



## Notiziario

Luglio 2013

### Università



**La Repubblica** - [Tirocini per mille giovani. Tessere gratis e agevolazioni](#)

### Lavoro



**Il Sole 24 Ore** - [Nella rete dei Neet restano impigliati più laureati e over 30](#)



**Italia Oggi Sette** - [Dall'apprendistato al prestito, le regioni creano occupazione](#)



**Avvenire** - [Laureati e impiego, donne con figli le più penalizzate](#)

### Leggi & normative



**Il Sole 24 Ore** - [Tirocini con le vecchie regole fino al 31 dicembre 2015](#)



**Il Sole 24 Ore** - [Meno vincoli per le aziende sulla formazione dei giovani](#)



**Il Sole 24 Ore** - [Bonus assunzioni in stand by](#)

### Innovazione



**Italia Oggi** - [Start up con tutte le agevolazioni](#)

### Economia



**Il Sole 24 Ore** - [La produzione resta debole](#)

### Approfondimenti



**La Voce** - [Apprendimento permanente per crescere](#)

L'iniziativa

Ai ragazzi selezionati una card per girare liberamente sui mezzi pubblici

## Tirocini per mille giovani Tessere gratis e agevolazioni

**I**N REGIONE stanno mettendo a punto il progetto ma la prima tranche di tirocini destinati ai giovani dovrebbe partire nelle prossime settimane. Se ne stanno occupando l'assessore al Lavoro Lucia Valente e quello alla formazione Massimiliano Smeriglio. Sono loro che lanceranno una sperimentazione con gli ultimi fondi strutturali a disposizione, quelli del programma 2007-2013, ai quali, secondo quanto emerso nella riunione congiunta di ieri tra Comune e Regione, dovrebbe intervenire il Campidoglio con una forma di sostegno "indiretto".

Il progetto complessivo, per i giovani ammessi al tirocinio e residenti a Roma, prevede la concessione di due tessere: «Una per poter circolare gratuitamente sui mezzi pubblici — ha spiegato il sindaco di Roma, Ignazio Marino — e un'altra per poter accedere agli eventi culturali. Entrambe le carte saranno studiate nei prossimi giorni dagli assessori Improta e Barca». In questo modo prende corpo una delle promesse della campagna elettorale del nuovo primo cittadino.

Inizialmente la sperimentazione potrebbe riguardare, in due progetti diversi, 3-400 giovani in tutta la Regione per quanto riguarda le competenze dell'assessore Valente, con un costo di circa 4-5 milioni di euro. L'obiettivo è quello di inquadrali come stagisti in diverse aziende regionali, con una retribuzione che andrebbe dai 300 ai mille euro.

Un migliaio, invece, dovrebbe

essere i giovani interessati dalle iniziative alle quali sta lavorando l'assessore Smeriglio. Prendendo spunto dal successo di "Bollenti spiriti" e di "Ritorno al futuro" (iniziative portate avanti dalla Regione Puglia del governatore Nichi Vendola, leader di Sel, lo stesso partito di Smeriglio), si vorrebbe esportare questi programmi anche nel Lazio.

In Puglia, Bollenti spiriti ha istituito una sorta di "contratto etico giovanile", borse di alta formazione destinate a neolaureati. Inoltre, in questi anni sono state finanziate, attraverso bandi, nu-

“

Con un secondo ticket, attualmente allo studio degli assessori, si potrà accedere agli eventi culturali

”

merose idee nel campo della tutela e valorizzazione del territorio, dell'economia della conoscenza, dell'innovazione e dell'inclusione sociale. In un primo momento, il progetto potrebbe coinvolgere circa mille giovani, «con un costo — spiega Smeriglio — dagli 8 ai 10 milioni di euro. Poi, a gennaio con i 780 milioni del fondo sociale europeo per il periodo 2014-2020 la platea dovrebbe allargarsi considerevolmente».

(m.fv.)

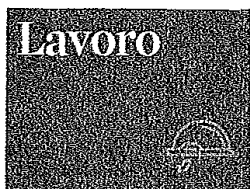
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Disoccupazione.** Studio Datagiòvani: crescita del 17% dal 2008

# Nella rete dei Neet restano impigliati più laureati e over 30

Salito del 31% il peso dei neo-diplomati  
Solo Macedonia e Grecia peggio di noi



**Francesca Barbieri**

Oltre 2,2 milioni nella fascia degli under 30, come certificato dall'Istat, e ben 1,1 milioni in più se si allarga il range fino ai trentaquattrenni. Spostando l'asticella in avanti di appena cinque anni, l'esercito dei Neet - giovani che non studiano e non lavorano - acquista una fetta rilevante di inattivi e disoccupati e sfonda la barriera dei 3,3 milioni: uno su quattro tra chi non ha compiuto i 35 anni e un terzo dei Neet totali. Secondo l'elaborazione del Centro studi Datagiòvani per Il Sole 24 Ore, il 38% è disoccupato, mentre oltre sei su dieci non sono nemmeno impegnati in azioni di ricerca di un impiego.

«Guardando al pre-crisi - spiega il ricercatore Michele Pasqualotto - la situazione è peggiorata in modo drammatico: i Neet dal 2008 al 2012 sono aumentati di oltre mezzo milione, una crescita del 17 per cento».

## L'identikit

A prevalere sono le donne (58% del totale), ma con i maschi in forte crescita (+30% dal 2008). Segmentando le classi d'età in intervalli quinquennali, emerge con forza che la componente più rilevante è quella dei giovani dai 30 ai 34 anni - più di un mi-

lione come detto in precedenza - che sono cresciuti dell'8% in quattro anni. In forte recupero, però, sono i neodiplomati (15-24enni), che hanno rimpolpato in maniera pesante la popolazione di Neet dall'avvio della crisi (+31%, 288mila in più, oggi sono oltre 900mila).

## La laurea non basta

A giudicare dal percorso scolastico, l'incidenza più elevata di Neet si riscontra tra coloro che hanno un livello di preparazione basso o un diploma di scuola secondaria superiore (rispettivamente 28% e 24%), mentre tra i laureati si scende al 18,6 per cento. È vero però che la "protezione" del titolo di studio elevato dal rischio di trovarsi disoccupati o inattivi ha subito un duro colpo dalla crisi, dato che i laureati "né-né" sono aumentati del 20%, trend di poco inferiore a quello dei diplomati (+28%).

«Il forte mismatch tra offerta e domanda di competenze professionali - commenta Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro all'Università Bocconi di Milano -, con un numero crescente di giovani sovra-educati e sotto-occupati, aggravano il quadro generale e confermano il fallimento di un sistema di transizione scuola-lavoro prevalentemente delegato al fai-da-te delle famiglie e delle reti relazionali personali».

L'analisi territoriale, poi, evidenzia una forte concentrazione al Sud: qui risiede oltre la metà dei Neet e l'incidenza sulla popolazione sfiora il 36%, più del doppio di ciò che avviene al Nord. Le regioni in cui il fenomeno è più forte sono Campania e Sicilia, con quasi il 40% di giovani "in panchina" rispetto al totale dei coetanei e che da sole raccolgono quasi un terzo dei Neet d'Italia. Valori ben distanti dal 13% del Trentino-Alto Adige o del 16% di Lombardia ed Emilia-Romagna, regioni che anche su questo terreno si dimostrano vicine alla media Ue.

## In fondo al ranking europeo

Sullo scacchiere europeo, infatti, si registra poco più del 17% di Neet tra i 15 e i 34 anni, percentuale aumentata del 16% rispetto al 2008. L'Italia è in fondo alla classifica e guardando al competitor il gap si fa imbarazzante: in Germania i Neet sono l'11%, in Francia il 16%, per non parlare di Paesi come Austria, Olanda, Norvegia in cui si scende abbondantemente sotto il 10 per cento. Nel 2012 solamente Grecia (29%), Macedonia (34%) e Turchia (33%) hanno dati peggiori dei nostri.

«L'elevato tasso di inattività tra i Neet, oltre il 60% - conclude Giovanna Vallanti, docente di economia alla Luiss di Roma - mostra come scoraggiamento e difficoltà di trovare lavoro siano le principali cause delle differenze che ci dividono dall'Europa. Si tratta di un indicatore della debolezza strutturale del mercato del lavoro italiano, nel quale i giovani, una volta terminati gli studi, sperimentano non solo la difficoltà a trovare un'occupazione in tempi brevi, ma molto spesso incontrano barriere vere e proprie all'ingresso nel mondo produttivo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## La fotografia

### L'IDENTIKIT DEI NEET



LA PLATEA



IL TITOLO DI STUDIO



IN EUROPA

**3,3 milioni**

Un giovane su quattro under 35 non studia e non lavora. I Neet dai 15 ai 34 anni nel nostro Paese nel 2012 sono oltre 3,3 milioni e rappresentano un quarto della popolazione nella medesima fascia d'età. Il 38% è disoccupato, mentre oltre sei su dieci non sono nemmeno impegnati in azioni di ricerca del lavoro. Il 58% dei Neet è donna, ma rispetto al 2008 sono stati gli uomini a peggiorare di più (+30% rispetto al +7,4% delle donne).

