



Notiziario

Aprile 2013

Università



L'Espresso - [Per un pugno di professori in più](#)

Lavoro



Il Sole 24 Ore - [La difficile ricerca dei talenti](#)



Il Messaggero - [Lavoro, oltre un milione di scoraggiati](#)



Il Sole 24 Ore - [Gelata su collaboratori e apprendisti](#)



La Repubblica - [Disoccupazione, allarme Bce "Livelli senza precedenti" in Italia 5,8 milioni senza lavoro](#)

Economia



Il Sole 24 Ore - [Produzione industriale, diciottesimo calo consecutivo: non si comprano più auto, tengono cibo, medicine e pc](#)



Italia Oggi - [Erasmus per imprenditori](#)

Ricerca



La Repubblica - [Londra incentiva brevetti e investimenti in ricerca](#)



Il Sole 24 Ore - [Febbre da start up: è boom raddoppiano in tre mesi e possono salvare il Paese](#)

Approfondimenti



La Voce - [Licenziamenti: pochi dati dal Ministero](#)

Università Enrico Alleva



Per un pugno di professori in più

Una ragazza o un ragazzo stanno finendo il liceo: a quale università iscriversi? Genitori, nonni, zii prepenzionati, tutti sono attorno al giovane maturando. Ma come orientarsi? Certamente, ci sono i siti: ma la cangiante realtà delle università italiane, tra prepensionamenti e spostamenti geografici dei docenti, riaccorpamenti di dipartimenti in mega strutture, nuovi statuti e riaggregazione di corsi e (troppi) poli periferici, rende il percorso di ben complessa e dolorosa analisi. E c'è una novità: da qualche mese, anche i ricercatori degli Enti di Ricerca Pubblici vigilati dal ministero dell'Università e della Ricerca (Miur) possono entrare per un quinquennio a far parte strutturalmente del corpo docente. Non è certo una novità da poco, e un analogo tentativo lo aveva fatto il compianto ministro socialista Antonio Ruberti, ingegnere, decenni orsono, tentando invano di far riassorbire alcune migliaia di ricercatori del Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr) in forma stabile e perenne nel sistema universitario. E oggi, una volta attuate le doverose convenzioni tra singolo Ente e la singola università, forse decine forse centinaia di ricercatori (e analoghe figure di tecnologo) degli Enti - come lo stesso Cnr (oggi 6600 addetti), l'Agenzia Spaziale Italiana, l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, l'Istituto Nazionale di Astrofisica, l'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale di Trieste, la Stazione zoologica di Napoli Anton Dohrn (per una futuribile laurea del mare?), l'Istituto Nazionale di Alta Matematica Francesco Severi e quello Storico Italo-Germanico (attualmente pochissimi addetti) - potranno arricchire il corpo docente. Cosa succederà, nei

Astrofisici, biologi marini, matematici in arrivo degli enti di ricerca. Vanno a colmare il vuoto di docenti. Ma devono essere i migliori

fatti? Vediamo la parte positiva del processo avviato e concluso dal ministro Francesco Profumo e dalla consulta degli 11 presidenti degli Enti. Si rendono disponibili docenti esperti, non di rado con credenziali di altissimo standard internazionale, che per adesso hanno essenzialmente insegnato in maniera sporadica, per lo più formando tesisti, dottorandi, borsisti, seguendo tirocinanti. Queste pregevoli risorse umane permetteranno di giocare su uno scacchiere rinnovato e innovativo, riadattando corsi di laurea al momento sem-

pre più esili (soprattutto per invecchiamento e pensionamento del personale docente ordinario e associato): ma anche portando competenze di frontiera e contatti con istituzioni estere, con un poderoso effetto di benchmarking europeo. Studenti e genitori devono ben tenerne conto, in questa fase complicata, mutevole, malmostosa, opaca di offerta formativa nazionale e locale. Esistono però alcuni rischi: che le convenzioni siano fatte tra "amici" e "amici degli amici" e che ad andare ad insegnare siano ricercatori troppo attempati e/o demotivati. Che le aree metropolitane siano le uniche a beneficiarne, aumentando il divario di offerta nord/sud. Che qualche Ente in cronico dissesto anziché restaurare la propria persa identità scientifica finisca per essere fagocitato. Ma, fatta la somma dei più e dei meno, come m'insegnò il sociologo e filosofo naturale dell'insegnamento Paolo Sylos-Labini, il risultato è al momento positivo. Ovvero si aprono grandi possibilità, che rettori, presidenti degli enti, direttori generali

(quelli che snelliscono burocrazie obsolete e pseudostacoli normativi) non devono assolutamente sprecare. A studenti e famiglie non resta che documentarsi: valutando il portfolio in divenire di un singolo corso di laurea, coniugando alcune inespresse potenzialità del sistema laurea triennale/biennio magistrale su cui Ruberti e Luigi Berlinguer hanno tentato di adeguare a uno standard internazionale compiuto il sistema universitario italiano.

socio corrispondente
dell'Accademia Nazionale
dei Lincei



LAVORO
In Italia è più difficile trovare i talenti giusti

▶ pagina 16

Lavoro. Per Michael Page nel 63% dei casi mancano i profili adatti per coprire i pochi posti disponibili

La difficile ricerca dei talenti

In Italia record di imprese che faticano a trovare candidati giusti

Francesca Barbieri

Menno assunzioni per i middle e top manager, come prevedibile. Ma anche una forte difficoltà delle aziende a trovare i candidati con le competenze giuste. Lo spaccato offerto dal «Global human resource barometer» di Michael Page evidenzia un *mismatch* dilagante tra domanda e offerta di lavoro, che in Italia rende sempre più in salita la ricerca di un posto per chi ambisce a posizioni dirigenziali.

Dall'indagine - condotta su un campione di oltre 4 mila direttori del personale, provenienti da ogni parte del mondo e impiegati in aziende

LE STRATEGIE

Per la selezione dei manager i direttori del personale ricorrono soprattutto a società specializzate e annunci online di differenziate per dimensione e settore - risulta che, nonostante la crisi economica, a livello globale l'86% delle imprese ha pianificato per il 2013 nuovi inserimenti (la percentuale scende al 76% in Europa). Tuttavia, il 48% degli intervistati giudica "molto difficile" la messa a fuoco di valide candidature.

Restringendo l'obiettivo sul nostro Paese, però, emerge un netto peggioramento delle performance: a partire dai piani di recruiting, previsti dal 63% delle aziende (oltre 20 punti percentuali sotto il livello mondiale) e sale oltre il 60% la quota di "primule rosse" tra i manager (15% in più rispetto alla media, al 63%).

«I risultati dell'Italia - spiega Simone Turola, executive director di Michael Page - sono frutto della contrazione del mercato che, da un lato, ha portato le aziende a snelli-

I risultati**RICERCA DEI CANDIDATI**

A livello mondiale, secondo l'indagine condotta da Michael Page, il 48% dei direttori delle risorse umane ritiene la ricerca di candidati validi "difficile" o "molto difficile". La percentuale scende al 40% in Asia, è al 50% in Europa e al 56% in America Latina, mentre in Nord America è al 52%. L'Italia evidenzia una grande difficoltà a trovare candidati idonei (il 63% dei direttori del personale segnala forti complessità nella selezione dei profili qualificati)

INTROVABILI**63%**

re i proprio organici e a essere più selettive nella scrematura dei candidati e, dall'altro, ha reso i manager meno "volatili", quindi è probabile che i più bravi non siano disposti a cambiare lavoro».

Quali le strategie messe in pratica dalle imprese per trovare le competenze indispensabili? «Oggi più che mai le aziende non si possono permettere passi falsi - risponde Turola -. Servono le persone giuste al momento giusto, che diano stabilità all'incarico ricoperto. Per questo si ricorre a più canali, ed è sorprendente notare come nonostante il loro uso sia molto diffuso, i social media, da questo punto di vista, non rappresentino ancora uno strumento efficace».

Per la ricerca dei migliori candidati, infatti, i direttori del personale italiani si affi-

CAMPAGNA ACQUISTI

Se, a livello mondiale, l'86% delle aziende ha in programma assunzioni per il 2013, in Italia la quota scende al 63%. Portogallo (62%), Spagna (60%) e Polonia (58%) registrano i livelli più bassi.

In Italia i direttori del personale utilizzano più canali di reclutamento: si ricorre alle società di selezione nell'80% dei casi (83% dato globale), al sito aziendale nel 74% (84% dato globale) e agli annunci online nel 63% (91% dato globale).

SOCIETÀ DI SELEZIONE**80%**

dano alle società di selezione (nell'80% dei casi, contro l'83% globale), pubblicano annunci sul sito aziendale (74%) e online (63%).

Tra i manager più richiesti anche quelli hr, da inserire negli uffici del personale: lo stipendio proposto, in base alle rilevazioni di Michael Page, dipende dall'organico in gestione, dal suo peri-

I CAPI DEL PERSONALE

L'indagine è stata condotta su un campione di 4.348 hr manager e hr director provenienti da tutto il mondo (503 lavorano in Italia). Gli hr contattati da Michael Page fanno riferimento a diverse tipologie aziendali in termini di dimensioni e settori. Globalmente il 59% dei capi del personale intervistati è donna, mentre in Italia la percentuale femminile cala sensibilmente visto che solo il 35% degli hr leaders è rappresentato da donne.

