

Rassegna Stampa

LE AGENZIE PER IL LAVORO

ITALIA OGGI SETTE	06/23/2014	41	Il miglior sponsor? I dipendenti <i>Sibilla Di Palma</i>	2
STAMPA TUTTO SOLDI	06/23/2014	3	Il posto si trova su Internet. Il passaparola? Funziona ancora = Il posto di lavoro? Si trova sul web Ma l'era del passaparola non è finita <i>Redazione</i>	4

IL SETTORE

SOLE 24 ORE	06/23/2014	2	L'esperto risponde - Nuovi contratti a termine: ecco il check up del datore <i>Alberto Josef Bosco Tschöll</i>	6
-------------	------------	---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

SOLE 24 ORE NORME E TRIBUTI	06/23/2014	8	È possibile gestire i voucher in base a liste di prestatori <i>Stefano Rossi</i>	10
SOLE 24 ORE NORME E TRIBUTI	06/23/2014	8	La domanda di rateazione sospende il Durc negativo <i>Alessandro Rota Porta</i>	11
ITALIA OGGI SETTE	06/23/2014	4	Effetti molteplici: dalle ritenute d'acconto alla determinazione dell'utile <i>Redazione</i>	13
FOGLIO	06/23/2014	2	Le tute blu del nuovo millennio sono quelli che lavorano al computer <i>Francesca Sironi</i>	14

ECONOMIA

SOLE 24 ORE	06/23/2014	19	Per l'Italia la ripresa è rimandata al 2015 <i>Enrico Netti</i>	17
CORRIERECONOMIA	06/23/2014	6	Il mattone, i social e Wall Street Tre bolle pericolose = Finanza Tre bolle nascoste. E tutte da temere <i>Fabrizio Gorla</i>	18
UNITÀ	06/23/2014	8	Porti, autostrade, acqua, isole: AAA Grecia vendesi <i>Redazione</i>	20

EDITORIALI E APPROFONDIMENTI

CORRIERECONOMIA	06/23/2014	37	Le scadenze di fine giugno <i>Paolo Dubini</i>	21
MESSAGGERO	06/23/2014	20	Senza fabbriche non c'è futuro = Senza fabbriche non c'è futuro <i>Marco Fortis</i>	22
AFFARI E FINANZA	06/23/2014	10	Dov'è finita la spending review? = Spesa e flessibilità, serve il colpo di reni <i>Stefano Micossi</i>	24

Il personale sostiene l'azienda sul web. E le società si attrezzano per trarne vantaggio

Il miglior sponsor? I dipendenti

Con i social media ruolo centrale per la brand reputation

Pagina a cura
DI SIBILLA DI PALMA

«Il destino di un uomo è nel suo carattere», scriveva il filosofo Menandro. E oggi si potrebbe aggiungere: «E nella sua reputazione». Perché nell'era del web 2.0 e dei social media in cui tutto viene diffuso e condiviso il successo o l'insuccesso del singolo, ma anche delle organizzazioni, passa in buona parte anche attraverso la Rete. Con i dipendenti delle aziende che svolgono un ruolo sempre più strategico sul fronte della brand reputation presso i consumatori.

Lavoratori sempre più attivi sul web. Secondo l'indagine «Employees rising: seizing the opportunity in employee activism» condotta da Weber Shandwick in partnership con Krc Research, basata su un sondaggio online che ha coinvolto un campione di 2.300 dipendenti d'azienda di 15 diversi paesi del mondo, in Europa quasi uno su cinque è un dipendente attivo, mentre un buon 32% ha un grosso potenziale nel poterlo diventare. La maggior parte dei dipendenti attivi, inoltre, dà visibilità al proprio posto di lavoro, difende la propria organizzazione dalle critiche esterne e si comporta come un vero e proprio *advocate*, sia online sia offline. Dando uno sguardo alla ricerca più nel dettaglio, il 43% degli intervistati pubblica sui social messaggi, foto o video inerenti all'azienda per cui lavora e il 33% ha condiviso un commento positivo sulla propria società. «Il fenomeno dei dipendenti attivi non deve essere sottovalutato», afferma Leslie Gaines-Ross, chief reputation strategist di Weber Shandwick. «È molto importante per i ceo identificare e riuscire ad attivare

tutti coloro che mostrano già una certa predisposizione ad appoggiare l'organizzazione per cui lavorano». Alcune aziende si sono infatti incamminate su questo trend, considerato che in Europa il 24% delle imprese incentiva il proprio staff a pubblicare e a condividere sui social notizie inerenti il proprio posto di lavoro. Una forma di incoraggiamento che ha un forte impatto in termini di *advocacy* tra i dipendenti. Le persone che lavorano per compagnie che incoraggiano la condivisione sui social sono infatti più propense (+51%) a consigliare ad altri i prodotti o i servizi dell'azienda stessa.

Un fenomeno in cui comunque non mancano le zone d'ombra: in base alla ricerca, infatti, l'11% dei dipendenti ha condiviso online critiche o commenti negativi sulla propria società e il 10% ha pubblicato online qualcosa sull'azienda, di cui poi si è pentito.

Il rischio di bad *advocate*. Il rischio dunque è che, se non monitorati e ricondotti all'interno di una precisa strategia aziendale, gli interventi dei dipendenti sui social network possano rivelarsi dannosi per il brand.

Non a caso, un dipendente Apple nel Regno Unito è stato licenziato dopo aver criticato l'azienda sul proprio account Facebook. «I dipendenti hanno la possibilità di esprimere tramite il web e i social network delle opinioni rispetto all'organizzazione per cui lavorano. Molte aziende però mostrano ancora scarsa sensibilità su questo tema senza rendersi pienamente conto dell'impatto che tutto ciò può avere sulla reputazione aziendale», osserva Antonio De Nardis, digital strategist e reputation coach, nonché relatore

del corso «Reputation Day» organizzato dalla The European House-Ambrosetti.

Una mancanza di cultura e di formazione sul tema sottolineata anche da Andrea Barchiesi, ceo di reputation manager, società specializzata nella consulenza sulla reputazione online. «C'è una forte asimmetria tra rischio e opportunità se i dipendenti non hanno seguito un corso educativo sui social media, ma sono stati repressi da questo punto di vista. Se ad esempio un lavoratore esprime nel suo account Twitter pareri o opinioni che vanno contro la linea stabilita dall'azienda è un disastro». La strada sarebbe invece di procedere con la formazione mirata dei dipendenti per «sensibilizzarli sulle opportunità e i rischi di una comunicazione non appropriata sul web», specifica De Nardis. Insieme alla creazione di una social media policy, «che stabilisca cioè delle regole di comportamento su ciò che i dipendenti possono o non possono fare attraverso i social e che allo stesso tempo fornisca delle linee guida per consentire ai lavoratori di gestire al meglio la conversazione sui social network». Ed evitare in questo modo eventuali effetti boomerang, come accaduto più volte negli Stati Uniti dove i lavoratori di alcune società si sono assunti il ruolo di paladini del brand aziendale contro le critiche dei consumatori senza avere una co-



Peso: 92%

noscenza del prodotto o del servizio sufficiente per poter smentire in maniera efficace le critiche. «All'interno delle aziende ci sono inoltre tanti talenti dotati di notevoli capacità sociali e che condividono con entusiasmo i valori aziendali. Questi ultimi vanno identificati, stimolati, coinvolti e valorizzati in modo da far emergere questo entusiasmo verso l'esterno», commenta Barchiesi.

I casi aziendali. Tra le aziende che si sono mostrate sensibili al tema spicca Starbucks che utilizza principalmente quattro social media per la propria comunicazione online (Facebook, Twitter, Youtube e Flickr) e ha lanciato un blog chia-

mato «Ideas in Action» dove i dipendenti della catena raccontano come mettono in pratica le idee dei clienti, in modo da sviluppare nei consumatori un senso di appartenenza con l'azienda. Mentre Tnt ha elaborato una social media policy aziendale con delle linee guida rivolte ai dipendenti per evitare «incidenti» nell'ambito delle proprie attività personali sui social media. Stesso discorso per Samsung che ha lanciato delle linee guida per i dipendenti in materia di social network, oltre a gruppi di advocates che hanno il compito di fornire supporto e sostegno ai dipendenti nella gestione delle tematiche aziendali online.

Dell ha invece lanciato la

Social Media and Community University che prevede corsi indirizzati a tutti i dipendenti che puntano a istruirli sulla social media strategy aziendale e su come utilizzare i canali social per fidelizzare al meglio i clienti. Anche Adecco opera attraverso la formazione dei dipendenti su come gestire i social network. «Abbiamo inoltre sviluppato un programma interno di advocacy con cui puntiamo a individuare le persone in grado per abilità personali di propagare all'esterno in maniera positiva il nostro messaggio», afferma Silvia Zanella, global social media and online marketing director Adecco Group. Il tema è ancora agli albori in Italia,

ma inizia a prendere piede anche tra le aziende Made in Italy, come dimostra il caso Amadori che utilizza LinkedIn come strumento di ricerca del personale e nel 2011 ha sviluppato delle linee guida «divulgate attraverso la Intranet e le bacheche aziendali con l'obiettivo di generare consapevolezza tra i dipendenti sull'impatto che possono avere i social media per il business aziendale», conclude Fabio Barnabè, responsabile gestione e sviluppo risorse umane del gruppo.



Alcuni casi aziendali

Compagnia	Iniziativa
Starbucks	L'azienda ha lanciato un blog chiamato «Ideas in Action» dove i dipendenti della catena raccontano come mettono in pratica le idee dei clienti, sviluppando così nei consumatori un senso di appartenenza con l'azienda
Tnt	Ha elaborato una social media policy aziendale con delle linee guida rivolte ai dipendenti per evitare «incidenti» nell'ambito delle proprie attività personali sui social media
Samsung	Ha lanciato delle linee guida per i dipendenti in materia di social network, oltre a gruppi di advocates che hanno il compito di fornire supporto e sostegno ai dipendenti nella gestione delle tematiche aziendali online
Dell	Ha lanciato la Social Media and Community University che prevede corsi indirizzati a tutti i dipendenti che puntano a istruirli sulla social media strategy aziendale e su come utilizzare i canali social per fidelizzare al meglio i clienti
Adecco	Organizza corsi di formazione rivolti ai dipendenti sulla gestione dei social network e ha sviluppato un programma interno di advocacy che punta a individuare le persone in grado per abilità personali di propagare all'esterno in maniera positiva il messaggio aziendale
Amadori	Ha sviluppato delle linee guida divulgate attraverso la Intranet e le bacheche aziendali con l'obiettivo di generare consapevolezza tra i dipendenti dell'impatto che possono avere i social media per il business aziendale



Peso: 92%

OCCUPAZIONE

Il posto si trova su Internet Il passaparola? Funziona ancora

A PAGINA 18



Rapporto Infojob

Il posto di lavoro? Si trova sul web Ma l'era del passaparola non è finita

Quattro candidati su 10 cercano impiego su siti aziendali, portali di annunci e social

Addio al passaparola e agli annunci sui giornali? Non proprio, anche se la ricerca di lavoro diventa sempre più digitale e utilizza un più ampio

bouquet di strumenti. Oltre quattro candidati su dieci pensano che la rete sia il collettore più efficace su cui convergono i canali per trovare le offerte più coerenti con il proprio profilo.

Se gli aspiranti lavoratori indicano i portali online di recruiting (17,7%), il sito internet delle aziende (13,9%), i social network (4,7%) e le applicazioni dedicate (3,9%) come i modi migliori per trovare un impie-



Peso: 1-3%,3-47%

go, sempre folto rimane un esercito di quasi il 27% del tutto convinto che il passaparola e le conoscenze personali, anche grazie ai social network, siano i canali più utili. Le agenzie per il lavoro contano per un candidato su sei, mentre le inserzioni sui giornali sembrano perdere il passato splendore e sono preferite dal 7,2% dei candidati. Sono questi i risultati della survey condotta su un campione di 1.250 candidati e 80 responsabili risorse umane dal portale Infojobs.it, che verranno presentati domani in occasione dei dieci anni della società presso l'Auditorium Deloitte a Milano.