**44,6%**

Quasi un giovane Neet su due ha un titolo di studio basso. Quasi la metà dei Neet non arriva al diploma di scuola media superiore (si registrano titoli di studio bassi nel 44,6% dei casi), mentre i diplomati rappresentano il 45,3% dei Neet e sono la categoria che è cresciuta di più (quasi il 30%) dal 2008. I laureati, pur essendo di poco superiori al 10% dei Neet, sono aumentati di oltre il 20 per cento.

**17,4%**

L'Italia è maglia nera nella Ue dove la media dei Neet è al 17%. Che l'Italia sia fanalino di coda d'Europa per quanto riguarda i Neet non è un mistero: infatti è dal 2008 che vanta questo poco invidiabile primato. Con il 25% dei Neet l'Italia è otto punti percentuali sopra la media europea e lontano anni luce dall'11% registrato in Germania e dal 16% della Francia, senza contare che Paesi come Austria, Olanda e Norvegia sono ben al di sotto del 10 per cento.

### LE FASCE D'ETÀ

Neet dai 15 ai 34 anni per classi di età nel 2012 e variazioni % rispetto al 2008. Valori assoluti in migliaia

Anni	2012			Variazione 2008/2012	
	V.a.	Composizione percentuale	Inc. % sulla popolazione	Variazione assoluta	Variazione percentuale
15-19	345	10,3	11,9	52	15,0
20-24	927	27,9	29,5	288	31,0
25-29	978	29,4	28,8	134	13,7
30-34	1.077	32,4	27,5	82	7,6
<b>Totale</b>	<b>3.327</b>	<b>100,0</b>	<b>25,0</b>	<b>556</b>	<b>16,7</b>

### IL CONFRONTO SUL TERRITORIO

Neet dai 15 ai 34 anni per macro-area nel 2012 e variazioni % rispetto al 2008. Valori assoluti in migliaia

	2012			Variazione 2008/2012	
	V.a.	Composizione percentuale	Inc. % sulla popolazione	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Nord-Ovest	560	16,8	17,2	128	22,8
Nord-Est	400	12,1	16,8	138	34,5
Centro	517	15,5	20,5	142	27,5
Sud e Isole	1.850	55,6	35,7	148	8,0
<b>Totale</b>	<b>3.327</b>	<b>100,0</b>	<b>25,0</b>	<b>556</b>	<b>16,7</b>

Fonte: Elaborazione Datagiovani su dati Istat (Rcfl)

*Bandi pubbliche e normative ad hoc per creare occasioni di impiego a favore dei giovani*

# Dall'apprendistato al prestito, le regioni creano occupazione

Pagine a cura  
di SIMONA D'ALESSIO  
E BENEDETTA PACELLI

**L**e risorse della «Youth Guarantee» europea (la strategia da 6 miliardi di euro nel periodo 2014-2020, per risvegliare l'occupazione in paesi con tasso di ragazzi senza lavoro superiore al 25%, di cui all'Italia spettano all'incirca 600 milioni) e le proposte per dare un volto «attraente» (conveniente) all'apprendistato per aziende disposte, malgrado la crisi, a incrementare il personale. E, a seguire, la creazione di opportunità d'inserimento nell'artigianato tradizionale e nell'agricoltura (settori che rischiano il progressivo, inesorabile abbandono), oppure incentivi affinché si possano acquisire competenze all'estero, utili a irrobustire il curriculum e arricchire il bagaglio di esperienze in vista di future selezioni. Le regioni guardano con interesse al «pacchetto giovani» del ministero del welfare, contenuto nel decreto 76/2013, varato nei giorni scorsi dal governo. Ma, da tempo, sorrette dal «drenaggio» di denaro che arriva direttamente da Bruxelles, percorrono un proprio cammino, disseminato di bandi pubblici e normative ad hoc, per generare occasioni d'impiego: le dotazioni sono consistenti ma, soprattutto, come rivela il monitoraggio compiuto da *IO Lavoro*, i piani di collocamento al lavoro

per le nuove generazioni (in corso, o in avvio a partire da questa stagione estiva) si diversificano a seconda dei territori, nell'ottica di incoraggiare tendenze e bisogni ambientali.

Il **Piemonte** si conferma «laboratorio nazionale dell'apprendistato», avendo registrato un record di attivazioni che ha permesso, negli ultimi mesi, a 292 apprendisti in alta formazione di ottenere titoli di studio (laurea, master, dottorato di ricerca) nelle 135 imprese che hanno aderito, mentre hanno beneficiato delle altre due tipologie del modello (il cosiddetto «contratto di mestiere» e il III livello con cui è possibile prendere un diploma, o una qualifica professionale) oltre 26 mila e 700 persone e 100 ragazzi, di cui oltre il 60% minorenni; grazie al co-finanziamento della «Youth Guarantee» (5 milioni), inoltre, è stata decisa l'assegnazione di una quota di risorse procapite a giovani tra i 16 e i

25 anni (29 in caso fossero laureati), spendibile per la fruizione di servizi al lavoro con previsione di tirocini e ingresso nel mercato come apprendisti, nonché per il conseguimento di titoli di studio, e sono stati appostati 3 milioni sulla staffetta generazione, meccanismo per sostenere occupati «anziani» (non lontani dal raggiungimento dei requisiti pensionistici) e dare chance a tempo indeterminato alle «nuove leve».

Fra le idee messe a punto dalla **Lombardia**, una delle più recenti intende sovvenzionare le attività e il piano aziendale di agricoltori con meno di 40 anni, fornendo dotazioni di diversa entità in considerazione delle caratteristiche delle zone d'insediamento (15-38 mila euro per aree svantaggiate di montagna e 15-26 mila per le altre); in Veneto si punta l'occhio al di là dei nostri confini, scommettendo sulle potenzialità della mobilità transazionale, a cui sono stati dedicati 1,5 milioni: under35, donne e over50, nonché parasubordinati, autonomi e imprenditori costituiscono la platea che può accedere a stage e tirocini all'estero finanziati dalla regione.






Notevole, poi, il ventaglio di proposte che si dipana dal piano confezionato dalla **Toscana** «Giovani Sì» (2011-2013): da evidenziare le «spinte» (con finanziamento) al reingresso nel mondo del lavoro di persone in mobilità e licenziate, poi gli incentivi alle imprese per sottoscrivere contratti a tempo indeterminato, full e part time (coperti con somme di 8 mila e 4 mila euro), e servirsi dei voucher formativi per la riqualificazione degli occupati (fino a 3 mila euro). Scendendo verso il Centro dello Stivale, la giunta dell'**Umbria** ha attribuito pochi giorni fa altri 1,5 milioni a supporto del programma «Work experience» indirizzato ai laureati, per sovvenzionare oltre

550 iniziative d'impiego, e le **Marche** hanno investito sui talenti innovativi di under35 mediante «Officine della creatività», bando su progetti di rete (pubblici e privati) per appoggiare professioni legate ad arti visive, musica e multimedialità, forte di 400 mila euro da spendere; l'assessorato al lavoro del Lazio, invece, sta predisponendo un articolato «Piano giovani» che valorizzi anche i «Neet» (espressione che definisce i ragazzi senza impiego, né impegnati nello studio) che nascerà entro quest'anno.

Apertura di credito a persone prive dei requisiti per richiedere mutui bancari, in **Campania**: prestiti da 5 mila a 25 mila euro a tasso zero per mettersi in proprio (sul piatto 35 milioni), e un aiuto economico a vincitori di concorsi universitari, affinché possano effettuare (più proficuamente) il dottorando in azienda, non nell'ateneo. La **Sicilia**, infine, si pone l'obiettivo, con l'accordo «CreAzioni», di «riconoscere il giusto spazio al talento, al merito e alle capacità» delle fresche generazioni (14-36 anni), per rendere i residenti «principale elemento di trasformazione dei propri contesti locali». Ed ecco, dunque, allocati 2,6 milioni su progetti per incoraggiare l'inventiva e generare lavoro, apprendere mestieri tipici nelle botteghe artigiane e costruire chance occupazionali, coltivando il rispetto dei valori etici («Giovani e legalità»).