GLI INTERVISTATI**4.348**

metro di intervento, ma anche dal fatturato realizzato dalla società. Può essere aggiunta, a seconda delle aziende, una quota variabile, che può arrivare fino al 20% della retribuzione fissa, e l'auto aziendale.

Per un dirigente con oltre 10 anni di esperienza, il range retributivo va dai 65mila agli 80mila euro lordi l'anno. E, sul fronte dei benefit, gli incentivi monetari lasciano sempre più spazio a misure per favorire il work-life balance dei dipendenti. «Il valore del tempo è in crescita - conclude Turola -: oltre la metà delle aziende compensa gli straordinari con tempo libero, una su quattro propone programmi di salute e bellezza, altre ancora incentivano telelavoro e corsi di aggiornamento e formazione».

francesca.barbieri@ilssole24ore.com

Lavoro, oltre un milione di scoraggiati

IL CASO

ROMA Non fanno più la fila davanti agli uffici del collocamento, non leggono nemmeno gli annunci sui giornali o su Internet e hanno pure rinunciato a chiedere un aiuto o magari una piccola raccomandazione ad amici e parenti. La crisi del lavoro in Italia è così spaventosa da ingrossare l'esercito degli scoraggiati. Persone che hanno perso il posto o che non l'hanno mai avuto. Accomunate comunque da un sentimento così cupo da gettare la spugna. Tanto da uscire volontariamente dal mercato. Sono in tutto 1,6 milioni nel 2012, secondo l'Istat, gli italiani che non cercano più lavoro perché, stanchi di sondaggi lunghi e infruttuosi, di colloqui fallimentari e di curriculum indirizzati a vuoto, disperano ormai di riuscire a trovarlo. Le statistiche dicono che la maggior parte di loro (1 milione e 150 mila) ha tra i 35 e 64 anni, in aumento del 10,1 per cento. Gli scoraggiati rientrano tra gli inattivi, coloro che non hanno un'occupazione né la cercano, categoria che comprende però anche gli studenti, le casalinghe e i pensionati.

Tuttavia, se la crisi ha portato a una forte contrazione dell'intero universo degli inattivi, che sono circa 3 milioni ma diminuiti del 3,9 per cento, non è stato così per gli scoraggiati. Coloro i quali non cercano il lavoro perché ritengono di non essere in grado di trovarlo sono infatti aumentati nel complesso del 5,3 per cento. Il fenomeno dello scoramento cresce con l'età anagrafica, con un rialzo del 13,3 per cento tra i 45-54enni e del 23,1 per cento tra i 55-64enni. Al contrario il fenomeno segna un'attenuazione tra i più giovani (-5,1 per cento tra gli under 35). Questo significa, probabilmente, che ripetuti tentativi andati a vuoto portano con il passare degli anni a uscire dal mercato del lavoro. Insomma, vista l'età degli scoraggiati, chi getta la spugna potrebbe essersi ritrovato dopo tante prove senza alcun risultato. Rilevante è anche la differenza tra uomini e donne, con le scoraggiate che superano quota un milione (1 milione 96 mila), salendo dell'8,6 per cento su base annua. Altri numeri testimoniano la gravità del problema. Il tasso ufficiale



IN FORTE AUMENTO I GIOVANI CHE NON CERCANO PIÙ UN'OCCUPAZIONE PER L'ISTAT NEL 2012 IL BALZO È DEL 10%

di disoccupazione in Italia (che si ferma all'11,6%) sale fino al 12,5% se si includono anche gli scoraggiati. La stima è contenuta in uno studio della Banca centrale europea. Il conteggio degli scoraggiati aumenta di 4,1 punti percentuali il tasso di disoccupazione ufficiale italiano, innalzandolo al sesto posto nella zona dell'euro. L'istituto di Francoforte afferma anche che è necessario tornare indietro al 2004 per trovare dati così negativi, che riguardano in particolare Sud e Isole, «riflettendo probabilmente le scarse prospettive di lavoro in quelle aree». Una analisi sulla quale converge anche l'Istat, secondo la quale l'incidenza degli scoraggiati sale fino al 47% nelle regioni meridionali, in cui alle minori opportunità d'impiego «si affianca una maggiore sfiducia nella possibilità di trovare e mantenere un'occupazione».

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

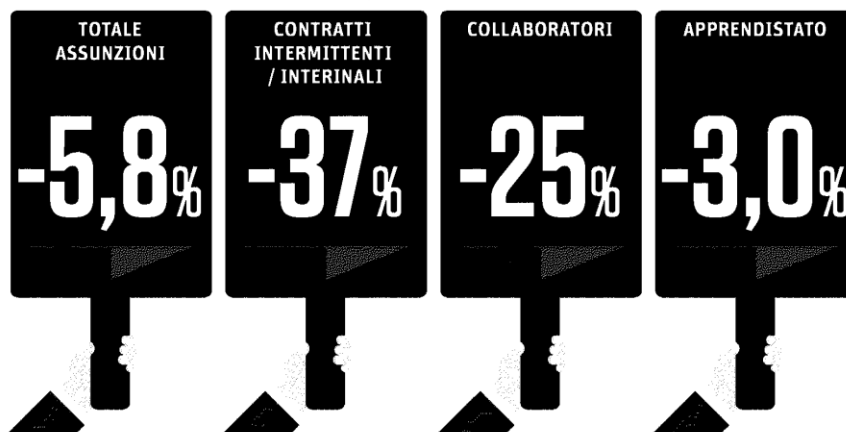


Emergenza occupazione

▶ pagina 5

Collaboratori e interinali in caduta

Variazioni % tra il IV trimestre 2012 e lo stesso periodo 2011

**L'Italia bloccata**
L'EMERGENZA OCCUPAZIONE**BASTA GIOCHI****Il ministero**
Le espulsioni sono aumentate per dodici mesi in tutte le aziende (anche con meno di 15 addetti)

Gelata su collaboratori e apprendisti

Nell'ultimo trimestre 2012 assunzioni in forte calo (-5,8%) - Crescono (+15%) i licenziamenti

Davide Colombo
Giorgio Pogliotti
ROMA

Contratti intermittenti e interinali in caduta libera. Apprendistato e contratti a tempo indeterminato ancora in flessione. Mentre tengono i contratti a termine in un mercato del lavoro che nelle assunzioni penalizza maggiormente i giovani fino a 24 anni d'età e in particolare le donne.

È il quadro che emerge dalle comunicazioni obbligatorie rese note dal ministero del Lavoro, che confrontano i dati del quarto trimestre 2012 con quelli dello stesso periodo del 2011. Numeri che consentono di tracciare un primo, parziale bilancio degli effetti della legge 92, meglio nota come legge Fornero, entrata in vigore il 18 luglio. Un debutto difficoltoso, come ha riconosciuto lo stesso ministero in una nota diffusa ieri sera, sia per il perdurare della crisi economica, sia per la mancanza delle risorse «necessarie per rilanciare i nuovi percorsi di inserimento lavorativo e per incidere sull'elevato costo del lavoro».

La sensibile caduta delle assunzioni (-5,8%) penalizza maggiormente il lavoro intermittente, quello interinale, i contratti di inserimento lavorativo (complessivamente calano del 37,1%) e le collaborazioni (-25,1%). Si erode ulteriormente l'apprendistato (-3%) che nonostante la riforma continua ad avere scarso

appeal per le imprese, così come i contratti a tempo indeterminato (-3,3%) che riguardano solo il 17,5% dei nuovi rapporti di lavoro.

RIFORMA FORNERO NON VA
Debutto difficile a causa della crisi e per mancanza di risorse «necessarie per rilanciare i nuovi percorsi di inserimento»

Ai 2.269.764 rapporti di lavoro attivati (-5,8% sul quarto trimestre 2011) corrispondono 1.610.779 lavoratori (-8,2%), la maggior parte tra 25 e 34 anni (475.751 individui), segue la classe d'età 35-44 anni (421.059). Proprio in queste due fasce si registra la flessione maggiore delle assunzioni che nel primo caso calano del 13,9% (per le donne del 14,7%) e per i 25-34 anni del 10,9 per cento.

Sempre nel quarto trimestre 2012 sono state registrate 3.205.753 cessazioni di rapporti di lavoro, in calo di 0,2 punti percentuali (-6.494 unità). La gran parte è rappresentata dai rapporti di lavoro terminati alla naturale scadenza, pari a 2.133.691 unità (+0,8% rispetto al 2011), mentre le cessazioni per dimissioni sono 347.793 (-17,6%). In aumento del 15,1% le cessazioni per licenziamento, pari a 329.259 (+43.256 unità). Se si guarda all'intero 2012 i licenziamenti sono stati 1.027.462.

Secondo il ministero il licenziamento tra dimissioni e licenziamenti va preso con le molle:

Secondo il ministero il licenziamento tra dimissioni e licenziamenti va preso con le molle:

Secondo il ministero il licenziamento tra dimissioni e licenziamenti va preso con le molle:



«Pur con un nesso causale che non è ancora dimostrabile dal punto di vista statistico - si legge nella nota diffusa ieri - è possibile che si sia verificata una sostituzione tra dimissioni (evidentemente "poco volontarie") e licenziamenti, come effetto indotto dalla legge 92/2012 a seguito della rinnovata procedura in materia di dimissioni in bianco».