Il 60% degli intervistati considera fondamentale il continuo aggiornamento dei profili e dei curriculum online, ritenuti il principale biglietto da visita verso le aziende; ma un candidato su tre appare un po' pigro in Rete e non considera indispensabile una revisione costante delle proprie informazioni online, perché convinto che il contatto decisivo si giochi nel colloquio. Per i responsabili risorse umane intervistati da InfoJobs.it, dieci anni fa era

il mondo offline con i suoi canali ad avere la meglio nei processi di selezione: inserzioni sui giornali (27,2%), università e business school (7%), agenzie per il lavoro (7%), centri per l'impiego (3,5%), mentre i portali online di recruiting venivano usati solo dal 10,5% delle imprese e i siti aziendali dal 14%. Oggi il mondo del recruiting è cambiato: a guidare la classifica dei canali più utilizzati sono i portali online (34%), insieme al sito aziendale (20,9%) e ai social network (9,2%). Le aziende si fidano ancora del passaparola per trovare i candidati migliori (13,1%), ma il canale è decisamente meno frequentato rispetto a dieci anni fa (22,8%).

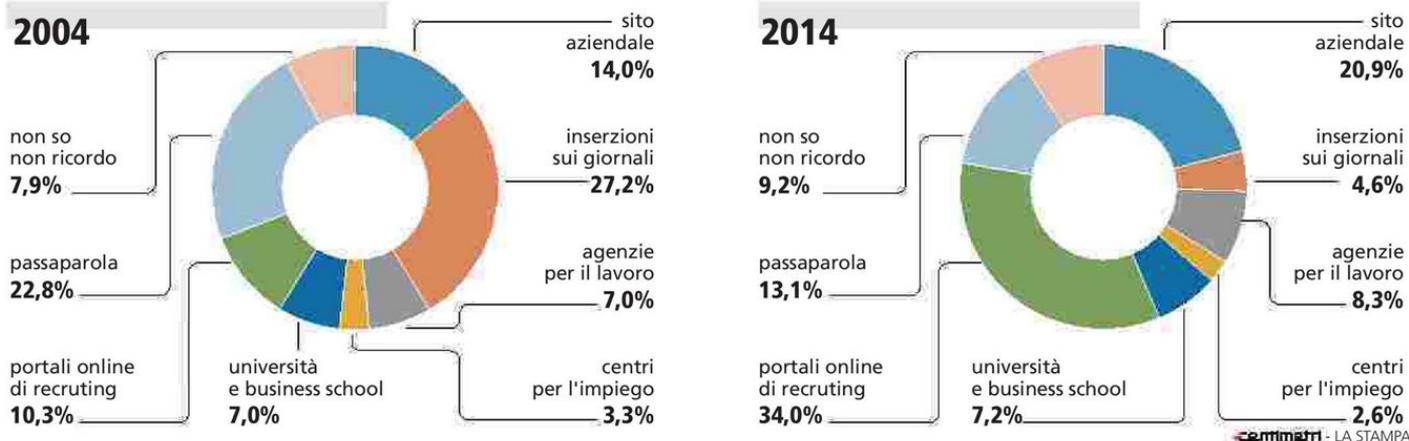
L'efficacia delle nuove tecnologie è evidente: il 35,4% ha ottenuto almeno un colloquio e ben un italiano su quattro ha trovato lavoro grazie al digital recruiting, mentre solo il 2,9% lo ha conquistato tramite social network. Tra questi, i più utilizzati per cercare nuove opportunità professionali sono ovviamente LinkedIn (39,3%) e Facebook (23,6%).

Un ricercatore su tre è consapevole che i profili social possano costituire una vetrina accessibile anche a chi si occupa di selezione, ma una buona fetta di intervistati (38,8%) rimane comunque convinta che i social debbano rimanere confinati esclusivamente alla sfera privata. E le aziende? Solo il 20% dei responsabili risorse umane afferma di aver assunto qualcuno basandosi esclusivamente sui social media, mentre la grande maggioranza delle aziende intervistate, l'80%, non lo ha mai fatto.

Anche se il 65% dei responsabili Hr ammette di consultare i profili social dei candidati a vario titolo, molti danno un'occhiata in rete solo dopo aver incontrato la persona per non lasciarsi influenzare e ben il 35% pensa che i social network debbano rimanere privati. [W. P.]

**Il curriculum online
va aggiornato spesso
o può trasformarsi
in un boomerang**

Dieci anni di ricerca del lavoro: i canali più usati



Peso: 1-3%,3-47%

DIRITTO DEL LAVORO

Assunzioni a tempo

VERIFICHE PROGRESSIVE

Prima va accertato il rispetto della legge e dell'accordo collettivo poi bisogna calcolare il limite massimo in relazione all'adetto

I RISCHI POSSIBILI

Chi avrebbe diritto a essere assunto ma viene scavalcato può chiedere il risarcimento del danno all'imprenditore

Nuovi contratti a termine: ecco il check-up del datore

Controlli e limiti da considerare prima di avviare il rapporto

IL QUESITO



La mia azienda, in passato, ha già fatto ricorso al contratto a termine. Ora, però, abbiamo la necessità di assumere nuovo personale (in alcuni casi anche a tempo indeterminato, ma in prevalenza con contratti a termine), dato che – fortunatamente, nonostante la situazione economica generale rimanga in una fase critica – abbiamo agganciato la prima fase della ripresa e stiamo ottenendo buoni risultati sul mercato. Come devo comportarmi nel caso specifico rappresentato da un ex dipendente che sarebbe felice di tornare a lavorare da noi? Dopo il Jobs Act, di cui tanto si parla, quanto può durare il nuovo rapporto? Se poi questo lavoratore mi servisse ancora, nell'eventualità che il ciclo positivo si allunghi e magari si consolidi, posso prorogare ulteriormente il contratto con lui? Faccio questa domanda perché mi risulta che ci siano dei limiti al numero di contratti a termine che si possono stipulare, ma non mi è chiaro quali siano e come si calcolino.

B.C. - CUNEO

pagine a cura di
Alberto Bosco
Josef Tschöll

Posso assumere quellavoratore con un contratto a termine? Devo indicare le ragioni? E se poi ne ho ancora bisogno? Dubbi davanti ai quali tanti datori di lavoro esitano, confusi dal susseguirsi delle disposizioni di legge.

In base alle norme contenute nel Dlgs 368/2001 – dopo le modifiche del Dl 34/2014 – va innanzitutto detto che il contratto a termine non può essere stipulato per sostituire lavoratori in sciopero o quando sia stata omessa la valutazione dei rischi. Al di là di questi casi-limite, salvo diverso accordo con il sindacato, il contratto a termine non si può stipulare nelle unità produttive in cui – nei sei mesi precedenti – siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine. Il tutto sempreché non si tratti di sostituire lavoratori assenti, di assumere soggetti in mobilità o che il contratto abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Il divieto vige anche nelle unità produttive in cui siano posti in cassa integrazione lavoratori adibiti a mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

Una volta, poi, che il dato-

re abbia deciso di assumere a termine e abbia superato lo scoglio dei "divieti", deve capire se il contratto, o la legge, gli consentono di farlo. Occorre leggere il contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) al quale la norma demanda la possibilità di porre un tetto alle assunzioni a termine. Tuttavia, tale potere di veto non è assoluto. Esso, infatti, non può essere esercitato con riguardo ai contratti a termine conclusi:

- ❶ nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai Ccnl, anche in misura non uniforme, con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- ❷ per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, comprese le attività già previste nell'elenco allegato al Dpr 1525/1963;
- ❸ per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi;



Peso: 64%

❶ con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Se il contratto collettivo non prevede nulla, occorre compiere ancora un passaggio. Infatti, in assenza di restrizioni del Ccnl, possono subentrare quelle di legge. In pratica, se il datore di lavoro occupa da zero a cinque dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Negli altri casi, l'articolo 1 dispone che il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Occorre, quindi, fare riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno nel quale si vuole assumere. Se, per esempio, a quella data in azienda ci sono 50 dipendenti "senza data di scadenza", 10 è il numero di contratti a termine stipulabili, a prescindere dal fatto che, per esempio, il 3 gennaio del medesimo anno siano stati assunti altri 60 dipendenti a tempo indeterminato.

Se un lavoratore non è mai stato assunto in passato, una volta che nessun altro ex dipendente a termine abbia esercitato il diritto di prece-

denza, il datore può procedere, formalizzando l'assunzione per iscritto (patto di prova incluso), indicando la data di cessazione, informando per iscritto il neo-assunto del proprio eventuale diritto di precedenza e consegnandogli copia del contratto di lavoro. La durata massima, comprensiva di proroghe (massimo cinque) e rinnovi, è di 36 mesi.

Il discorso si fa invece più complesso se - come nel caso descritto dal quesito - un dipendente è già stato assunto in precedenza. Qui occorre fare una duplice verifica:

- la prima è relativa al fatto che il lavoratore, pena la conversione del contratto a tempo indeterminato e fatta salva la presenza di una clausola contrattuale più favorevole, non può essere impiegato per più di 36 mesi nello svolgimento di mansioni "equivalenti", conteggiando anche i periodi di somministrazione a termine effettuati dal 18 luglio 2012: se, quindi, egli ha già lavorato 30 mesi in azienda, la durata massima residua è pari a sei mesi;

- un'altra verifica è quella relativa alla durata del contratto appena scaduto: salvo che il contratto collettivo (anche aziendale) non consenta intervalli più brevi, occorre attendere almeno 10 o 20 giorni, a seconda che il preceden-

te rapporto abbia avuto durata, rispettivamente, pari o superiore a sei mesi. Anche in questo caso, la violazione delle pause è sanzionata con la trasformazione a tempo indeterminato.

Se il lavoratore è ancora in forza, perché il contratto non è ancora scaduto, ma già si sa che la sua prestazione si renderà ancora necessaria, il datore di lavoro può percorrere due strade: prosecuzione o proroga del rapporto.

Nel primo caso ci sono ancora 30 giorni se il contratto in corso è durato meno di sei mesi, e 50 giorni in tutti gli altri casi; se il rapporto prosegue, il lavoratore ha diritto a una maggiorazione della retribuzione del 20% per i primi 10 giorni e del 40% per tutti gli altri giorni. Attenzione, però: la durata di tutti i periodi di lavoro a termine non può superare i 36 mesi, più - in questa circostanza - altri 30 giorni di prosecuzione, con la maggiorazione retributiva citata.

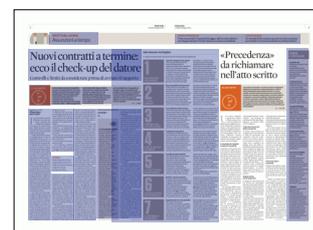
Un'altra soluzione consiste nella possibilità di prorogare il contratto in essere (con apposito atto scritto), ma solo se il lavoratore vi consente e se si tratta della stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In ogni caso, la durata del

contratto originario più quella della proroga non può comunque essere superiore a 36 mesi.

In deroga a questa durata massima, e se il Ccnl non prevede alcunché, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga alla direzione territoriale del Lavoro, con l'assistenza di un rappresentante sindacale. La durata massima del contratto "in deroga" è stabilita a livello sindacale ed è, di solito, pari a otto mesi.

LE SOGLIE

Durata massima 36 mesi, se gli addetti sono più di 5, quelli a termine non devono superare la quota del 20% dei «fissi»



Peso: 64%

ATTENTI A...



