Rassegna del 13/04/2015

LAVORO

13/04/2015	**Mattino**	Carriere, Italia ultima nel premiare il merito - Professioni, un Paese senza qualità	*Galdo Antonio*	1
13/04/2015	**Messaggero**	Caccia ai fondi per i precari Cassa integrazione, stop abusi	*Franzese Giusy*	4
13/04/2015	**Messaggero**	Le riforme costano ma fanno risparmiare	*Grillo Francesco*	5
13/04/2015	**Repubblica**	Poletti: "I contratti stabili sono aumentati"	*lu. ci.*	7
13/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Le imprese cercano giovani talenti ma poi li soffocano	*Santelli Filippo*	8
13/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	L'inchiesta - Industria 4.0: così l'Europa investirà 1.300 miliardi per riprendersi la manifattura - Industria 4.0, 15 miliardi l'anno per rilanciare la competitività	*Griseri Paolo*	10
13/04/2015	**Sole 24 Ore**	Contratti a termine, oneri senza sconti	*A.Bos. - J.T.*	13
13/04/2015	**Sole 24 Ore**	Il recesso è collettivo in più punti vendita	*Colombo Daniele*	14
13/04/2015	**Sole 24 Ore**	Indennizzi ridotti fino a 15 addetti	*Bosco Alberto - Tschöll Josef*	15
13/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	Dal retail al digitale le grandi aziende aprono le porte ai giovani talenti	*Curiat Andrea*	17
13/04/2015	**Stampa**	Confartigianato. «Bene il Jobs act ma da solo non basta»	*...*	20

FORMAZIONE

13/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	In Lombardia largo ai «meccatronici»	*Alb.Mag.*	21

WELFARE E PREVIDENZA

13/04/2015	**Corriere della Sera**	Welfare. «Bonus alle fasce deboli» Dagli incapienti ai disoccupati	*Di Frischia Francesco*	22
13/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Le guide lavoro - Fenomeno flexible benefit l'azienda offre ai dipendenti i servizi "cuciti" su misura	*De Ceglia Vito*	24

ECONOMIA

13/04/2015	**Sole 24 Ore**	«Piano Juncker» pronto a finanziare i primi progetti - Piano Juncker, da Bei e Fei via libera ai finanziamenti	*Bussi Chiara*	27
13/04/2015	**Sole 24 Ore**	L'Irpef corre più dei redditi - L'Irpef «doppia» i redditi degli italiani	*Dell'Oste Cristiano - Trovati Gianni*	29

COMMENTI ED EDITORIALI

13/04/2015	**Corriere della Sera**	Scenari - Il peso (percepito) delle tasse: per 4 italiani su 5 sono salite - Gli italiani e il giudizio sulle tasse: per quattro su cinque sono salite	*Pagnoncelli Nando*	32
13/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Il debito delle imprese che frena la crescita	*Fubini Federico*	34

Tiratura 01/2015: 60.606
Diffusione 01/2015: 46.180
Lettori III 2014: 746.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

IL MATTINO
Dir. Resp.: Alessandro Barbano

13-APR-2015
da pag. 1

Carriere, Italia ultima nel premiare il merito

Professioni e Università i settori più difficili da scalare

le inchieste del Mattino Meritocrazia, Italia ultima in Europa

Professioni, un Paese senza qualità

I numeri

23 punti
Nella classifica sulla valorizzazione del merito (la voce.info) l'Italia ha meno della metà dei punti della Finlandia e 10 meno della Spagna

4,2 mln raccomandati
In Italia è ricorrente l'uso della raccomandazione: nell'ultimo anno così sono state accelerate le pratiche nella Pa

11% laureati
Nello Stivale la quota di laureati tra i 25 e 64 anni è meno della metà della media della Ocse (23%) e della Ue (23%)

22% insoddisfatti
Un bravo insegnante guadagna in Italia come il collega fannullone: così quasi un quarto dei docenti ogni anno cambia scuola

Lo scandalo
24.846 euro il reddito annuo di un docente: la metà del collega tedesco

Antonio Galdo

Siamo il Paese del merito sommerso. Non riconosciuto, non valutato, non incentivato. Tre professori universitari, Paolo Balduzzi, Giorgio Neglia e Alessandro Rosina, sul sito La voce.info hanno calcolato il valore del "meritometro" all'interno degli Stati membri dell'Unione europea. In pratica hanno assegnato una pagella, con base 100, ai sistemi che valorizzano il merito, e dunque un'uguaglianza di opportunità, innanzitutto di studio e di lavoro, che premia le doti e la capacità di progetto di ciascuno. L'Italia è in fondo alla classifica con appena 23,3 punti, meno della metà della Finlandia (67,7 punti), ma anche dieci punti più in basso rispetto alla Spagna (34,9) e alla Polonia (38,8).

«È la fotografia di un Paese ingiusto, che scoraggia la ricerca del talento, favorisce i soliti noti, e non riesce a riprendere la strada della crescita economica», commenta il professor Rosina.

Una società a un livello così basso di tasso di meritocrazia, infatti, si blocca e il suo ascensore sociale risulta fermo. Il contrario degli anni del boom, quando appunto erano proprio le capacità individuali, spinte da un'energia collettiva, a schiacciare l'acceleratore del motore del riscatto e della crescita. Il figlio del contadino, studiando con profitto, poteva aspirare a un posto di impiegato, di libero professionista, con un salto significativo nella scala sociale tra una generazione e l'altra. Così l'operaio che sognava di mettersi in proprio, l'artigiano che si trasformava in piccolo imprenditore. Adesso l'81 per cento degli italiani sono convinti che per affermarsi servono rapporti, relazioni, amicizie. Cioè raccomandazioni. Il lavoro, quando c'è, si tramanda di padre in figlio, come nella giungla delle cattedre universitarie o in buona parte dell'universo professionale: Almalaurea ha calcolato che 4 laureati su 10 ereditano l'attività del padre.

Poco merito significa stipendi e guadagni meno consistenti, e un livellamento delle retribuzioni verso la fascia bassa della scala. Qui il paradigma è il pubblico impiego dove valutare il merito e poi gratificarlo anche sul piano monetario è da sempre impossibile, grazie alla granitica e corporativa resistenza del sindacato. Un bravo insegnante che ama la sua scuola, guadagna come il collega fannullone (non a caso il 22 per cento dei docenti, ogni anno, cambia scuola); il vigile urbano assenteista a Roma, con certificati medici falsi, si ritrova con una busta paga uguale a quella del piedipiatti che ogni giorno suda in strada; il magistrato, come il professore universitario, fanno carriera esclusivamente in base all'anzianità. Se sono asini, pazienza. Con questo meccanismo del "tutto a tutti" il livello medio di reddito di un insegnante scolastico è scandaloso, 24.846 euro l'an-

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 60.606
Diffusione 01/2015: 46.180
Lettori III 2014: 746.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

IL MATTINO
Dir. Resp.: Alessandro Barbano

13-APR-2015
da pag. 1

no, e vale la metà del collega tedesco che con i bonus legati appunto ai risultati, e quindi al merito, intasca mediamente 44.823 euro.

La carriera e lo stipendio che partono dalla raccomandazione e si appiattiscono nella parte bassa della curva, scoraggiano i giovani a cercare lavoro. «Le nostre ricerche dimostrano, dati alla mano, che il principale motivo che spinge le nuove generazioni a una forma di emigrazione di massa è proprio la mancanza di meritocrazia in Italia. Di fronte a un Paese bloccato, dove non posso giocamela con pari opportunità, non resta che la fuga», commenta Rosina. La fuga degli italiani all'estero, ormai milioni, non riguarda solo i meno preparati, ma al contrario si sta gonfiando tra quelli che hanno studiato con migliori risultati. In pratica formiamo forza lavoro di qualità con i soldi dei contribuenti italiani, poi la perdiamo a vantaggio dei paesi stranieri. Intanto la raccomandazione elevata a metodo (4 milioni e 200mila cittadini sono ricorsi alla raccomandazione, nell'ultimo anno, per accelerare una pratica nella pubblica amministrazione, secondo una ricerca del Censis), rischia di premiare i meno capaci, che non hanno bisogno di emigrare grazie alle spintarelle sulle quali possono sempre contare.