— © Riproduzione riservata — ■

## Le principali iniziative delle regioni

<p><b>PIEMONTE</b></p> 	<p><b>5 milioni</b> del piano Ue «Youth Guarantee»: fra gli interventi per giovani tra i 16 e i 25 anni (29 se laureati) finanziamento di tirocini e inserimento in apprendistato anche per il conseguimento di titoli di studio. <b>3 milioni</b> per staffetta generazionale, con la creazione di posti a tempo indeterminato e il mantenimento dell'impiego per personale «maturo» che ha necessità di raggiungere i requisiti per andare in pensione. Legge per valorizzare le professioni intellettuali: prevede la creazione di una commissione regionale di professionisti incaricata di esprimersi su atti di programmazione e proposte legislative. Fondo di rotazione per sostegno all'accesso e all'esercizio delle attività professionali ordinarie, con attenzione a donne e giovani</p>
<p><b>LOMBARDIA</b></p> 	<p><b>Un milione</b> per l'insediamento di agricoltori under40 e presentino piani per lo sviluppo d'azienda: risorse pari a 15-38 mila euro per aree svantaggiate di montagna e di 15-26 mila per le altre zone</p>
<p><b>VENETO</b></p> 	<p><b>1,5 milioni</b> per rafforzare le competenze con mobilità transazionale: stage ed esperienze per under35, donne e over50, ma anche parasubordinati, autonomi ed imprenditori. Liberi professionisti assimilati a imprese, partecipando ed essendo inseriti in tutti i bandi per attività di formazione continua che la Direzione Formazione sta predisponendo</p>
<p><b>EMILIA ROMAGNA</b></p> 	<p>Nella programmazione 2012-2015 sostegno ad avvio e sviluppo di professioni nell'alta tecnologia e industrie creative. Incentivi per assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni sine die di contratti di giovani 18-34 anni, il cui datore di lavoro sia anche un professionista</p>
<p><b>TOSCANA</b></p> 	<p><b>38 milioni</b> nel 2011-2013 per il progetto «Giovani Sì», che comprende la dotazione del lavoratore, ossia agevolazioni per favorire il reingresso nel mercato di persone in mobilità e licenziate: incentivi per la stipula di contratti a tempo indeterminato, full e part time (8 mila e 4 mila euro), voucher formativi per riqualificazione (fino a 3 mila euro). Il piano include un accordo con 37 ordini che prevede incentivi per gli studi che attivano tirocini professionalizzanti <b>per almeno 500 euro mensili</b></p>

Microcredito e finanziamenti agevolati per la formazione o l'apertura dello studio

# Un aiuto anche ai professionisti

**C'**è chi ha pensato a voucher formativi per aggiornare le competenze dei singoli professionisti, chi ha predisposto l'applicazione di crediti di imposta per favorire le aggregazioni o chi, invece, ha studiato incentivi ad hoc per sostenere gli studi che accolgono giovani praticanti. Mentre l'Europa apre a una nuova visione dei professionisti equiparandoli alle piccole e medie imprese non per natura giuridica, ma per il ruolo di traino economico, le regioni d'Italia non sono state a guardare. E, in ordine sparso, negli ultimi anni si sono rimboccate le maniche servendosi dei propri mezzi giuridici, per stimolare la crescita delle professioni. Uno scenario destinato ad ampliarsi ancora di più visto che, per l'immediato futuro, potranno contare anche sui finanziamenti europei. Su spinta dell'Adepp, l'Associazione degli enti di previdenza privati, infatti, la Commissione Europea ha aperto le porte dei fondi europei anche ai liberi professionisti che, per la prima volta potranno partecipare ai

bandi riservati finora solo ai dipendenti. In vista c'è ora una nuova generazione di bandi pubblici relativi al periodo 2014-2020 che permetterà di poter usufruire di strumenti di vari natura dal microcredito ai finanziamenti a tasso agevolato per l'apertura di uno studio professionale.

**Incentivi, voucher e crediti di imposta.** Credito d'imposta per favorire le aggregazioni tra giovani professionisti, incentivi economici per agevolare l'ingresso nella professione di giovani merite-

voli e in situazioni di disagio economico e agevolazioni fiscali per l'inizio dell'attività. Sono alcune opportunità messe in campo nel Mezzogiorno che guardano soprattutto ai giovani professionisti. Con un'opportunità originale: le aziende che hanno bisogno di una consulenza di carattere innovativo, vogliono avvalersi di una professionista donna, che abbia meno di 40 anni, possono farlo. Sono, infatti, pronti per loro 45 mila euro a copertura dell'80% dei costi. **L'Abruzzo** punta invece sui voucher formativi.

Nel bollettino regionale (del 31 gennaio 2013) infatti è stato pubblicato un avviso ad hoc che prevede un finanziamento di 1,5 milioni euro del Fondo Sociale Europeo, con il quale l'assessorato al lavoro intende promuovere l'utilizzo dei voucher formativi per rafforzare e aggiornare, in termini di eccellenza e di qualità, le competenze e le abilità individuali dei professionisti e dei lavoratori autonomi abruzzesi. Tutto armonizzando i tempi di vita, di lavoro e di formazione. Nel dettaglio l'avviso prevede, l'erogazione di un voucher di 2.000 euro per singolo professionista con una formula formativa innovativa: completa gestione da parte dei beneficiari dei tempi e delle modalità di erogazione delle iniziative formative; un modo per sostenere l'esercizio della libertà di scelta nella costruzione di percorsi di sviluppo formativo, professionale, e culturale. La regione **Emilia**

**Romagna**, invece, ha studiato

diverse forme di incentivo per titolari di studi professionali che intendano trasformare i contratti di collaborazione riferiti a giovani dai 18 ai 34 anni in assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni

a tempo indeterminato di tipologie contrattuali che hanno un termine previsto dal rapporto di lavoro di lavoro.

**Professionista come imprenditore.** Nel **Veneto** già da anni il libero professionista è già considerato alla stregua di chi guida una piccola e media impresa, esposto alla concorrenza europea e internazionale. Quindi il piano anti-crisi, in vigore dal 2009, è stato ulter-

teriormente rafforzato con interventi di politica attiva per l'inserimento o reinserimento, la riqualificazione dei professionisti inoccupati, disoccupati o a rischio occupazione, con possibilità di accedere a tutti i bandi per l'attività di formazione continua, nei processi di innovazione e rilancio.

**Il caso della Toscana.** Tra provvedimenti regionali, fondo di rotazione e agevolazioni, la Toscana fa il pieno di incentivi per i professionisti. Dopo aver reso obbligatoria la retribuzione dei tirocini non curricolari presso enti pubblici o privati, infatti è arrivato l'accordo, che coinvolge 37 fra ordini e associazioni professionali e che consente di estendere questa possibilità anche al periodo di praticantato professionalizzante. Con questi accordi, infatti, la regione si impegna








a rimborsare 300 euro mensili agli studi professionali che attivano tirocini per almeno 500 euro mensili. In Toscana poi è operativo anche un fondo di rotazione specifico per i giovani. Il fondo finanzia prestiti d'onore per chi fa la pratica professionale di età non superiore ai trenta anni; prestiti ai giovani con età inferiore a quaranta anni, finalizzati al supporto alle spese di impianto dei nuovi studi professionali; prestiti ai professionisti che istituiscano progetti di avvio o sviluppo di studi professionali, con priorità per quelli che possono portare nuove possibilità occupazionali ed organizzati in modo associato anche pluridisciplinare.

**La prima legge sulle professioni.** C'è poi chi, come la regione **Piemonte**, oltre 2 anni fa ha approvato una legge regionale per valorizzare le professioni intellettuali (sono escluse le associazioni), riconoscere il ruolo sociale e incentivarne l'innovazione. La legge è chiara: per la prima volta le professioni hanno pari dignità di aziende e imprese e sono inserite di diritto tra i soggetti destinatari di incentivi e sostegni regionali. La legge stanziava ogni anno un finanziamento specifico (500 mila euro nel primo anno di applicazione) per «istituire e disciplinare la commissione regionale dei soggetti professionali» incaricata di esprimersi su atti di programmazione e proposte di legislazione regionale in materia di professionisti. Il provvedimento prevede anche un apposito fondo di rotazione per il sostegno all'accesso e all'esercizio delle attività professionali ordinarie, con particolare attenzione alle donne e ai giovani.