IL TETTO DA NON SFORARE

Dato che il legislatore ha previsto nuovi limiti numerici, che operano se il contratto collettivo non dispone nulla, bisogna fare attenzione a non avere "sfiorato" il tetto. In particolare, il datore che abbia in corso rapporti di lavoro a termine oltre il limite (massimo un lavoratore per datori di lavoro fino a cinque dipendenti; o il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione negli altri casi), deve rientrare nei limiti entro fine 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile in azienda (quindi anche un contratto aziendale) disponga in maniera più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, dal 1° gennaio 2015, non può stipulare nuovi contratti a tempo fino al rientro nel limite indicato. Per tutte le nuove assunzioni a termine dal 20 maggio 2014, vanno rispettati i limiti, pena il pagamento della sanzione amministrativa, che, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, è pari al 20% della retribuzione (se vi è un solo lavoratore assunto in violazione del limite) e al 50% della retribuzione se vi sono due o più lavoratori assunti in eccesso.

Sette mosse per non sbagliare

Le regole principali da tenere presenti in tema di contratto a tempo determinato

1

COSA METTERE
PER ISCRITTO

Copia da consegnare entro 5 giorni
Fatte salve pochissime ipotesi, è sempre indispensabile che l'apposizione del termine risulti da un atto scritto, firmato dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione. Nel contratto di lavoro dev'essere inserito un espresso richiamo al diritto di precedenza. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della

prestazione. La scrittura non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni. Anche un'eventuale proroga, concordata tra le parti e per la medesima attività lavorativa, deve risultare da atto scritto. Infine, nel caso di recesso prima del termine, anche il licenziamento (per giusta causa) va redatto in forma scritta, con l'indicazione dei motivi.

2

IL PATTO
DI PROVA

Recesso possibile senza preavviso
Il datore di lavoro può chiedere un periodo di prova. Secondo l'articolo 2096 del Codice civile, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto, firmato prima dell'inizio del lavoro. Durante il periodo di prova ogni parte può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Nel caso in cui il contratto collettivo non

preveda una durata ridotta, si ritiene che la durata del periodo di prova debba essere riproporzionata rispetto a quella prevista per il contratto a termine, restando in ogni caso escluso che il periodo di prova possa avere una durata coincidente con quella dell'intero rapporto. Nel patto di prova vanno indicate le mansioni oggetto di valutazione, anche mediante riferimento al contratto collettivo.

3

TERMINE FISSO
O PER RELAZIONE

Due modalità per indicare la data
L'elemento caratteristico del contratto a tempo determinato è costituito dalla "data di scadenza" del rapporto, ossia dall'individuazione del momento in cui cesserà il rapporto di lavoro. Tale momento può essere individuato con riferimento a una data certa o al verificarsi di un determinato evento. Tale ultima situazione si verifica, in particolare, nel caso di un contratto a

termine stipulato per la sostituzione di un lavoratore o di una lavoratrice che si assenta (per esempio, per maternità). In tal caso, è possibile prevedere il cosiddetto doppio termine, inserendo nel contratto una frase del seguente tenore: «Lei è assunto a termine per la sostituzione del/la signor/a... presumibilmente fino al... e comunque fino all'effettivo rientro in servizio della persona sopra menzionata».

4

COME SI CALCOLA
LA DURATA

Computo per mesi e giorni
Le disposizioni del Dlgs 368/2001 fanno riferimento ora a tre anni, ora a 36 mesi e, in altri casi, ai giorni. Se il contratto a termine è stipulato dal 1° gennaio e scade il 31 dicembre, non vi sono problemi: la durata è pari a 12 mesi. Invece, laddove l'assunzione e/o la cessazione non coincidano con l'inizio o la fine del mese, occorre calcolare i periodi di lavoro secondo le

indicazioni che sono state fornite dal ministero del Lavoro nella circolare 13/2008, secondo cui 30 giorni sono l'equivalente di un mese. Per esempio, su due contratti a termine, di cui il primo di durata 1° gennaio-20 febbraio e il secondo 1° maggio-20 giugno, si avrà un totale di periodi lavorati pari a tre mesi (gennaio, maggio e 30 giorni equivalenti a un mese) e 10 giorni (residuo di giorni lavorati oltre i 30).

5

LA SOSTITUZIONE
PER MATERNITÀ

Contributi scontati nelle Pmi
Particolari disposizioni sono fissate per la sostituzione nel caso di maternità. L'articolo 4 del Dlgs 151/2001 prevede che l'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o paternità, può avvenire anche con anticipo fino a un mese

rispetto all'inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dal contratto collettivo. Non solo: nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore che assume personale a termine in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Lo sgravio spetta fino al compimento di un anno di età del figlio.

6

LE REGOLE AD HOC
PER LA MOBILITÀ

Benefici in caso di conversione
Ai lavoratori assunti a termine dalla mobilità le regole del Dlgs 368/2001 non si applicano, salvo quanto previsto dagli articoli 6 (principio di non discriminazione) e 8 (computo dei dipendenti). Secondo l'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991, i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi. La quota di

contribuzione a carico del datore è pari a quella prevista per gli apprendisti. Se, in corso di svolgimento, il contratto diventa a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per altri 12 mesi e si aggiunge un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (da 12 a 36 mesi, a seconda dei casi). L'articolo 8 è stato abrogato dalla legge 92/2012 dal 1° gennaio 2017.

7

IL CONTRIBUTO
ADDIZIONALE

Pagamento extra ma «recuperabile»
Per i rapporti non a tempo indeterminato è dovuto un contributo extra, a carico del datore, dell'1,40 per cento. Esso non si applica (tra gli altri) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti, a quelli assunti per lo svolgimento delle attività stagionali ex Dpr 1525/1963, nonché, per i periodi dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle

definite dagli avvisi comuni e dai Ccnl stipulati entro il 31 dicembre 2011. Il contributo è restituito in caso di trasformazione a tempo indeterminato, e anche se il lavoratore viene assunto entro sei mesi dalla fine del contratto a termine: in tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla fine del rapporto a tempo.



Peso: 64%

NORME E CIRCOLARI

La direttiva Ue

Direttiva Ue 28 giugno 1999, n. 70/1999

Attuazione dell'accordo quadro sui contratti a tempo concluso il 18 marzo 1999 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale.

La riforma Fornero

Legge 28 giugno 2012, n. 92

L'articolo 1, comma 1, lettera a, precisa che la legge favorisce l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadisce il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto "contratto dominante", quale forma comune di rapporto di lavoro.

Le regole di dettaglio

Dlgs 368/2001, modificato dal Dl 134/2014, convertito in legge 78/2014

Forma del contratto a tempo determinato, casi particolari (dirigenti, stagionali), durata massima, proroghe e rinnovi, casi vietati, limiti numerici di impiego, diritti del lavoratore e criteri di computo.

Le start-up innovative

Dl 179/2012, convertito in legge 221/2012

Disposizioni di particolare favore per consentire l'instaurazione di rapporti a termine per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della start up innovativa.

I lavoratori in mobilità

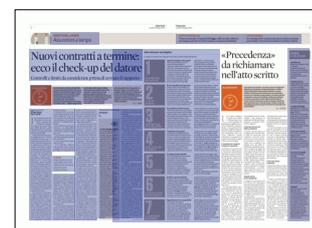
Articolo 8 della legge 223/1991

I contratti a termine con lavoratori collocati in mobilità godono di una disciplina speciale. La durata massima è 12 mesi e il datore di lavoro versa solo la contribuzione apprendisti (10 per cento). Particolari benefici sono poi previsti se il contratto di lavoro viene trasformato a tempo indeterminato. L'articolo 8 sarà abrogato con decorrenza 1° gennaio 2017.

I dirigenti

Articolo 10, comma 4, del Dlgs 368/2001

In deroga alla durata massima di 36 mesi, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a termine, per non più di cinque anni, con i dirigenti, che possono comunque recedere trascorso un triennio, osservato il periodo di preavviso. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del Dlgs 368/2001, salvi il divieto di discriminazione e i criteri di computo.



Peso: 64%

Lavoro accessorio. Al via la nuova procedura telematica sperimentale

È possibile gestire i voucher in base a liste di prestatori

A CURA DI

Stefano Rossi

Una procedura telematica più facile e immediata per l'uso dei voucher che consentirà ai datori di lavoro e ai lavoratori di tenere sotto controllo la consuntivazione dei compensi. È quanto annunciato dall'Inps nel messaggio n. 5000 del 29 maggio 2014 per l'avvio della nuova procedura FastPoa.

Già con le circolari Inps 176/2013 e 177/2013 e con la circolare Inail 63/2013, gli istituti avevano comunicato che, dal 15 gennaio 2014, la dichiarazione di inizio attività lavorativa e le comunicazioni di eventuali variazioni relative alle prestazioni compensate con voucher cartacei distribuiti dalle sedi Inps, devono essere comunicate direttamente all'istituto, solo con modalità telematica. La formula di pagamento dei buoni lavoro ha avuto nel tempo un successo crescente se si pensa che fino a oggi sono stati venduti oltre 90 milioni di buoni lavoro, con un utilizzo nei settori dell'agricoltura, del commercio, dei servizi e del turismo, per far fronte a necessità di manodopera occasionale e per brevi periodi.

La riforma del lavoro del 2012

(legge 92/2012) ha liberalizzato l'uso dei voucher, eliminando i vecchi limiti settoriali e sostituendo le causali oggettive e soggettive con il solo limite economico. Dunque, oggi, è possibile sempre e comunque attivare il lavoro accessorio da parte di committenti quali famiglie, enti senza fini di lucro, soggetti non imprenditori, imprese familiari, imprenditori, committenti pubblici.

L'unico onere dei committenti sarà l'invio della denuncia di inizio attività, prima dell'inizio della prestazione, e il controllo dell'ammontare dei compensi percepiti dal prestatore nell'anno solare. Per il 2014, il singolo lavoratore potrà incassare fino a 5.050 euro netti (invece di 5mila euro riferiti al 2013), che corrispondono a 6.740 euro lordi (rispetto ai 6.666 del 2013), riferiti alla totalità dei committenti.

Per i committenti imprenditori commerciali e professionisti, invece, il limite di reddito per prestatore sale da 2mila euro netti per il 2013 a 2.020 per il 2014, mentre il valore lordo passa da 2.666 a 2.690 euro.

La legge 92/2012 ha previsto che i compensi economici fissati per il prestatore come limite an-

nuo, siano rivalutati ogni anno in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo avvenuta nell'anno precedente.

Tuttavia, l'aumento dell'1,10% per il 2014, non ha toccato il corrispettivo massimo di 3mila euro netti (4mila lordi) che possono ottenere i beneficiari di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (il decreto proroghe 2014, Dl 150/2013, ha esteso anche a quest'anno, infatti, la possibilità di usare il lavoro accessorio per i percettori di ammortizzatori sociali).

Il periodo da prendere in considerazione è l'anno solare, che, secondo le indicazioni dell'Inps con la circolare 176/2013, è da intendersi dal 1° gennaio al 31 dicembre.

La nuova procedura FastPoa, introdotta in via sperimentale, consentirà una gestione organizzata per liste di prestatori. Si potrà effettuare sia l'inserimento delle prestazioni, con contestuale invio della denuncia di inizio attività, sia la consuntivazione di tutti i rapporti di lavoro relativi ai lavoratori inseriti nella lista, in modo da poter controllare il limite economico riferito a ciascun lavoratore. Il sistema, comunque, potrebbe essere insufficiente

per una corretta verifica dei parametri. Poiché i voucher possono essere riscossi dal prestatore durante il periodo di validità (24 mesi per buoni lavoro Inps e postali, 12 mesi per i voucher distribuiti dai tabaccai e dalle banche popolari), il compenso potrebbe non essere presente nell'estratto conto del prestatore. Per questo il committente dovrà sempre chiedere al lavoratore una dichiarazione di responsabilità, sul non superamento degli importi massimi, per evitare sanzioni.