Infine, senza il merito assistiamo impotenti a una costante perdita di qualità dell'intero sistema della formazione ed a quello che il governatore Ignazio Visco, nel suo libro Investire in conoscenza, definisce «l'impoverimento del capitale umano». È come se un giovane dicesse: ma se il merito non serve per trovare un lavoro e per guadagnare bene, perché dovrei sbattermi nello studio? Spiega Rosina: «Si tratta di un circolo vizioso, che spinge a investire sempre meno nella formazione, il fattore oggi essenziale della crescita e della produttività dell'economia». Ecco perché ci ritroviamo con una quota di laureati nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni pari all'11 per cento contro il 25 per cento della media dei paesi dell'Ocse e il 23 per cento dei 19 paesi dell'Unione europea che sono anche membri dell'Ocse.

Si può fare qualcosa per invertire la tendenza e bloccare la deriva della meritocrazia? E da dove partire? Diciamo subito che non è un governo, anche il più efficiente possibile, che può modificare uno scenario sul quale bisogna combattere in primo luogo una battaglia culturale. Certo, dall'esecutivo di Renzi ci aspettavamo più coraggio nell'affermare il merito all'interno della pubblica amministrazione (a partire dai contratti e dalla parte variabile delle retribuzioni) e nell'imporre il diritto-dovere alla valutazione, premessa per riconoscere e premiare i più capaci, di scuole, università e uffici. Ma i valori del "meritometro" potranno cambiare in modo sostanziale quando tutti saremo convinti che rinunciare all'ombrello della raccomandazione, sfidare il concorrente sulla base delle competenze e non delle conoscenze, distinguere il familismo da sane e utili relazioni, restituire una gerarchia alle doti individuali, sono scelte che convengono. Aprono una società, rendendola più giusta, favoriscono una solida crescita economica, danno luce al futuro. E magari spingono i nostri figli a non lasciare in massa l'Italia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'indagine

Borsisti, solo il 53% riesce a occuparsi e il lavoro stabile rimane un miraggio

«Sul mercato del lavoro i borsisti sono i più penalizzati». È quanto rileva il Profilo dei laureati realizzato da AlmaLaurea. Tra i borsisti la quota di occupati è infatti pari al 53%, 6 punti percentuali in meno rispetto ai non borsisti. Il lavoro stabile riguarda il 21% dei borsisti e il 27% dei non borsisti; un differenziale legato soprattutto alla diversa diffusione dei contratti a tempo indeterminato. Il lavoro non standard (prevalentemente il contratto a tempo determinato) è invece più diffuso tra i borsisti, coinvolgendo 34 occupati su cento (rispetto al 27% dei colleghi non borsisti). «In questo caso - spiega Almalaurea - il differenziale è legato soprattutto alla maggiore diffusione dei contratti a tempo determinato (27% per i borsisti contro il 23%).«In termini retributivi - si legge nell'indagine Almalaurea - il confronto tra borsisti e non borsisti vede ancora una volta questi ultimi in una situazione di maggior vantaggio: i non borsisti guadagnano il 9% in più dei borsisti (1.058 euro mensili netti contro 969)». «Ma ciò che più colpisce - avverte l'indagine - è soprattutto l'elevata quota di borsisti che svolgono un lavoro per il quale la laurea è poco o per nulla efficace: il 30% contro il 22% tra i non borsisti. Ciò può essere legato alle maggiori difficoltà economiche dei borsisti che, ad un anno dal titolo, li hanno portati ad accettare lavori non coerenti con il titolo acquisito, lavori in cui il titolo non è richiesto o non si utilizzano le competenze apprese all'università».

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 60.606
Diffusione 01/2015: 46.180
Lettori III 2014: 746.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

IL MATTINO

Dir. Resp.: Alessandro Barbano

13-APR-2015

da pag. 1

Tiratura 01/2015: 180.969
Diffusione 01/2015: 130.348
Lettori III 2014: 1.205.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Messaggero
Dir. Resp.: Virman Cusenza

13-APR-2015
da pag. 3

Caccia ai fondi per i precari Cassa integrazione, stop abusi

▶Da coprire le eventuali maggiori uscite legate alla stabilizzazione dei contratti

▶Poletti: riusciremo a trovare altre risorse Cambia la Cig: paga di più chi la usa molto

IL MINISTRO DEL LAVORO: A MARZO PROBABILI DATI MIGLIORI SULL'OCCUPAZIONE, ABBIAMO SEGNALI POSITIVI

JOBS ACT

ROMA Via una clausola se ne troverà un'altra. O forse nessuna. Perché non è detto che i soldi non siano sufficienti. Dopo la marcia indietro sulla clausola di salvaguardia inserita nel decreto di riordino dei contratti con un contributo aggiuntivo a carico delle imprese, il governo ostenta assoluta tranquillità. Quella clausola «vale 16 milioni, figuriamoci se non la smontiamo, visto che stiamo studiando un Def dove ne smonteremo una da 16 miliardi per scongiurare l'aumento Iva» afferma il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, ospite di Maria Latella a Sky Tg24. Il quale poi ribadisce: «Le risorse sono largamente abbondanti». Insomma il tutto nasce da un eccesso di prudenza, casomai la norma sulla trasformazione di rapporti da precari in stabili dovesse avere più successo del previsto. Per ora il governo ha messo in conto - e finanziariamente coperto (16 milioni nel 2015, 52 nel 2016, 40 nel 2017, 28 nel 2018)- la conversione di 37.000 rapporti di collaborazione in contratti a tempo indeterminato. La salvaguardia - ricorda ancora Poletti - «viene introdotta quando ci sono previsioni incerte». E serve a fare in modo che le agevolazioni perdurino anche nel caso le domande superassero le previsioni. Se così fosse, in mancanza della clausola, infatti, il governo avrebbe due strade: o varare un nuovo provvedimento di rifinanziamento, oppure chiudere i rubinetti per cui chi arriva dopo rimane a secco. Intanto, si continua a lavorare sugli altri decreti attuativi del Jobs act. Ne mancano ancora quattro, compreso quello che dovrà riformare la cassa integrazione. Su quest'ultimo fronte Poletti ribadisce l'intenzione del governo di mettere la parola fine agli abusi. Sarà introdotto il principio per cui la cassa «sarà pagata di più dalle imprese che la usano di più».

UN MESE PER DECIDERE

Tornando alla clausola di salvaguardia per la conversione dei contratti di collaborazione, dal governo si fa filtrare che c'è tempo per decidere. Il decreto legislativo sul riordino dei contratti nel quale è contenuta la clausola da eliminare, è appena approdato in Parlamento. L'iter prevede 30 giorni di tempo per i necessari pareri e in questo mese si troverà una soluzione. «Prima della definitiva approvazione del provvedimento» la clausola «verrà superata» assicura Poletti.

Nel frattempo dal mercato del lavoro stanno per arrivare nuovi elementi che aiuteranno a capire se davvero serviranno più soldi. I primi dati davvero indicativi si avranno già fra una decina di giorni. Il 23-24 aprile, infatti, saranno resi noti i risultati su assunzioni e cessazioni del mese di marzo (il decreto che introduce il contratto a tutele crescenti è entrato in vigore il 7 marzo) e quindi si potrà iniziare ad avere un quadro un po' più significativo dell'effetto combinato tra decontribuzione introdotta con la legge di Stabilità e novità del Jobs act. Dopo le polemiche sull'eccesso di entusiasmo da parte del governo per i dati del primo bimestre (79.000 nuovi contratti, soprattutto stabilizzazioni di contratti già esistenti per cui l'effetto sulla disoccupazione è stato nullo), la parola d'ordine ora è cautela. Ma non per questo l'ottimismo svanisce. «Ci sono segnali chiari sul mondo del lavoro, con una diminuzione dei contratti a tempo determinato e un aumento di quelli a tempo indeterminato. Aspettiamo i dati ma intanto sta diminuendo la precarietà» dice il ministro dell'Economia, Pier Carlo Padoan, al Tgl. Le opposizioni restano scettiche. E ricordano gli ultimi dati diffusi dall'Istat, in base ai quali si è scoperto che la differenza tra i rapporti di lavoro attivati nel primo bimestre 2015 e lo stesso periodo del 2014, è di soli 13 contratti in più. Poletti però non si scoraggia. «Sono sicuro che a marzo i numeri saranno molti, molti di più di 13 posti. Lo sono già di più» dice convinto.