Sempre sui licenziamenti vale ricordare che i dati amministrativi del ministero non distinguono tra imprese con più o meno di 15 dipendenti e, quindi, non consentono «inferenze o nessi causali con il nuovo articolo 18». La nota del ministero indica, in particolare, che nell'ultimo trimestre sono stati registrati 257.555 licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (+14,8% rispetto allo stesso trimestre del 2011). «L'aumento di tale tipologia di licenziamenti - si legge - coinvolge tutti i trimestri del 2012, anche quelli precedenti all'entrata in vigore della legge 92, pertanto, si ritiene che l'effetto predominante sia dovuto alla fase negativa del ciclo economico che ha visto molti datori di lavoro costretti a ridurre la forza lavoro».

Ma torniamo ai dati delle assunzioni. Quali sono le professioni più richieste? Per la componente maschile, le attivazioni più numerose hanno riguardato i braccianti agricoli (149.016 unità), seguiti da camerieri e professioni assimilate (82.887 rapporti di lavoro), registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi (47.065 unità), manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate (45.626) e cuochi in alberghi e ristoranti (40.428). Sono in prevalenza contratti a tempo determinato (65,7%), che raggiungono il 98,8% del totale attivazioni per i braccianti agricoli e sfiorano l'80% per i camerieri e professioni assimilate. Per le donne il numero più alto di attivazioni ha interessato i professori di scuola pre-primaria (106.656 avviamenti) e i professori di scuola primaria (93.996 unità), seguono camerieri e professioni assimilate (92.927 unità). Le qualifiche con la più alta percentuale di contratti a carattere permanente per le donne sono collaboratori domestici e professioni assimilate (78,5% di contratti a tempo indeterminato) e addetti all'assistenza personale (70,4%).

A questo quadro si aggiunga il dato sull'esercito degli scoraggiati, che continua a crescere arrivando a superare nel 2012 quota 1,6 milioni (datawarehouse

Non decolla l'apprendistato

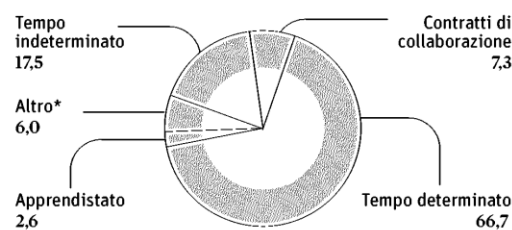
CROLLANO I CONTRATTI INTERMITTENTI

Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto (valori assoluti e variazioni % annue). Dati IV trimestre 2012

Tipologia di contratto	Valori assoluti	Variaz. IV trimestre 2012/2011	
		Absolute	%
Tempo indeterminato	397.059	-13.437	-3,3
Tempo determinato	1.513.150	10.848	0,7
Apprendistato	58.117	-1.774	-3,0
Contratti di collaborazione	166.384	-55.790	-25,1
Altro*	135.054	-79.635	-37,1
Totale	2.269.764	-139.788	-5,8

LA MAGGIORANZA AI TERMINISTI

Distribuzione % dei rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto. IV trimestre 2012



(*) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo Pa); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale (solo Pa)

Fonte: ministero del Lavoro

Istat). Tra quanti non cercano più lavoro giudicando impossibile trovarlo prevalgono gli over-34: sono più di un milione (+10% sul 2011).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un bilancio difficile per il mercato del lavoro



LICENZIAMENTI

Tra i motivi delle cessazioni

Nell'ultimo trimestre dell'anno scorso su un totale di 3,2 milioni di cessazioni i licenziamenti hanno rappresentato circa il 10 per cento.

Per licenziamento si intende: licenziamento collettivo, per giusta causa, individuale, per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo, per giusta causa durante il periodo di formazione, per giustificato motivo durante il periodo di formazione. Con riferimento all'età, il volume maggiore di rapporti giunti a conclusione ha riguardato lavoratori appartenenti alle classi 35-44 e 25-34 anni

CHIUSURA DI RAPPORTI

329.259



CESSATO TERMINE

Scadenza contratto

Il numero di cessazioni per licenziamento è in aumento (+15,1% pari a +43.256 unità). Ma sempre nello stesso periodo le cessazioni per conclusione dei termini naturali del contratto sono state 2.133.691, la maggioranza assoluta sul totale di 3,2 milioni di cessazioni (+0,8% rispetto al 2011), le cessazioni per dimissioni, sono state invece pari a 347.793 (-17,6%). Si tratta di dimissioni durante il periodo di prova, per giustificato motivo durante il periodo di formazione, recesso con preavviso al termine del periodo formativo

MANCATI RINNOVI

2,1 milioni



ASSUNZIONI

I lavoratori interessati

12.269.764 rapporti di lavoro attivati a fine 2012 riguardano 1.610.779 persone. La maggior parte ha un'età tra 25 e 34 anni (475.751 individui), segue la classe d'età 35-44 anni (421.059 individui). I lavoratori anziani mostrano una crescita delle attivazioni rispetto allo stesso periodo dell'anno prima, i 55-64enni segnano un leggero incremento + 0,4%, più sostenuto è l'aumento dei lavoratori ultra 65enni (+ 7,6%). Tra i sessi la riduzione più marcata degli avviamenti è per la componente femminile, le lavoratrici attivate scendono di oltre il 9%, gli uomini del 7,3%

POSTI ATTIVATI

2,2 milioni



Agricoltori e insegnanti
 Tra le assunzioni maschili la quota maggiore è andata ai contratti per «Braccianti agricoli», pari a 149.016 unità cui seguono, nell'ordine, «Camerieri e professioni assimilate» (82.887 rapporti di lavoro), «Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori» (47.065 unità), «Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile» (45.626 unità). Per la componente femminile il numero più alto di attivazioni è tra i «Professori di scuola pre-primaria» (106.656 avviamenti nel periodo) e i «Professori di scuola primaria» (93.996 unità)

INSEGNANTI**93.996**

Contratti per individuo
 Il numero medio di attivazioni per individuo, dato dal rapporto tra le assunzioni registrate e i lavoratori interessati è pari a 1,41 nel quarto trimestre 2012 a indicare che uno stesso lavoratore è stato interessato da più rapporti di lavoro nel periodo. L'indicatore mostra una sensibile differenza rispetto al genere e all'età: per i maschi si attesta a 1,32, per le donne è pari 1,51. Le attivazioni medie per lavoratore più alte si registrano per le classi centrali 35-44 e 45-54 anni con valori più elevati per le donne (1,62)

RINNOVI PER LAVORATORE**1,41**

In crescita tra gli inattivi
 Gli scoraggiati rientrano tra gli inattivi (coloro che non hanno un'occupazione né la cercano) che comprende però anche gli studenti, le casalinghe e i pensionati. Ma se la crisi ha portato a una forte contrazione dell'intero universo degli inattivi, che sono diminuiti del 3,9%, non è stato così per gli scoraggiati: coloro che non cercano il lavoro solo perché pensano di non trovarlo sono aumentati nel complesso del 5,3 per cento. Nel 2012 l'esercito degli scoraggiati è arrivato a 1,6 mln e tra loro 1mln 150 mila ha tra i 35 e 64 anni (+10,1%) stando agli ultimi dati Istat

OLTRE UN MILIONE**+5,3%**

Allarme Bce. Squinzi ai sindacati: mai più guerre

Il dramma del lavoro in Italia i disoccupati a quota sei milioni

ROMA — Non accenna a diminuire l'emorragia di posti di lavoro: negli ultimi tre mesi del 2012 la disoccupazione nell'area euro ha raggiunto livelli senza precedenti, e in Italia i senza lavoro sono quasi 6 milioni. È l'analisi della Bce. Appello della Confindustria ai sindacati: insieme contro la crisi.

MANIA, POLIDORI E SCATTOLIN
ALLE PAGINE 10 E 11

Disoccupazione, allarme Bce “Livelli senza precedenti” in Italia 5,8 milioni senza lavoro

Appello di Confindustria ai sindacati: insieme contro la crisi



**Bankitalia: dal 2007
persi sette punti di
Prodotto interno
lordo e 600 mila
occupati**

IL BANCHIERE

Nella foto a sinistra, il presidente della Bce Mario Draghi

ELENA POLIDORI

ROMA — La recessione continua a falciare i posti di lavoro. La Bce lancia l'allarme: i disoccupati hanno raggiunto un livello «senza precedenti» e la situazione potrebbe peggiorare. L'Istat diffonde un calcolo-brivido: in Italia ci sono 3 milioni di «inattivi», persone che non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a

rimboccarsi le maniche. È il record dal 2004. Se si sommano questi individui con i disoccupati in senso stretto, sono circa 5,8 milioni gli italiani senza un impiego.

Sos occupazione, perciò. Le dimensioni del fenomeno preoccupano l'Eurotower e pure la Banca d'Italia. Fabio Panetta, neo vicedirettore generale dell'i-



stituito, non solo segnala che l'economia italiana sta fronteggiando la più grave crisi dalla fine della seconda guerra mondiale ma avverte: dal 2007 si sono persi 7 punti di Pil e 600 mila occupati. E di fronte a questo quadro, il presidente di Conindustria, **Giorgio Napolitano**, lancia un appello ai sindacati: «Credo sia finito il tempo degli scontri e delle incomprensioni, e si deve andare tutti nella stessa direzione. È una responsabilità storica».

