	-0,2	3,2	-0,6	1,9	0,0
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	1,0	-1,0	0,5	-0,4	0,0	0,0
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	42,7	4,8	45,0	6,5	30,7	3,5
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	4,0	-1,1	5,3	-0,9	1,5	-0,8
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	17,3	4,5	12,4	2,3	21,9	7,6
Inabile al lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maternità, nascita di un figlio	0,5	-0,1	0,8	-0,1	0,1	-0,3
Altri motivi familiari (esclusa maternità, cura dei figli o di altre persone)	6,0	-0,1	6,1	-1,6	5,8	2,5
Altri motivi (specificare)	4,4	-0,3	3,8	-0,1	5,2	-0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁽¹⁾ Le elaborazioni sono state effettuate come media annua dei primi tre trimestri del 2008 e del 2012.

Elaborazioni DATAGIOVANI su microdati Istat – RCFL 1°, 2° e 3° trimestre 2008 e 2012

DATAGIOVANI

P.tta Gasparotto, 8 - 35131 Padova Tel. 049 8046411 Fax 049 8046444 www.datagiovani.it giovani@datagiovani.it

Mercato del lavoro sbarrato per un giovane su due

Non solo disoccupati ufficiali, ma anche «inattivi» vicini alla disoccupazione: in Italia i giovani che non riescono a entrare nel mondo del lavoro sono il 50,7%, rispetto a una media Ue del 30,5. ▶ pagina 12

Lavoro. Secondo l'elaborazione del centro studi Datagiovani inattività e scoraggiamento frenano soprattutto le donne

Mercato chiuso per un giovane su due

Il tasso di disoccupazione potenziale tra gli under 25 supera il 50 per cento



Francesca Barbieri

■ ■ ■ Otantamila posti in bilico nei primi tre mesi del 2013. Cassa integrazione in crescita del 62% nell'arco di un anno. Disoccupati under 25 oltre il 36 per cento. Sono solo alcuni dei dati, gli ultimi diffusi nei giorni scorsi, che fotografano un mercato del lavoro sempre più avaro di opportunità. Bloccate sulla soglia d'ingresso sono soprattutto le nuove generazioni, che - complici la crisi e il mismatch tra domanda delle imprese e offerta di competenze - "sprecano" oltre il 50% del proprio potenziale. A evidenziarlo è l'elaborazione del centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore, che ha messo sotto la lente il rapporto tra disoccupazione ufficiale e potenziale nel nostro Paese e nelle regioni, anche rispetto agli altri Stati europei.

«La disoccupazione potenziale - spiega il ricercatore Michele Pasqualotto - aggiunge a quella ufficiale anche due categorie di inattivi: il gruppo di chi è pronto a lavorare, ma non cerca attivamente un impiego, e quello di chi, al contrario, passa al setaccio offerte e annunci, pur non essendo immediatamente disponibile». Così, il tasso dell'11,2% schizza al 20,1 per cento. Molto più alto il gap per donne e giovani: per le prime il salto in alto è di oltre 13 punti, per i secondi addirittura di 16, con un tasso

ufficiale nel terzo trimestre 2012 del 34% (ma a dicembre 36,6%) e quello potenziale al 50,7 per cento. Insomma, un giovane su due è fermo ai box.

«Molto spesso - osserva Pasqualotto - a una diminuzione dei disoccupati ufficiali si associa un aumento di quelli potenziali e viceversa, senza un particolare effetto sugli occupati: quando la disoccupazione cala non ci sono reali segni di miglioramento, perché in molti passano nel limbo dell'inattività».

Che la situazione, poi, sia piuttosto critica nel nostro Paese lo si vede sullo scacchiere europeo. L'Italia ha una "forbice" tra disoccupazione ufficia-

QUESTIONE MERIDIONALE

I due terzi degli «inattivi» risiedono nelle Regioni del Mezzogiorno, pari a oltre un quarto della forza lavoro dell'area

le e potenziale molto più ampia rispetto agli altri Paesi: se nella media Ue gli inattivi potenzialmente disoccupati sono meno del 5% della forza lavoro, in Italia il dato è più che doppio, al 12 per cento. Un gap causato innanzitutto dall'"inerzia" di donne e giovani: la quota di inattive a rischio disoccupazione è del 17,9%, contro nemmeno il 6% della media europea (e valori inferiori al 4% negli Stati in cui il welfare e i servizi alle famiglie sono più sviluppati, come Danimarca, Norvegia e Germania). Tra gli under 25 si sale al 34% (tre volte la media Ue), con una disoccupazione potenziale, come detto, vicina al 51%, rispetto alla media del 30,5 per cento.

Ma quali sono i motivi prin-

cipali per cui la ricerca del lavoro, in Italia, non avviene? Il 43% degli inattivi appartiene alla categoria degli "scoraggiati", che ritengono di non riuscire a trovare lavoro e dunque nemmeno lo cercano. Il 17% sta aspettando risposte da colloqui precedenti, mentre il 9% studia o segue corsi di formazione professionale, ma vorrebbe comunque lavorare. L'8% si sta prendendo cura di bambini o persone non autosufficienti, a cui si aggiunge il 6% di chi non cerca per altri motivi personali. Rispetto all'inizio della crisi (2008), tra le donne è cresciuto molto il peso dello scoraggiamento (oggi al 45%, il 7% in più), che tra i giovani va a braccetto con i motivi di studio, appaia intorno al 30 per cento.

In totale l'inattività ai margini della disoccupazione coinvolge oltre 3,1 milioni di persone, quasi 500mila in più dei disoccupati "ufficiali". Un fenomeno quasi del tutto concentrato nel Mezzogiorno: qui risiedono poco meno di 2 milioni di "quasi disoccupati", oltre un quarto della forza lavoro complessiva dell'area, per una disoccupazione potenziale del 34,3%, più che doppia rispetto a quella ufficiale. Particolarmente negativi sono i dati di Campania e Sicilia, dove la quota di inattivi potenzialmente disoccupati è un terzo della forza lavoro e spinge il tasso di disoccupazione potenziale vicino al 40 per cento.