Il perimetro

IL TETTO ECONOMICO

Per prestatore 5.050 euro netti
Con i buoni lavoro è garantita la copertura previdenziale presso l'Inps e quella assicurativa presso l'Inail, per il 2014, nei limiti di 5.050 euro netti (6.740 euro lordi) per prestatore, con riferimento alla totalità dei committenti, in un anno solare o, nel caso di prestatori che percepiscono misure di sostegno al reddito, di 3mila euro netti (4mila lordi) nell'anno solare. Per anno solare si intende il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre. Nel caso di committente imprenditore commerciale o libero professionista il limite economico diventa per il 2014 di 2.020 euro netti (2.690 euro lordi) fermo restando il limite complessivo di 5.050 euro netti per prestatore

IL VALORE

La struttura del voucher
I buoni lavoro hanno un valore di 10 euro ciascuno, che comprende la contribuzione in favore della Gestione separata dell'Inps (13%), l'assicurazione all'Inail (7%) e un compenso all'Inps per la gestione del servizio. Il valore netto a favore del prestatore è di 7,50 euro. Il voucher da 10 euro corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove si considera il contratto di riferimento. L'uso dei buoni lavoro regola il rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale. Non danno diritto alle prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione e assegni familiari

I DIVIETI

«Out» appalti e somministrazione
Il lavoro accessorio è utilizzabile per prestazioni rivolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione stessa, senza il tramite di intermediari (con la sola eccezione degli steward delle società calcistiche). Il ricorso ai buoni lavoro, dunque, è escluso nei casi di appalto o somministrazione di lavoro (circolari Inps 88/2009 e 17/2010). Prima dell'inizio della prestazione (anche il giorno stesso, purché prima dell'inizio dell'attività) il committente deve effettuare la comunicazione obbligatoria, direttamente all'Inps, esclusivamente in modalità telematica, qualunque sia il canale di acquisto dei buoni

I SETTORI

Regole ad hoc per l'agricoltura
È possibile usare i buoni lavoro in tutti i settori di attività e per tutti i prestatori. Nel settore agricolo, il lavoro accessorio è ammesso per: - aziende con volume d'affari sopra 7 mila euro, tramite l'uso di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di 25 anni, se iscritti a un istituto scolastico o all'università); - per il 2014, percettori di misure di sostegno al reddito, per attività agricole stagionali; - aziende con volume d'affari sotto 7 mila euro che possono usare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi dei lavoratori agricoli



Peso: 22%

Contributi. L'Inps offre una possibilità in più ai datori in ritardo con i pagamenti

La domanda di rateazione sospende il Durc negativo

È determinante l'istanza nei 15 giorni di preavviso

Alessandro Rota Porta

■ L'Inps ha aperto uno spiraglio in più per i datori di lavoro che si trovano in difficoltà con il **versamento dei contributi**: il messaggio 5192 del 6 giugno è intervenuto infatti sulle regole della riscossione da parte dell'Istituto e, in particolare, sugli effetti del sistema del «Durc interno» in pendenza di dilazioni contributive.

Se c'è una situazione di irregolarità contributiva che comporta l'assegnazione dei 15 giorni come preavviso per regolarizzare la propria posizione (e quindi ottenere il «semaforo verde» all'interno del cassetto previdenziale, necessario per non perdere i benefici normativi e contributivi sul lavoro), la presentazione della domanda di **rateazione** consente di sospendere l'elaborazione del Durc, fino al termine di definizione della domanda (in sostanza, il semaforo giallo non si trasforma in rosso). Se la domanda di dilazione è già stata accolta, invece, il termine per l'elaborazione del Durc interno slitta alla scadenza assegnata per versare la prima rata.

Scaduti questi termini, sarà elaborato il Durc interno, con esito positivo o negativo (nel caso la dilazione non dovesse andare a buon fine).

L'Inps apre anche sulle situazioni in cui, per ragioni non imputabili al datore di lavoro, la rateazione sia stata avviata in ritardo, con rilascio di un Durc interno negativo, prevedendo che si possa ripristinare il «semaforo verde».

Le regole sulla rateizzazione contributiva in fase amministrativa (ossia per le partite debitorie non ancora iscritte nell'avviso di addebito) sono contenute nella circolare Inps 108/2013. Con questo intervento, peraltro, erano state unificate le modalità di attivazione delle dilazioni inerenti le diverse gestioni previdenziali (gestioni private, ex-Inpdap, ex Enpals).

Le procedure fissate per le istanze di dilazione hanno particolare importanza: se ben sfruttate, infatti, le rateazioni possono essere una valida via d'uscita dalle situazioni di difficoltà finanziaria e di crisi aziendale.

Rateazione ordinaria

Gli strumenti messi a disposizione dall'Inps sono due: la rateazione «ordinaria» e quella «breve», per i contribuenti che - in pendenza della prima - non riescano a far fronte al regolare versamento della contribuzione corrente, con il rischio di pesanti conseguenze.

Per l'accoglimento dell'istan-

za, il contribuente deve presentare un'unica domanda telematica, che comprenda tutti i debiti contributivi in fase amministrativa, maturati nei confronti di tutte le gestioni Inps: si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui il datore di lavoro ha ommesso il versamento dei contributi relativi a lavoratori dipendenti (gestione dipendenti) e a lavoratori parasubordinati (gestione separata). Prima di presentare l'istanza, dunque, bisogna conoscere la propria situazione debitoria, esaminando la posizione contabile tramite il cassetto previdenziale e contattando l'istituto nel caso emergano discordanze.

Nella domanda devono essere indicate tutte le partite debitorie, ripartite per le singole gestioni (modello Sc18). Queste potranno essere integrate con le partite delle quali il datore abbia avuto conoscenza dopo l'emissione del piano di ammortamento, purché maturate prima della presentazione della domanda di rateazione, perfezionando il parere favorevole dell'istituto sulla pratica.

L'Inps considera definito il piano di ammortamento nel momento in cui l'interessato versa la rata di acconto, entro il termine comunicato nel piano. Solo dopo questo passaggio potrà essere valutato il rilascio di un eventuale Durc.

Rateazione breve

La rateazione breve serve a sanare i mancati versamenti riferiti a periodi non superiori a tre mesi



Peso: 26%

per i datori di lavoro/commitenti e a un trimestre/rata per gli autonomi. La durata della dilazione non può superare sei mesi (sei rate mensili). Il contribuente che si avvale di questo meccanismo, versando le sei rate richieste, manterrà il requisito della correttezza contributiva, evitando di far decadere la precedente rateazione.

È una strada percorribile an-

che quando la scoperta sulla partite correnti si riferisce a una gestione che non ha formato oggetto della rateazione principale: l'istanza va inoltrata alla sede Inps competente a gestire la contribuzione mensile/periodica regolarizzata con la domanda di rateazione breve.

Le regole

GLI ULTIMI CHIARIMENTI



01 | PIÙ TEMPO PER L'EMISSIONE

Con il messaggio 5192 del 6 giugno scorso, l'Inps ha precisato che nei 15 giorni assegnati dal preavviso di Durc interno negativo, la presentazione della domanda di rateazione sospende l'esito positivo o negativo del procedimento, fino alla definizione dell'istanza o fino al pagamento della prima rata (se la dilazione è già stata accolta)



01 | L'OGGETTO DELLA DILAZIONE

Possono essere rateizzati i debiti per contributi non versati alle scadenze di legge, debiti in fase amministrativa per i quali l'Inps deve ancora formare l'avviso di addebito

02 | GLI OPERATORI COINVOLTI

I datori che operano con il sistema Uniemens e gli intermediari abilitati (consulenti del lavoro e professionisti) devono trasmettere le domande usando la funzionalità ad hoc all'interno del cassetto previdenziale aziende, denominata «Comunicazioni on-line», dopo aver analizzato la posizione debitoria e aver ricompreso le partite a debito inerenti tutte le gestioni previdenziali

03 | LA RISPOSTA

L'Inps esamina la documentazione e verifica l'impegno del contribuente a regolarizzare la situazione debitoria: l'accoglimento o il diniego della domanda è comunicato al contribuente entro 15 giorni dalla presentazione. In caso di accoglimento della dilazione, è rilasciato il piano di ammortamento definitivo tramite Pec o via fax

04 | LA TEMPSTICA DEI VERSAMENTI

Il pagamento della prima rata, tramite modello F24 (causale RCO1), va effettuato entro il termine indicato nel piano e perfeziona la dilazione; quello della seconda, entro 30 giorni dalla scadenza della prima rata. Le rate successive devono essere versate mensilmente, con modello F24

LE CONSEGUENZE PENALI



01 | QUANDO SCATTA LA DENUNCIA

Se i debiti contributivi oggetto di istanza di rateazione contengono anche partite inerenti a quote a carico dei lavoratori trattenute sul Libro unico del lavoro ma non versate, anche se la dilazione può essere autorizzata, scatta la denuncia all'autorità giudiziaria, previa diffida sanabile entro 90 giorni dalla notifica. Il datore di lavoro potrà regolarizzare la propria posizione anticipando un numero di rate del piano di ammortamento sufficienti a coprire l'ammontare delle quote a carico dovute



Effetti molteplici: dalle ritenute d'acconto alla determinazione dell'utile

La tassazione dei redditi prodotti dalle Stp rappresenta uno dei temi più «spinosi» relativi al nuovo veicolo societario introdotto dalla legge di Stabilità 2012. Il dlgs approvato il 20 giugno scorso dal governo assicura lo stesso trattamento tributario applicabile alle associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma associata di arti e professioni di cui all'articolo 5, comma 3, lettera c), del Tuir, vale a dire gli studi associati. Ciò produce significativi effetti sotto molteplici punti di vista: dalla ritenuta d'acconto del 20% applicata sui compensi (assente nel mondo del reddito d'impresa) alla determinazione dell'utile secondo il principio di cassa (invece che seguendo il principio di competenza come avviene per le normali società), senza trascurare le diverse aliquote applicabili. A ben vedere il tema si è già posto anni fa con riguardo alle società tra avvocati costituite ai sensi del dlgs n. 96/2001. In quella circostanza l'amministrazione finanziaria ha riqualificato i redditi conseguiti dalle Stp tra avvocati come redditi di lavoro auto-

no, «in quanto a essi si applica la disciplina dettata per le associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma comune di arti e professioni» (risoluzione n. 118/2003). Tuttavia, in un'altra situazione per molti versi analoga, la stessa Agenzia delle entrate si è pronunciata in senso opposto: sollecitata da un interpello relativo all'applicazione o meno della ritenuta ex articolo 25 del dpr. n. 600/1973 su un compenso corrisposto a una associazione di ingegneri costituita nella forma della srl, il fisco ha risposto che «si è nel campo del reddito d'impresa» (risoluzione n. 56/E del 2006). In quest'ultimo caso, la forma della società di capitali ha «attratto» i relativi profitti nel mondo Ires, con tutte le ricadute del caso (mancata applicazione della ritenuta, applicazione del principio di competenza ecc.).

Maria Elena Boschi e Marianna Madia



Peso: 27%

Il mito infranto di una generazione che è passata dal sogno di fondare una start up a impieghi da operai 2.0. Pochi posti davvero creativi. Molti per la manodopera a basso valore aggiunto

Le tute blu del nuovo millennio sono quelli che lavorano al computer

I galoppini della Rete, abituati ad andare avanti senza orari, a cottimo, da casa come le sarte di una volta. «Quando dico che mestiere faccio, la gente subito: bello! Be', insomma, due cojoni»

Cl'Espresso, venerdì 20 giugno lick click. Digita, schiaccia, salva, invia. Click click. Guarda, sposta, cambia, esporta. Occhi aperti davanti al monitor, mano sul mouse, comandi da eseguire su un software: se oggi chiedessero a Charlie Chaplin di raccontare il proletario contemporaneo, i suoi *Tempi Moderni* forse li illustrirebbe così, con uno schiavo del click click. Al computer, più che tra gli ingranaggi di una catena di montaggio. Perché di operai stiamo parlando, ma di operai digitali. Ovvero di quei manovali che tengono in piedi i siti web, che sudano perché film e serie tv arrivino in tempo nei nostri salotti, che alimentano il flusso di app, news, streaming e database su cui si appoggiano ormai molti servizi essenziali. Negli Usa la loro schiera conta già 4 milioni e 700 mila addetti; secondo le stime del governo Obama da qui al 2022 i posti aumenteranno di un milione e mezzo. Per l'Italia, l'ultimo censimento Istat è del 2011, e di impiegati nella fabbrica virtuale ne fotografava 450.606: mezzo milione.