© Riproduzione riservata



### Le principali iniziative delle regioni

<b>ABRUZZO</b> 	Voucher per rafforzare e aggiornare competenze e abilità individuali <b>dei professionisti e autonomi</b> armonizzando i tempi di vita, lavoro e formazione
<b>MARCHE</b> 	<b>400 mila euro</b> per valorizzare le idee degli under35 grazie a «Officine della creatività», bando su progetti di rete (pubblici e privati) per appoggiare professioni legate ad arti visive, musica e multimedialità
<b>LAZIO</b> 	Contributi a società per dotarsi di apprendisti in base al progetto Amva: assunti 1.924 ragazzi e avviate 7 botteghe di mestiere. Entro il 2013 la regione approverà un «Piano giovani» e sull'inserimento dei «Neet» (senza impiego, né impegnati nello studio)
<b>CAMPANIA</b> 	<b>35 milioni</b> per il microcredito da settembre (prima tranche a novembre 2012): prestiti da 5 mila a 25 mila euro a tasso zero a soggetti «non bancabili» per mettere su imprese. Sovvenzioni a vincitori di concorsi per svolgere il dottorando in un'azienda, non in ateneo. Incentivi per agevolare l'ingresso nella professione di ragazzi meritevoli e in situazioni di disagio economico, sgravi fiscali per l'inizio dell'attività, credito di imposta per aggregazioni tra giovani professionisti
<b>PUGLIA</b> 	Dal 2011 sperimentazione su misure di sostegno al reddito dei liberi professionisti residenti nel territorio, in linea con le misure già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva: coinvolti tre enti bilaterali e l'ordine degli avvocati di Bari, presso cui sono stati costituiti i Fondi pubblico privati per la flessibilità nel lavoro
<b>CALABRIA</b> 	Interventi a sostegno di attività professionali per favorire e incentivare l'associazionismo tra professionisti e garantire la qualificazione
<b>SICILIA</b> 	2,6 milioni per un tris di iniziative: «Giovani talenti» (progetti creativi), «TradizionalMente» (avvicinamento ad arti e mestieri tipici) e «Giovani e legalità» per promuovere il rispetto dell'etica nelle nuove generazioni. Beneficiari residenti in Sicilia fra i 14 ed i 36 anni





## IL RAPPORTO

Laureati e impiego  
Donne con figli  
le più penalizzate

Secondo la ricerca di AlmaLaurea a cinque anni dal titolo lavora l'81% delle laureate senza prole e solo il 69% di quante hanno dei bambini: una differenza di ben 12 punti

A PAGINA 8

## Laureati e impiego, donne con figli le più penalizzate

**Il Rapporto AlmaLaurea presenta una situazione di forte disegualianza con gli uomini. «Ritardo culturale e civile», dice il direttore Cammelli**  
DA BOLOGNA

**F**ra la popolazione dai 30 ai 34 anni le giovani con laurea sono il 24,2% contro il 15,5% dei maschi. Quasi nove punti che contano assai poco. Il divario tra uomini e donne e le differenze retributive, dice il Rapporto del consorzio interuniversitario AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati italiani, segnala quanto ancora le donne, in questo caso tra quelle più istruite, siano penalizzate nel mercato del lavoro. Non solo: le laureate con figli lavorano e guadagnano meno rispetto alle colleghe senza figli.

«È il segnale del persistere di un ritardo culturale e civile del Paese - commenta Andrea Cammelli, direttore di AlmaLaurea -. È una situazione che contribuisce anche a svalutare gli investimenti nell'istruzione universitaria femminile».

Tra i laureati specialistici biennali, già ad un anno dalla laurea le differenze fra uomini e donne, in termini occupazionali, risultano significative (7,5 punti percentuali: lavorano 55,5 donne e 63 uomini su cento). Le donne sono meno favorite non solo perché presentano un tasso di occupazione decisamente più basso, ma anche perché si dichiarano

più frequentemente alla ricerca di un lavoro: 32% contro il 24% rilevato per gli uomini. A un anno dalla laurea gli uomini possono contare più delle colleghe su un lavoro stabile (le quote sono 39 e 30%) e guadagnano il 32% in più delle loro colleghe (1.220 euro contro 924

euro mensili netti). A cinque anni dalla laurea le differenze di genere si confermano significative e pari a 6 punti percentuali: lavorano 83 donne e 89 uomini su cento.

Il lavoro stabile è prerogativa tutta maschile: può contare su un posto sicuro, infatti, l'80% degli occupati e il 66% delle occupate. Ciò dipende anche dallo sbocco prevalente nell'ambito dell'istruzione per le laureate. Tra uno e cinque anni dal conseguimento del titolo, le differenze di genere rispetto al guadagno, lungi dal ridursi, aumentano ulteriormente: il divario cresce al 30% (1.646 contro 1.266 euro). Le differenze di genere raggiungono i 17 punti tra quanti hanno figli (il tasso di occupazione è pari all'89% tra gli uomini, contro il 72% delle laureate), mentre scendono fino a 7 punti, sempre a favore degli uomini, tra quanti non hanno prole (tasso di occupazione pari 61 contro 54%, rispettivamente).

Anche nel confronto tra laureate, chi ha figli risulta penalizzata: a cinque anni dal titolo lavora l'81% delle laureate senza prole e 69% di quelle con figli (differenziale di 12 punti percentuali). Il differenziale retributivo è del 14% a favore delle lau-

reate senza figli (1.247 euro contro 1.090 euro). La percentuale vale per tutte le categorie sociali: fra i 24 e i 55 anni le donne lavoratrici con figli sono il 55%.

«Forti sono le responsabilità in termini di politiche a sostegno della famiglia e della madre-lavoratrice, soprattutto si evidenzia con forza lo scarto occupazionale esistente tra le laureate, a seconda della presenza o meno di figli», rileva Cammelli. Perché «se da un lato in termini di salute e istruzione la parità tra i generi si può dire raggiunta, in termini di partecipazione politica ed economica la strada da percorrere è ancora molto lunga».



# Tirocini con le vecchie regole fino al 31 dicembre 2015

**Si allunga di un mese la durata massima Rimborsi spese obbligatori negli enti pubblici**

PAGINA A CURA DI  
**Nevio Bianchi**  
**Barbara Massara**

■ Nell'attesa che le Regioni recepiscano le linee guida fissate dall'accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 per la disciplina dei tirocini (compenso minimo di 300 euro e limiti massimi alla durata), questi potranno essere stipulati fino al 31 dicembre 2015 secondo le vecchie regole della legge Treu (legge 196/97).

Lo stabilisce il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legge 76/2013: nelle regioni che non hanno ancora adeguato le proprie normative interne, si potrà applicare la vecchia disciplina dell'articolo 18 della legge 196/97, nonché del Dm di attuazione 142/98. La stessa norma, inoltre, amplia di un mese la durata massima dei tirocini, prevista dall'articolo 7 del Dm 142/98 in maniera differenziata in base all'età e al grado di istruzione.

Viene coperto così un vuoto normativo, considerato che il 24 giugno è scaduto il termine di sei mesi, fissato dalla Riforma Fornero, che le Regioni avevano a disposi-

zione per adeguarsi all'accordo del 24 gennaio in cui sono state fissate le linee guida per creare una cornice nazionale per la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento. In mancanza di questa norma-paracadute, il tirocinio non sarebbe pertanto stato di fatto utilizzabile in tutte le regioni del Sud, che non hanno ancora disciplinato l'istituto in conformità con le nuove disposizioni, ma anche in alcune delle regioni del Centro Nord che non si sono ancora adeguate alle nuove regole (in altre i provvedimenti sono ancora allo stadio di bozza).

## L'iter normativo

La disciplina di questo istituto ha vissuto alterne vicende, in quanto le recenti e restrittive previsioni dell'articolo 11 del Dl 138/11 (livelli essenziali per i tirocini formativi e di orientamento) sono state successivamente dichiarate incostituzionali dalla Consulta (sentenza 287/2012), in quanto violavano la competenza esclusiva delle Regioni sulla materia.

È quindi intervenuta la riforma Fornero (legge 92/12), che al comma 34 dell'articolo 1 ha previsto la stipula di un accordo Stato-Regioni per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, definendone anche i criteri di base. L'accordo avrebbe dovuto essere recepito dalle Regioni e dalle Province autonome entro i successivi sei mesi (24 giugno, come detto in precedenza). Nell'attesa quin-

di che le Regioni trovino un accordo interno per disciplinare l'istituto, nel rispetto degli standard minimi disciplinari contenuti nell'accordo Stato-Regioni, il Governo all'interno del decreto Lavoro vuole assicurare l'utilizzo dell'istituto, considerato, in linea con il parere della Commissione europea, come un importante canale di inserimento nel mondo del lavoro.

## L'estensione della durata

Per i tirocini stipulati secondo le regole della legge Treu, il decreto lavoro permette di prorogare di un mese rispetto alle durate massime di:

- 4 mesi per gli studenti della scuola secondaria;
- 8 mesi per gli inoccupati, i disoccupati, per i frequentanti corsi di formazione professionali, gli allievi degli istituti professionali;
- 12 mesi per gli studenti universitari e i soggetti svantaggiati ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 381/91;

■ 24 mesi per i disabili.