GLI ALTRI DECRETI

Per l'esercizio delle deleghe del Jobs act il governo ha tempo fino al 10 giugno. Attualmente due decreti sono già in vigore: tutele crescenti, nuovi sussidi per i disoccupati (Naspi). Altri due sono appena approdati in Parlamento: riordino dei contratti, conciliazione tempi di vita e lavoro. Secondo il cronoprogramma del governo entro maggio saranno varati in via preliminare dal Consiglio dei ministri sia il decreto sulla semplificazione delle procedure e degli adempimenti, sia quello che istituisce l'Agenzia per l'attività ispettiva, organismo in cui dovrebbe confluire il personale dell'Inps, dell'Inail e dello stesso ministero del Lavoro (manca ancora l'accordo con i sindacati). Poi a giugno sono previsti i decreti sulle politiche attive e quello che riformerà la cassa integrazione.

Giusy Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 180.969
Diffusione 01/2015: 130.348
Lettori III 2014: 1.205.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Messaggero
Dir. Resp.: Virman Cusenza

13-APR-2015
da pag. 1

Pubblico impiego

Le riforme costano ma fanno risparmiare

Francesco Grillo

Molti dei discorsi che fanno gli esperti di contabilità pubblica partono da una premessa - mai dimostrata, mai messa seriamente in discussione - che le riforme costano. Tale assunto sembra, del resto, accettato anche dal Documento di economia e finanza appena presentato dal governo: una maggiore efficienza dell'amministrazione pubblica (che, pure, per definizione, dovrebbe corrispondere ad un minore spesa dello Stato) costerebbe circa 300 milioni di euro all'anno per i prossimi tre anni secondo la previsione sull'impatto delle riforme sulla finanza pubblica.

Peraltro, il documento - sostengono i più preoccupati - neppure affronta la questione ben più consistente del rinnovo dei contratti nel pubblico impiego che, per molti, è propedeutico per poter far vivere le riforme della Pa e che potrebbe costare ben di più dei 10 miliardi necessari a non far scattare il tanto temuto aumento dell'Iva. Se la premessa sul costo delle riforme fosse vera, ci ritroveremmo, però, ancora una volta nel vicolo cieco dal quale non riusciamo ad uscire da decenni.

Per ricominciare a crescere - lo stesso Def valuta che la riforma della Pa può aggiungere dal mezzo punto al punto intero di Pil nei prossimi anni – abbiamo assolutamente bisogno di trasformare in risorsa quello che è attualmente il peso della burocrazia. Ma per riuscirci dobbiamo spendere soldi e capitale politico che non abbiamo.

Il risultato è che si rischia di continuare ad essere impantanati sul fronte della «madre di tutte le riforme» che il governo italiano ha messo al primo posto della sua agenda. Tocca al ministro Madia risolvere, con pragmatismo e visione, questa contraddizione.

Il paradosso del costo delle riforme è vero, però, a metà. È vero che una riforma drastica della Pa non può prescindere da un cambiamento delle regole di ingaggio tra lo Stato come datore di lavoro e i suoi dipendenti e dirigenti. Sarebbe, tuttavia, un grosso errore interpretare il nuovo contratto come un prezzo – la cui entità è, peraltro, fissata in anticipo sulla base di automatismi predefiniti - da pagare al sindacato per ottenere il consenso ad un cambiamento che serve a tutti. Sarebbe un grosso errore perché significherebbe tradire l'obiettivo finale del cambiamento che è proprio di limitare gli automatismi e legare non solo gli stipendi individuali, ma il costo dell'intera amministrazione al valore che lo Stato riesce a restituire al cittadino contribuente.

Allora a ben vedere la mancata previsione di una cifra fissa da allocare al rinnovo dei contratti pubblici potrebbe essere un bene. Potrebbe essere un bene se ciò significa che il governo rifiuta l'automatismo del rinnovo e si riserva di affrontare i nuovi contratti abbandonando la logica dell'aggiornamento dei costi storici per stabilire che il costo della Pa viene rivisto, ogni anno, sulla base di quali sono i bisogni e cosa le tecnologie offrono per soddisfarli. Sarebbe, invece, un male se continuasse a prevalere il punto di vista degli esperti di contabilità pubblica e ci dovessimo ritrovare, tra qualche mese, con una riforma che non ha, semplicemente, l'ossigeno per vivere.

Vero è che l'amministrazione pubblica dal 2010 è totalmente pietrificata: i contratti sono congelati e gli stipendi non recuperano neppure l'inflazione; le assunzioni sono bloccate e ciò aumenta, praticamente, di un anno, ogni anno, l'età media del personale in servizio; i premi di produttività sono uguali per tutti e, comunque, i fondi che avrebbero dovuto finanziare gli incentivi sono finiti (500 euro lordi medi all'anno nelle amministrazioni locali); ciò, infine, rende sterile qualsiasi esercizio di valutazione, nonostante il fatto che è ormai acquisito che è la valutazione il motore vero di un'organizzazione in grado di sopravvivere adattandosi continuamente al proprio ambiente. Tuttavia, l'agonia della Pa non può più passare per la concessione di pannicelli caldi; va rivisto tutto e una trattativa non dovrebbe neanche cominciare se la logica è quella dell'automatismo.

In effetti, a leggere il piano nazionale di riforma di altri Paesi, sembra che non tutti siano schiacciati dal paradosso che ci intrappola. Non necessariamente la riforma della Pa è vista come un costo nei documenti che Spagna o Inghilterra presentano alla

Il Messaggero
Tasse e pil, aumenta il gettito
Il sorpasso

Tiratura 01/2015: 180.969
Diffusione 01/2015: 130.348
Lettori III 2014: 1.205.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Messaggero

Dir. Resp.: Virman Cusenza

13-APR-2015

da pag. 1

Commissione europea. Del resto, in quei Paesi non è impensabile la ristrutturazione di interi comparti che sono diventati obsoleti o l'allontanamento dei dirigenti che falliscono ripetutamente di ottenere i propri obiettivi; mentre lo è il blocco delle assunzioni che si pratica solo in Italia e che di fatto ha condannato la Pa stessa all'obsolescenza. Nel resto d'Europa non è impossibile ottenere un premio; proprio perché è possibile che chi delude finanzi con la propria tasca un incentivo al collega bravo.

Di certo la riforma troverà il suo banco di prova più difficile e concreto proprio quando dovrà essere attuata nei contratti nuovi. Anzi, quando dovrà prendere corpo attraverso la trasformazione dello stesso processo negoziale dei contratti. Molto più spazio dovrà essere dato a quelli per comparto e per territorio. E anzi, forse bisognerà invertire la logica che fa precedere la contrattazione decentrata - centrata cioè sui bisogni e sulle organizzazioni - dalla definizione di un quadro macroeconomico generale che, di certo, deve definire i vincoli di finanza pubblica, ma non può dettare automatismi che rendano ancora più difficile l'introduzione di quella flessibilità di cui la Pa ha assoluto bisogno.

La logica manageriale e del buon senso deve, tuttavia, passare "sul corpo" di un sindacato vecchio che deve ripensare la propria natura, ma anche – e anche questa è una contraddizione – di una dirigenza che è chiamata a gestire lo stesso cambiamento che la mette in discussione. E tuttavia al cambiamento non abbiamo alternative. Esso è indispensabile per creare una prospettiva per i lavoratori che non sono tutelati. Per i dipendenti pubblici che non si rassegnano al declino. Persino per i sindacati e per i burocrati che non possono immaginare di chiudersi in un castello di privilegi sollevando il ponte levatoio, perché quel castello si sta sgretolando e, tra un anno, sarà esaurito anche l'ossigeno di Mario Draghi.