L'identikit

Gli operai 2.0 sono programmatori, "content editor", montatori, addetti al "buzz marketing", tecnici della post produzione, "social media manager", grafici e specialisti degli effetti sui video. Voci come queste inondano le bacheche di annunci di lavoro. Tanto da esser diventate la speranza di un'intera generazione di giovani (e meno giovani), per i quali le offerte sono doppiamente allettanti: oltre a uno stipendio promettono infatti di essere mestieri creativi. Innovativi quanto le tecnologie che maneggiano. Ma è una promessa vera solo in parte. Perché se le condizioni proposte da questi impieghi non si possono certo paragonare al sudore dell'industria pesante, dietro ai loro profili ammiccanti si celano spesso mansioni ripetitive, meccaniche; in una parola: alienanti. I diritti conquistati dai sindacati, poi, sono spesso solo un ricordo del passato: i galoppini della Rete sono abituati ad andare avanti senza orari, a cottimo, a sgobbare da casa come le sarte di una volta e infine ad accettare, nei casi estremi, mini-attività virtuali pagate due dollari l'ora, o addirittura in gettoni da spendere online. «È un Far West», dice Patrizia Tullini, docente di diritto del lavoro all'università di Bologna: «In cui il grosso del potere contrattuale è nelle mani dei committenti». Così, anche se le sirene delle fabbriche sono lontane, le tute blu scomparse, le ciminiere solo archeologia,

pure l'industria eterea e rampante dell'informatica ha i suoi manager, i suoi creativi. E i suoi operai.

Libero. O meglio: cottimista

Davide Rovere ha 36 anni. Comincia ad avere qualche capello bianco, ma indossa ancora felpe col cappuccio e jeans oversize. Tredici anni fa si è laureato in "Industrial design" a Treviso. Dopo mesi di colloqui a vuoto è partito alla ricerca di miglior fortuna a Milano. Il primo ingaggio lo ha trovato subito, da una casa editrice, come "web editor". Suonava bene. «Mi hanno dato una scrivania di fianco al magazzino. Il mio compito era copiare online gli articoli che uscivano sul giornale». Autore, almeno, dei sommari? «No. Dovevo solo riempire i campi con i testi che mi mandavano via mail». Pagato? «A ore anche se ero il più giovane per cui mi chiedevano di restare per dare una mano coi computer».

È andata avanti per otto mesi. Poi ha deciso di mettersi in proprio. L'ufficio allora è diventato camera sua: una stanza di venti metri quadrati che condivideva in periferia con Matteo Toffalori, un ragazzo di vent'anni anche lui smanettone e aspirante grafico freelance. «Spesso non uscivamo di casa tutto il giorno», ricorda: «Ci accorgevamo alle tre di non aver pranzato.

O continuavamo di notte». Sul suo computer, ai piedi del letto, disegnava siti web e dépliant per piccole aziende o artisti emergenti. «Le commesse più noiose sono sempre quelle più redditizie», spiega: «Alle richieste più creative invece mi capita di non chiedere nulla in cambio. Solo perché mi diverto». Stipendio? Come per la maggior parte dei suoi colleghi, ogni volta lo attende una via crucis di fatture pagate a lavoro ultimato, normalmente in ritardo, oppure direttamente in nero. Da dicembre però qualcosa è cambiato. Ha messo su famiglia. E con Toffalori ha avviato una società, "Reactio", specializzata in effetti speciali e animazioni 3D: «Non è un'occupazione molto più creativa in sé», spiega: «Passo ore allo schermo, a spostare linee, modificare figure. La soddisfazione di-



Peso: 50%

pende tutta dal risultato». Qualche mese fa un'azienda gli ha chiesto di togliere l'immagine di una bottiglietta d'acqua da un filmato di un'ora e mezza. Compenso: 800 euro. «Una follia! Si trattava di passare con il cancellino su ogni fermo immagine, venticinque volte al secondo». Dopo 35 giorni, ha rinunciato. Senza cavarci un euro.

È il futuro o il ritorno al passato?

Digitando «I am a developer» («Sono uno sviluppatore») su Google, il motore di ricerca suggerisce di chiudere la frase con «I have no life» («Non ho una vita»). E la pagina Facebook intitolata così vanta in effetti 867.225 «mi piace». Persiste l'immagine del programmatore-nerd tagliato fuori dal mondo, chino sullo schermo a digitare comandi per inventare l'applicazione del futuro. Ma insieme a questa figura inizia a farsene strada un'altra. Più concreta e disincantata. Su un forum Marco D. scrive: «Noi programmatori siamo gli operai del nuovo millennio. A meno di non essere geni, è così». Il mito di una generazione insomma è passato dal fondare una start up miliardaria al ritagliarsi un buon lavoro qualunque sia. Le tute blu digitali sanno però di avere dei vantaggi rispetto al Cipputi caustico inventato da Altan: «L'orario di solito lo gestisci tu», spiega Marco D. «E poi più aziende cambi, più usi piattaforme diverse, più acquisisci esperienza». Insomma: non è la pura ripetitività della catena di montaggio. Ci sono in gioco, logica, ragionamento, inventiva. Ne è convinto anche Francesco Wil Grandis, autore di una testimonianza su «Nomadi Digitali»: «Ho vissuto il mio mestiere di programmatore senza stress», racconta. Il padrone l'ha incontrato online, in una piattaforma di outsourcing, ovvero una piazza virtuale in cui le aziende possono trovare professionisti di tutto il mondo e viceversa. Con il suo committente, americano, è stata intesa al primo colpo; per quattro anni ha lavorato per la stessa azienda: buono stipendio, libertà ritagliate su misura, richieste sempre più raffinate. Un caso da manuale.

La grande illusione

I lavori digitali sono invitanti per molti motivi. Perché danno l'idea di essere innovativi. E perché sembrano facili: la quasi totalità dei giovani sa usare benissimo Facebook, ad esempio, per stare con gli amici. E allora perché non farlo diventare un lavoro? Ed ecco nascere un potenziale «social media editor», una persona la cui compito è alimentare discussioni online su un prodotto. La competizione però è altissima. Con diverse conseguenze. La prima, ovvia, è l'abbassamento dei salari. La seconda sono le minori garanzie (il classico: «Non ti piace? Vai. Tanto c'è la coda fuori»). E poi c'è un terzo inganno: «Visto che spesso manca-

no un riconoscimento o un buono stipendio, i lavoratori si autoconvincano sia giusto essere un po' sfruttati pur di fare un mestiere così innovativo», sostiene Matteo Tarantino, giovane sociologo dell'Università Cattolica di Milano: «In realtà sono operai, ma né le aziende né loro stessi si definiscono così». Perché «l'immaginario è cambiato», spiega: «Ma la sostanza capitalistica resta, anche per l'industria digitale: pochi posti per i veri creativi. Molti per la manodopera a basso valore aggiunto».

Dalla mia stanza senza finestre

«Quando dico che lavoro faccio, la gente subito: bello! E io imbarazzato spiego: be' insomma, due cojoni. Certo nun faccio il manovale, ma è comunque un'attività zero creativa e molto ripetitiva». Roberto (il cognome no, ha un contratto e non lo vuole perdere) fa il montatore in una società che importa dall'estero film e trasmissioni tv, a cui vengono aggiunte traduzioni e doppiaggio. Lui, in particolare, è la persona che deve ricevere i video, dividerli fra i colleghi, quindi assemblarli di nuovo controllando tutte le immagini prima che arrivino a milioni di telespettatori. Di fatto la sua attività consiste nel muovere gli occhi e il mouse: guarda i filmati (ognuno almeno due volte), corregge, separa. E poi di nuovo: taglia, digita, salva, invia. Una routine meccanica. A cui lui, di suo, può aggiungere di rado qualcosa. «Ma non mi lamento», insiste: «Ho un ottimo stipendio, un contratto vero». Nel suo ufficio - senza finestre, e al buio: l'unica luce è quella dei monitor - non ha un gran rapporto coi colleghi: «Mi faccio i fatti miei». Grazie al tempo libero però, obbligatorio per via dei processi che bloccano il computer per ore, è diventato una star su Twitter, con decine di migliaia di followers e battibecchi in diretta con politici, attori, jet set. «Sono fortunato», ripete. «Anche se lo ammetto, a volte non dormo. Quando arrivano certi cartoni animati mi vorrei impiccare: 130 puntate da 40 minuti, con le canzoncine, i pupazzetti che ballano, le coreografie, e io che mi devo guardare tutto tre volte. Quando esco nun me se leva il jingle dalla testa». Nella sua stessa azienda c'è a chi va peggio: «Mi sono rifiutato di seguire alcuni documentari "chirurgici"», racconta: «liposuzioni,



Peso: 50%

sangue, organi in vista. Nun je la posso fa. Ma ho colleghi obbligati a mettere i sottotitoli». Significa avere carni sbrindellate sotto gli occhi per giorni. Fermo immagine dopo fermo immagine. C'è a chi tocca anche questo.

Tecnici fantasma

Come nelle fabbriche, anche per la manovalanza digitale esistono i tecnici ultra-specializzati. Marco Perini, 33 anni, occhiaie croniche, è uno di questi. Il suo lavoro è far sentire nei video la voce di chi parla, e non quei brusii, fruscii, rumori che i microfoni inevitabilmente intercettano. Si chiama "post-produzione audio" oppure "sound design". Ma se molti mestieri dell'universo digitale sono poco noti, il suo è proprio ignoto: «Ho ancora clienti che mi chiedono: "Ma non basta alzare il volume?"», commenta, accendendo una delle sue venticinque sigarette quotidiane: «Correggere l'audio significa invece fare almeno quaranta azioni per ogni minuto di registrazione, fra abbassare picchi, coprire, eliminare il sottofondo». Dietro ogni scena di un film c'è questa meticolosa pulizia compiuta su un software. Una fatica che stentiamo a riconoscere. Come capita per molti altri mestieri digitali: dal moderatore dei commenti online alla massa di operai che ogni notte salva i miliardi di contenuti pubblicati su Facebook, ad esempio. Chi conosce il loro volto? «In Rete tutto deve sembrare naturale, immediato», spiega Ruggero Eugeni, docente di Semiotica dei Media: «Dobbiamo sentirci "utenti", non consumatori. Ma perché questa retorica resti in piedi è fondamentale che non si avverta il lavoro che c'è dietro. Chi produce deve diventare invisibile». Un fantasma. «Per l'ultima produzione a cui sono stato chiamato mi hanno offerto 50 euro a puntata», sospira Marco Perini: «Considerando che ogni volta erano quattro ore e mezza di lavoro, mi sono rifiutato di continuare». Il prezzo giusto? «Sarebbe 350 euro. Molti committenti, per fortuna, mi pagano così». Anche perché lui è considerato uno bravo: la Sae, la più grande scuola per queste professioni

in Italia, l'ha chiamato come docente. «A me piace il mio lavoro», prova a spiegare: «Quando senti il risultato: è fantastico. Il problema è che per molti non esiste».