## Stage nella Pa

L'impiego del tirocinio formativo e di orientamento viene incentivato anche nelle pubbliche amministrazioni, a cui si applicano i commi 5-7 dell'articolo 2 del Dl 76/2013, e che sono tenute a pagare i rimborsi spese previsti dall'accordo Stato Regioni del 24 gennaio 2013 (minimo 300 euro al mese), anche attraverso riduzioni degli stanziamenti delle spese per incarichi e consulenze (istituto un fondo ad hoc di 2 milioni annui, per il 2013-2015).

Nuovi fondi sono poi destinati (commi 11-14, articolo 2, Dl 76/2013) ai tirocini curriculari degli studenti universitari nell'anno accademico 2013-2014, con l'obiettivo di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro. L'iter burocratico prevede un decreto del ministero dell'Istruzione, da adottare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto 76/13, con cui si fissano i criteri per assegnare le risorse alle università che attivano tirocini di una durata minima di 3 mesi. Gli atenei poi assegnano i fondi secondo graduatorie stilate in base a merito e condizioni economiche degli studenti. Tra le misure per favorire l'occupazione nel Sud, infine, l'articolo 3 del decreto 76/2013 prevede anche tirocini formativi per i giovani under 30 che non lavorano, e non studiano, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Sud.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PIÙ E MENO**



- Si consente l'utilizzo del tirocinio nelle Regioni che non hanno recepito l'accordo-quadro
- Per i tirocini curriculari occorre attendere un decreto del ministero dell'Istruzione

## La disciplina

### 01 | LE LINEE GUIDA

La disciplina degli stage è definita dalle Regioni, che hanno competenza esclusiva in materia, come stabilito dalla sentenza della Corte costituzionale dell'11 dicembre 2011. In attuazione della legge Fornero (92/2012) il 24 gennaio 2013 è stato siglato l'accordo Stato-Regioni che definisce le linee guida a livello nazionale (compenso minimo di 300 euro e tetto alla durata) che le regioni si erano impegnate a recepire entro sei mesi.

Scaduto il termine il recepimento non è avvenuto in molte regioni del Sud

### 02 | PROROGA AL 2015

Per colmare il vuoto normativo che si è venuto a creare nelle regioni dove non sono state recepite le linee guida di gennaio, il Dl 76/2013 ha stabilito che fino al 31 dicembre 2015 in queste regioni si applica la disciplina prevista dalla legge Treu, che non prevede l'obbligo di rimborsi spese obbligatorie. Inoltre sono allungate di un mese le durate massime previste. Queste regole si applicano

anche ai tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni che, tuttavia, devono prevedere rimborsi spese per i tirocinanti, come previsto dalle Linee guida siglate a gennaio 2013. In via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 è istituito presso il ministero del Lavoro un fondo con dotazione di 2 milioni di euro l'anno per consentire il pagamento delle indennità ai tirocinanti nella Pa



**Youth guarantee.** Struttura di missione e archivio centralizzato dei dati per incrociare domanda e offerta

## Arriva la banca dati per le politiche attive

■ Banca dati e struttura di missione sono le misure sulle quali punta il Governo per migliorare il servizio di collocamento nel mercato del lavoro e assicurarsi i 500 milioni di fondi Ue per attuare la Youth Guarantee, quel percorso che dovrebbe assicurare un'offerta «qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio» entro 4 mesi dall'uscita dal sistema di istruzione o dalla perdita di un impiego.

La struttura di missione è introdotta dall'articolo 5 del Dl 76/2013, con lo specifico obiettivo di incentivare la ricollocazione dei percettori degli ammortizzatori sociali in deroga. Questa struttura - che comprende rappresentanti del ministero del Lavoro, a cui è affidato il coordinamento, di Isfol, Inps, della

Conferenza Stato-Regioni nonché dell'Unione province italiane e dell'Unione delle Camere di commercio - costituita all'interno del ministero del Lavoro, avrà una durata predeterminata, dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015, e si occuperà principalmente di definire le linee guida per la programmazione degli interventi di politica attiva, di individuare i criteri per utilizzare le relative risorse economiche e di coordinare le diverse attività di competenza del Lavoro, Isfol e Italia Lavoro. In quest'ottica la struttura promuoverà anche la stipula di convenzioni e accordi tra organismi pubblici e soggetti privati.

L'articolo 8 del Dl 76/2013 intende realizzare gli stessi obiettivi della struttura di missione, attraverso l'istituzione di una «Banca dati delle politiche attive e passi-

ve», che favorisca l'incontro tra domanda e offerta.

Nella nuova banca dati confluiranno una serie di archivi già esistenti: la banca dati dei soggetti destinatari di prestazioni di sostegno al reddito, l'anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati, nonché la "dorsale informativa" prevista dalla legge 92/2012 che dovrebbe contenere le informazioni riguardanti i percorsi formativi dei singoli soggetti.

Alla costituzione del nuovo cerchione parteciperanno le Regioni e le Province, l'Inps, Italia Lavoro, il Miur, le università e le Camere di commercio. I dati già disponibili, in quanto contenuti nelle precedenti banche dati, dovranno essere incrementati dei nuovi, per raccogliere i quali il Lavoro potrà anche stipulare convenzioni con organismi pubblici e privati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### NUOVI ACCORDI

Si punta anche a realizzare convenzioni e intese tra organismi pubblici e privati per migliorare il livello dei servizi di collocamento

# Meno vincoli per le aziende sulla formazione dei giovani

**Entro settembre le linee guida nazionali per le piccole e medie imprese**

**Angelo Zambelli**

Linee guida sull'apprendistato professionalizzante entro fine settembre, che le Pmi e le microimprese dovranno adottare entro fine 2015, con modalità semplificate per la formazione nel periodo transitorio. Maggiore continuità tra i contratti di apprendistato per la qualifica e professionalizzante. Sono queste le novità più rilevanti introdotte dal Dl 76/2013 sul contratto di apprendistato, un contratto che è stato oggetto, sin dalla promulgazione nel 1955 della prima legge in materia, di vari interventi normativi che, rielaborandone ripetutamente la struttura, hanno dato luogo a un susseguirsi e sovrapporsi di norme che hanno spesso reso difficoltosa la sua applicazione.

La semplificazione di questa tipologia contrattuale è avvenuta grazie al Testo unico del 2011 (Dlgs 167/2011) che ne ha dettato la relativa disciplina in soli sette articoli e ha sostanzialmente confermato le tre tipologie contrattuali previste dalla legge Biagi (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca).

Quella di gran lunga prevalente nella prassi è l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (circa l'80% degli apprendisti viene assunto con questa formula contrattuale secondo quanto riportato nell'ultimo rapporto di monitoraggio realizzato dall'Isfol), disciplinato dall'articolo 4 del Testo unico e applicabile ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, soprattutto in ragione del fatto che il percorso formativo che accompagna il rapporto di lavoro, a differenza delle altre due tipolo-

gie, non deve concludersi con l'acquisizione di un titolo di studio formale.

**Possibile la trasformazione**

Il decreto legge 76/2013, all'articolo 9, comma 3, interviene sulla disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale aggiungendo, all'articolo 3 del Testo unico, il comma 2-bis. Questa norma prevede la possibilità, una volta ottenuta la qualifica o il diploma professionale, di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere. La durata complessiva dei due periodi di apprendistato non può comunque superare quella massima individuata dalla contrattazione collettiva.

Dalla lettura della norma sembra chiaro l'intento del Governo di creare continuità fra le due tipologie di apprendistato, in un'ottica di rafforzamento delle prospettive di formazione e occupazione dei giovani under 30.

**In arrivo le linee guida**

Sempre in tema di apprendistato, il decreto 76 prevede che la Conferenza Stato-Regioni adotti, entro il 30 settembre 2013, linee guida volte a disciplinare le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese e dalle piccole e medie imprese. Le linee guida potranno stabilire disposizioni derogatorie rispetto a quanto previsto dal Testo Unico con particolare riguardo:

- a) al piano formativo individuale, che potrà essere reso obbligatorio solo in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) alle modalità di registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita, che dovrà essere effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del ministero del Lavoro del 10 ottobre 2005;
- c) alle imprese multilocalizza-

te, per cui la formazione potrà avvenire nel rispetto della disciplina della Regione dove l'impresa ha la propria sede legale.

**Dubbi interpretativi**

In caso di mancata adozione delle linee guida entro il termine previsto, queste disposizioni saranno comunque applicabili alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante effettuate dall'entrata in vigore della norma e fino al 31 dicembre 2015. Si può quindi dedurre che, indipendentemente dall'adozione delle linee guida, le disposizioni derogatorie introdotte dal Dl 76 potranno trovare comunque applicazione. Vero è che la norma in esame prosegue precisando che resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione (presumibilmente tardiva) delle linee guida o all'intervento delle singole Regioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PIÙ MENO**



- Maggiore continuità tra apprendistato per la qualifica e apprendistato professionalizzante
- Iter complesso per la semplificazione della formazione

**Le novità**

**O1 | LINEE GUIDA**

Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato-Regioni adotta linee guida per disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese e piccole e medie imprese.