La questione del costo delle riforme è la contraddizione che ci ha, finora, impedito di investire in innovazione e in futuro. Riuscire a separare la questione della quantità delle risorse da quella di come gestisco quelle che sono disponibili, è essenziale per riuscire là dove si sono inceppate almeno quattro ambiziosi tentativi nati con l'idea di cambiare tutto e finiti con il non cambiare assolutamente nulla.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura 01/2015: 405.857
Diffusione 01/2015: 284.808
Lettori III 2014: 2.540.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica
Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015
da pag. 7

IL MINISTRO DEL LAVORO: TRA UN MESE SI SPRÀ QUANTI SONO I NUOVI POSTI. IL TESORETTO? VADA ALLE FASCE PIÙ DEBOLI

Poletti: "I contratti stabili sono aumentati"

LA RETROMARCIA

La clausola di salvaguardia sul bonus alle imprese è una mia idea, ma sarà cancellata

ROMA. Meno cassa integrazione e più posti di lavoro a tempo indeterminato. Dati importanti secondo il ministro del Lavoro Giuliano Poletti, che mettono in risalto quanto «il trend dell'occupazione stia migliorando».

Poletti, su Sky Tg24, torna sui dati nei primi due mesi dell'anno anche se a ben guardare i risultati non sono poi così positivi come sembrerebbero. A chi gli fa notare, ad esempio, che i posti in più non spostano poi molto nella dinamica occupazionale del Paese, e quindi che in sostanza non c'è crescita, il responsabile del Welfare risponde così: «È materialmente impossibile sapere esattamente quale sia l'andamento reale se non, appunto, citando un dato qualitativo». In sostanza nel complesso «si riducono i contratti di collaborazione oltre a quelli a termine, mentre aumentano i posti a tempo indeterminato. E questo è un dato uniforme».

Su questi 79mila contratti a tempo indeterminato segnalati dal governo nei primi due mesi del 2015, Poletti però glissa e spiega di non essere in grado di dire, in questo momento, se «sono posti nuovi o solo stabilizzazioni di contratti precari. Lo sapremo tra un mese».

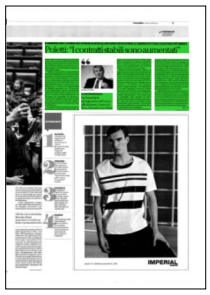
Numeri incontrovertibili, invece, risultano essere quelli relativi alla discesa delle ore di cig negli ultimi mesi: «Io non sento ancora parlare di un tema importante e cioè che si è ridotta la cassa integrazione nei primi due mesi del 2015 e che sono aumentate nel contempo le ore lavorate...». Il ministro, per spiegare questo miglioramento, fa riferimento ad un dato regionale: «A marzo l'osservatorio Lavoro del Veneto ha segnalato un importante aumento dei contratti a tempo indeterminati». Non manca poi un passaggio sulla clausola di salvaguardia che farebbe ricadere sulle aziende i costi del bonus ai contributi previdenziali per i nuovi assunti: «Non ci sarà e la responsabilità è la mia quando esce un documento dal ministero».

Sul tavolo spunta inoltre il caso del *tesoretto* e della sua destinazione. Secondo Poletti «il nostro Paese ha bisogno di un intervento sul versante sociale. Poi gli strumenti possono essere diversi e ne discuteremo nelle sedi opportune». L'utilizzo del bonus da 1,6 miliardi individuato con il Def in ogni caso ha scatenato delle polemiche. E c'è chi accusa il governo di usare il bonus in chiave elettorale per le Regionali. Pronta la replica del ministro del Lavoro: «Non credo che abbia alcun fondamento questa obiezione visto che se ragioniamo di situazioni di indigenza queste non sono riferibili a una Regione piuttosto che ad un'altra».

L'altro fronte su cui vuole lavorare Poletti è l'età di pensionamento: «La legge Fornero è stata costruita in un momento in cui la situazione era drammatica. Oggi non siamo in quella situazione e dobbiamo valutare elementi di flessibilizzazione in uscita dal mercato del lavoro anche per favorire l'entrata dei giovani».

(lu. ci.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 34

Le imprese cercano giovani talenti ma poi li soffocano

SOLTANTO LA MINORANZA DELLE AZIENDE RIESCE A VALORIZZARE LE PERSONE CON MAGGIORI CAPACITÀ: UN LIMITE RICONOSCIUTO DAGLI STESSI DIRIGENTI COME RIVELA UNA RECENTE INDAGINE DI MANAGERITALIA

Filippo Santelli

Cercano ragazzi propositivi e curiosi. Capaci di pensare «out of the box», fuori dagli schemi. Solo che poi, una volta assunti, impongono loro la solita routine di lavoro. Strutture e processi in cui essere intraprendenti serve a poco. O peggio è dannoso. Ecco il paradosso di cui sono prigioniere molte aziende, italiane in particolare. Anche loro, nella guerra globale per le competenze, si attrezzano per assumere i giovani migliori. Ma solo una minoranza riesce a valorizzarli davvero. Un limite che sono gli stessi dirigenti a riconoscere, come rivela una recente indagine sul talento condotta da Manageritalia. Oltre sei capi d'industria su dieci dicono che nelle loro imprese i ragazzi di belle speranze vengono molto o abbastanza «schiacciati», limitati o del tutto ingabbiati. «La sensibilità delle nostre imprese per la gestione del talento cresce, ma rispetto alle grandi multinazionali resta tanta strada da fare», conferma Massimo Posarelli, 44 anni, associate principal di Mercer, società specializzata nella consulenza sulle risorse umane. «È necessario che i vertici si impegnino di più e in prima persona nello sviluppo delle persone».

Il talento, infatti, resta risorsa scarsa, da non sprecare. Anche oggi che, con la disoccupazione a livelli record, l'offerta di competenze non manca. Perché a rendere un giovane brillante non è tanto ciò che conosce, quanto la flessibilità mentale (molto importante per l'88% dei manager intervistati), la visione di insieme e la proattività (citate dal 66% dei dirigenti), la passione (64%) e la capacità di affrontare il cambiamento (ancora 64%). Qualità soft, come vengono definite, su cui l'accademica italiana, con il suo insegnamento classico, lavorare molto poco: «C'è una distanza tra la domanda delle imprese e le competenze dei ragazzi», spiega Silvia Petocchi, 54 anni, al vertice dalla Scuola di alta formazione per il management. Un istituto che ogni anno forma con il suo Mba circa 35 neolaureati, a stretto contatto con aziende come Fca, Pirelli o Boston Consulting. «A fare la differenza sono le caratteristiche che permettono di stare in azienda in modo efficace, come la capacità di organizzarsi o lavorare in gruppo, ma anche curiosità e apertura mentale».

Caratteristiche rare. Per questo molte imprese cercano di reclutare i talenti il prima possibile, coltivando una relazione sempre più stretta con il mondo della formazione: «Ogni anno attiviamo diversi stage con le università, per la maggior parte laureandi in ingegneria gestionale o economia», racconta la 47enne Maria Cristina Mercatelli, responsabile Hr dell'azienda di gestione documenti Idm, da poco acquisita dal gigante giapponese Canon. «Il 98% di loro viene confermato a tempo indeterminato, e siamo poi noi a formarli sulle competenze tecniche specifiche». Ma la sfida nella gestione dei talenti non finisce qui, al contrario. La parte più difficile per le imprese è assicurarsi che una volta inseriti nella struttura, il loro potenziale sia valorizzato a pieno: «I talenti sono minacce od opportunità, dipende da come si gestiscono», dice Mario Mantovani, vicepresidente di Manageritalia. «Bisogna lasciare che rompano gli schemi precostituiti e farli operare in un ambiente che ammetta l'errore».

Non sempre facile da tollerare dai più giovani, in un ambiente gerarchico come quello delle imprese. A volte il *middle management*, quello con cui i neoassunti si interfacciano ogni giorno, non ha le competenze adeguate per svolgere nei loro confronti una attività di coaching, per farli crescere. Il contributo decisivo però, secondo Posarelli, è quello dei vertici aziendali: «Sulla carta tutti gli *executive* riconoscono l'importanza strategica delle risorse umane, spesso però sono condizionati da una visione di breve periodo, che trasmettono a tutta la struttura». Se il clima è questo, anche applicare gli strumenti più avanzati per la valutazione delle performance diventa un esercizio di forma: «Ormai nove aziende su dieci utilizzano metodi di *performance management* - spiega il consulente - ma solo una su venti è soddisfatta».