«Dai, siamo una grande famiglia»

Poi, c'è l'età. Perché passare le notti alla tastiera, inseguendo l'ultimo software, è entusiasmante a 20 anni. A 30 ci si arrangia. Ma a 40... Chiara Birtattari, che li ha appena compiuti, i 40, è una veterana dei mestieri digitali, e questo cambiamento di prospettiva l'ha vissuto di persona. «Il mio primo contratto è stato super: tempo indeterminato in un'agenzia di comunicazione online», racconta. Era il 1998: non era ancora scoppiata la «bolla delle dot com», il collasso del 2001 seguito alle speculazioni finanziarie sulla Silicon Valley, considerato una sorta di spartiacque dell'industria virtuale. Prima, i siti web si costruivano «a mano», programmando in html. Dopo sono nati i blog, i social network, i portali fai-da-te. «Io ho iniziato grazie a un corso della Regione Lombardia», racconta Chiara, occhi azzurri, un diploma all'Accademia di Brera e una seconda vita da attivista politica con il movimento di San Precario: «Era divertente». Dopo la crisi l'agenzia non le ha pagato lo stipendio per un anno. Lei se ne è andata, facendo causa. E nel 2003 ha trovato un contratto a progetto in una società che si occupa di convention aziendali, con clienti del calibro di Publitalia. «Il mio compito era preparare le presentazioni», racconta: «I manager mandavano i testi. Il capo mi indicava le immagini da usare. E io componevo le schede. Poi, durante le mega riunioni, ero la ragazza che cambiava slide al cenno del dirigente di turno». Terribile? «In realtà non era così male. Il problema era l'ambiente», spiega: «Il clima era quello della "grande famiglia". Secondo i soci ci saremmo dovuti divertire, perché era un lavoro "creativo", perché le convention erano "begli eventi". Eppure era pesante. Non me ne rendevo conto, ma stavo anche 15 ore di fila davanti al monitor». A fermarla è stata

l'ennesima proposta di un rinnovo precario, insieme a malattie da stress che sono state un allarme. Ora collabora con una rete di professionisti che aiuta piccoli artigiani a presentarsi sul Web: «Siamo partite Iva, ma abbiamo un manifesto comune», spiega: «Farsi pagare il giusto. Costruire un buon rapporto coi clienti. E soprattutto: non fare orari folli».

Stipendi virtuali

Fin qui, non è che la superficie. L'avanguardia del lavoro digitale nel frattempo è andata ben oltre. L'oltre si chiama crowdworking - letteralmente, "lavoro di folla", collettivo - ed è un'avanguardia che ha piantato solide basi anche qui: 100 mila italiani racimolano uno stipendio grazie ai mini-job virtuali. Di che lavori si parla? Di guardare centinaia di video per censurare quelli pedopornografici, ad esempio. Oppure di commentare la pagina web di un politico. Tutto per rimborsi che vanno dai 50 centesimi ai pochi dollari l'ora. Pioniere del settore è Amazon, ma le fabbriche globali sono numerose: CrowdFlower vanta cinque milioni di iscritti in 280 Paesi. L'ultima novità riguarda i soldi. Virtualizzati, anche quelli: sulla piazza di Amazon i lavoretti sono pagati spesso non con dollari veri, ma con monete immateriali da spendere dentro la stessa piattaforma per acquistare libri, scarpe, dvd. E se i dipendenti usa-e-getta che vivono negli Usa possono scegliere fra il ricevere un bonifico concreto oppure un tagliandino regalo, per gli stranieri (indiani esclusi) non c'è scampo: tutto lo stipendio va speso dentro il negozio del boss. Come nelle piantagioni coloniali anni Trenta. Mentre in Rete inizia a spuntare anche chi paga in punti-gioco da utilizzare nei videogame. La premessa di un futuro dove anche lo stipendio rischia di diventare virtuale.

Francesca Sironi



Peso: 50%

Previsioni. Report di Ernst&Young: quest'anno non ci sarà l'aggancio con la crescita dell'Eurozona

Per l'Italia la ripresa è rimandata al 2015

Enrico Netti

■ Un'Italia che fatica ad agganciare la ripresa dell'Eurozona e per il momento continua a resistere grazie all'export - come conferma il +9,2% degli ordinativi esteri dell'industria ad aprile diffuso venerdì dall'Istat -, in attesa del ritorno della domanda interna. Per questi motivi l'anno dovrebbe terminare con un aumento dello 0,3% del Pil. Per il 2015 è previsto l'atteso cambio di passo con un'accelerazione dell'economia, che porterà la crescita del Pil all'1,2 per cento. Trend in leggera accelerazione per gli anni successivi.

Leggermente migliore la situazione negli altri Paesi dell'Unione: qui la ripresa c'è, sebbene fragile, ma la brezza del rilancio spinge l'economia con un ritmo costante. Il Pil dell'Eurozona, dopo due anni negativi, dovrebbe mettere a segno un +1,1% se la crisi dell'Ucraina resterà sotto controllo. Negli anni a seguire si vedrà un rafforzamento fino al +1,7 previsto per il 2018.

Sono i numeri chiave delle previsioni contenute nel report «Eurozone forecast», realizzato da Ernst&Young, studio che sottolinea il perdurare delle difficoltà

dell'Italia.

«La nostra crescita è prevista ancora molto debole e dovrebbe irrobustirsi nel 2015: per ora l'economia continua a muoversi molto lentamente - spiega Donato Iacovone, amministratore delegato di EY Italy e Head di EY Med -. Scontiamo ancora le debolezze del sistema-Paese e faticiamo a ritrovare il passo, mentre altre economie sono già riuscite ad agganciare la ripresa».

Il riferimento è a Spagna, Portogallo e Irlanda che, secondo le previsioni di EY, a fine anno avranno un Pil in crescita dell'1 per cento. Previsioni molto favorevoli per Lettonia, Estonia e, naturalmente, per la Germania. I Paesi periferici dell'Eurozona sono visti in recupero con il profilarsi di una lenta ripresa della domanda interna su cui si innesterà un limitato aumento degli investimenti.

In accelerazione le esportazioni dell'Eurozona, che faranno registrare - si legge nel report - aumenti su base annua compresi tra il 3,5 e il 4 per cento. Nelle ultime settimane il rapporto euro-dollaro ha visto il rafforzamento della moneta europea, ma entro fine anno potrebbe iniziare a indebolirsi

a vantaggio dell'export della Ue. Inoltre sul fronte dell'economia reale si attendono gli effetti del ritorno del credito a favore delle imprese dopo l'ultima decisione della Bce.

I settori che in prospettiva si riveleranno più dinamici saranno il manifatturiero e le tlc, comparti che nel 2015 potrebbero mettere a segno un +2,7% su base annua. In decisa ripresa anche le costruzioni e le utilities. In questi comparti il made in Italy potrebbe riuscire nell'intento di agganciare la ripresa, che già spinge gli altri. «Il nostro manifatturiero ha sofferto anche di una competizione allargata - ricorda Iacovone -. Se riuscissimo a superare il limite dimensionale, indissolubilmente legato al fabbisogno finanziario, l'economia nazionale potrebbe registrare una netta accelerazione della crescita. Si devono aiutare le Pmi a proiettarsi sui mercati internazionali».

Il ritorno della domanda interna, poi, è legato a doppio filo all'export e all'efficacia delle riforme strutturali. «Il percorso di riforme intrapreso è la strada possibile per dare slancio al Pil dal lato dell'offerta e sperare così di invertire il segno degli indi-

catori negativi - sottolinea Iacovone -. Le previsioni ci inducono a riporre fiducia nella riforma del mercato del lavoro, nelle misure per favorire il pagamento degli arretrati della Pa e nelle privatizzazioni».

Rimane il macigno del deficit pubblico che, con gli andamenti previsti della nostra crescita, resterà al 3,1% nel 2014 per scendere sotto il 2% solo nel 2017. Fino a quell'anno il debito continuerà a restare oltre il 130 per cento. E con i livelli record di pressione fiscale è difficile immaginare ulteriori interventi e manovre sul lato delle entrate.

enrico.netti@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I SETTORI

In Europa i comparti meglio impostati sono il manifatturiero, le telecomunicazioni, l'edilizia e le utilities

Gli indicatori macro del nostro Paese

Le previsioni per il 2014 e il 2015. Variazioni % sull'anno precedente

	2014	2015
Pil	0,3	1,2
Consumi privati	-0,2	1,0
Investimenti	0,1	1,6
Scorte (*)	-0,5	-0,3
Consumi pubblici	-0,1	-0,1
Esportazioni	2,7	4,1
Importazioni	1,0	3,7
Inflazione	0,5	0,9
Disoccupazione	12,9	12,7
Bilancia delle partite correnti (*)	1,6	1,6
Bilancio statale (*)	-3,1	-2,6
Deficit pubblico (*)	135,1	134,4

(*) in % sul Pil

Fonte: Oxford Economics



Peso: 19%

L'analisi

Il mattone, i «social»
e Wall Street
Tre bolle pericolose

DI FABRIZIO GORIA

A PAGINA 6

Mercati I pericoli per il mattone riguardano soprattutto la Gran Bretagna e la Germania. Fuori dall'Europa: Cina, Brasile e Stati Uniti

Finanza Tre bolle nascoste. E tutte da temere

La lezione di Lehman non è servita: l'immobiliare, Wall Street e i social network quotati sono cresciuti troppo.

DI FABRIZIO GORIA

Per risolvere un problema ne hanno creati altri. È questo ciò che le maggiori banche centrali mondiali hanno fatto negli ultimi sette anni. L'obiettivo primario, dopo il collasso di Lehman Brothers, era quello di rilanciare l'economia globale e proteggerla dagli shock futuri. In realtà, si è contribuito alla nascita di nuove bolle finanziarie.

Lo scorso mese il fondo obbligazionario più grande del mondo, Pimco, ha pubblicato il suo *secular outlook*, nel quale ha evidenziato il particolare stato in cui versano i mercati avanzati ed emergenti. «La mole di liquidità immessa nel sistema finanziario dal 2007 a oggi, invece che combattere una bolla ne ha create delle altre, potenzialmente più pericolose», ha scritto Pimco.

La più riconoscibile delle

bolle attualmente in fase di sviluppo riguarda il mercato immobiliare. In buona parte delle economie avanzate i prezzi delle case sono in costante aumento. Il monito del Fondo monetario internazionale (Fmi), giunto nelle scorse settimane, è stato netto.

Mattone

L'indice globale dei prezzi delle abitazioni è tornato ai livelli del 2006, alla vigilia del

crollo del mercato immobiliare statunitense. Le situazioni più a rischio sono cinque: Cina, Brasile, Stati Uniti, Germania e Regno Unito. Nel primo trimestre dell'anno, secondo i database del Fmi, in Cina i prezzi degli immobili sono aumentati del 17,5% su base annua. Nello stesso orizzonte temporale, crescita a doppia cifra anche per il Brasile, più 12,1%, e per

l'America, più 10,3 per cento. Non va meglio nel Regno Unito, nel quale i prezzi delle case sono cresciuti del 9,1%, e in Germania, più 5,8 per cento. E proprio i due Paesi europei corrono il rischio maggiore, secondo il Fmi. «Bank of England e Banca centrale europea devono aumentare la vigilanza macroprudenziale per evitare la formazione di aspettative irrazionali sui prezzi nel mercato immobiliare», è stato l'invito dell'istituzione guidata da Christine Lagarde. In altri termini, BoE e Bce devono stare attenti a non alimentare la formazione di bolle.

Azioni Usa

L'altro settore in cui ci sono squilibri sui prezzi è l'equity statunitense, cioè Wall Street. L'indice S&P 500, nella settimana appena conclusa, ha regi-

strato un nuovo massimo storico, toccando quota 1.959 punti. Nonostante i continui inviti alla calma della Federal Reserve, l'euforia degli investitori non sembra attenuarsi. Secondo la banca statunitense Wells Fargo, lo S&P 500 potrebbe toccare quota 2.250 punti entro la fine dell'anno e non sono ancora

chiare le previsioni per il 2015. «Non c'è una particolare ragione per cui Wall Street ha questa tendenza, dato che i fondamentali di diverse società non sono così brillanti», ha notato Wells Fargo. Il riferimento è a due segmenti in particolare, bancario e industriale, che ancora fanno fatica a riprendersi dalla recessione che ha seguito il crollo di Lehman Brothers. Tuttavia, il concetto si può estendere anche ai tecnologici, con Amazon, Apple e Google a spingere in alto l'intero settore.