«Il Paese - conclude Pasqualotto - è in questo caso davvero tagliato in due, visto che al Nord i dati sono del tutto sovrapponibili alla media europea, o anche migliori, come nel caso di Trentino Alto Adige, Emilia Romagna e Veneto».

francesca.barbieri@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In cerca della porta d'ingresso

La fotografia della disoccupazione potenziale in Italia

LA ZONA GRIGIA

La disoccupazione potenziale tiene conto, oltre a quella ufficiale, anche di due forme di inattività: chi cerca lavoro ma non è subito disponibile a lavorare; chi non cerca un impiego ma vorrebbe lavorare subito

SENZA LAVORO**3 milioni****IL CASO SUD**

La disoccupazione potenziale è fortemente concentrata nel Mezzogiorno, dove sfiora il 35 per cento. Valori in media europea si registrano, invece, al Nord e anche migliori in Trentino, Emilia e Veneto

DISOCCUPATI POTENZIALI**34,3%****LA FORBICE**

In Italia la forbice tra disoccupazione potenziale e quella ufficiale è molto più elevata di quella europea: circa 10 punti, rispetto ai 4 evidenziati dalla media Ue

DISOCCUPAZIONE VIRTUALE**20,1%****LE DONNE**

Il tasso di disoccupazione potenziale tra le donne è al 25%, 13 punti percentuali in più rispetto a quello ufficiale. Le donne scoraggiate sono aumentate del 7% dal 2008 a oggi

LE SCORAGGIATE**45%****LE CAUSE**

Tra le ragioni per cui non si cerca lavoro spicca lo scoraggiamento (nel 43% dei casi), seguito all'attesa degli esiti della ricerca (17%), la frequenza di corsi (9%), la cura di bimbi e non autosufficienti (8%)

CHI HA PERSO LE SPERANZE**43%****I GIOVANI**

La situazione più critica si registra tra gli under 25: il tasso di disoccupazione potenziale arriva al 50,7%. I giovani inattivi sono il 34% della forza lavoro (tre volte tanto rispetto alla media Ue)

FERMI AI BOX**50,7%**

14 febbraio 2013

La Bce abbassa le stime sul Pil. Il 2013 sarà in recupero, nubi sul lavoro

La previsione sull'andamento del Pil è stata ridotta alla crescita zero nel corso di quest'anno, +1,1% nel 2014. Alzate le stime sulla disoccupazione, prevista oltre il 12% nell'area euro alla fine del 2013. A pagare maggiormente i giovani e i lavoratori meno qualificati. L'euro forte? Segnale di fiducia degli investitori

MILANO - Debolezza persistente, tanto che il prodotto interno lordo non si muoverà durante quest'anno, nonostante una ripresa dell'attività economica nella seconda parte del 2013. E mercato del lavoro ancora sotto pressione, tanto da peggiorare le stime sull'occupazione. Sono più le tinte scure che le schiarite nel quadro sull'economia del Vecchio continente tracciato a Francoforte.

Attività economiche. Per L'Eurozona, la Banca centrale europea (Bce) "si attende una debolezza dell'economia nella prima parte dell'anno", dovuta in particolare agli aggiustamenti di bilancio necessari nei settori pubblico e privato che "seguiteranno a gravare sull'attività economica". E' quanto si legge nel bollettino mensile di febbraio, diffuso dall'Eurotower, nel quale si indica però che "nel prosieguo del 2013 l'attività dovrebbe recuperare gradualmente".

Pil fermo quest'anno. Complessivamente, però, l'andamento del Pil sarà piatto nell'anno. Le aspettative di crescita per il 2013 e il 2014 sono state infatti riviste al ribasso rispetto all'indagine precedente di 0,3 e 0,2 punti percentuali, rispettivamente, e si collocano ora a quota 0 per quest'anno e all'1,1% per il 2014. Le attese per il 2015 si situano all'1,6%. Il principale fattore all'origine della revisione al ribasso per il 2013 è l'andamento dell'attività economica, inferiore alle attese, nel quarto trimestre del 2012. Si prevedono, si legge ancora, "minori contributi dei consumi privati e collettivi alla crescita per l'anno in corso e per il prossimo, a causa della persistente incertezza nell'area dell'euro e delle ulteriori misure di risanamento delle finanze pubbliche". Contributi positivi alla crescita, invece, "continuano a venire dalla domanda estera". Nel complesso, i previsori "si aspettano che il pil in termini reali torni a un ritmo di espansione sostenuto a metà del 2013".

Disoccupazione in aumento. I Previsori della Bce hanno invece alzato le stime sul tasso di disoccupazione nell'area dell'euro, portandole al 12,1% per il 2013 e all'11,9% nel 2014. Tali aspettative, si legge nel bollettino mensile, implicano revisioni al rialzo di 0,5 punti percentuali per il 2013 e di 0,7 punti percentuali per il 2014 rispetto alla precedente indagine. Il commento qualitativo non è incoraggiante: il mercato del lavoro "ha continuato a deteriorarsi, mentre dalle più recenti indagini previsionarie emergono segnali di ulteriore dinamiche negative nel prossimo futuro". A soffrire sono i soliti noti: "I lavoratori giovani e scarsamente qualificati sono stati particolarmente colpiti dalla crisi", si legge, e gli indicatori "segnalano ancora ulteriori perdite di posti di lavoro sia nell'industria sia nei servizi all'inizio del primo trimestre del 2013".

Euro forte, segnale di fiducia. Sul fronte delle valute, la Banca centrale segnala che l'euro "si è apprezzato" tra inizio gennaio e inizio febbraio, "in un contesto di bassa volatilità e di perdurante miglioramento del clima di fiducia degli investitori" verso l'Eurozona. Il 6 febbraio scorso, il tasso di cambio effettivo della

moneta unica - misurato rispetto alle divise dei venti più importanti partner commerciali dell'area dell'euro
- era superiore del 3,3% al livello degli inizi dell'anno e del 3,9% rispetto a un anno prima".