Anche in Italia la cultura della trasparenza, della comunicazione dei risultati personali e dei relativi *feedback*, sta maturando. E all'interno della funzione Hr aumenta l'importanza del Talent manager, quasi un braccio destro del capo del personale. «Ma il vero ostacolo da affrontare - sostiene Posarelli - è la divisione tra la gestione del talento e il cuore del business». La responsabilità sulle persone andrebbe portata in alto nella piramide aziendale, in modo da superare le divisioni verticali che imprigionano i talenti in una singola funzione. E da offrire loro un'esperienza dell'impresa a 360 gradi, che per un giovane è perfino più importante di una paga da urlo o ricchi benefit modello Google. «Qui a Idm attuiamo una job rotation spinta», racconta Mercatelli. «Chiediamo ai ragazzi di imparare cose diverse, di non rimanere attaccati alle loro competenze».

Un percorso trasversale spesso più facile fare in aziende di medie dimensioni, sostengono alcuni manager, piuttosto che in quelle grandi. Ma che non è da tutti. Qualche volta, secondo la dirigente di Idm, non sono le imprese a imprigionare i ragazzi, ma loro stessi: «Quando non vogliono cambiare, quando si focalizzano su un solo e unico percorso professionale, allora sì che il lavoro può schiacciarli». E che i giovani debbano imparare a gestire e sviluppare meglio il proprio talento, lo pensa anche una formatrice come Silvia Petocchi: «Non devono pretendere troppo dai datori di lavoro: l'azienda fornisce loro degli strumenti per emergere, ma sono loro a doverli usare. Essere attivi, costruirsi delle relazioni e cercare delle sfide da superare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

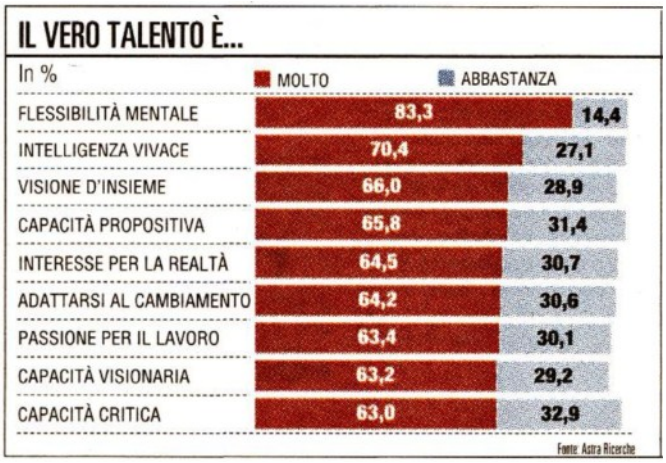
Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

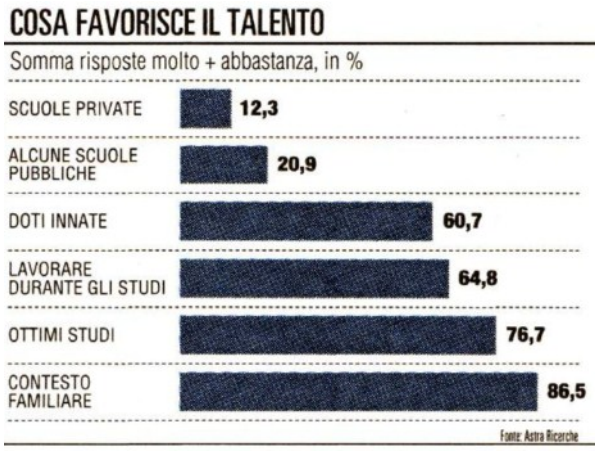
la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 34





Massimo Posarelli (1), associate principal di Mercer, **Maria Cristina Mercatelli** (2), Hr manager Idm, **Mario Mantovani** (3) v.presidente Manageritalia e **Silvia Petocchi** (4), ad di Safm

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 1

Industria 4.0: così l'Europa investirà 1.300 miliardi per riprendersi la manifattura

[L'INCHIESTA]

Industria 4.0, 15 miliardi l'anno per rilanciare la competitività

LA GERMANIA INVESTIRÀ 675 MILIARDI IN 15 ANNI, L'ITALIA 225. UNA COMMISSIONE CON MEF E MISE COORDINERÀ GLI INTERVENTI PER FAVORIRE GLI INVESTIMENTI PRIVATI. LA NUOVA DIGITALIZZAZIONE CAMBIERÀ RADICALMENTE IL MODO DI PRODURRE

Paolo Griseri

Si intitola «Industry 4.0» e circola da qualche tempo riservatamente negli incontri tra analisti, imprenditori, politici. E' un sintetico rapporto firmato da Roland Berger sulla rivoluzione industriale prossima ventura, le sue opportunità, i suoi rischi. Tutto quello che volevate sapere sulla produzione digitalizzata e non avete mai osato chiedere. Soprattutto, tutto quel che potrebbe venire di buono anche per l'Italia.

Un paese storicamente privo di materie prime e condannato alla trasformazione e all'itermediazione. Per questo, ed è forse la prima vera rivoluzione, è nata una task force voluta dal governo e alla quale partecipano Mise e Mef per orientare gli investimenti. Torna la politica industriale in Italia, sparita dalla fine degli anni Sessanta?

L'industria che verrà sarà più connessa e più diffusa. Più software e meno capannoni. Soprattutto «non sarà molto importante possedere l'intero ciclo produttivo ma individuare l'anello di quel ciclo in cui si concentra il valore». Dice così Roberto Crapelli, amministratore delegato di Roland Berger Italia. Lo studio presentato dalla società di consulenza ai governi tedesco, francese e italiano interpreta le tendenze degli ultimi 15 anni per disegnare uno scenario possibile al 2030. Dall'inizio del secolo ad oggi il peso dell'industria nella creazione del valore si è lentamente trasferito alle economie emergenti. Una tendenza che diventa anche più evidente se si confronta la situazione del 1991 con quella del 2011. In vent'anni il valore aggiunto dell'industria manifatturiera, che nel '91 era concentrato per l'80 per cento nelle aree tradizionalmente sviluppate (Europa occidentale, Nordamerica e Giappone), si è lentamente trasferito ai paesi emergenti, che sono passati a rappresentare il 40 per cento del valore aggiunto manifatturiero raddoppiando la percentuale di due decenni prima.

Nei prossimi quindici anni i paesi tradizionalmente sviluppati, e in particolare quelli europei, hanno la possibilità di riprendere una parte del terreno perduto solo se riusciranno a utilizzare la digitalizzazione per dare risposte più rapide alle richieste del mercato. «Non sarà tanto importante essere grandi quanto essere flessibili e veloci nella risposta ai cambiamenti», dice Crapelli. E spiega che per questo «è decisivo per un imprenditore individuare l'anello strategico della catena. Quello che dà più valore aggiunto perché è in grado di modificarsi più in fretta al mutare delle richieste degli altri attori della filiera produttiva». Cambia, in sostanza, la mentalità.

L'irrompere del digitale nei sistemi produttivi spingerà nuovamente verso un sistema di produzione diffuso, delocalizzato e in molti punti carsico, immateriale. Il flusso sparisce, da oggetto diventa dato e torna oggetto a migliaia di chilometri di distanza. Il caso emblematico e un po' simbolico della rivoluzione prossima ventura, è quello delle stampanti 3D e della capacità del sistema di trasferire in un software i vecchi oggetti chiamati prototipi per farli tornare oggetti nel laboratorio dell'anello produttivo a valle. Un sistema che non serve solo a risparmiare costi di produzione e di trasferimento dei materiali ma che consente soprattutto di tagliare i tempi e aumentare la velocità di risposta.