«La crisi economica e finanziaria continua a gravare sul mercato del lavoro nell'area dell'euro», scrivono gli esperti del presidente Bce, Mario Draghi, nel loro consueto Bollettino. «Nel quarto trimestre del 2012 l'occupazione è diminuita ancora, mentre il tasso di disoccupazione ha continuato a crescere, raggiungendo livelli senza precedenti». Le indagini segnalano un ulteriore calo degli occupati nel primo trimestre di quest'anno. In cifre, il tasso di disoccupazione per l'area dell'euro è aumentato dal 7,6% del 2007, all'11,4% nel 2012. Secondo la Commissione Ue, circa la metà di questi 3,8 punti di aumento è attribuibile a un incremento della disoccupazione strutturale». La Bce cerca di spiegare il perché. Un riquadro del Bollettino è dedicato proprio alla ricerca dei fattori che hanno contribuito all'exploit della disoccupazione strutturale. Sono quattro. Primo: la quota di disoccupati di lungo periodo è aumentata in molti paesi e anche nell'area euro. Secondo: quanto più a lungo i disoccupati restano senza lavoro, tanto più è probabile che le loro competenze diminuiscano e il capitale umano si deprezzi. Terzo: gli individui che accumulano periodi di disoccupazione molto lunghi possono essere considerati meno favorevolmente dai datori di lavoro, rendendo così assai arduo trovare un nuovo impiego. Quarto: più dura la disoccupazione, più le persone si scoraggiano nella ricerca di un posto.

Sono appunto quelli che l'Istat chiama gli scoraggiati. Un esercito di 1 milione 300 mila persone che fanno parte del plotone degli inattivi ma con una differenza di fondo: sono così convinti di non trovare lavoro che hanno smesso di cercarlo. La quota degli inattivi sulle forze lavoro, stabile all'11,6%, è tre volte supe-

riore alla media europea (3,6%). Gli inattivi sono anche più numerosi dei disoccupati veri e propri: ben 2,7 milioni nel 2012, circa 1,2 milioni in più in cinque anni. I mercati non reagiscono a queste notizie e nell'asta di Btp e Cct registra tassi in calo.

2,7 mln

SENZA POSTI

Nel 2012 cercavano un posto 2,744 milioni di italiani

+34%

PART TIME

I lavoratori part time sono cresciuti del 34% toccando i 605 mila

1,3 mln

SCORAGGIATI

Non cercano più un posto di lavoro 1,3 milioni di persone

10 aprile 2013

Produzione industriale, diciottesimo calo consecutivo: non si comprano più auto, tengono cibo, medicine e pc

di Luca Orlando

Imprese che non investono, famiglie che temono il futuro. Il diciottesimo calo consecutivo per la produzione industriale italiana fotografa un Paese non solo in recessione profonda ma anche sfiduciato.

Il calo su base tendenziale è del 3,8%, più pesante per l'energia, meno drammatico per le attività manifatturiere. C'è anzi un segno positivo (+2,1%) per i beni di consumo non durevole, che però restano l'unica oasi.

Nei prodotti durevoli, cioè auto, mobili ed elettrodomestici, il calo è di oltre cinque punti, con le famiglie impegnate a rinviare ogni spesa non necessaria, preoccupate da un calo del potere d'acquisto quantificato ieri dall'Istat in un drammatico 4,8%.

Malissimo anche i beni strumentali (-9,4% su base annua) con le imprese sempre più riluttanti ad inserire nuovi macchinari ed attrezzature, oppure a costruire capannoni, in parte per la mancanza di prospettive di mercato, in parte per la carenza di credito, ancora giù del 2,6% a febbraio.

Tra i settori manifatturieri però il clima è più variegato e sono per fortuna numerosi i comparti in crescita, tra cui alimentare, chimica, farmaceutica, computer ed apparati elettrici. Calo deciso invece per energia e mezzi di trasporto (-16,1%), e molto male anche il settore della meccanica e dei beni strumentali, frenato in particolare proprio dalla caduta del mercato interno.

E' un comparto chiave del made in Italy, finora uno dei pochi baluardi di resistenza grazie alla forte propensione all'export. Se va male anche qui, la gravità della crisi è anche superiore alle previsioni.

Francia

Nel mese di febbraio la produzione industriale in Francia è salita dello 0,7% rispetto a gennaio (-1,2%). Il dato è migliore del consensus degli economisti posto a +0,5%. Nei primi due mesi del 2013, la produzione industriale risulta invariata rispetto al quarto trimestre del 2012 (-1,6%).

Spagna

Nel mese di febbraio la produzione industriale in Spagna ha registrato una contrazione su base annuale pari a -6,5%, a gennaio la flessione era stata pari a -4,9%.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Col progetto new entrepreneurs in Europe l'esperienza è finanziata dall'Ue

Erasmus per imprenditori

Giovani in affiancamento dei vertici aziendali

DI ROBERTO LENZI

I giovani imprenditori o professionisti che hanno sede in uno dei 27 stati membri Ue possono richiedere di partecipare al programma «Erasmus for young entrepreneurs». Il programma prevede di affiancare il giovane a un imprenditore esperto localizzato in un altro paese. Il «giovane imprenditore» dovrà dimostrare di avere competenze e conoscenze legate al percorso di studi, oltre che attitudine personale al mondo degli affari. Avere un'idea imprenditoriale valida è un requisito indispensabile per poter partecipare. Per dimostrare la validità della propria proposta, avrà un ruolo cruciale la redazione del business plan che riassume gli obiettivi operativi e finanziari del business e contiene gli schemi e bilanci dettagliati, che mostrano come realizzare gli obiettivi. I giovani imprenditori e gli imprenditori ospitanti interessati inviano la propria candidatura compilando il modulo online disponibile sul sito www.erasmus-entrepreneurs.eu stabilendo un primo contatto con l'organizzazione intermedia selezionata. La scelta dell'organizzazione intermedia è legata a un discorso di natura territoriale, è dunque preferibile selezionare come organizzazione intermedia un soggetto del proprio territorio o della propria nazione. L'imprenditore ospitante deve essere un imprenditore con esperienza superiore ai tre anni, nella gestione di una micro, picco-

la o media impresa in uno dei 27 stati membri o deve essere una figura coinvolta, in qualità di manager, nella gestione di un'azienda. Il suo è un ruolo fondamentale nell'accompagnamento del giovane, deve quindi avere la volontà di condividere la sua esperienza e le sue competenze con il neoimprenditore, che potrà, così, beneficiare in termini di nuove competenze e nuovi spazi di business in un altro paese europeo. L'imprenditore senior deve impegnarsi nell'assicurare una crescita delle competenze del giovane imprenditore attraverso un processo di affiancamento e training on the job. Il programma Erasmus giovani imprenditori non ha alcun requisito minimo o massimo legato all'età dei partecipanti, siano essi giovani imprenditori o imprenditori ospitanti. Ammette a partecipare anche i liberi professionisti, ricomprendendoli nell'accezione di Pmi. Come regola generale un imprenditore ospitante non può accogliere due o più giovani imprenditori contemporaneamente. Un'eccezione può essere fatta se i due giovani imprenditori provengono da due paesi diversi e da diverse imprese e non hanno nessun rapporto l'uno con l'altro. Inoltre il periodo di permanenza deve essere differente l'uno dall'altro. Il sostegno finanziario dato ai giovani imprenditori consiste in spese di viaggio, che possono essere relative ai viaggi di andata e ritorno tra i due paesi interessati. Inoltre vengono finanziate le spese di soggiorno, in particolare i costi per l'alloggio. Il sostegno finanziario è a carico dell'organizzazione intermedia ai quali i nuovi imprenditori presentano la domanda iniziale. Il nuovo imprenditore deve fornire all'organismo intermedio le spese sostenute documentate da titoli di spesa idonei.



**Mondo
& Mercati****INNOVAZIONE****Londra incentiva
brevetti e R&S**

pag. 49

Innovazione. Da aprile mini-aliquota del 10% sui ricavi da proprietà intellettuale

Londra incentiva brevetti e investimenti in ricerca

In vigore anche il nuovo credito d'imposta sulla R&S**Alessandro Lualdi
Ranieri Villa**

Come numerosi altri Paesi europei, anche il Regno Unito ha introdotto dal 1° aprile 2013 un trattamento fiscale favorevole legato allo sfruttamento economico delle "proprietà intellettuali" (Ip) generatesi attraverso la ricerca industriale. Nel Regno Unito il cosiddetto "Patent Box Regime" prevede infatti l'applicazione di un'aliquota fiscale ridotta del 10% (rispetto all'aliquota ordinaria attuale del 24%), applicabile ai proventi derivanti dallo sfruttamento economico delle Ip. Passano quindi a 16, tra cui Belgio, Francia, Paesi Bassi, Olanda, Lussemburgo e Spagna, i Paesi europei che dal 2013 hanno deciso di agevolare fiscalmente i ricavi derivanti dall'utilizzo a fini commerciali della proprietà intellettuale, a conferma della volontà di molti governi di incentivare non solo le spese in R&S ma anche lo sfruttamento economico che le imprese fanno dei risultati della ricerca stessa.