Nelle linee guida è ammessa la deroga al Testo unico del 2011 (Dlgs 167/11), con la possibilità di semplificare le regole per la formazione, stabilendo ad esempio per le aziende multilocalizzate che la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della regione dove l'impresa ha la propria sede legale

**O2 | TRASFORMAZIONE**

È introdotta la possibilità, una volta ottenuta la qualifica o il diploma professionale, di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere, con l'obiettivo di conseguire la qualifica professionale. La durata complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare quella massima individuata dalla contrattazione collettiva.



**LAVORO****Bonus assunzioni  
in stand by**

▶ pagina 16

**Lavoro.** L'incentivo per gli under 30 non utilizzabile finché verranno riprogrammati i relativi fondi

# Bonus assunzioni in stand by

## Probabile modifica della disposizione per chi beneficia dell'Aspi

**Antonino Cannioto**  
**Giuseppe Maccarone**

/// I datori di lavoro potranno contare sull'incentivo previsto per promuovere l'occupazione stabile di giovani (massimo 650 euro mensili), solo dopo l'avvenuta attuazione di altri provvedimenti correlati. Infatti, il comma 10 dell'articolo 1 del Dl 76/2013 premia le assunzioni effettuate a partire dalla data in cui verranno approvati gli atti di riprogrammazione economica, a prescindere dalla dislocazione territoriale dell'azienda.

Di diversa portata l'incentivo in favore delle assunzioni di lavoratori percettori dell'indennità Aspi, che, invece, è efficace dal 28 giugno e in attesa di regolamentazione. In entrambi i casi, però, è opportuno che il quadro si completi prima di effettuare assunzioni.

Nel pacchetto di provvedimenti attraverso cui il Dl 76/2013 tenta di dare slancio all'occupazione sono contenute due principali misure incentivanti. La prima è rappresentata da una forma sperimentale di facilitazione volta a promuovere l'incremento dell'occupazione stabile di giovani caratterizzati da particolari condizioni soggettive di svantaggio (privi da almeno 6 mesi di un impiego regolarmente retribuito; sprovvisti di un diploma di scuola media superiore o professionale; che vivono soli con una o più persone a carico); la seconda si propone di facilitare la ricollocazione dei soggetti che hanno perso il lavoro.

La misura di maggiore appeal è indubbiamente la prima, grazie alla quale il datore di lavoro - per ogni soggetto di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni che si trovi in situazione di svantaggio occupazionale, assunto (non oltre il 30 giugno 2015) a tempo indeterminato e a incremento della base occupazionale - riceverà,

per 18 mesi, un aiuto pari a un terzo della retribuzione mensile lorda (imponibile previdenziale) ma con un tetto massimo mensile di importo pari a 650 euro per lavoratore. Lo stesso incentivo può essere ottenuto, ma solo per 12 mesi, se si stabilizzano contratti a termine. In questo caso, però, il datore di lavoro deve effettuare un'ulteriore assunzione per realizzare il previsto incremento occupazionale.

Le modalità attuative di fruizione dell'incentivo sono demandate all'Inps, che dovrà porre in essere i necessari interventi, a cominciare dalla realizzazione di una procedura telematica che consenta la trasmissione delle istanze.

In sintesi, quindi, vista la necessità dell'atto di riprogrammazione delle risorse e tempi tecnici necessari, nonché, le eventuali modifiche che potrebbero essere apportate al testo del decreto nell'iter parlamentare che conduce alla sua conversione in legge, è difficile stabilire oggi quando le nuove misure vedranno la luce.

La seconda tipologia di incentivo si rivolge ai soggetti percettori dell'indennità Aspi. In caso di loro assunzione a tempo pieno e indeterminato, viene prevista la concessione, in favore del datore di lavoro, di un contributo mensile pari al 50% della residua indennità Aspi che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto senza impiego. Il contributo è corrisposto per ogni mensilità di retribuzione erogata al lavoratore. Di conseguenza, l'incentivo spetterà per intero se risulta retribuito tutto il mese; al contrario, in presenza di giornate non retribuite, l'importo mensile andrà rideterminato.

Contrariamente alla precedente, questa facilitazione - largamente mutuata dalla previsione contenuta nelle legge

223/91 in favore della ricollocazione dei soggetti beneficiari della mobilità - è immediatamente operativa. Tuttavia, alcune perplessità in merito a taluni profili della norma inducono a ritenere che, prima di assumere, anche per questa misura - sia preferibile attendere la stesura finale del testo del provvedimento, che potrebbe essere rimaneggiato e migliorato nel corso dei lavori parlamentari.

corrisposto metà dell'importo mensile dell'Aspi residua che il lavoratore avrebbe incassato se fosse rimasto disoccupato

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Le caratteristiche****01 | INCENTIVI PER GIOVANI**

È stato previsto un beneficio, sotto forma di decontribuzione, per le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato (o convertono da determinato a indeterminato) un giovane di età compresa tra 18 e 29 anni, se tale assunzione determina un incremento complessivo dell'occupazione dell'azienda. Il beneficio è pari a un terzo della retribuzione lorda mensile imponibile al lavoratore assunto, ma con un tetto di 650 euro mensili e viene erogato per 18 mesi in caso di assunzione e di 12 mesi a fronte di una trasformazione del contratto. I giovani devono avere almeno uno di questi tre requisiti: essere privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; non avere un diploma di scuola media superiore o professionale; vivere soli con una o più persone a carico

**02 | ASPI**

Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato una persona beneficiaria dell'assicurazione sociale per l'impiego, verrà



Se la srl è innovativa il fisco sconta i costi per le attività di ricerca e per le assunzioni

# Start up con tutte le agevolazioni

Pagina a cura  
DI ROBERTO LENZI

**B**onus fiscale del 20% sul capitale immesso nell'impresa, agevolazioni fino al 50% per finanziare progetti di ricerca, contributi fino al 35% per l'assunzione di personale, contributi e garanzie per acquisto di macchinari, costi per internazionalizzazione ridotti, queste le agevolazioni che possono ottenere i nuovi imprenditori che hanno un'idea utile a lanciare una srl innovativa. I benefici possono essere ottenuti cumulando le diverse agevolazioni che sono attualmente disponibili o in prossima uscita. Se poi il prodotto finale, come nel caso del software, può essere d'interesse per un'utenza molto ampia, è opportuno valutare anche il ricorso al crowdfunding.

**Al momento della costituzione in srl innovativa.** I soci possono contare sul fatto che, per il periodo d'imposta 2013-2015, possono ottenere agevolazioni fiscali consistenti in una detrazione Irpef pari al 19% sulle somme investite. L'importo massimo detraibile è di 500 mila euro per ciascun periodo d'imposta e, grazie al decreto legge, è caduto anche il vincolo sul mantenimento biennale dell'investimento deve essere mantenuto per almeno due anni. I promotori della Srl innovativa possono cercare partners anche tra le società esistenti, contando sul fatto che anche queste ultime possono contare su un 20% della somma investita come bonus che non concorrerà alla formazione del reddito di impresa; questa detrazione Ires opera fino ad un importo massimo investito pari a 1,8 milioni di euro. Da evidenziare che la norma non prevede più che le persone fisiche debbano avere una quota pari almeno al 51%, come era invece previsto nella versione originaria. I soci possono ulteriormente cercare di reperire capitale alla luce del dm 21 dicembre 2012 pubblicato il 28 febbraio 2013. Lo possono fare cercando di reperire fondi dai Venture Capital. Questo è reso possibile dal fatto che è prevista, per questi soggetti, una detassazione dei proventi derivanti da investimenti in capitale di rischio effettuati in pmi. I fondi, per ottenere la detassazione,

## Aggiornamento delle informazioni

<b>Modulo</b>	L'aggiornamento periodico va effettuato presentando modello S2 (riquadro 20, codice 001)
<b>I tempi</b>	La comunicazione delle informazioni aggiornate deve essere effettuata entro sei mesi dalla precedente (o, se si tratta del primo adempimento di questa natura, entro sei mesi dall'iscrizione della società nella sezione speciale)
<b>Informazioni da aggiornare</b>	Le informazioni da aggiornare tramite il modello S2 riquadro 20, codice 001, sono quelle presentate appositamente in prima iscrizione, ovvero: <ul style="list-style-type: none"> <li>attività svolta, compresa l'attività e le spese in ricerca e sviluppo;</li> <li>indicazione dei titoli di studio e delle esperienze professionali dei soci e del personale che lavora nella start-up innovativa, esclusi eventuali dati sensibili;</li> <li>indicazione dell'esistenza di relazioni professionali, di collaborazione o commerciali con incubatori certificati, investitori istituzionali e professionali, università e centri di ricerca;</li> <li>elenco dei diritti di privativa su proprietà industriale e intellettuale;</li> <li>elenco società partecipate.</li> </ul>

devono effettuare investimenti in capitale di rischio di piccole e medie imprese non quotate in Borsa a patto che si trovino nelle fasi iniziali della propria vita imprenditoriale e che rispettino determinate caratteristiche. Le srl innovative, che devono avere una sede operativa sul territorio italiano, essere soggette a Ires o imposta equivalente e avere un fatturato non superiore ai 5 milioni di euro, rispettano a pieno le caratteristiche previste, anzi i parametri sono addirittura al di sotto di quelli che deve rispettare il fondo di investimento in capitale di rischio. È quindi evidente che le start up innovative siano società di interesse per i fondi di venture capital.