Social Media

La terza e ultima bolla riconoscibile è quella dei social media. Il *Global X social media index* è il benchmark di riferimento in questo settore. Nato a metà novembre 2011, registra l'andamento dei principali titoli azionari legati all'universo dei *social network*, di qualunque natura essi siano. Dal suo lancio a oggi la sua crescita è stata superiore al 30%, ma a inizio anno è arrivato a raddoppiare il livello iniziale. Il motivo lo ha spiegato la casa d'affari americana Jefferies: «Dietro ai *social network* si può ritrovare la stessa euforia della bolla dei titoli tecnologici

a inizio anni Duemila». Le quotazioni di Facebook, Twitter, LinkedIn, Pandora, Groupon e Zynga ne sono l'esempio. Il social media guidato da Jack Dorsey, Twitter per l'appunto, ha avuto un prezzo di collocamento di 26 dollari nello scorso novembre. Ma a fine dicembre il titolo viaggiava oltre i 70 dolla-

ri, con un ritorno del 285% rispetto al valore iniziale. Poi, la contrazione, fino a perdere il 50% da inizio anno a oggi.

Le tre bolle sui prezzi hanno una cosa in comune. Si tratta della correlazione coi programmi di allentamento quantitativo, o *Quantitative easing* (Qe), lanciati dalla Federal Reserve statunitense dopo lo scoppio di un'altra bolla, quella dei mutui *subprime*. Tramite i tre round varati, sono stati comprati *bond* governativi americani e *Mortgage-backed security* (Mbs), cioè titoli garantiti da mutui, per oltre 3 mila miliardi di dollari. Gli *asset* in pancia alla Fed sono infatti passati da quota 925,725 miliardi di dollari, registrata il 10 settembre 2008, a quota 4.340,904 miliardi, toccata lo scorso 11 giugno. Da un lato ha spinto gli investitori a rilanciare l'allocation delle risorse sul settore immobiliare, data la garanzia implicita della Fed sui mutui residenziali e commerciali. Dall'altro, li ha anche condotti verso una scelta d'investimento diversa dal mercato obbligazionario, considerati i magri ritorni previsti e l'attuale regime di tassi d'interesse prossimi allo zero. Dati i prezzi dell'equity americana, che nel gennaio 2009 sono tornati allo stesso livello del luglio 2002, la



Peso: 1-2%,6-58%

migrazione è stata spontanea. In questo modo, le asimmetrie non sono state mitigate, ma solo trasferite.

La mole di liquidità immessa dal 2007 ha alimentato molti eccessi

Gli attivi in mano alla Fed valgono 4.300 miliardi di dollari

Casa, cara casa

Il prezzo globale delle case, valori in risalita ultimi 7 trimestri del dopo crisi



Superando il tetto

La risalita del prezzo delle case per Nazione, 4° trimestre 2013, % annuale



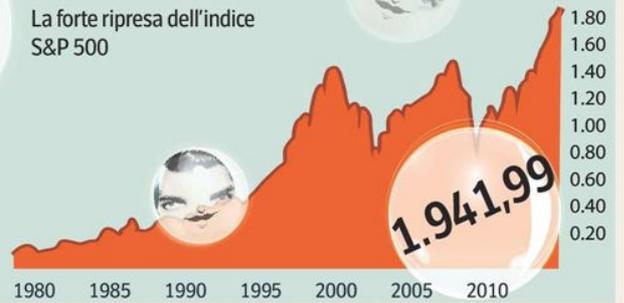
La febbre sociale

Andamento in borsa dei titoli dei social network



Il toro di Wall Street

La forte ripresa dell'indice S&P 500



Peso: 1-2%,6-58%

Porti, autostrade, acqua, isole: AAA Grecia vendesi

● **Atene mette in vendita quello che può, Pechino «compra» il Pireo: accordi per oltre sei miliardi**

#iostoconlunita

Isole paradisiache come quella di Elafonisos e, poi porti, aeroporti, strade, anche acquedotti. Tutto è in vendita in Grecia. Si privatizza per fare cassa. È duro l'impegno preso dal governo di Atene con l'Unione europea, la Banca centrale europea e il Fondo Monetario internazionale (la troika) intervenuti per salvare il Paese dalla bancarotta: dalle privatizzazioni devono essere recuperati non meno di 22,3 milioni di euro e il tutto entro il 2020.

Così fa impressione l'elenco dei «beni» censiti che dovrebbero essere posti in vendita: 38 aeroporti, dodici porti, la compagnia elettrica, quella del gas, le ferrovie, le poste, l'Hellenic Petroleum, quattro centri termali, 700 km di autostrade, un centinaio di porti turistici, hotel, un castello neogotico da 2.000 mq sull'isola di Corfù e centinaia di ettari in prossimità di spiagge magnifiche. Lo scrive il quotidiano francese *Liberation*, ma è tutto verificabile sul sito dell'Ente ellenico per la valorizzazione delle proprietà dello Stato (Taiped).

Ma è un percorso non poi così facile. Vi sono vincoli sociali con cui misurarsi, perché la privatizzazione di alcuni servizi può mettere a rischio l'interesse pubblico, come quello della fornitura dell'acqua. Lo si è visto con il tentativo di cessione alla società francese Suez della «compagnia d'acqua di Atene». È stata bloccata dal veto del Consiglio di Stato, perché la logica del profitto po-

trebbe mettere in discussione la qualità e la continuità di quanto è stato sino ad oggi assicurato agli utenti. Una decisione che potrebbe mettere in forse la già avviata privatizzazione dell'acquedotto di Salonicco, la seconda città della Grecia.

Tra i dossier caldi vi sono la gestione privata del porto del Pireo, dell'aeroporto d'Atene e del monopolio dell'elettricità. Se nei mesi scorsi vi sono stati investitori stranieri - come la russa Gazprom interessata ad acquisire la compagnia del gas Depa - che hanno fatto marcia indietro, chi appare ben determinato a stringere accordi commerciali con la Grecia, è la Cina. Una volontà riconfermata nei giorni scorsi dal primo ministro cinese Li Keqiang in visita al suo omologo greco, Samaras. Sul tavolo, tra l'altro, il controllo da parte di Pechino del porto del Pireo, il più importante della Grecia e tra i primi cento per traffico di container al mondo. La società cinese Cosco (leader mondiale della logistica e del trasporto su navi di container) già dal 2010 ha la concessione per 35 anni di due dei tre terminal merci del porto. Un controllo totale sarebbe strategico per la grande potenza asiatica. Le ragioni le ha spiegate lo stesso premier cinese. «Il porto del Pireo può diventare la porta di ingresso della Cina in Europa. È come la perla del Mediterraneo». «È uno dei porti più competitivi al mondo» ha aggiunto Li Keqiang, che insieme a Samaras ha inaugurato un collegamento su rotaie che trasporterà le merci dai terminal Cosco all'Europa centrale. «L'80% degli scambi import-export fra la Cina e l'Europa si svolge via mare e l'utilizzo del Pireo - ha osservato - ha ri-

dotto da lì a sette giorni la durata dei viaggi attraverso il canale di Suez». L'altro punto sottolineato è stato il numero di posti di lavoro per la popolazione greca creati dal «progetto Cosco». Ma non si ferma al Pireo l'interesse di Pechino alla Grecia. Nel corso degli incontri tra le due delegazioni sono stati firmati 19 accordi commerciali per 6,5 miliardi di dollari e altri investimenti sono previsti. Quelli siglati vanno dalle partecipazioni alle attività portuali e cantieristiche elleniche a quelle sulla flotta commerciale greca che da sola rappresenta circa un quinto di quella mondiale. Altre intese riguardano le telecomunicazioni e addirittura una partecipazione nella quota della società di produzione greca dell'olio di oliva.

Questi accordi, per Pechino all'insegna della filosofia del «mutuo vantaggio», potrebbero rappresentare una boccata d'ossigeno per l'economia della Grecia che ha un grande bisogno di attirare investimenti stranieri. «La Grecia è ora affidabile e rappresenta una destinazione di investimento molto attraente», ha detto Samaras. «Grazie ai sacrifici del popolo greco e grazie al sostegno dei nostri amici e partner, la Grecia oggi sta riemergendo dopo la dolorosa crisi degli ultimi cinque anni», ha aggiunto. E Li Keqiang ha sottolineato come la Cina abbia avuto fiducia nelle possibilità della Grecia di superare la crisi del debito pubblico per assicurare che «Pechino è pronta a partecipare all'asta di nuovi titoli di Stato greci», restando «un investitore responsabile e sul lungo periodo».



Elafonisos, isola messa all'asta



Peso: 32%

Le scadenze di fine giugno

L	M	M	G	V	S	D
30	1	2	3	4	5	6

30 lunedì

Unico a rate

Le persone fisiche, non titolari di partita Iva, che hanno effettuato il 1° pagamento entro il 16 giugno, devono versare la seconda rata con gli interessi dello 0,16%. I codici per interessi sono i seguenti: 1668 per le imposte erariali come Iva, Irpef e Ires; 3805 per i tributi regionali (Irap e addizionale); 3857 per i tributi comunali, come l'addizionale; API per i contributi artigiani; CPI per i contributi commerciali; DPPI per contributi del 20% o del 27,72%.

Unico cartaceo

Presentazione in posta della dichiarazione compilata su carta solo da parte delle persone fisiche che:

- non possono presentare il 730 perché prive di datore di lavoro o non sono titolari di pensione;
- pur potendo presentare il 730 devono dichiarare alcuni redditi o comunicare dati utilizzando i quadri RM, RT, AC di Unico;
- devono presentare la dichiarazione per conto di contribuenti deceduti;
- non hanno un sostituto d'imposta al momento della presentazione della dichiarazione, perché il rapporto di lavoro è cessato.

In alternativa la dichiarazione può essere

presentata in via telematica entro settembre. Per gli eredi, la scadenza riguarda la dichiarazione delle persone decedute entro il 28 febbraio 2014, che comunque può essere trasmessa in via telematica entro il 30/9. Se il decesso è avvenuto dopo, si può usufruire di una proroga di sei mesi (fino al 31 dicembre).

Ravvedimento

Per chi presenta Unico cartaceo, scadono anche i termini di regolarizzazione delle infrazioni commesse nella dichiarazione 2013. Per i versamenti la sanzione è del 3,75%, per gli errori formali o materiali del 12,5%. Sono dovuti gli interessi legali del 2,5% fino al 31/12/2013 e dell'1% dal primo gennaio 2014.

Ravvedimento sprint

Possono essere sanati i versamenti scaduti il 16 giugno — imposte dovute in base al modello Unico, Imu e Tasi — con la sanzione dello 0,2% per ogni giorno di ritardo successivo al 16, oltre agli interessi dell'1%.

Partecipazioni e terreni

Scade il termine per il versamento dell'imposta sostitutiva prevista per la rivalutazioni di partecipazioni e terreni agricoli o edificabili posseduti al primo gennaio 2014. L'aliquota è del 2% per le partecipazioni non qualificate e del 4% per quelle qualificate e

per i terreni. Codici di versamento: 8055 per le partecipazioni, 8056 per i terreni.

Dichiarazione Imu

Segnalazione delle variazioni, rilevanti ai fini della determinazione dell'imposta, intervenute nel 2013. L'obbligo non riguarda acquisti, vendite, successioni.

Contributi volontari

Scade il pagamento relativo al 1° trimestre 2014.

Contratti di locazione

Se non si è optato per la cedolare secca, deve essere versata l'imposta annuale di Registro del 2% sui contratti di affitto di durata superiore a 30 giorni, sottoscritti all'inizio del mese, se nuovi e redatti in forma scritta, con inizio dalla stessa data, se verbali e per quelli rinnovati.

Revisioni

Vanno sottoposte a controllo le auto immatricolate nel 2010 con data della carta di circolazione compresa tra il primo e il 30 giugno. Da sottoporre a revisione anche le auto già revisionate, sempre in giugno, nel 2012. Stesse regole per moto immatricolate e ciclomotori.

PAOLO DUBINI



Peso: 16%

L'analisi

Senza fabbriche
non c'è futuro

Marco Fortis

In un momento storico in cui tutti riscoprono l'industria, in cui l'America di Barack Obama punta sul re-shoring (cioè sul rimpatrio di attività manifatturiere precedentemente delocalizzate) e in cui l'Europa vara con grande enfasi mediatica, ma in realtà senza grande chiarezza di idee, l'Industrial Compact, il perdurante silenzio dell'Italia sui temi della politica industriale è ancora più assordante. Anche su questo fronte il governo Renzi è chiamato a essere in tempi rapidi e non più rinviabili davvero ri-

voluzionario e propositivo dopo anni di confusione e di totale latitanza della politica sulle scelte strategiche nel campo dell'indirizzo e del supporto del settore manifatturiero italiano.