Sgravi sui brevetti

Questo strumento di incentivazione, ma anche di concorrenza fiscale tra Stati dell'area europea, potrebbe portare nel tempo a fenomeni di concentrazione delle

Ip soprattutto in tali Stati, su cui il nostro Paese dovrebbe riflettere e intervenire rapidamente per non rischiare un impoverimento della nostra nazione anche in tal senso. La scelta operata dal Regno Unito risulta particolarmente significativa in quest'ottica e deve far riflettere: con un costo stimato annuale per le casse del Regno Unito di circa un miliardo di sterline, il governo britannico si è reso conto che la crescita può riprendere solo grazie ad un continuo processo di innovazione a medio lungo termine per creare lavoro e benessere.

In questo senso il Regno Unito intende diventare in Europa uno dei luoghi più attraenti in cui fare impresa sia attraverso cospicui incentivi strutturali per la R&S, sia introducendo i nuovi incentivi per lo sfruttamento della proprietà intellettuale, ma offrendo anche interessanti contributi a fondo perduto e una progressiva riduzione dell'imposta sul reddito delle società (dall'attuale 24% fino ad arrivare, nel 2015, al 20%, il livello più basso di qualunque grande economia occidentale).

Crediti d'imposta sulla ricerca

Sempre a partire dal 1° aprile 2013, è stato introdotto nel Regno Unito anche un nuovo credito d'imposta per la R&S del 10% rimborsabile, quindi iscritto in bilancio "above the line", alternativo per le grandi imprese alla super-deduzione del 130% in vigore fino al 1° aprile 2016, anno in cui il credito d'imposta diventerà l'unico regime disponibile. Dopo un ampio

processo di consultazioni del Governo del Regno Unito con le imprese è emerso che un credito d'imposta rimborsabile, che ha più visibilità in quanto contabilizzabile "above the line" tra i ricavi, sarebbe stato più efficace, soprattutto in un periodo di crisi, stimolando ulteriori investimenti. Questo nuovo credito d'imposta consentirà, infatti, anche alle imprese britanniche in perdita per l'attuale crisi, di ottenere, entro certi limiti, i benefici fiscali alla R&S di cui altrimenti non potrebbero beneficiare. Fino ad oggi, gli incentivi strutturali alla R&S nel Regno Unito prevedono una deduzione fiscale del 130% dei costi di R&S per le grandi imprese (senza alcun limite di spesa agevolabile) e per le Pmi una deduzione pari al 225% (con un limite di spesa di 7,5 milioni di Euro di spesa per progetto), che è progressivamente aumentata negli anni passando dal 175% del 2011, al 200% del 2012, fino all'importo attuale. Inoltre se una Pmi è in perdita, e quindi non può usufruire pienamente della super-deduzione, è previsto un sistema di crediti d'imposta rimborsabili fino al 24,75% dei costi di R&S agevolabili. In ogni caso per le grandi imprese i benefici fiscali non utilizzati sono riportabili in avanti, senza alcun limite temporale.

Contributi a fondo perduto

Non bisogna infine dimenticare che il Regno Unito offre importanti contributi a fondo perduto per la realizzazione di nuovi im-

pianti di produzione di beni o servizi o per la realizzazione di progetti di R&S che comportano la creazione di nuova occupazione. In particolare l'ultimo bando, scaduto a marzo 2013, ha messo a disposizione 350 milioni di sterline, per contributi a fondo perduto per formazione, R&S e nuovi investimenti in grado di creare occupazione.

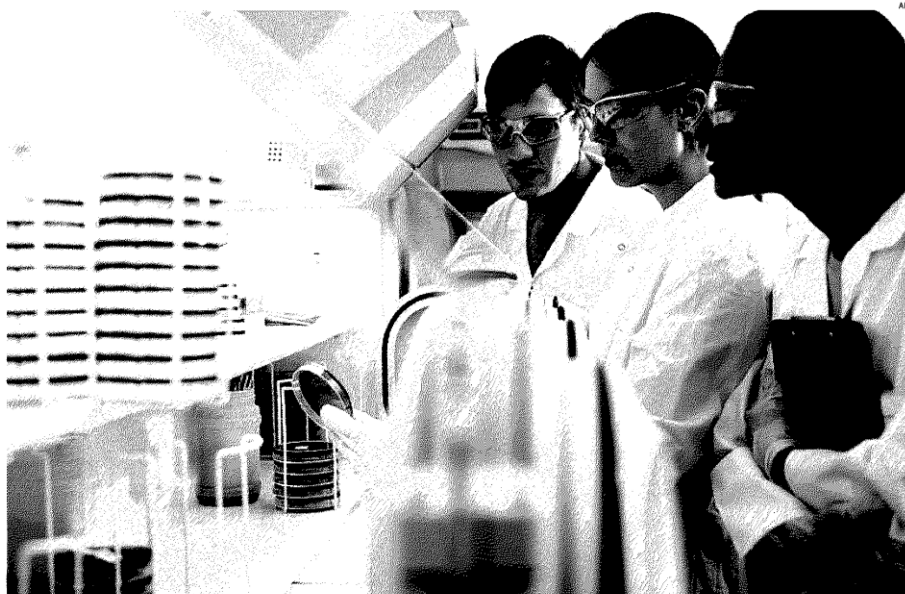
alualdi@sts.deloitte.it
ravilla@sts.deloitte.it

Studio Tributario e Societario Deloitte
© RIPRODUZIONE RISERVATA



SELPRESS
www.selpress.com

CRUI
Confederazione dei Rettori delle Università Italiane



Premiata l'innovazione. Tecnici al lavoro in un laboratorio britannico. Dal 1° aprile scorso sono entrate in vigore nuove agevolazioni per le spese in ricerca e sviluppo delle aziende

L'ATTRATTIVITÀ DEL SISTEMA

INCENTIVI AI BREVETTI

Dal 1° aprile è entrato in vigore nel Regno Unito il «Patent box regime», un sistema di sgravi fiscali sui ricavi ottenuti dall'utilizzo a fini commerciali delle proprietà intellettuali. L'aliquota agevolata per le imprese è del 10%, rispetto a un'aliquota ordinaria sui redditi societari del 24 per cento. Il costo stimato per lo Stato britannico è di un miliardo di sterline di minori entrate, un divario che il Governo conta di colmare grazie all'aumento degli investimenti in innovazione.

16
La diffusione dello strumento
Il numero di Stati europei che incentiva la proprietà intellettuale. Spicca l'assenza dell'Italia

RATING MONDO & MERCATI



ALTO

INCENTIVI ALLA R&S

Attualmente, e fino al 1° aprile 2016, è in vigore una super-deduzione del 130% dei costi di ricerca e sviluppo per le grandi imprese, senza alcun limite di spesa. Per le piccole e medie imprese la deduzione sale al 225% dei costi per R&S, con un tetto di spesa di 7,5 milioni di euro per ogni progetto. La deducibilità per le Pmi è andata aumentando negli anni, passando dal 175% del 2011 al 200% del 2012 fino al 225% a partire dal 1° aprile dell'anno in corso.

130%
Le deduzioni
La deduzione dei costi sostenuti per la R&S dalle grandi imprese. Per le Pmi si arriva al 225%

RATING MONDO & MERCATI



MEDIO

CREDITO D'IMPOSTA

Dal 1° aprile scorso è stato introdotto un credito d'imposta del 10% rimborsabile e iscrivibile in bilancio tra i ricavi. Fino al 1° aprile 2016 questo nuovo sistema sarà in coabitazione con la super-deduzione del 130% (si veda la scheda a fianco), poi sarà l'unico regime in vigore. Questo nuovo meccanismo consentirà anche alle imprese che chiudono l'esercizio con un bilancio in perdita di godere ugualmente, entro certi limiti, dei benefici fiscali.

10%
Nuovo strumento
Il credito d'imposta, rimborsabile, sulle spese in ricerca e sviluppo sostenute dalle imprese

RATING MONDO & MERCATI



ALTO

CORPORATE TAX

Il Governo britannico ha varato un'ambiziosa riforma dell'imposta societaria che prevede una riduzione costante negli anni. Così, mentre la corporate tax nel Regno Unito era al 26% nel 2011, è scesa al 24% nel 2012, al 23% nel 2013 e calerà ancora al 21% nel 2014 e al 20% nel 2015. La Gran Bretagna arriverà così ad avere la corporate tax di gran lunga più bassa tra le maggiori economie mondiali e una delle più basse anche all'interno dell'Unione Europea.