Le potenzialità sono enormi ma gli investimenti necessari non sono indifferenti. Per l'Europa, osserva lo studio di Roland Berger, l'obiettivo è di tornare al 20 per cento di valore aggiunto manifatturiero rispetto al 15 per cento attuale. Per raggiungere lo scopo è necessario investire nel Vecchio Continente 1.300 miliardi di euro nei prossimi 15 anni. Significa mettere sul piatto 90 miliardi di euro all'anno. Di questi la sola Germania conta di spenderne la metà. E a ragion veduta. Berlino non vuole perdere il vantaggio accumulato proprio negli anni della crisi, quando gli altri paesi europei hanno ceduto terreno. In Gran Bretagna e in Francia la quota di valore attribuibile all'industria è scesa dal 15 all'11 per cento nel decennio che va dal 2001 al 2011. In Italia si è passati dal 20 al 16. L'unica a crescere è stata l'industria tedesca che nel 2001 rappresentava il 22 per cento del valore generato e nel 2011 è arrivata al 23. Il governo di Berlino ha istituito una commissione per studiare come

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

13-APR-2015

Dir. Resp.: Ezio Mauro

da pag. 1

investire al meglio i 45 miliardi annui necessari a compiere la nuova rivoluzione produttiva.

Questa volta anche l'Italia ha deciso di coordinare gli interventi di politica industriale. Una mossa che per decenni è stata inutilmente auspicata. L'inerzia dei governi di centrosinistra prima e il liberismo ideologico di quelli di centrodestra poi, hanno impedito che l'auspicio diventasse realtà. La quota italiana per partecipare da protagonista al tavolo di «Industry 4.0» equivale a investimenti per un totale di 15 miliardi all'anno nei prossimi 15 anni. Una cifra cospicua ma non impossibile da trovare, se il governo farà gli interventi necessari per rendere conveniente l'investimento di capitali privati, e da spendere se c'è il chiaro orientamento a garantire nei prossimi decenni un importante vantaggio competitivo.

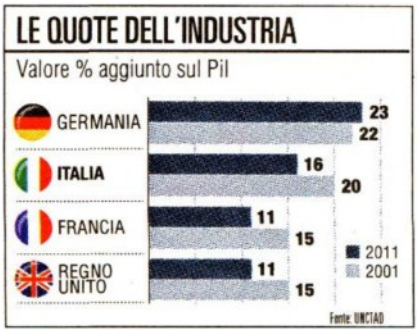
La task force messa in piedi dai ministri Padoan e Guidi, formata da sette esperti, dovrà fornire indicazioni e suggerimenti. Uno dei nodi da sciogliere è quello della convivenza tra industria digitale globale e salvaguardia del made in Italy. Non per una ragione nostalgica ma perché più aumenterà la globalizzazione della produzione, più i prodotti diventeranno impersonali, più il brand territoriale sarà decisivo. «Una delle caratteristiche del Made in Italy - spiega Crapelli - è quella di avere una produzione limitata. E nulla vieta che si crei una filiera 4.0 tra i produttori italiani che funziona esattamente con gli stessi meccanismi delle grandi catene del valore a livello mondiale».

Un secondo nodo da sciogliere è quello della quantità di intervento pubblico che è opportuno introdurre nel monte annuo dei 15 miliardi necessario a far partire la nuova rivoluzione industriale. Gli esempi esteri sono differenti. Negli Stati Uniti nessuno immagina il ricorso a investimenti pubblici e l'attività della task force analoga a quella istituita dal governo italiano, è solo quella di coordinare gli interventi delle aziende private secondo precisi assi strategici. Differente è il caso tedesco dove la collaborazione tra pubblico e privato è una tradizione consolidata anche in campo industriale. L'Italia dovrà scegliere a quale dei due modelli ispirarsi.

Se la scommessa riuscirà, i suoi effetti non saranno solo finanziari. Lo studio di Roland Berger prevede che entro il 2030 con una percentuale del 20 per cento dell'attività industriale sul totale del valore aggiunto del Vecchio Continente, il numero di addetti dell'industria potrà salire dai 25 milioni del 2011 ai 31 della fine del prossimo decennio: sei milioni di posti di lavoro in più. Dopo la rivoluzione delle macchine, alla fine del '700, quella del fordismo, all'inizio del '900, e quella dei robot, a metà del secolo scorso, siamo ora di fronte al salto del digitale. Inaspettatamente, secondo gli analisti, la digitalizzazione dell'industria potrebbe restituire una parte dell'occupazione che l'introduzione dei robot aveva eliminato a partire dalla fine degli anni '70.

Non sarà un ritorno all'industria novecentesca dove produzione e occupazione erano di massa, ma una nuova industrializzazione di qualità. Questa almeno è la scommessa per riuscire a rimanere nell'anello giusto della catena del valore, l'anello immateriale e per questo più flessibile e adattabile. In alternativa il rischio è di cadere nelle parti pesanti di quella catena, dove il valore aggiunto è più basso. Da qui alla fine di questo decennio già si vedrà se l'Italia dell'industria avrà avviato la sua rivoluzione. Alla fine del successivo vedremo se l'avrà anche vinta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



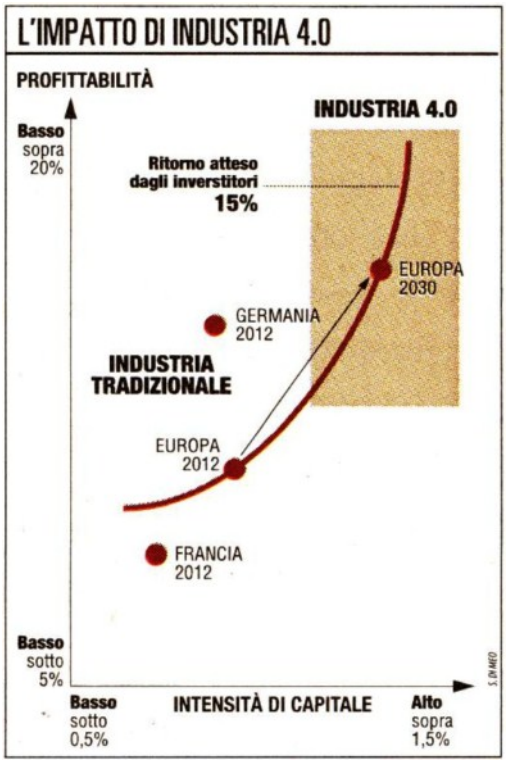
Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

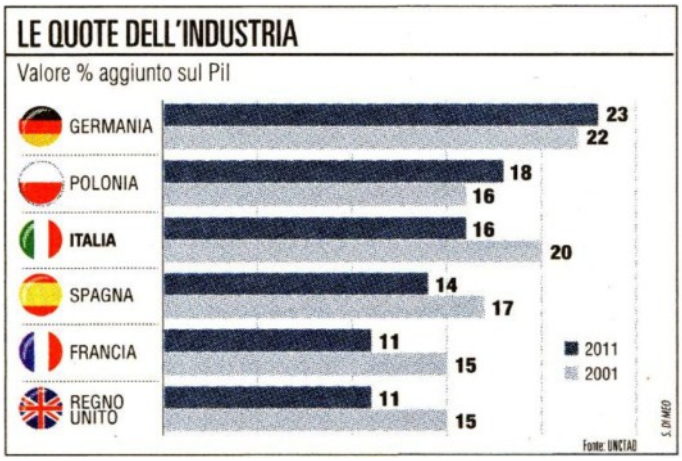
Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 1



L'automazione, come si legge nei grafici, gioca un ruolo fondamentale per la competitività delle imprese e per la loro crescita



Dal grafico si evince soprattutto il gap tuttora esistente fra Italia e Germania, il principale concorrente fra i Paesi esportatori, quando a quote dell'industria manifatturiera sul totale del Pil

1

3

2

I ministri dell'Economia **Pier Carlo Padoan** (1) e dello Sviluppo Economico **Federica Guidi** (2); il capo di Roland Berger per l'Italia **Roberto Crapelli** (3)

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 25

L'alternativa. Niente sgravio e addizionale dell'1,4%

Contratti a termine, oneri senza sconti

L'azienda che sceglie di assumere con un contratto a termine non potrà fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 e dovrà anzi versare, a meno che non si tratti di assunzioni sostitutive o stagionali, il contributo aggiuntivo dell'1,40 per cento.