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Imprese - Start up innovative
in Camera di commercio per la registrazione

De Stefanis a pag. 27

Infocamere detta le istruzioni per le nuove società costituite prima del 19 dicembre 2012

Start up, corsa al registro in Cdc

Per le attività innovative esistenti registrazione entro il 17/2

DI CINZIA DE STEFANIS

Star up innovative alle prese con l'iscrizione nella sezione speciale del Registro imprese entro il 17 febbraio. Una nuova guida cartacea di Infocamere rubricata «star up - guida all'iscrizione per l'ufficio del registro imprese» contiene un interessante percorso per le società già costituite (prima del 19 dicembre 2012) su come iscriversi (entro il 17 febbraio 2013) nella sezione speciale, quali le informazioni da fornire e la modulistica da compilare. In attesa della costituzione dell'apposita sezione speciale nel registro Imprese e dell'emanazione da parte del Ministero dello sviluppo economico delle specifiche tecniche per la predisposizione della domanda, per consentire comunque all'impresa l'iscrizione come **startup** innovativa è stata predisposta una modalità temporanea basata sulla modulistica attualmente in vigore. Quindi, nel periodo transitorio, l'impresa può richiedere l'iscrizione come startup innovativa utilizzando il modello informatico «S5» e indicando le informazioni richieste nel riquadro dell'attività prevalente dell'impresa. Di conseguenza, all'interno del modello S5, l'impresa dovrebbe inserire nello spazio dedicato all'attività prevalente una dicitura che permetta di identificarne la natura di startup innovativa e, di seguito, dovrebbe riportare tutte le caratteristiche che la qualificano come tale. A questa comunicazione, che rappresenta una variazione ai dati iscritti nel registro Imprese, dovrebbe essere allegata l'autodichiarazione che attesta il possesso dei requisiti

di startup innovativa firmata digitalmente e identificata con codice tipo documento «99 altro documento» e descrizione «autocertificazione startup innovativa». Per registrare l'impresa come startup innovativa il funzionario camerale deve però utilizzare il nuovo codice 027 «start up: iscrizione alla sezione speciale Ri» del riquadro 20 del modello S2, disponibile in copernico dal 7 gennaio 2013. Dal 7 gennaio, per procedere con l'iscrizione della startup è necessario quindi che il funzionario provveda a:

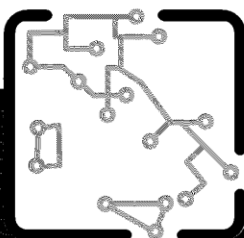
- modificare il protocollo aggiungendo il riquadro 20 / atti e fatti soggetti a deposito del modello S2. La ricevuta del protocollo per l'utente riporterà la modifica «elenco dei modelli presentati»: C1 Comunicazione unica presentata ai fini R.I.; S5 Riq D1 attività prevalente esercitata dall'impresa con SS. e UL; S2 Riq 20 altre modifiche statutarie atti e fatti soggetti a deposito.

- successivamente, tramite copernico, inserire nei «dati legali (S2) 20 / atti e fatti soggetti a deposito» il nuovo codice 027 «startup: iscrizione alla sezione speciale Ri» con l'eventuale informazione testuale di dettaglio. Al fine di favorire questa iscrizione, in favore della start-up innovativa sono state previste dalla legge 17 dicembre 2012 n. 221 una serie di esenzioni ai fini della costituzione ed iscrizione dell'impresa nel registro delle Imprese, agevolazioni fiscali, nonché deroghe al diritto societario e una disciplina particolare nei rapporti di lavoro nell'impresa.

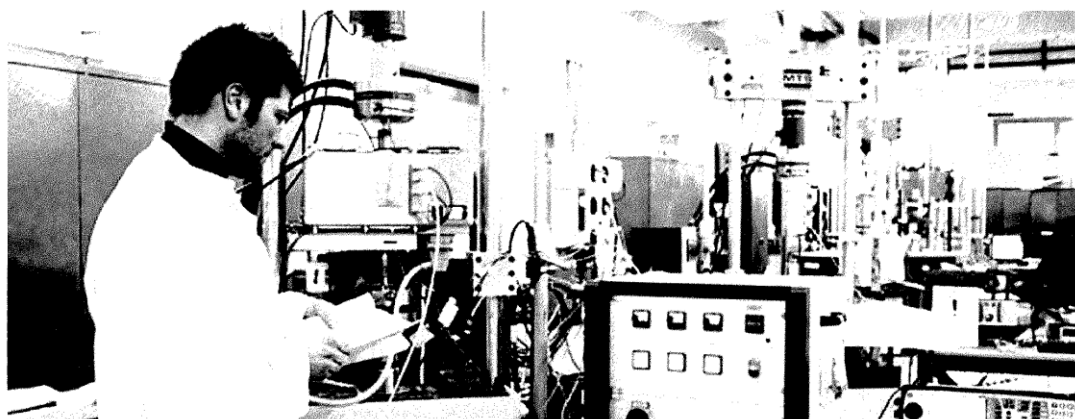


I DISTRETTI DELLA RICERCA
Tecnopolo Tiburtino
in cerca di start up

▶ pagina 36

**I distretti della ricerca**
L'INDUSTRIA E I POLI DELL'INNOVAZIONE**8. Il Tecnopolo di Roma**

Cambia la missione per una realtà con 90 aziende e 2.500 addetti dove prevalgono elettronica, informatica e telecomunicazioni



Al lavoro. Un tecnico segue l'andamento di un esperimento scientifico all'interno di uno dei laboratori del Tecnopolo nella sede di Castel Romano

Tiburtino in cerca di start up

L'evoluzione da investitore immobiliare a «facilitatore» dell'imprenditoria

Paolo Bricco

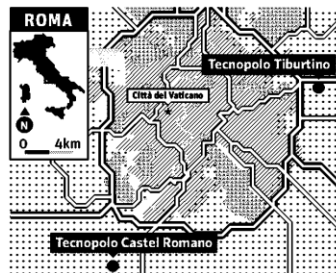
ROMA. Dal nostro inviato

«Il primo anno, nel 2006, sembrava di essere a Fort Apache. Al mattino, allora, arrivavano gli zingari. Nel centro storico di Roma non potevamo più stare. Il laboratorio in Via del Pantheon era in un palazzo antico e bellissimo. Ma era impossibile svolgere bene la nostra attività di ricerca e di impresa». Aleardo Furlani, una laurea in legge e un anno ad Harvard prima di dedicarsi al *business* del trasferimento tecnologico, è nel suo ufficio al Tecnopolo Tiburtino. Innova ha un fatturato di 10 milioni di euro e conta su 110 ricercatori, un quinto stranieri e altrettanti con un dottorato di ricerca. Chimici, fisici, matematici e ingegneri. Innova, che ha un ufficio a Boston, uno a Bruxelles e uno a Londra, ha un laboratorio (Labor, il terzo in Europa per numero di contratti di ricerca Ue) e controlla il fondo Invent, che ha partecipazioni in una quindicina di *start up* specializzate in farmaceutica e in ambiente.