**Investimenti produttivi.** Le start up innovative hanno una modalità di accesso semplificata, gratuita e diretta al Fondo di garanzia. Possono inoltre avere le stesse agevolazioni previste per le altre imprese. Quindi, a seconda della zona, possono ottenere contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati. Segnaliamo, tra quelli rifinanziati di recente, la possibilità di accedere ai fondi per l'autoimprenditorialità che prevedono, per i giovani residenti nelle aree del sud, finanziamenti agevolati e fondo perduto fino al 90%. Le imprese del sud possono anche avere contributi per i costi di gestione, comprensivi di buste

paga e ammortamenti, con il bando che aprirà il prossimo 4 settembre. Queste società possono attingere anche dai bandi operativi in ambito regionale. Citiamo i bandi attualmente aperti in Toscana con il finanziamento a tasso zero pari al 70% della spesa, in Veneto con la possibilità di avere su certi investimenti un finanziamento del 61% tra fondo perduto e finanziamento agevolato. Potranno inoltre, al pari delle altre imprese, richiedere i finanziamenti a tasso agevolato per l'acquisto di macchinari e attrezzature che dovrebbe diventare operativa in tempi ragionevoli.

**Investimenti in ricerca e sviluppo.** Le start up innovative avranno a disposizione delle «corsie preferenziali» per l'accesso al Credito d'Imposta per Ricerca & Sviluppo, nel momento in cui diventerà operativo. Avranno la possibilità di chiedere contributi a fondo perduto del 50% della spesa a valere sul fondo Far, che saranno resi disponibili tra l'altro per la creazione e lo sviluppo di start up innovative. Questi permetteranno di finanziare il costo del personale, materie prime impiegate nella ricerca, le spese di consulenze e potranno sostenere una parte delle spese generali.

**Internazionalizzazione.** Per le srl innovative, l'accesso ai servizi messi a disposizione



dall'Ice e da Desk Italia sono gratuiti. Pertanto, ogni servizio richiesto relativamente all'assistenza normativa, societaria, fiscale, immobiliare e creditizia, analisi paese, valutazione fiere di interesse non prevede la corresponsione di un compenso. Da evidenziare che, in caso di partecipazione

a fiere organizzata da Ice, le start up innovative dovrebbero avere accesso gratuito. Tramite il Desk Italia, che è lo Sportello Unico Attrazione Investimenti Esteri. Le società possono cercare di attingere fonti di capitale di provenienza estera.

### Il mantenimento dei requisiti per l'iscrizione

#### Modello conferma possesso requisiti

Modello S2 riquadro 20/altri atti e fatti soggetti a iscrizione ed a deposito, con il codice 001; cui va allegata l'autocertificazione (firmata digitalmente dal legale rappresentante della società start-up innovativa).

#### Testo da inserire per la conferma

Il testo da inserire nel riquadro 20 (codice 001) del modello S2 riporterà innanzitutto la frase standard:

- "Conferma in data/gg/mm/aaaa/ del possesso dei requisiti di start-up innovativa (art. 25 comma 15 Dl n. 179/2012, convertito dalla legge n. 221/2012)."  
Al cui interno va indicata la data di deposito dell'adempimento al registro delle imprese.

Nella compilazione della pratica va utilizzato il codice atto A99 con abbinata la scritta "conferma requisiti start-up innovativa" e con la data dell'atto. L'autocertificazione va allegata con codice documento 99 con abbinata la scritta "conferma requisiti start-up innovativa".

### Più facile assumere gli amministratori

Le srl innovative possono contare su una normativa specifica per quanto riguarda le assunzioni. Citiamo a titolo esemplificativo la possibilità di remunerare gli amministratori tramite quote o azioni esente da imposte. La norma prevede che le società innovative possono remunerare gli amministratori, dipendenti o collaboratori continuativi oltre che con i normali strumenti della busta paga, anche attraverso l'assegnazione di strumenti finanziari come quote o azioni della società in cui lavorano. In questo caso il reddito da lavoro derivante da tale assegnazione non concorre alla formazione del reddito imponibile sia ai fini sia fiscali sia contributivi.

**Varie possibilità per assumere più facilmente.** Le srl innovative possono ottenere tutte le agevolazioni per le assunzioni, con alcune semplificazioni rispetto alle imprese normali. Quindi possono ottenere le agevolazioni pari al 35% delle spese in caso di assunzione di personale dedicato alla Ricerca e sviluppo. Possono inoltre ottenere agevolazioni a fondo perduto fino a 8 mila

euro, variabili a seconda del tipo di soggetto assunto. Possono anche avere sgravi di 650 euro al mese in caso di assunzione di giovani fino a 29 anni che rispettano le caratteristiche della norma.

**I requisiti da rispettare.** Questo tipo di società, lo ricordiamo, deve rispettare almeno uno dei seguenti criteri: le spese in ricerca e sviluppo sostenute dalla società debbono essere uguali o superiori al 15% del maggiore valore fra costo e valore totale della produzione; oppure la società deve impiegare come dipendenti o collaboratori, personale i cui due terzi hanno la laurea magistrale; oppure la società deve essere titolare o depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa ad una invenzione industriale, biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività d'impresa, e come aggiunto dal decreto in possesso di diritti relativi ad un software registrato sul registro pubblico ufficiale per i programmi per elaborare.

**Congiuntura.** L'Istat rileva a maggio un mini recupero dello 0,1% su aprile ma su base annua il calo è consistente (-4,2%)

# La produzione resta debole

Per il Centro studi Confindustria a giugno l'attività è in risalita dello 0,4%

**Franco Vergnano**

Un timido segnale di "recupero" produttivo, appena positivo. E poco di più. Il dato Istat di ieri, insieme ad altri raccolti da diverse fonti, potrebbe lasciare intravedere un pallido azzurro all'orizzonte dell'attività manifatturiera, anche se la velocità di crociera è comunque sempre di circa un quarto inferiore al picco precedente la crisi, cioè nell'aprile del 2008, un lustro fa.

È quanto raccontano gli ultimi dati statistici. Anche se risulta prematuro parlare sia di "ripresina" sia di svolta, in un quadro che nel complesso si presenta come meno negativo.

A maggio, c'è infatti stato un lieve rialzo congiunturale (dopo tre cali consecutivi) della produzione, ma sull'anno siamo al ventunesimo ribasso. Ec-

co le cifre. Le aziende hanno prodotto il più 0,1% su aprile.

L'Istat segnala però un'attività pesantemente negativa a livello tendenziale, con un ribasso annuo del 4,2 per cento. Parliamo di dati "corretti" per gli effetti del calendario, cioè con l'indice destagionalizzato.

Nei primi cinque mesi dell'anno la flessione tendenziale risulta pari all'8,4 per cento. Nella media del trimestre marzo-maggio l'indice ha messo a segno una flessione dell'1,3% rispetto al trimestre precedente.

Da notare che gli indici corretti per gli effetti di calendario registrano, a maggio, cali tendenziali in tutti i comparti.

Vediamo le altre cifre. Diminuiscono in modo significativo l'energia (-5,7%) e, in misura minore, i beni intermedi (-4,8%) e quelli strumentali (-4,1%). Regi-

strano una flessione più contenuta i beni di consumo (-3%).

La produzione industriale relativa agli autoveicoli a maggio ha segnato un calo del 2,2% su base annua.

Sempre nel confronto tendenziale, a maggio 2013 i settori in crescita sono quelli della fabbricazione di computer, prodotti di elettronica ed ottica, apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e orologi (+3,3%), della produzione di prodotti farmaceutici di base e preparati farmaceutici (+2,3%) e delle industrie alimentari, bevande e tabacco (+2,0%). Il settore che, in termini tendenziali, registra in maggio la più ampia variazione negativa è quello della fabbricazione di coke e prodotti petroliferi raffinati (-15,3%).