Se c'è un'esigenza di occupazione duratura, o quantomeno con durata prevedibile di circa due anni, dunque, anche nella piccola azienda è senza dubbio preferibile un'assunzione stabile, posto che – se spetta l'esonero – il costo di un eventuale licenziamento, ove questo fosse dichiarato illegittimo dal giudice, sarebbe ampiamente controbilanciato dal risparmio sui contributi.

Fermo restando l'obbligo di stipulare il contratto a tempo determinato sempre in forma scritta, e dato il limite di durata complessiva di 36 mesi, bisogna ricordare che – salvo diversa disciplina del contratto collettivo - il numero complessivo di contratti a termine stipulabili dal datore non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Invece, per i datori che occupano da zero a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un (solo) contratto di lavoro a termine.

In base a quanto precisato dal ministero del Lavoro, nella circolare 18/2014, per le attività iniziate durante l'anno, la verifica del numero di lavoratori a termine che è possibile assumere va fatta considerando la data di assunzione del primo di questi: così, se un datore volesse assumere 10 lavoratori a tempo indeterminato e 2 a termine, è assolutamente necessario assumere prima quelli a tempo indeterminato, procedendo solo in seguito a formalizzare i due rapporti a termine desiderati.

Il limite massimo non si applica (oltre che in presenza di una diversa disciplina prevista dal contratto di prossimità, si veda la nota 30 del 2 dicembre 2014), in alcune ipotesi, che sono le seguenti:

❶ fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai Ccnl, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
❷ ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, comprese le attività elencate nel Dpr 1525 del 7 ottobre 1963;
❸ specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
❹ lavoratori oltre i 55 anni;
❺ contratti a termine stipulati tra istituti pubblici o enti privati di ricerca per svolgere attività di ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica o coordinamento della stessa;
❻ contratti a termine stipulati da una start-up innovativa;
❼ assunzioni a termine dalla mobilità;
❽ assunzioni di disabili (articolo 11 della legge 68/1999);
❾ acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda: in quest'ultimo caso i rapporti a termine potranno essere prorogati nel rispetto dell'attuale disciplina mentre un eventuale rinnovo dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi.

Al di fuori di queste ipotesi, per ogni lavoratore assunto oltre i limiti consentiti, si applica la sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se viene assunto un solo lavoratore a termine in più, o al 50% della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se ci sono due o più lavoratori assunti in violazione del limite.

In caso di sostituzione di lavoratrici o lavoratori assenti per maternità o paternità, al datore che occupi fino a 19 dipendenti spetta uno sgravio del 50% sui contributi dovuti per il lavoratore a termine.

A.Bos.
J.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 25

Tribunale di Milano. Le norme da seguire

Il recesso è collettivo in più punti vendita

IL PRINCIPIO

Oltre i cinque licenziamenti in negozi di diverse province che non sono unità autonome vale la procedura prevista dalla legge 223/1991

Daniele Colombo

La procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale trova applicazione anche se il datore di lavoro intende effettuare più di cinque licenziamenti per motivi oggettivi in centoventi giorni nell'ambito di più punti vendita che non costituiscono vere e proprie unità produttive autonome. È il principio espresso dal tribunale di Milano (giudice Tarantola) con sentenza del 29 gennaio scorso in merito a più licenziamenti (individuali) per motivi economici effettuati in centoventi giorni nell'ambito di vari punti vendita situati in province diverse.

Il caso è quello di una lavoratrice, che era stata licenziata (individualmente) per motivi oggettivi in seguito alla chiusura definitiva del negozio cui era addetta. Nello stesso periodo (o comunque nell'arco di centoventi giorni) la società aveva intimato numerosi altri licenziamenti individuali per motivi economici a causa della cessazione di diversi punti vendita sparsi nel territorio italiano. Il licenziamento veniva impugnato dalla lavoratrice con ricorso di fronte al giudice del lavoro di Milano, sostenendone l'illegittimità per il mancato espletamento della procedura prevista dalla legge 223/1991. Secondo la ricorrente, infatti, le filiali non potevano essere considerate unità produttive vere e proprie, con la conseguenza che il computo dei cinque licenziamenti doveva essere effettuato considerando l'intero complesso aziendale.

Il tribunale di Milano, all'esito della causa, respingeva il ricorso. Le singole filiali, infatti, secondo tribunale, sono delle vere e proprie unità produttive avendo l'autonomia tecnica e organizzativa di legge. La ricorrente, quindi, proponeva opposizione al tribunale di Milano, che, all'esito della causa, decideva di accoglierlo. Nello specifico, il giudice, accertata la limitata autonomia delle singole filiali, dichiarava che queste non possono essere considerate vere e proprie unità produttive autonome.

Tuttavia, prosegue il giudice, se vengono effettuati diversi licenziamenti su distinti punti vendita, anche collocati in province diverse, questi vanno computati per verificare se l'impresa avrebbe dovuto rispettare la disciplina delle riduzioni del personale dettata dalla legge 223/1991, con la conseguente illegittimità del recesso qualora vengano superati i limiti previsti dalla stessa legge. «La ritenuta impossibilità di riconoscere un'autonoma unità produttiva nel punto vendita» scrive il giudice nella sentenza, «e negli altri punti vendita della società resistente (...) unitamente all'incontestata effettuazione di più di cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni da parte della società, porta a ritenere l'illegittimità del mancato ricorso alla procedura di cui agli articoli 4 e 24 della legge 223/1991 (dovendosi fare riferimento ad un unico complesso aziendale), con conseguente illegittimità del licenziamento». In conclusione, quindi, il fatto che la filiale non abbia autonomia tecnica e organizzativa non preclude l'applicazione della normativa sulla procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale allorché l'azienda intenda effettuare più di cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 25

Jobs act e legge di stabilità. Esonero contributivo triennale e flessibilità in uscita sommano i propri effetti anche nelle realtà minori

Indennizzi ridotti fino a 15 addetti

Risarcimenti da una a sei mensilità per i licenziamenti illegittimi nelle piccole aziende

Alberto Bosco
Josef Tschöll

Reintegrazione nel posto di lavoro esclusa anche per il licenziamento disciplinare ritenuto illegittimo dal giudice, indennizzi al lavoratore dimezzati rispetto a quelli previsti per le grandi imprese, e, in ogni caso, non superiori a sei mensilità di retribuzione. Sono queste le novità arrivate con il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per le «piccole» imprese. O meglio, per le imprese che non superano la soglia dei 15 dipendenti o gli altri requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18 (commi 8 e 9) dello statuto dei lavoratori.

Anche in queste aziende, il nuovo contratto a tutele crescenti in vigore per le assunzioni effettuate dal 7 marzo in poi, si somma con l'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015.

Vediamo, dunque, quali sono le disposizioni da considerare in vista di eventuali nuovi inserimenti di personale o stabilizzazioni nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti.

L'esonero contributivo

Il primo aspetto da considerare è il bonus previsto dalla legge 190/2014 (articolo 1, commi 118 e seguenti): per 36 mesi, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato stipulate entro il 31 dicembre 2015 (esclusi apprendisti e lavoratori domestici), è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, esclusi i premi e i contributi Inail, nel limite di 8.060 euro all'anno.

Anche nelle aziende che hanno fino a 15 dipendenti, bisogna verificare che non ci siano le condizioni di esclusione dal beneficio. L'esonero non spetta infatti nei casi di assunzione di lavoratori:

❶ che nei sei mesi precedenti siano stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;

❷ per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato;

❸ con i quali il datore, considerando anche le società controllate o collegate in base all'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, aveva già in corso un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della legge 190/2014 (ossia dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014).

Sul nuovo beneficio contributivo l'Inps ha fornito le istruzioni operative con la circolare 17 del 29 gennaio 2015, e poi con il messaggio 1144 del 13 febbraio 2015 (che ha istituito il codice di autorizzazione 6Y).

L'istituto ha evidenziato che si tratta di un incentivo all'occupazione, rivolto a tutti i datori privati di ogni settore economico, con unità produttive localizzate in qualsiasi area del territorio. Non solo: la sua applicazione prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa e non richiede che ci sia un incremento dell'organico.