Innova, che per esempio insieme a Tor Vergata ha ideato un colorimetro per trovare agenti patogeni nell'acqua usata dalle truppe italiane in Iraq, è una delle realtà al

contempo più mature e avanzate degli insediamenti del Tecnopolo Spa. Tecnopolo Spa ha due anime, che corrispondono a due funzioni: una più imprenditoriale, appunto il Tiburtino, e una più scientifica, a Castel Romano. Il Tecnopolo sta provando, gradualmente, a emanciparsi dalla dimensione immobiliare per costruirsi, poco alla volta, una fisionomia più da "facilitatore" dell'imprenditorialità. Oggi nel polo Tiburtino si trovano 90 aziende con 2.500 addetti e un fatturato aggregato di 470 milioni di euro. I settori sono i più disparati: dai servizi all'energia, dalla grafica alla meccanica impiantistica, fino alla sicurezza. Il macro comparto prevalente è quello dell'elettronica-informatica-telecomunicazioni, con 32 imprese e 1.250 occupati.

La Tecnopolo Spa è controllata al 95% dalla Camera di commercio di Roma. Il presidente è l'ex numero uno di quest'ultima, Andrea Mondello. L'ad è Franco Calvani, un funzionario del mondo camerale che, fra le sue esperienze, annovera una lunga militanza nella Fiom-Cgil. Calvani non è il fondatore di Microsoft Bill Gates e non è Katherine Ku, direttrice dell'Offi-



ce of technology licensing di Stanford, la struttura che si occupa di trasferimento tecnologico e di start-up nell'università californiana. E lo sa. «Noi non vogliamo imitare altri modelli. Stiamo cercando di trovare un nostro equilibrio e un nostro modo di fare le cose», dice Calvani.

Tecnopolo Spa ha un doppio problema: di fisionomia interna e di missione strategica. In questa struttura, dal 1995 al 2000 sono confluiti poco più di 150 miliardi di vecchie lire. Questa dotazione finanziaria è stata impiegata per acquisire terreni e per costruire le strutture, la cui valorizzazione ha portato a un patrimonio oggi stimato in un centinaio di milioni di euro. L'attività è stata finanziata attraverso la cessione di spazi alle imprese e ai laboratori che hanno scelto di insediarsi. Il problema è che, con la recessione, il meccanismo si è inceppato. Ogni anno in media la Tecnopolo Spa otteneva introiti per 4,5 milioni di euro. Nel 2011 sono scesi a 1,5 milioni di euro. Zero nel 2012. Dunque, il Tecnopolo deve finanziarsi con il flusso di cassa corrente corrisposto in cambio di servizi da chi, al Tiburtino e a **Castel Romano**, già c'è.

Adesso il punto è proprio quello di provare a fare un cambio di passo, uscendo dalla logica del mattone e dell'attrazione di imprese in insediamenti che rischiano di avere mille identità e, dunque, nessuna. «Ormai - ammette Calvani - la fase immobiliare si è stabilizzata. Adesso, al Tiburtino, serve un'anima immateriale». Da qui il progetto innovativo su cui viene convogliato un milione di euro all'anno per tre anni. Periodicamente, al Tiburtino, si organizzano raduni di giovani ricercatori e di giovani imprenditori, di solito una cinquantina per una ventina di progetti. «Si chiama Start Up Roma - dice Gianluca Dettori, presidente di Dpixel e advisor del fondo di venture capital Digital Investments -, si basa su una prima fase di selezione e di formazione e su un secondo round di contatto con gli investitori, fatto con la Luiss».

Così, si prova gradualmente a comporre un habitat in cui, dal basso, possano nascere esperienze imprenditoriali. Anche se il grosso del Tecnopolo Tiburtino, naturalmente, è basato sulle imprese già mature che hanno scelto di stabilirsi. Come è successo al gruppo Flammini, che ha un centinaio di addetti e fattura una ventina di milioni di euro con attività che vanno dall'ingegneria e l'architettura all'elettronica. Prima era in tre sedi diverse. Nel 2009 le ha concentrate nel Tecnopolo Tiburtino. Nel broadcast televisivo Flammini ha ottenuto l'anno scorso 12 milioni di ricavi. Paolo Zanotti è il manager che, per tre anni, ha provato a coinvolgere la pubblica amministrazione nel progetto di una "città della comunicazione". Alla fine, come spesso capita, l'impresa ha scelto di muoversi da sola. Alle spalle della sede del gruppo Flammini, qui al Tecnopolo, fra poche settimane prenderà vita il *multimedia hub*, dove una quindicina di imprese (unite da un contratto di rete) metteranno a fattore comune i loro progetti (e una forza lavoro di 220 specialisti). «L'investimento è sui 5 milioni di euro», precisa Zanotti.

Non appare semplice la dialettica fra imprese strutturate in settori tradizionali, aziende in comparti ad alta crescita e start-up. «Le esperienze dei tecnopoli - riflette

Giampaolo Vitali, segretario del Gruppo economisti di impresa - sono il risultato di misure di politica economica nazionale e locale diverse nel tempo. Tutte però hanno la necessità di trovare un equilibrio fra la dimensione "immobiliare" e quella, più complessa, di nuova imprenditorialità».