20%
Riduzione costante
L'aliquota sull'imposta societaria a partire dal 2015. Attualmente è del 23 per cento

RATING MONDO & MERCATI



ALTO

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

NUMERI

53,9

Prima destinazione europea
Il flusso di investimenti diretti esteri in entrata nel Regno Unito nel 2011 (in miliardi di dollari). La cifra è ben lontana dagli anni d'oro di inizio secolo (nel 2000 arrivarono nel Paese 119 miliardi di Ide) ma è pur sempre superiore agli Ide in entrata in Francia (40,9), Germania (40,4) e Italia (29)

311

Usa maggiori investitori
Il valore in miliardi di dollari dello stock di Ide statunitensi nel Regno Unito. Gli Usa sono di gran lunga il primo investitore in Gran Bretagna, davanti all'Olanda e alla Francia

5%

Finanza in calo
La quota dei servizi finanziari sul totale dei progetti di investimenti diretti esteri avviati nel Regno Unito nel 2011 (fonte Ernst & Young). La quota della finanza è scesa di 15 punti rispetto all'anno precedente

23,6%

Servizi e software
la quota dei servizi per le imprese (business services) sul totale degli Ide nel 2011. Al secondo posto tra i settori c'è quello del software, a conferma della capacità della Gran Bretagna di attirare imprese innovative

[L'INCHIESTA]



Start up, è boom
ogni anno
ne nascono mille

Carli e Occorsio
alle pagine 8 e 9

Febbre da start up: è boom raddoppiano in tre mesi e possono salvare il Paese

SUONA STRANO CHE L'INTERA ECONOMIA ITALIANA DIPENDA DALLE MICRO IMPESE INNOVATIVE MA È PROPRIO COSÌ PERCHÉ SONO STRATEGICHE PER L'INNOVAZIONE DEI GRANDI GRUPPI. IL DECRETO PASSERÀ INIZIA A FUNZIONARE: SONO 453 DA GENNAIO

Stefano Carli

Roma

Ogni anno in Italia nascono un migliaio di start up ma questo di adesso è un boom: nei primi tre mesi dell'anno ne erano nate 307. Un altro mese e ai primi di aprile sono arrivate a quota 453. Certo, le nuove aziende innovative sono piccole, spesso per partire basta loro una stanza e dei pc. Occupano in media 5 persone. Molte muoiono presto, ma sono anche rapidamente sostituite. Poca cosa? Forse. Ma alla fine, tirate le somme, si vede che la "cosa" coinvolge 5 mila persone l'anno. E' come se ogni anno nascesse una nuova Fiat di Pomigliano D'Arco, tre nuove Termini Imerese, 10 nuove Alcoa di Portovesme. Eppure è un fenomeno che stenta a farsi conoscere. E il nome straniero non aiuta: start up. Sono le aziende che nascono da zero, ma nascono attorno a un'idea innovativa. E' la formula del successo della Silicon Valley Usa ma non solo. L'Italia da questo punto di vista è - assoluto - ancora molto indietro. Ma ora qualcosa si muove. E se il settore decolla, come sta promettendo di fare, molte cose potrebbero cambiare. A parlare di start up fuori dagli ambienti dei politecnici, delle facoltà scienti-

fiche e del mondo dei techno-fan di Internet, degli emuli italiani della Silicon Valley (che pure non sono pochi, anche se perlopiù poco ascoltati) era stato Corrado Passera un anno fa, agli inizi del suo mandato da ministro dello Sviluppo del governo Monti. Passera ci ha poi messo un altro anno per inserire agevolazioni alle start up nel decreto Cresci Italia del dicembre scorso. E in tre mesi arrivano i primi dati a conforto: sono nate con quelle agevolazioni, esenzioni e semplificazioni centinaia di imprese e il ritmo accelera, come dimostrano i dati di Infocamere. E con le imprese, sotto le imprese, crescono e consolidano il loro ruolo incubatori e acceleratori. Sono termini da imparare in fretta. «Sono luoghi in cui chi vuole fondare una start up trova una stanza per il suo primo ufficio, connessione Internet, computer: la logistica primaria a poca spesa perché condivisa con altri», spiega Mario Mariani, tra i fondatori di Tiscali a fianco di Renato Soru, poi ad del gruppo e fondatore dell'incubatore The Net Value, a Cagliari, che ha già al suo attivo un piccolo successo planetario come Paperlit, società che ha creato una piattaforma per portare sugli iPhone i giornali e oggi diffusa ovunque, dall'Italia agli Usa all'Asia. «Ma soprattutto - spiega Mariani - negli incubatori si trovano imprenditori che hanno esperienza nel settore e la mettono a disposizione. E poi trovano altre start up con cui iniziano a scambiarsi informazioni, a collaborare, a sviluppare quella attitudine a condividere la conoscenza che è il fattore cruciale di tutta la nuova generazione di imprenditori».

Prima ancora di The Net Value di

Mariani il caso scuola in Italia è stato la H-Farm di Riccardo Donadon a Venezia, partita nel 2005: «Da allora abbiamo investito 14,5 milioni e fatto partire 37 iniziative - spiega Donadon - Anzi, tra pochi giorni saranno 44. E da 7 siamo già usciti». Exit è una parola chiave: si esce quando la start up ha funzionato, cammina con le sue gambe, ha avuto risposte dal mercato. Per l'incubatore è ora di vendere, recuperare l'investito e soprattutto anche quello che si è investito nelle start up che non hanno funzionato (di solito 7 su 10) e andare avanti. «Non siamo nella Silicon Valley - spiega Donadon - là ci sono exit da 30-40 milioni che cambiano la partita. Da noi siamo ancora sotto i 10 milioni». Ma intanto si va. H-Farm ha venduto nel 2009 forse la sua prima start up, H-Art, per 5 milioni: quasi tutta plusvalenza. Poi ha venduto H-Umus a Team System per 4 milioni, H-Care alla ComData per 2 milioni. Si parte così.

Ora gli incubatori si stanno moltiplicando. Aparte quelli legati a tutti i maggiori Politecnici, a partire da Milano e Torino, passando poi per la Sant'Anna di Pisa e giù a seguire, si stanno moltiplicando le iniziative di privati. M31 a Trieste, uno dei pochi specializzati nell'hardware più che nel software, anzi, nel "lightware" come viene definito il composito e brulicante universo degli sviluppatori di Apps. E poi Nanabianca a Firenze, EnLab a Roma, a Milano opera da anni la Digital Magics di Enrico Gasperini, dal 2010 Noosalab.

Ma forse la vera novità è il salto di qualità della prima generazione di imprenditori-Internet italiani che



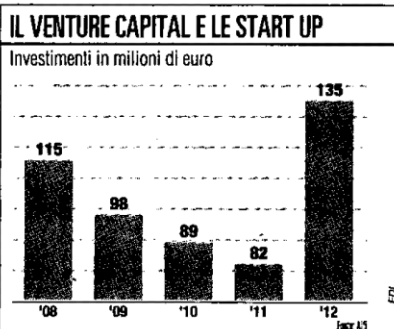
Qui sopra, Riccardo Donadon (1) ad di H-Farm e presidente di Italia Start Up; il ministro per lo Sviluppo economico Corrado Passera (2); Giuseppe Zampini, ad di Ansaldo Energia: ha adottato una strategia per l'innovazione che punta a far crescere tutto il suo indotto

ora si mettono in gioco per creare nuove imprese e far crescere una nuova leva di imprenditori. Donadon ha messo in H-Farm i soldi guadagnati vendendo E-Tree, una delle prime web company tricolori; Nabianca è di Paolo Barberi, fondatore di Dada, poi venduta a Rcs; di Mariani e Tiscali si è detto, ma Mariani è anche in società con Massimiliano Magrini, ex ad di Google Italia in United Venture, una società di investimento di Venture Capital in cui sono entrate anche fondazioni bancarie, investitori privati e anche il Fii, il Fondo Italiano di Investimento legato alla Cdp. Un altro web manager italiano, Gianluca Dettori, uno dei pionieri di Internet e fondatore di Vitaminic, poi confluita in Buongiorno, ha lanciato un'iniziativa di promozione itinerante di nuove start up, girando per l'Italia a incontrare giovani imprese e giovani interessati ad aprirne e usando il camper già utilizzato da Matteo Renzi per le primarie del Pd. La stessa Buongiorno di Mauro Del Rio e Andrea Casalini, uno dei casi di web company italiana di maggior successo, specializzata in applicazioni per la telefonia mobile, ora rilevata dalla giapponese Ntt-Docomo, ha iniziative in corso. Sta per prendere una quota nel prossimo aumento di capitale di H-Farm e sta per lanciare un suo incubatore a Parma. «Vogliamo dare alle nuove generazioni dei punti di riferimento - spiega Donadon - Noi ne avevamo: si chiamavano Benetton, Colomban di Permasteelisa, Renzo Rosso di Diesel. Gente che è partita da zero».

Questi stessi nomi li ritroviamo ora in una iniziativa come Italia Start Up, di cui proprio Donadon è il presidente: una Confindustria delle start up, se non fosse che il paragone a loro non piace troppo: «Non vogliamo essere un organismo burocratico ma vogliamo raccogliere e dare voce unitaria a quello che ora va considerato come un vero "settore", condividendo esperienze e esigenze». E forse non è estraneo a questo nuovo clima che la Consob abbia messo in consultazione la bozza di regolamento per il "crowd raising", racconta Andrea Casalini ad di Buongiorno: «Il crowd raising è lo strumento ideale per raccogliere capitali in piccole quote, dirette esclusivamente alle start up. Deve avere più flessibilità e meno oneri rispetto al fund raising tradizionale, di stampo più finanziario. Se passa, saremo i primi in Europa».