Continua a pag. 20

Senza fabbriche non c'è futuro

Marco Fortis

segue dalla prima pagina

Servono scelte non più dirigistiche, come quelle del passato (leggasi le disastrose "cattedrali nel deserto" della chimica e della petrolchimica), ma finalmente scelte di sostegno razionale e metodico dell'attività di impresa: l'unica che può oggi, più che mai, in questa difficile crisi, ricreare ricchezza vera e nuovi posti di lavoro.

L'editoriale di ieri di Romano Prodi sul *Messaggero* testimonia dell'onestà intellettuale e della lucidità di una personalità che l'Italia non ha saputo abbastanza valorizzare, innanzitutto come premier (battuto per due volte dalla sua stessa litigiosa maggioranza), poi come presidente della Commissione europea, poi anche come possibile presidente della Repubblica e infine come esperto di alto livello di politica industriale, cresciuto studiando sul campo (e non a tavolino come molti economisti di oggi) l'economia reale, cominciando dal distretto delle piastrelle di Sassuolo negli anni '60, e adesso, alla sua non più giovane età, ancora così "giovane" e motivato da dettare con chiarezza otto punti strategici su cui finalmente rilanciare l'industria italiana.

Qualcosa ora sta finalmente cambiando anche nel governo, per opera soprattutto di Matteo Renzi, ma anche del ministro dello Sviluppo Federica Guidi, che all'ultima Assemblea di Confindustria ha fatto finalmente tabula rasa dei luoghi comuni sull'industria italiana, sempre accusata dai molti intellettuali "à la page" in voga nel nostro Paese di avere una specializzazione sbagliata e di non essere "competitiva". Infatti, il ministro Guidi ha affermato, senza tentennamenti, che: «Solo pochi anni fa, studi e analisi convergevano, quasi unanimemente, nel prefigurare uno scenario italiano catastrofico di desertificazione manifatturiera. Ci rim-

proveravano un modello di specializzazione "sbagliato" e immobile. Questo non è accaduto! Nei prossimi anni ci troveremo di fronte a un'imponente crescita della domanda internazionale nei settori di nostra specializzazione. Una domanda che verrà soprattutto da Paesi ormai non più emergenti ma pienamente emersi, che stanno completando il loro processo di trasformazione da economie di produzione a economie di consumo. Questo è il dividendo della globalizzazione che nessun Paese più dell'Italia è in grado di ricevere». Il mondo, in definitiva, vuole il "lusso" italiano della moda, dell'arredo ma anche il cibo, il vino made in Italy e le tecnologie delle macchine industriali italiane. Vuole anche la nostra farmaceutica, che solo fino a pochi anni fa sembrava senza futuro e invece oggi è una delle più forti a livello internazionale.

La crisi della domanda interna, causata dalle esagerate politiche di austerità degli ultimi tre anni, ha determinato un vero e proprio crollo della produzione manifatturiera italiana, che però non è per nulla tramortita. Infatti, l'industria nazionale si è ben comportata sul fronte dell'export, dove la laboriosa attività del viceministro dello Sviluppo



Peso: 1-4%,20-26%

economico Carlo Calenda, impegnato in un viaggio capillare sul territorio, potrà ulteriormente accrescere il numero delle nostre piccole e medie imprese non più esportatrici solo occasionali, bensì strutturali. Ciò per rendere più forte il nostro export che già oggi ci consente di essere il quinto Paese del mondo dopo Cina, Germania, Giappone e Corea per il più alto surplus commerciale non energetico con l'estero.

L'Europa sempre più in crisi letteralmente annaspata alla disperata ricerca di industria e l'obiettivo strategico dell'Industrial Compact è di riportare entro il 2020 il settore manifatturiero a rappresentare almeno il 20% del Pil continentale. Ma quanti italiani e quanti burocrati a Bruxelles sanno quanto già adesso pesa realmente il settore manifatturiero nel nostro Paese? Abbiamo la cultura, il turismo e l'agricoltura di qualità, tutti fattori cruciali per lo sviluppo, ma la manifattura resta la seconda d'Europa e il nostro maggiore volano di crescita. Nel 2011, nonostante la durissima recessione, secondo i dati di contabilità nazionale, il settore manifatturiero pesava ancora per il 16,5% del valore aggiunto nazionale, molto più che nel resto dell'Ue. Nel Nord Italia tale quota era al 21,6%, dunque già ben oltre l'obiettivo Ue del 2020. E anche nelle Marche e in Abruzzo la manifattura pesava per oltre il 20% del valore aggiunto complessivo. Anche tenendo conto dell'ulteriore inasprimento della crisi nel 2012-13, il quadro che emerge è quello di un'Italia che, sia pure in difficoltà, resta l'area più manifatturiera dell'Ue dopo la Germania, con ben 37 province nel 2011 con il manifatturiero sopra il 20% del valore aggiunto e altre 14 province sopra il 15%, un livello comunque mediamente assai più alto di quello Ue.

C'è un clima nuovo, di maggior fiducia, nel manifatturiero italiano, che abbiamo respirato sul campo alle recenti assemblee di alcune associazioni industriali di Confindustria, come quelle di Vicenza, Verona, Como, Mantova e Treviso. Il presidente di Confindustria Giorgio Squinzi ha sottolineato che oltre 3.000 domande in poco tempo per la nuova Sabatini sui macchinari industriali dimostrano che gli imprenditori italiani hanno una gran voglia di tornare a investire e guardano con coraggio al futuro.

Due punti tra quelli sollevati ieri da Prodi sul *Messaggero* ci sembrano cruciali per rilanciare il manifatturiero italiano. Il primo è l'attrazione degli investimenti stranieri. Soprattutto in settori hi-tech come quello della farmaceutica, dove il nostro export negli ultimi tre anni è aumentato di quasi 7 miliardi di dollari: un record mondiale senza precedenti! Il merito di questo exploit è stato proprio degli investimenti delle multinazionali straniere in Italia. Sta ora a Renzi in prima persona catalizzare nuovi investimenti esteri in questo e altri settori produttivi dando continuità al trend positivo in atto e mostrando finalmente l'immagine di un'Italia diversa, dove investire è più facile e dove lo stesso premier "ci mette la faccia" in prima persona, contro tutti gli assurdi impedimenti burocratici e i ritardi intollerabili delle autorizzazioni. Ma occorre investire anche nella formazione professionale, che è la vera ragione per cui gli investitori guardano oggi all'Italia come una Mecca. Le risorse umane, infatti, sono il nostro vero valore aggiunto: guai a sprecarlo e a non valorizzarlo.



Peso: 1-4%,20-26%

Dov'è finita la spending review?

Stefano Micossi

Avendo superato con straordinario successo il passaggio elettorale, il premier Renzi può veramente realizzare la sua promessa di modernizzare l'Italia, rimetterla su un sentiero di crescita, dare una prospettiva ai giovani. Le sue doti sono l'intuito politico, la velocità, il coraggio; i punti deboli sono la tendenza a strappare e la mancanza di una struttura adeguata di coordinamento a Palazzo Chigi per assicurare continuità d'indirizzo alle politiche eco-

nomiche. Gli indirizzi generali della politica economica del governo mi paiono giusti, dalla lotta alla corruzione, alla sburocratizzazione, alla riforma della giustizia, alla flessibilizzazione del mercato del lavoro. Molte decisioni coraggiose sono state prese, incominciando dall'attuazione, finalmente, della legge Severino con l'istituzione dell'Anac. Giustissimo il segnale mandato all'Europa: mentre chiediamo un cambio di direzione nelle politiche comuni, che devono rimettere al

centro l'investimento e la crescita, non è in discussione il rispetto dei vincoli.

segue a pagina 10

Spesa e flessibilità, serve il colpo di reni

Stefano Micossi

O segue dalla prima ra però vengono le cose difficili: quella visione deve essere realizzata con un'azione continua, lungimirante, chiaramente comunicata all'opinione pubblica (e agli investitori esteri che ritornano a frotte). Molti tra i provvedimenti già decisi o annunciati appaiono frammentari, in qualche caso francamente populistici (come quando si colpiscono le banche). Se è giusto alzare le imposte sulle rendite finanziarie, è stato un grave errore lasciare fuori i titoli di stato, creando uno scarto insostenibile a danno dei finanziamenti all'economia produttiva.

Sottolineo due aspetti chiave sui quali occorre rafforzare la direzione. Il primo riguarda la presenza sproporzionata e senza giustificazione dello Stato nell'economia. Lo strumento principe di attacco è la *spending review*, che però da qualche tempo appare un poco in ombra; al di là degli interventi disposti ogni anno con la Legge di Stabilità, l'azione di revisione deve diventare strumento permanente di gestio-

ne e controllo (coinvolgendo anche la Ragioneria dello Stato e la Corte dei Conti, oltre all'Anac). Si potrebbe già partire, senza aspettare la Legge di Stabilità, ma non sta avvenendo. L'applicazione dei costi standard alla sanità non ha bisogno di nuove norme, basterebbe qualche circolare ministeriale. Le regole europee sugli appalti già esistono (il recepimento delle nuove direttive europee offre l'occasione per migliorarle e semplificarle), solo che in Italia non vengono rispettate; della riduzione delle stazioni appaltanti, aspetto chiave per combattere la corruzione, si parla dalla Legge Merloni dei primi anni novanta, ma semplicemente poi non accade.

Al cuore di tutte le disfunzioni, come un gigantesco macigno, l'occupazione partitica delle amministrazioni, alla quale si sottrae (per ora) solo il M5S. È la politica che nomina direttori generali e primari incompetenti, ma accomodanti: che si finanzia distortendo l'aggiudicazione di appalti e forniture; che sceglie regolatori e controllori compiacenti per sospendere l'applicazione

delle regole quando serve. La prima causa dell'illegalità diffusa nel nostro paese è l'illegalità diffusa attraverso la quale la politica si finanzia e si alimenta. Su questo una parola chiara del premier ancora non c'è stata: oltre a cacciare i corrotti, va cambiato il sistema.

La seconda questione chiave è la flessibilizzazione dell'economia, della quale la riforma delle regole del lavoro è un capitolo importante, ma non il solo. L'obiettivo è combattere la rigidità dell'impiego delle risorse, che impedisce all'economia di aggiustarsi in risposta al mutamento delle opportunità tecnologiche e di mercato. Per realizzarlo, occorre in primo luogo accelerare la transizione a un sistema di sostegno generalizzato della disoccupazione con ricollocamento e politiche attive del lavoro (l'Aspi già introdotto dal governo Monti) chiedendo all'Europa di consentire allo scopo ampio ricorso ai fondi



strutturali. Il settore privato può aiutare con il passaggio alla contrattazione decentrata, ora apertamente promosso anche dalla Confindustria. Naturalmente, vanno cancellati cassa integrazione straordinaria, strumenti di mobilità 'lunga' e cassa integrazione in deroga, così come il sistema dell'amministrazione straordinaria, un lebbrosario mantenuto con i soldi dei contribuenti presso il ministero dell'industria. E servirebbero investimenti massicci in capitale umano.

Devono anche accelerare,

come ci suggerisce il Fondo monetario, le ricapitalizzazioni e le ristrutturazioni aziendali, sfruttando in questo l'ottima legge per la gestione delle crisi di cui, tra mille resistenze, l'Italia si è dotata. A questo può contribuire una gestione più attiva delle sofferenze da parte delle banche, magari incentivata con più generosi riconoscimenti fiscali delle perdite. Vanno spalancate le porte all'investimento estero, anzitutto nelle società pubbliche da cedere al mercato, ricordando che gli interessi pubbli-

ci possono essere tutelati da buone regole molto più che attraverso il diritto di nominare gli amministratori.