Di certo, uno degli elementi che accomuna queste due componenti è rappresentato dal tema della finanza per la crescita, uno dei deficit strutturali del nostro Paese. «Va bene, anziché comprarcì la casa al mare sul litorale laziale, mettiamo i proventi nelle nostre imprese», sorride Antonella Vulcano, una dei soci di Furlani. Soltanto che l'autofinanziamento non basta. In passato nelle loro attività hanno preso partecipazioni la Banco Spirito Santo (portoghese) e Cipango (fondo francese), che hanno investito rispettivamente 120mila euro e 200mila, uscendo dopo tre esercizi con un ritorno del 20% annuo. «Non ci lamentiamo - annota Furlani - ma ci manca sempre il capitale per fare il salto di qualità. Ogni tanto mi viene in mente che se fossimo a Milano avremmo più possibilità di trovare investitori. Anche grazie alla vicinanza con la Svizzera, che nel farmaceutico e nelle biotecnologie ha un significativo mercato dei capitali». Poi, però, Furlani non ci pensa più e, ogni mattina, prende la macchina dalla sua casa di Roma Nord, fa il grande raccordo anulare e arriva qui. Una partita individuale, la sua, nel più ampio gioco collettivo che - senza angofilie provinciali e nella consapevolezza delle differenze dei sistemi economici e culturali - prova a rendere i poli tecnologici più una versione italiana di Silicon Valley e meno grandi "condomini" per imprese.

IL PERIMETRO

Il fatturato aggregato raggiunge i 470 milioni di euro. Ora la società di gestione, al 95% del sistema camerale, ha obiettivi finanziari mirati

www.tecnopolo.it

L'home-page del Tecnopolo di Roma

Dry Lab e simulatori

A Castel Romano nuove frontiere per ambiente, energia e biotech

Il prossimo anno una multinazionale asiatica installerà a Castel Romano un centro di ricerca. Il cardine dell'operazione è Federico Bilotti, ex capo della ricerca in Europa di Johnson & Johnson. Baxter, invece, aprirà fra poco un *dry lab*, un "laboratorio a secco" in cui ci saranno simulatori per l'utilizzo di dispositivi chirurgici. Sono queste le due nuove tessere che si aggiungono al mosaico dell'insediamento del Tecnopolo a Castel Romano. Castel Romano ha due grosse strutture: l'Ispira (Istituto superiore per la protezione e la

ricerca ambientale) e il Csm (Centro sviluppo materiali). Si aggiungono una serie di piccole imprese e uno stabulario e un blocco operatorio per la chirurgia sperimentale, questi ultimi ereditati dal Parco Scientifico Biomedico di Roma, il tentativo fallito da parte di Don Verzè di sbarcare a Roma che è costato una decina di milioni di investimenti. Alla fine, nel Tecnopolo di Castel Romano, su 480 ricercatori, 330 operano nelle scienze dei materiali, un centinaio nell'energia e nell'ambiente, una cinquantina nelle biotecnologie. A parte l'Ispira, che svolge una funzione pubblica, le altre realtà sono un concentrato di ricerca pura che prova a trasformarsi in ricerca applicata, nel rapporto con le imprese. Per esempio, il consorzio formato al 50% dal Tecnopolo e al 50% dal Csm e diretto nella parte scientifica da Carlo Caruso, è specializzato nella progettazione e nella realizzazione di device chirurgici. «Finora abbiamo lavorato per due multinazionali italiane e per quattro straniere - spiega Carlo Caruso, che è anche professore aggregato di chirurgia generale alla Sapienza -, inoltre abbiamo rapporti con una decina di piccole e medie imprese laziali». Un esempio è rappresentato dalla partnership con la Mysui di Rieti, una società specializzata in dispositivi medici monouso che ha ricavi per 3 milioni di euro e una ventina di addetti. «Al di là delle commesse e della possibilità di fare le validazioni cliniche dei prodotti - sottolinea il titolare della Mysui Gabriele Romagnoli - il rapporto con il Tecnopolo è utile anche nella scelta dei materiali, grazie al Csm». Dunque, almeno sul piano formale, i vari elementi del Tecnopolo, per quanto in apparenza lontani ed eterogenei, provano a mescolarsi. Naturalmente questi centri non cercano soltanto un minimo di fluidità interna al Tecnopolo, ma cercano soprattutto la proiezione esterna. Come il Centro sviluppo materiali, che fattura il 40% dei suoi ricavi all'estero. Il Csm, che nasce nel 1963 da un accordo fra Finsider e Fiat, diventa totalmente a controllo Iri nel 1970 e si trasforma in una impresa autonoma nel 1995 con le privatizzazioni, ha nel suo capitale i principali gruppi siderurgici europei (tutti gli italiani, tranne l'Ilva). «Nella complessa dinamica fra ricerca e industria - dice Mauro Pontremoli, amministratore delegato di Csm - per noi è essenziale essere davvero dei soggetti di mercato. Non a caso, ai nostri azionisti è riferibile non più del 45% dei nostri ricavi».

P. Br.

**IL RATING
DEL SOLE****Il punteggio**

Attraverso una griglia di 8 variabili ciascun distretto è definito nei suoi punti di forza e di debolezza. Nel caso del Tecnopolo di Roma spiccano il rapporto imprese-ricerca, il rapporto con il mondo scientifico e l'internazionalizzazione

IL GIUDIZIO**PUNTI DI FORZA**

1

RAPPORTO IMPRESE RICERCA

Fin dagli inizi le aziende insediate nel Tecnopolo di Roma hanno rivelato di avere un rapporto virtuoso con il mondo della ricerca applicata

ALTA

2

RAPPORTO CON IL MONDO SCIENTIFICO

Esistono buoni legami, garantiti anche dalla presenza – soltanto nel polo di Castel Romano – di 480 ricercatori, di cui una cinquantina specializzati in biotecnologie

BUONA

3

INTERNAZIONALIZZAZIONE

Significativa l'apertura all'estero, soprattutto in prospettiva. Come dimostra l'insediamento del centro di ricerca di una multinazionale asiatica nel 2014

DISCRETA**PUNTI DI DEBOLEZZA**

1

CAPACITÀ DI CREARE START-UP

È il tallone d'Achille del Tecnopolo di Roma, che proprio in questo periodo vuole orientare la missione strategica in «facilitatore» di imprenditorialità

BASSA

2

CAPACITÀ DI FARE RETE

Il networking, specie tra aziende e centri di ricerca, si deve giocare oggi non solo più in una logica di insediamenti, ma di «cluster» in grado di comunicare anche a distanza

SCARSA

3

GRADO DI APERTURA

Manca ancora, nella prassi, una visione d'insieme che sappia aprire il tema della finanza per la crescita allo sviluppo della ricerca applicata e della nuova imprenditoria

INSUFFICIENTE

13 Febbraio 2013 alle ore 16:18

Linee guida sui tirocini formativi

di Massima Di Paolo

Il contenuto delle linee guida sui tirocini, contenuto nell'accordo Governo e regioni del 24 gennaio 2013.