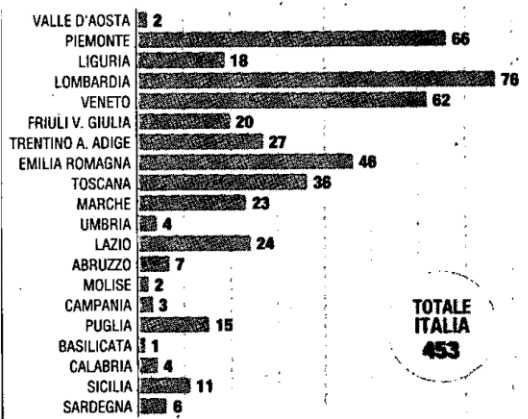
Il clima sta cambiando. Esarebbe importante che, assieme alla politica, alle istituzioni e alle banche se ne accorgessero le stesse grandi e medie imprese. Perché le start up non sono i loro concorrenti di domani, ma la loro innovazione di oggi. «Oggi le grandi e medie imprese hanno bisogno di fornitori intelligenti di

Nel grafico a lato, gli investimenti delle società di Venture Capital in Italia nelle start up innovative



IL BOOM DELLE START UP

Ripartizione regionale da inizio 2013



parti, componenti e accessori - spiega Riccardo Varaldo vice Presidente della Fondazione Ricerca & Imprenditorialità, presieduta da Enrico Cucchiani, ceo di Intesa Sanpaolo - Per questo, le Pmi devono mettersi in grado di concorrere alla competitività dell'industria italiana. E le start up tecnologiche devono essere sostenute per diventare partner strategici nelle supply chain. Con una visione lungimirante Ansaldo Energia del gruppo Finmeccanica ha dato vita ad un programma di sostegno alle imprese fornitrici per renderle più competitive anche tramite il ricorso al decentramento nei Paesi emergenti per forniture più standardizzate, recuperando dal lato dei costi. Per l'Italia è una partita cruciale non disperdere il potenziale innovativo delle start-up tecnologiche. Se non riusciamo ad inserirle in modo organico nel tessuto produttivo perderemo due opportunità: dare loro gambe per crescere, e nel contempo consentire alle nostre grandi e medie imprese di fare un salto in avanti sul fronte dell'innovazione tecnologica, recuperando uno storico gap di competitività».

Incubatori e acceleratori: sono società che offrono alle start up l'uso di uffici, telefoni, pc, connessioni web in modo da abbattere le risorse necessarie a farle decollare. E lavorando fianco a fianco imparano a fare sinergia



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

[I NUMERI]

Genova capitale delle "innovative"

I DATI DI INFOCAMERE SULLE NUOVE REGISTRAZIONI IN BASE ALLE AGEVOLAZIONI DEL "CRESCI ITALIA" DISEGNANO LA GEOGRAFIA DELLE PICCOLE SILICON VALLEY ITALIANE CHE SONO SOPRATTUTTO AL NORD

Christian Benna

Nei primi due mesi dell'anno 310 nuove imprese si sono iscritte al registro speciale delle Camere di commercio per le attività ad alto tasso tecnologico. Si tratta di baby-aziende che hanno aderito all'inquadramento di start up innovativa, introdotto dal "decreto crescita 2.0" del dicembre 2012. Di queste circa 80 provengono dal settore software, 69 dal comparto Ricerca e sviluppo. Dal punto di vista geografico primeggia il Piemonte con 50 imprese, seguita da Lombardia (47) e Veneto (39). Se Torino guida la classifica delle città a maggior numero di start up innovative davanti a Padova e Trento, disegnando una nuova mappa dei poli tecnologici italiani, Genova è in ci-

ma per "intensità". Infatti nel capoluogo ligure ogni 1000 nuove imprese 0,20 sono start up innovative, come è emerso da un convegno organizzato a fine marzo dalla Camera di Commercio genovese sulla "Start up innovativa": «In percentuale sul totale di imprese abbiamo il quadruplo delle start up innovative di Roma o Milano - commenta Maurizio Caviglia segretario generale della Ccia di Genova - Merito della nuova aria che si respira grazie alle politiche a favore della creazione di imprese hi-tech. E' poi sintomatico che la prima start up iscritta alla nostra Camera di Commercio venga dal settore del mare (progetta impianti di depurazione e di monitoraggio di sistemi subacquei) e quindi rappresenti al meglio la vocazione marinara genovese». Anche per Marco Cantamessa ad di I3p, l'incubatore del Politecnico di Torino, il risultato è il frutto dell'ecosistema torinese: «Non siamo certo la Silicon Valley, ma una città post fordista ad alto contenuto tecnologico: un terreno fertile per le start up di ogni settore».

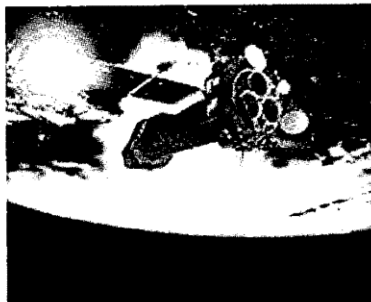
A destra un satellite geostazionario equipaggiato con componenti prodotte dalla Mediolario di Lecco: è l'unica azienda hi-tech italiana in cui Intel Capital ha una quota

© RIPRODUZIONE RSE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

IL CAPO DELLA DIVISIONE "CAPITAL" DEL GIGANTE INFORMATICO, MARCOS BATTISTI: "FINORA ABBIAMO ASSUNTO PARTECIPAZIONI IN 1200 AZIENDE IN TUTTO IL MONDO, MA SOLO IN UNA NEL VOSTRO PAESE. È UNA QUESTIONE DI CULTURA, CHE FINALMENTE ORA CAMBIA"

Eugenio Occorsio



Roma

«Abbiamo investito finora, in poco più di vent'anni di attività, 10 miliardi di dollari in 1200 aziende di 54 Paesi. Ma purtroppo in Italia siamo fermi ad una sola azienda, la Mediolario di Lecco che produce sistemi ottici di precisione per satelliti e telescopi, di cui abbiamo acquisito una quota nel 2003». Una sola start-up fra 1200, finanziata dieci anni fa e intanto diventata un'azienda matura e consolidata anche grazie al finanziamento della Intel. L'ennesima umiliazione per il sistema Italia. Marcos Battisti, brasiliano di nascita, americano di formazione e oggi basato a Londra, è il capo per Europa e Israele di Intel Capital, il fondo *venture* del gigante dei chip. Ed è quasi imbarazzato mentre ci dà questa notizia. «In effetti dev'esserci qualcosa che non va nel vostro Paese. Forse è colpa delle tasse e della burocrazia, o forse è proprio una questione di cultura. Ma ce li avete in Italia i *business angels*?» Sì, ce li abbiamo, gli respon-

[L'INTERVISTA]

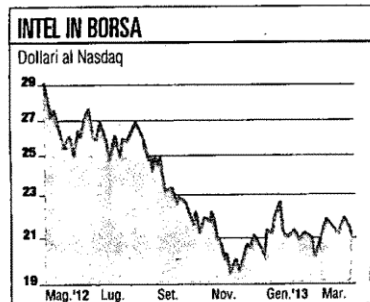
Intel: "Pronti a intervenire finalmente l'Italia si muove"

diamo, ma sono pochi. «Capisco che in Inghilterra, terra di cultura imprenditoriale, oppure in Francia dove ci sono distretti tecnologici della portata di Grenoble e Sophie Antipolis, possano esserci più aziende nel nostro *portfolio*. Ma voi avete una forte cultura industriale, e proprio della piccola industria che è quella che ci interessa, non capisco perché dobbiamo stare dietro la Spagna o addirittura la Svezia, un mercato molto più piccolo del vostro per numero di abitanti».

Ora però, con gran fatica e grave

ritardo, come si legge negli articoli in queste pagine, la situazione sta migliorando, e parecchio. E infatti la Intel Capital non si stanca di percorrere in lungo e in largo il Paese alla ricerca di buone opportunità. «Sono molto felice di sapere che il clima in Italia sta cambiando», afferma Battisti. Ma con quali criteri investite? «Seguiamo due linee guida. Chiamiamole "strategia" e "denaro". Con la prima cerchiamo di ipotizzare l'applicabilità al business della Intel delle nuove tecnologie che via via le *start-up* sperimentano. Ma non è una priorità

assoluta. Prova ne sia che fra tutte le aziende che abbiamo co-finanziato alla fine il gruppo non ne ha rilevate più di otto. Oltretutto non è sempre semplice capire in quali direzioni si orienteranno gli investimenti della casamadre da qui a cinque o sei anni, l'orizzonte temporale invece di una start-up. Sotto il secondo aspetto, *money*, invece cerchiamo di capire quali attività potranno avere una redditività probabile, o sotto il profilo degli utili o perché vengono vendute a qualche altra società più grande. E' un gioco ad altissimo rischio: nel





Il capo per l'Europa del fondo di venture capital della Intel, **Marcos Battisti**: «Non ci stanchiamo di cercare opportunità di investimento nel vostro Paese»

sette dell'alta tecnologia il tasso di fallimento è di 9,25 aziende ogni 10». Intel Capital investe 350-500 milioni di dollari l'anno, con un impegno medio di 7 milioni per azienda. La durata è molto variabile, da meno di uno a otto-nove anni, più frequentemente fra i due e i cinque. Cerca di essere sempre il *lead investor* o perlomeno uno dei primi tre. «Mi faccia precisare che noi e la *corporation* siamo ovviamente una cosa sola ma operiamo su linee parallele e indipendenti. Anzi, rischiamo il conflitto d'interessi: quando un'azienda in cui abbiamo una partecipazione sta per essere venduta alla Intel potremmo cercare di ottenere un prezzo più alto per massimizzare il nostro investimento, mentre ovviamente l'acquirente punta al ribasso». Più frequente è il caso di collaborazione fra Intel Capital e altri fondi che partecipano alla stessa iniziativa, come è stato recentemente nel caso della Anobit, un'azienda israeliana di semicon-

duttori infine acquisita dalla Apple.