Sempre ieri il CsC (Centro

studi Confindustria) ha stimato per giugno un aumento della produzione industriale dello 0,4% rispetto a maggio.

Luigi Sbarra, segretario confederale della Cisl ha commentato: il dato Istat della produzione mostra un'industria «ferma e stremata», dopo un biennio di «recessione che è costato una riduzione dei livelli produttivi di oltre dieci punti».

Secondo l'esponente della Cisl, la situazione mette inoltre in evidenza quanto sia ancora «ampia la distanza da un recupero dei sentieri di crescita», in un contesto in cui l'Unione europea è alle prese con una congiuntura negativa più grave del previsto, e nel quale esiste più una «locomotiva trainante, sia la Germania o sia la stessa politica industriale europea».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## IL GRANDE RITARDO

Ma i sistemi manifatturieri e le aziende del made in Italy hanno perso un quarto del loro valore aggiunto rispetto ai livelli pre crisi







12.07.13

## Apprendimento permanente per crescere

Andrea Simoncini

Il diritto all'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze sono finalmente riconosciuti anche in Italia. Possono aiutare a superare le difficoltà strutturali delle dinamiche di domanda e offerta di lavoro. Ma le norme vanno attuate in modo efficace, omogeneo e in tempi certi.

### IL CONTESTO

Il decreto legislativo 13/2013, entrato in vigore il 2 marzo 2013 in attuazione della riforma Fornero (legge 92/2012), introduce nell'ordinamento italiano il diritto all'**apprendimento permanente** e, per promuoverne l'effettivo esercizio, il riconoscimento e la **certificazione delle competenze** comunque acquisite dalla persona. Il provvedimento riorganizza, in un'unica cornice, una serie di istituti, alcuni previgenti la norma (come la certificazione a conclusione dei percorsi di studio e formazione di ogni ordine, grado e territorio), altri di nuova introduzione (come ad esempio la validazione degli apprendimenti comunque acquisiti nei diversi contesti di vita della persona).

L'Italia è in una fase di emergenza occupazionale, con quella giovanile in particolare che va assumendo connotati di allarme sociale. Le misure di contrasto alla disoccupazione messe in cantiere – da quelle appena decise dal Governo, a più voci valutate necessarie ma insufficienti, a quelle più organiche, quali la *youth guarantee* – non possono ignorare le difficoltà strutturali che gravano sulle dinamiche di **domanda e offerta** e sulla mobilità professionale e territoriale: ne hanno dato ampiamente conto nei propri studi i tre premi Nobel del 2010 e nel nostro paese mostrano effetti ed evidenze macroscopiche.

### UN SISTEMA CHE AUMENTA LE OPPORTUNITÀ

In questo senso, l'apprendimento permanente e la certificazione delle competenze rappresentano una potenziale leva, ancora culturalmente e socialmente sottostimata in Italia, per coordinare gli attuali interventi più emergenziali e compensativi con le misure più attive necessarie a rendere più dinamici tutti i **processi di transizione** vita-studio-lavoro in modo strutturale, continuo e sostenibile. Vediamo perché.

- La certificazione delle competenze comunque acquisite è lo strumento principale per promuovere e consolidare il diritto all'apprendimento permanente;
- viene riconosciuta pari dignità e rigore di valutazione a tutte le forme di apprendimento a prescindere dai contesti di acquisizione;
- al centro dei servizi di istruzione, formazione e lavoro c'è **la persona** e il suo bagaglio culturale e professionale acquisito nella sua storia di vita, di studio e di lavoro;
- si indica il percorso più fattibile ed economico per costruire un repertorio nazionale dei titoli di istruzione, formazione e di qualificazione professionale, attraverso un processo di correlazione e progressiva standardizzazione degli elementi descrittivi dei repertori esistenti dell'ordinamento italiano che, a diverso titolo e sino a oggi con grandi eterogeneità, contengono declaratorie di competenza (attraverso la referenziazione al quadro europeo delle qualificazioni Eqf e l'indicizzazione ai codici di classificazione statistica delle attività economiche Ateco e della Classificazione delle professioni);
- vengono avvalorati processi di *governance* allargata e sussidiarietà, puntando su linguaggi comuni, interoperatività dei sistemi informativi e strumenti di coordinamento aperto. Tutti segnali molto concreti di

una pubblica amministrazione che rilegge i propri modelli di *mission*, di organizzazione e relazione, secondo rinnovati approcci, privilegiando una cultura più aperta e partecipata.<sup>1</sup>

Come dimostrato dall'esperienza di altri paesi europei, quali la Francia, la Germania e il Regno Unito, la costruzione di un sistema nazionale di riconoscimento delle competenze può costituire una **piattaforma di raccordo** tra le politiche di istruzione, formazione, lavoro, sviluppo economico, cittadinanza attiva e welfare e agire così da leva per la crescita, l'occupazione, e la qualità dei servizi per le persone e per le imprese. Perché ciò si realizzi, tuttavia, il sistema deve essere in grado di:

- aumentare le opportunità di **orientamento e apprendimento** lungo tutto l'arco della vita, contribuendo sia alla lotta alla dispersione e all'inattività giovanile (agevolando ad esempio l'attuazione della *youth guarantee*) sia all'innalzamento complessivo dei livelli di qualificazione;

- valorizzare tutte le metodologie di apprendimento attivo, le esperienze di tirocinio, alternanza e apprendistato e in generale il potenziale educativo del lavoro e il protagonismo delle parti economiche e sociali;

- sostenere la **mobilità** geografica e professionale di studenti e lavoratori nonché l'integrazione di lavoratori provenienti da altri paesi europei o extraeuropei;

- agevolare la trasparenza degli apprendimenti e dei fabbisogni nonché l'affidabilità, la sostanzialità e la spendibilità delle certificazioni in ambito nazionale ed europeo anche in un quadro di maggior tutela del consumatore (agevolando ad esempio l'attualizzazione del tanto atteso Libretto formativo del cittadino, in una prospettiva digitale e in coerenza la futura Tessera professionale europea);

- facilitare, nella concentrazione di reti integrate, dei poli, degli sportelli unici, il coordinamento, l'integrazione e la **personalizzazione** "sartoriale" dei servizi in una logica di presa in carico totale della persona sulla base delle specificità e dei fabbisogni reali, riducendo i rischi di inefficacia e gli sprechi di risorse;

- rendere più dinamici i meccanismi di accesso e mobilità nel mondo del lavoro, alle professioni e all'imprenditorialità, offrendo nuove e maggiori opportunità ai lavoratori e alle aziende in crisi occupazionale nonché alle donne in cerca di occupazione;

- supportare i processi di riforma: dalla digitalizzazione della Pa, al rilancio del ruolo delle università e della ricerca, dal riordino dell'educazione degli adulti, alla riforma del mercato del lavoro e dei servizi per l'impiego, in una prospettiva di flexycurity e welfare to work;

- promuovere il **coordinamento** e l'integrazione degli investimenti di politica attiva, passiva e di sviluppo industriale e territoriale, con particolare riguardo ai settori produttivi trainanti, strategici o ad alto valore aggiunto per il paese o per i territori di riferimento (turismo, made in Italy, edilizia...).

Quanto maggiori sono le innovazioni introdotte sul piano normativo, tanto più queste necessitano di essere chiarificate e sostenute innanzitutto sul piano sociale e culturale, al fine di promuoverne una diffusa condivisione e presa in carico delle effettive opportunità e convenienze.

---

<sup>1</sup> Vedi L. Hinna e M. Marcantoni, *La riforma obliqua. Come cambiare la pubblica amministrazione giocando di sponda*, Donzelli Editore, Roma, 2012.

Questo si rende tanto più necessario nel caso del decreto legislativo 13/2013 che per la sua natura pattizia richiede per la fase di attuazione il più alto livello possibile di partnership tra le istituzioni e i soggetti del partenariato economico e sociale nonché il maggior equilibrio possibile tra la sostenibilità e l'affidabilità di sistema e l'essenzialità e la trasparenza delle procedure. L'arricchirsi del dibattito rappresenta un passaggio ineludibile per sostenere e accompagnare i processi di condivisione politica e di avanzamento tecnico al fine di garantire una **attuazione efficace** e omogenea, in tempi certi, e con un proficuo livello di mediazione e consenso del sistema della certificazione delle competenze: a più riprese l'Unione europea lo ha collocato nelle raccomandazioni all'Italia a crocevia e condizionalità di tutte le iniziative in favore dell'occupazione, sia nel piano europeo per il sostegno al lavoro giovanile sia nella più complessiva programmazione dei fondi strutturali per il periodo 2014-2020.