Il 24 gennaio scorso è stato siglato l'Accordo tra Governo e la Conferenza delle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sulle **nuove "Linee guida in materia di tirocini"**.

L'emanazione delle **Linee Guida, prevista dalla legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/2012**, è finalizzata a stabilire degli standard minimi uniformi in tutta Italia delineando con maggiore chiarezza i contorni della materia. I principi generali dell'accordo sono i seguenti:

- tutti i tirocinanti devono percepire un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro;
- il tirocinio non può essere utilizzato per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;
- i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività o sostituire lavoratori assenti per malattia, maternità o ferie.

Il tirocinio è definito una misura di politica attiva consistente in un **orientamento al lavoro e formazione**, pur non configurandosi come un rapporto di lavoro, **finalizzato** all'arricchimento delle conoscenze, all'**acquisizione di competenze** professionali ed all'**inserimento e reinserimento lavorativo**.

Le **tipologie di tirocini previste nelle linee-guida** sono:

1. **tirocini formativi e di orientamento**, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo entro e non oltre i 12 mesi, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro. **Non potranno durare più di sei mesi**
2. **tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro**, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro. **Non potranno durare più di 12 mesi**
3. **tirocini di orientamento e formazione** oppure di **inserimento/reinserimento** in favore di **disabili, persone svantaggiate** e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale. I tirocini in favore di **persone svantaggiate non potranno durare più di 12 mesi**, mentre i tirocini in favore di **oggetti disabili possono avere una durata complessiva di 24 mesi**, tenendo presente che le Regioni e le province autonome potranno disciplinare misure di agevolazione e deroghe alla durata e ripetibilità.

La durata iniziale del tirocinio, stabilita dal singolo progetto formativo, può essere inferiore a quella massima, consentendo una proroga per il raggiungimento del periodo massimo consentito.

Le **linee guida sui tirocini non si applicano** ai:

- tirocini *curriculari* promossi dalle università o dalle scuole, o comunque non soggetti alle comunicazioni obbligatorie in quanto svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione
- tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale ed all'accesso alle professioni ordinarie

- tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP)
- tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, tirocini estivi.

Sospensione del tirocinio

Durante il periodo di stage, il tirocinante ha diritto a una sospensione per:

- maternità;
- malattia lunga (inteso come periodo pari o superiore ad un terzo del tirocinio).

Il periodo di sospensione non si computa al fine della durata complessiva del tirocinio secondo. Il tirocinante **potrà effettuare al massimo un tirocinio con lo stesso soggetto ospitante** (es. azienda), mentre potrà effettuare più tirocini presso più aziende.

Soggetti promotori

Le Regioni e Province Autonome individuano soggetti, pubblici e privati, accreditati o autorizzati, che possono promuovere il tirocinio. Possono promuovere tirocini, anche in forma associata:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- scuole statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della regione;
- soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m. i.

Il soggetto promotore dovrà provvedere al pagamento delle assicurazioni contro gli infortuni e presso una compagnia assicuratrice abilitata per la responsabilità civile.

Soggetti ospitanti

Possono ospitare un tirocinio formativo tutti gli enti pubblici e privati.

Numero massimo di tirocini attivabili dal soggetto ospitante

Il numero di tirocinanti presenti, contemporaneamente, in azienda è proporzionato al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Pertanto, è possibile istaurar:

- 1 tirocinio: nelle unità operative con massimo 5 dipendenti;
- 2 tirocini: nelle unità operative da 6 a 20 dipendenti;
- 10% tirocinanti: nelle aziende con più di 20 dipendenti.

Sono esclusi da questi limiti i tirocini in favore dei disabili e delle persone svantaggiate, nonché dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale.

Divieti

Sono posti una serie di divieti per evitare che il tirocinio sia utilizzato come rapporto di lavoro a costo zero.

- Il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non è necessario un periodo formativo;

- i tirocinanti non possono essere utilizzati per sostituire il personale dell'azienda che si trova in malattia, maternità o ferie;
- i tirocinanti non possono sostituire lavoratori con contratto a termine che, generalmente, vengono assunti durante i picchi di attività dell'azienda;
- il tirocinante non può essere utilizzato per attività non coerenti con gli obiettivi formativi previsti dal piano formativo;
- il soggetto ospitante non deve aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative;
- i tirocinanti non possono essere utilizzati per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale del soggetto ospitante;
- il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la normativa per il diritto al lavoro dei disabili;
- il soggetto ospitante non deve avere in atto procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa

Indennità di partecipazione

Sulla base di quanto previsto all'articolo 1, commi 34 – 36, della legge n. 92 del 2012 è **corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio**. Ferma restando la competenza delle Regioni e Province Autonome in materia, l'importo **non può essere inferiore a 300 euro lordi mensili**, anche al fine di evitare un uso distorto dell'istituto.

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque precettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, **l'indennità di tirocinio non viene corrisposta**.

Dal punto di vista fiscale l'indennità corrisposta al tirocinante è considerata quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente (cfr. art. 50, d.P.R. n. 917/1986 TUIR). Stante, comunque, la non configurabilità della partecipazione al tirocinio quale attività lavorativa, **tale partecipazione, nonché la percezione dell'indennità, non comportano la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante**.

Attivazione tirocinio e progetto formativo

Per attivare un tirocinio formativo vi deve essere una convenzione stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante.

I tirocini sono soggetti all'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego almeno il giorno antecedente all'inizio del tirocinio. L'eventuale ritardo o omissione della comunicazione obbligatoria porta all'applicazione, da parte degli organi di vigilanza, di una sanzione amministrativa da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore, in capo all'azienda ospitante.

Il progetto formativo è un progetto realizzato sui contenuti del tirocinio e accompagna il tirocinante e il tutor per tutta la durata del tirocinio. Deve essere predisposto sulla base di modelli definiti dalla Regione ove ha sede il tirocinio e va sottoscritto dalle parti coinvolte: tirocinante; soggetto promotore; soggetto ospitante.