L'occasione della visita di Battisti a Roma è l'incontro con le quattro aziende italiane premiate a Bari qualche giorno fa che ora andranno alla finale europea organizzata da Intel Capital a Dublino per giugno, da cui usciranno i nuovi interventi finanziari. «Sono quattro società molto interessanti, specialmente una che però non posso precisarle, anche se un po' troppo piccole e giovani per i nostri parametri». Che sono molto severi: «Oltre ad avere bisogno di un minimo di struttura consolidata, quando entriamo chiediamo di avere un ruolo attivo nella gestione compreso il diritto di revoca degli amministratori». Le quattro aziende identificate sono le Stem Sel (nata da uno spin-off accademico a Bologna per valorizzare una tecnologia brevettata per la selezione di cellule staminali da tessuti organici di scarto), la "Warehouse in a box" (un sistema di automazione per la consegna "fisica" di prodotti ordinati via web), la Sensing Electromagnetic Plus (che sviluppa ulteriori evoluzioni della tecnologia *touch* rendendo i *device* digitali più sensibili alla voce, agli sguardi, ad altri stimoli), e la Irc-Intelligent remote controller, un sistema domotico auto-adattivo, capace di monitorare, ottimizzare e ridurre gli sprechi di acqua, gas ed elettricità sulla base delle abitudini degli utenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Licenziamenti: pochi dati dal ministero

12.04.13

Di Tito Boeri

I dati sui licenziamenti nell'ultimo trimestre del 2012 sono drammatici. L'aumento dei licenziamenti dipende dall'entrata in vigore della legge Fornero?

L'analisi suggerisce che è dovuto alla congiuntura. Mentre è ascrivibile alla riforma il forte calo delle assunzioni nel parasubordinato.

POCHI DATI DAL MINISTERO

I dati sui **licenziamenti** nell'ultimo trimestre del 2012 sono drammatici. Rilasciati domenica 7 aprile (strana scelta di tempo) dal ministero del Lavoro, hanno giustamente avuto grande risalto sui quotidiani. Molti commenti hanno sottolineato come sarebbero attribuibili alla **riforma Fornero** che ha modificato la disciplina dei licenziamenti. In effetti, le riforme che riducono il grado di protezione dell'impiego durante le recessioni finiscono per aumentare i licenziamenti come mostra un'ampia casistica internazionale. Ma siamo sicuri che sia così nel nostro paese? Come sempre, siamo contrari ai processi sommari e allora siamo andati alla ricerca di dati che ci permettano di verificare se l'atto d'accusa nei confronti del ministro del Lavoro dimissionario è supportato dalle informazioni sin qui disponibili. Purtroppo, il **ministero del Lavoro** è stato molto parco nel rilascio dei dati. Ad esempio, non ha fornito alcun dettaglio sulla natura dei licenziamenti e sulla dimensione delle imprese che hanno licenziato. La prima informazione è disponibile dalle comunicazioni obbligatorie che riceve dai datori di lavoro. La seconda non lo è, ma è possibile risalire alla dimensione di impresa semplicemente incrociando i dati delle comunicazioni obbligatorie con quelli dell'Inps. Guardare a cosa succede alle imprese sopra e sotto i **15 dipendenti** è molto utile. La riforma dell'**articolo 18**, infatti, non dovrebbe aver avuto alcun effetto sulle imprese più piccole, non soggette al regime della cosiddetta reintegra. Quindi comparando ciò che è successo ai licenziamenti sopra e sotto la soglia dei 15 dipendenti si può isolare l'effetto della riforma Fornero separandolo da quello (che ha colpito sia le piccole che le grandi imprese) della recessione. Un altro modo per controllare per gli effetti della crisi consiste nel guardare all'andamento dei licenziamenti individuali (il cui regime è stato modificato dalla riforma) rispetto a quelli collettivi (il cui regime non è cambiato). Purtroppo, anche questo dato non viene fornito dal ministero. Una omissione davvero molto grave. Tra l'altro il servizio statistico al ministero non dà segni di vita. Al numero di telefono apposito non c'è risposta.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI

Per fortuna, qualche Osservatorio sul mercato del lavoro che ha un ben diverso atteggiamento verso l'informazione statistica, pubblica dati sui licenziamenti per tipologia. La tabella qui sotto compara l'andamento dei licenziamenti collettivi e dei licenziamenti individuali in **Veneto** nei primi sei mesi e nei secondi sei mesi del 2011 e del 2012. La legge Fornero è entrata in vigore a **luglio 2012**. Come si vede, dopo l'entrata in vigore della legge c'è stato un aumento sia dei licenziamenti collettivi che di quelli individuali, ma l'incremento percentuale dei primi è stato nettamente più alto: attorno al 50 per cento contro il 20 per cento di quelli individuali. Anche nel 2011 c'era stato un incremento di entrambi i tipi di licenziamenti, ma più o meno della stessa entità (attorno all'11 per cento sia per i licenziamenti individuali che per quelli collettivi). Risultati analoghi si ottengono concentrandosi sui soli licenziamenti da contratti a tempo determinato e indeterminato oppure guardando ai flussi in ingresso nelle liste di mobilità per tipologia di licenziamento. I licenziamenti che sono cresciuti di più nella seconda parte del 2012 sono

i **licenziamenti collettivi**. Quindi sembrerebbe che sia la **congiuntura negativa** la vera responsabile del loro aumento, non certo la legge Fornero. Ovviamente sarebbe utile ripetere la stessa analisi su scala nazionale. Speriamo che il ministero, anche dopo la pubblicazione di questo articolo, ce ne dia la possibilità.

Licenziamenti lavoratori dipendenti (tempo indeterminato + tempo determinato + apprendisti + somministrazione) (solo Veneto)

2012			
	I semestre	II semestre	variazione
Licenziamenti Individuali*	26.695	32.110	20,28%
Licenziamenti Collettivi	2.327	3.472	49,20%
			-28,92%
2011			
	I semestre	II semestre	variazione
Licenziamenti individuali*	25.285	28.146	11,32%
Licenziamenti Collettivi	3.910	4.371	11,79%
			-0,49%

*Nota = licenz. giusta c. + licenz. individuale + dimiss. giusta c. + licenz. motivo sogg + licenz. motivo ogg + int. per prova

ASSUNZIONI IN CALO

La riforma Fornero sembra invece avere avuto effetti pronunciati (e negativi) sul lato delle assunzioni. Lo si evince comparando la dinamica delle assunzioni nei contratti di lavoro **parasubordinato** (resi più costosi e più difficili dalla legge) con le assunzioni nei contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato. L'informazione per fortuna è resa disponibile da un network di regioni che rappresentano i due terzi del mercato del lavoro nazionale e quindi possiamo contare in questo caso su dati più rappresentativi. La tabella qui sotto applica la stessa metodologia utilizzata per i licenziamenti (analisi di differenze nelle differenze). Ci dice che c'è stato un forte calo delle assunzioni nel parasubordinato e nell'intermittente attribuibile alla riforma Fornero. Le assunzioni in questi contratti sono infatti diminuite quasi del **40 per cento** nella seconda parte del 2012, contro un calo del "solo" 6 per cento per le assunzioni nei contratti a tempo determinato e indeterminato. Nel 2011 era avvenuto esattamente l'opposto.

Assunzioni (nazionale)

2012			
	I semestre	II semestre	variazione
Parasubordinato + Intermittente + Somministrazione	1.028.896	760.959	-26,04%
Contratti a tempo determinato e indeterminato	2.035.094	1.905.473	-6,37%
2011			
	I semestre	II semestre	variazione
Parasubordinato + Intermittente + Somministrazione	978.544	943.630	-3,57%
Contratti a tempo determinato e indeterminato	2.079.154	1.954.916	-5,98%

Regioni considerate: Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli, Emilia-Romagna, Umbria, Marche, Sardegna, Campania, Trento e Bolzano.

La riforma Fornero contribuisce così a ridimensionare alcune figure contrattuali che, prima della sua entrata in vigore, continuavano a crescere nonostante la crisi o, comunque, diminuivano di meno di altre tipologie. Tra queste il lavoro a chiamata (o job-on-call), le associazioni in partecipazione e i contratti a progetto, ma senza che a questa distruzione di posti precari abbia corrisposto la creazione di posti a maggiore stabilità. Il problema è che la legge Fornero non ha creato alcun **percorso di stabilizzazione** che offra al datore di lavoro un'alternativa ai contratti di lavoro precari in essere. In questo senso, la legge Fornero ha contribuito a peggiorare l'andamento dell'occupazione. Ma agendo sulle assunzioni piuttosto che sui licenziamenti.

Elaborazione dati a cura di Filippo Teoldi