Sono previsti **due tutor**: il TUTOR O REFERENTE DIDATTICO-ORGANIZZATIVO e il TUTOR TECNICO. Il primo è designato dal soggetto promotore, il secondo è scelto dall'azienda ospitante tra i soggetti con adeguata esperienza e competenza professionale, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio. Ogni tutor tecnico può accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti.

Attestazione dell'attività

Al termine del tirocinio il soggetto promotore dovrà rilasciare al tirocinante, anche sulla base della valutazione effettuata dal soggetto ospitante, un'attestazione dei risultati con, eventualmente, le competenze acquisite.

L'esperienza effettuata potrà essere registrata sul "Libretto formativo del cittadino" qualora la partecipazione del tirocinante abbia avuto una durata pari almeno al 70% della previsione indicata nel progetto formativo.

Disciplina sanzionatoria

Se il tirocinio dovesse risultare non conforme alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale di riferimento, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro potrà procedere, sussistendone le condizioni, **a riqualificare il tirocinio in un rapporto di natura subordinata, con applicazione delle relative sanzioni amministrative, disponendo, altresì, il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.**

Se, invece, **il datore di lavoro non provvede al pagamento dell'indennità di partecipazione**, il tirocinio è comunque valido e verrà applicata solo una sanzione amministrativa proporzionata alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 6.000,00.



15 Febbraio 2013

Quell'organizzazione del lavoro che non cambia

Di Paolo Pini

La bassa crescita dell'Italia dipende da molteplici fattori. Tuttavia spesso si trascura il peso del deficit di innovazioni nell'organizzazione del lavoro e dello scarso coinvolgimento di dipendenti e rappresentanze sindacali. Il nostro paese è in questo campo uno dei fanalini di coda in Europa.

GLI INVESTIMENTI E LA PRODUTTIVITÀ DEL CAPITALE

In un recente intervento su *lavoce.info* Daniel Gros (<http://www.lavoce.info/produttivita-capitale-italia-crescita-banch/>) osserva che la bassa quota del rapporto investimento/reddito in Italia non risulta dai recenti dati dell'Unione Europea: nel periodo 1999-2008 è pari al 20,9 per cento, mentre la media per l'Unione Europea è il 20,8 per cento, con la Germania al 18,9 per cento. Gros evidenzia che il problema non sta nel basso investimento, quanto nella bassa efficienza marginale del **capitale**: l'Italia primeggia in negativo, ovvero per il basso contributo di produttività che dal capitale investito si ottiene. Il contributo scarso offerto dall'efficienza del capitale è probabilmente un fattore che spiega la **stagnazione** della produttività e del reddito. Gros richiama questo fattore per associarlo al sistema finanziario, che dovrebbe guidare le scelte di investimento delle imprese, e attribuisce al mercato del credito e dei capitali una possibile responsabilità. Il richiamo è quanto mai opportuno dato lo stato dei mercati dei capitali, stressati dal *credit crunch*, e dall'altrettanto importante *speculative crunch*.

LA DIFFUSIONE DI INNOVAZIONI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Spesso si trascura però che gli investimenti in capitale, e quindi la produttività di quest'ultimo, dipendono in modo significativo da altri investimenti che le imprese fanno, o dovrebbero fare, sull'organizzazione propria e del lavoro, con **pratiche innovative** fondate sul coinvolgimento nei cambiamenti di lavoratori e sindacato, per una migliore qualità di prestazioni e condizioni di lavoro: sono quelle che nella letteratura vengono definite *best work organization practices* e che, assieme all'innovazione delle tecnologie (incorporate in beni capitali) e dei prodotti, consentono di realizzare gli incrementi di produttività che sostengono la crescita. **(1)**¹

Il nostro paese come si colloca quanto ad adozione di *best work organization practices*?

Una risposta la troviamo nel rapporto dell'Eurofound, che ha condotto una indagine per i paesi europei coinvolgendo più di **27mila stabilimenti**, industriali e dei servizi. **(2)**² Vi sono analizzati cinque gruppi di pratiche di lavoro: (a) flessibilità degli orari, (b) retribuzioni legate alle performance, (c) formazione, (d)

¹ **(1)** Per una rassegna della letteratura sulle *best work organization practices* si veda Leoni R. (2013), *Organization of Work Practices and Productivity*, in Grandori A. (ed.), *Handbook of Economic Organization*. Cheltenham, Edward Elgar, forthcoming.

² **(2)** Eurofound (2011), *HRM Practices and Establishment Performance*, Eurofound, Dublino (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf>),

lavoro a squadre di lavoro con autonomia decisionale, (e) coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nel definire l'organizzazione del lavoro.

La tabella 1 evidenzia la **diffusione** dei cinque gruppi di pratiche. La flessibilità dell'orario di lavoro e la formazione sono quelle più diffuse, in un terzo degli stabilimenti; ma anche quelle meno diffuse, gli incentivi finanziari ed economici e il coinvolgimento dei lavoratori, sono comunque presenti in circa un quarto degli stabilimenti. In circa un terzo degli stabilimenti si utilizzano almeno due gruppi di pratiche innovative. Il fenomeno della adozione multipla è da rimarcare, in quanto si ha il noto effetto di **complementarietà**, secondo il quale i benefici totali dell'adozione in *cluster* sono maggiori della semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche.

Tabella 1: Diffusione di pratiche innovative e loro frequenza (Eurofound, 2011, p.11)

Dimension	Workplace practice	%
A	Flexible working time	30.5
B	Financial incentives	17.0
C	Training	26.1
D	Autonomous teams	22.1
E	Employee voice	18.3
Share of establishments with...practices...		%
none		32.50
one		35.64
two		20.99
three		8.59
four		2.13
five		0.16

Questa è la situazione in Europa. È interessante vedere cosa avviene nei singoli paesi. La tabella 2 mostra inequivocabilmente come l'Italia sia indietro rispetto a gran parte dei paesi. Il nostro paese primeggia in negativo per la quota di luoghi di lavoro che non adotta **nessuna delle pratiche** di lavoro considerate: ben il 51 per cento contro una media del 32,5 per cento. Su trenta paesi, sotto l'Italia troviamo solo Malta, Turchia e Grecia. Quanto alla quota di luoghi di lavoro in cui si adottano pratiche appartenenti ad almeno due dei cinque gruppi considerati, e dove dunque si esplicano gli effetti di complementarietà, in Italia sono solo il 17 per cento; peggio fanno solo le solite Malta, Turchia e Grecia, a cui si aggiungono Ungheria e Cipro. La Germania fa due volte meglio dell'Italia (38 per cento), mentre paesi del Nord Europa fanno tre volte meglio (55 per cento e più per Finlandia, Svezia, Danimarca, Olanda).

Tabella 2: Diffusione di pratiche innovative e frequenza, per paese (Eurofound, 2011, p.12)

Country	None	One	Two or more	Total
FI	7%	23%	70%	100%
SE	10%	27%	64%	100%
DK	9%	27%	64%	100%
NL	17%	29%	54%	100%
SI	27%	32%	41%	100%
CZ	24%	38%	38%	100%
DE	24%	38%	38%	100%
BE	30%	33%	37%	100%
UK	27%	37%	37%	100%
FR	28%	37%	35%	100%
PT	31%	36%	33%	100%
IE	31%	37%	32%	100%
LU	34%	34%	32%	100%
PL	30%	39%	31%	100%
MK	27%	43%	30%	100%
ES	35%	36%	30%	100%
SK	31%	39%	29%	100%
AT	33%	39%	28%	100%
BG	38%	36%	26%	100%
RO	38%	37%	25%	100%
LV	36%	40%	24%	100%
EE	39%	38%	23%	100%
HR	40%	37%	23%	100%
LT	46%	36%	18%	100%
IT	51%	32%	17%	100%
HU	45%	38%	17%	100%
CY	49%	35%	16%	100%
MT	56%	32%	12%	100%
TR	53%	35%	12%	100%
EL	72%	23%	5%	100%

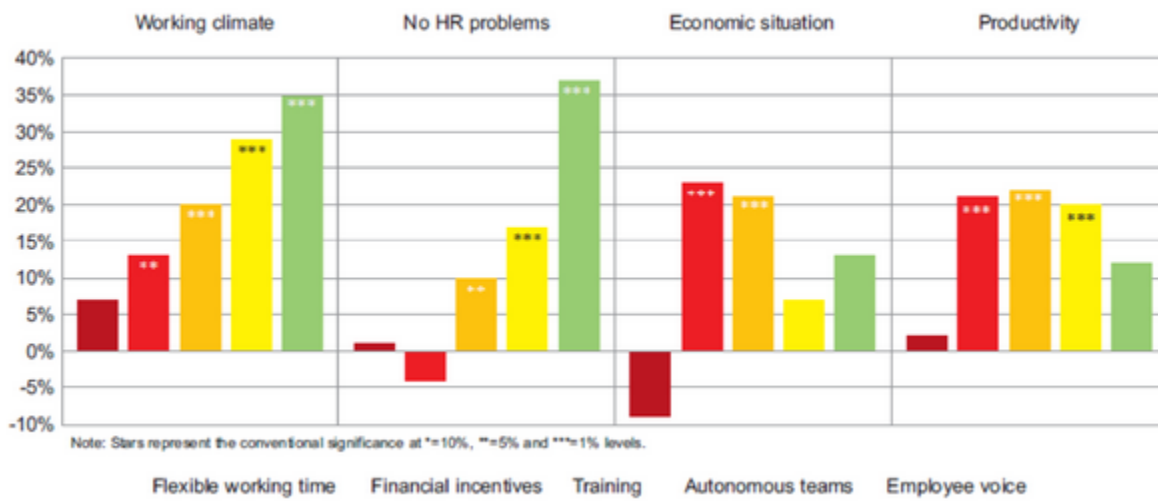
EFFETTI SULLE PERFORMANCE

Ma perché è così rilevante l'adozione di *best work organization practices*?

La risposta la fornisce lo stesso studio Eurofound. La figura 1 presenta gli effetti marginali indotti dalla adozione (distinta) dei cinque gruppi di pratiche di lavoro su quattro indicatori di performance: (i) clima lavorativo; (ii) assenza di problemi nella gestione risorse umane; (iii) performance economica; (iv) produttività. Solo la **flessibilità oraria** induce effetti deboli sulle performance, mentre formazione, coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze, gruppi di lavoro hanno effetti fortemente positivi sia su condizioni lavorative e gestione delle risorse umane, che su performance economiche e produttività; mentre gli incentivi economici e finanziari per i lavoratori evidenziano alcune problematiche sulla gestione delle risorse umane, ma non su altri aspetti.

Quindi vi sono evidenti vantaggi in Europa dall'adozione di *best work organization practices*. Eppure, in questo campo, l'Italia è quasi fanalino di coda.

Tabella 3: Effetti marginali dell'adozione di pratiche innovative sulle performance (Eurofound, 2011, p.15)



Questi risultati inducono a ritenere che oltre ai fattori concorrenziali sui mercati di beni e servizi (ove l'Italia non primeggia in Europa) e del lavoro (dove invece l'Italia primeggia per flessibilità esterna all'impresa e dualismo), oltre alla scarsa efficienza dei **mercati del credito** come segnalato da Daniel Gros, opera in Italia un fattore fin troppo trascurato: *best work organization practices*. Esso ha strette sinergie con l'innovazione tecnologica incorporata nei beni capitali, quindi con gli investimenti, e con le innovazioni di prodotto che le imprese realizzano. **(3)**³ La carenza di questo fattore può spiegare anche la **bassa produttività** del capitale in Italia. La quota di investimento sul reddito potrà anche essere adeguata, ma manca l'investimento in innovazioni organizzative del lavoro, che a quel capitale fisico sono complementari.

³ **(3)** Si veda Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2013), Innovation Strategies and Economic Crisis, *Economia Politica*, 30(1), forthcoming. Antonioli D., Mazzanti M., Pini P. (2010), Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME, *International Review of Applied Economics*, 24, pp.453-482. Pini P., Santangelo D. (2005), Innovation Types and Labour Organisational Practices, *Economics of Innovation and New Technology*, 14, pp.251-276. Santangelo D., Pini P. (2011), New HRM Practices, and Exploitative and Explorative Innovation, *Industry and Innovation*, 18, pp.611-630.