L'esonero spetta anche in caso di conversione di un contratto a tempo determinato e per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Il cumulo con altri incentivi

Lo sgravio previsto dalla legge di stabilità 2015 non si può abbinare ad altre agevolazioni di tipo contributivo, ma è cumulabile con gli altri incentivi alle assunzioni di natura economica, come i bonus per inserire in azienda lavoratori disabili (articolo 13 della legge 68/1999), giovani genitori (Dm 19 novembre 2010), beneficiari dell'Aspi e iscritti alla Garanzia giovani.

Infine, i datori che fanno nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono fruire dell'esonero contributivo della legge di stabilità 2015, abbinandolo all'incentivo economico previsto dall'articolo 8, comma 4, della legge 223/1991.

Reintegra in casi limite

Se fino a oggi, nel caso delle Pmi (non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 della legge 300/1970), il licenziamento dei dipendenti era regolato dalla legge 604/1966, in seguito al Dlgs 23/2015, per i nuovi assunti a partire dal 7 marzo scorso, e per i contratti a termine e di apprendistato convertiti a tempo indeterminato dalla stessa data, in caso di licenziamento ingiustificato si applicano norme diverse.

In pratica, se il giudice dichiara la illegittimità del licenziamento, si avranno le seguenti conseguenze a seconda che il dipendente sia stato assunto:

- fino al 6 marzo 2015: riassunzione o, a scelta del datore, risarcimento del danno con una somma stabilita dal giudice tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- dal 7 marzo 2015: 2 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per i primi due anni di occupazione, aumentati di una mensilità per ogni altro anno di servizio, fino a un massimo di sei mensilità.

In pratica, la reintegrazione nel posto spetta solo se si tratta di licenziamento discriminatorio, nullo perché contrario a una norma di legge o non intimato per iscritto (si veda l'articolo a fianco).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 25

FOCUS

Conciliazione più conveniente

Vale anche per le piccole aziende la procedura di conciliazione facoltativa prevista per i licenziamenti, nell'ambito del nuovo contratto a tutele crescenti. L'articolo 6 del Dlgs 23/2015 prevede che, nel caso di licenziamento dei lavoratori soggetti al nuovo regime, per evitare il contenzioso, entro 60 giorni dalla data della risoluzione del rapporto (cioè entro lo stesso termine concesso al lavoratore per l'impugnazione), il datore può offrire in una sede protetta – se lo ritiene opportuno - un assegno circolare con un importo "netto", che non costituisce cioè reddito imponibile ai fini Irpef e contributivi. Per i datori di maggiori dimensioni questo importo è di una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità. Importi dimezzati, invece, per le imprese che non raggiungono 15 dipendenti: in pratica, la somma da versare è pari a una mensilità della retribuzione utile per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, aumentata di ½ mensilità per ogni altro anno di anzianità aziendale, con un massimo (dopo 12 anni) di 6 mensilità. Se il lavoratore accetta l'assegno, il rapporto si estingue alla data del licenziamento e si ha la rinuncia all'impugnazione, anche se è stata già proposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Che cosa cambia per i «piccoli»

Le sanzioni previste in caso di licenziamento illegittimo per il datore che ha fino a 15 dipendenti in base alla data di assunzione del lavoratore

FINO AL 6 MARZO 2015	DAL 7 MARZO 2015
Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o disciplinare	**Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o discplinare**
Riassunzione o indennità da 2,5 a 6 mensilità (tenendo conto di numero dei dipendenti, dimensioni aziendali, anzianità di servizio, comportamento delle parti)	Indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di sei mensilità
Licenziamento orale, discriminatorio nullo	**Illegittimità del licenziamento per inidoneità fisica o psichica, licenziamento orale, discriminatorio o nullo**
Reintegrazione nel posto di lavoro, oltre all'indennità risarcitoria non inferiore a cinque mensilità e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, più eventuale indennità sostitutiva	Reintegra nel posto di lavoro, più indennità non inferiore a 5 mensilità e versamento dei contributi. In alternativa alla reintegra, a richiesta del lavoratore, può esserci la risoluzione del rapporto, più una indennità di 15 mensilità

Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere

13-APR-2015
da pag. 9

LE OFFERTE

Dal retail al digitale le grandi aziende aprono le porte ai giovani talenti

Accanto al tempo determinato debuttano le tutele crescenti introdotte dal Jobs act

PER LE AZIENDE @

SCRIVETE AL «SOLE» UN'EMAIL PER SEGNALARE LE OFFERTE DI LAVORO

Le imprese che vogliono segnalare le offerte di lavoro e i posti disponibili possono inviare una e-mail all'indirizzo: *lavoroecarriere@ilsole24ore.com*

Andrea Curiat

Circa 6mila posizioni aperte nel corso del 2015 presso 12 grandi aziende attive in Italia. Dal sondaggio condotto dal Sole 24 Ore emergono segnali positivi per le assunzioni, con opportunità che si aprono in settori diversi. Di fronte a tassi di disoccupazione stellari (oltre il 12% quello generale e oltre il 42% quello dei giovani), le novità portate dal Jobs act con il contratto a tutele crescenti e l'agevolazione sul costo del lavoro della legge di Stabilità 2015 (esonero contributivo triennale per le assunzioni 2015 entro un limite annuo di 8.060 euro) sembrano aver inciso, almeno in parte, sull'intenzione delle aziende ad allargare il proprio staff.

Professioni digitali

Nel dettaglio, Accenture ha anticipato in anteprima al Sole 24 Ore un piano di assunzioni da diverse centinaia di unità per neolaureati, laureati e senior. Il numero esatto verrà meglio definito nel corso dei prossimi mesi, ma in ogni caso le professioni ricercate sono decisamente innovative: si va dai *digital consultant* con competenze in ambito ecommerce, agli esperti di cloud e sicurezza informatica, sino ai *data scientist* specializzati in gestione ed elaborazione di dati.

Le opportunità per gli ingegneri sono numerose anche in realtà specializzate come STMicroelectronics, che conta di inserire un centinaio di persone nell'anno, o Siemens Italia, che gestisce al momento 75 posizioni riservate prevalentemente a specializzati in meccanica, elettrotecnica, automazione, informatica e gestionale. Capgemini ha in programma un totale di 500 assunzioni; molte saranno indirizzate a raddoppiare l'organico della nuova unità dedicata all'Internet of Things e composta attualmente da oltre 200 esperti.

Energia e retail

Decisamente tecnici anche i 300 profili ricercati da Eni in Italia nel 2015: il gruppo cerca ingegneri con specializzazione meccanica, chimica, automazione, navale ed elettronica. Requisito fondamentale è la mobilità internazionale, poiché gli assunti italiani verranno destinati, dopo un periodo iniziale di pochi anni, alle attività in Africa, Medio Oriente e Asia.

In ambito retail spiccano le ricerche di Esselunga che ha annunciato nei giorni scorsi un piano per assumere 2.500 persone nel prossimo biennio, che andranno ad aggiungersi alle 1.900 già contrattualizzate in questi ultime cinque anni; quelle di Decathlon Italia con 100 posizioni aperte per gli store sull'intero territorio nazionale e de La Rinascente, che ha in programma 40 inserimenti tra stage e altri tipi di contratto (per allievi capi area, allievi business controller, allievi responsabili visual merchandising, addetti vendita, assistent buyer)

Programmi per i giovani

Molti gruppi offrono poi opportunità specifiche per i giovani in un'ampia gamma di posizioni. È il caso di Kpmg, che conta di inserire 860 giovani fra assunzioni e tirocini formativi. I profili richiesti sono laureati o laureandi in discipline economiche, ingegneristiche e scienze statistiche e attuariali per il settore advisory; in economia per l'ambito della revisione legale; e avvocati e commercialisti junior per l'ambito dei servizi fiscali e legali.

Riservato ai giovani anche il progetto Nestlé needs Youth, programma europeo dedicato agli under 30 che prevede di creare mille posti di lavoro su profili vari in Italia tra il 2014 e il 2016 (di cui 500 ancora da inserire).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5.500 POSTI

500 POSTI
Capgemini
SEDI DI LAVORO: principali città sul territorio nazionale
CONTRATTI: 70% apprendistato, 30% tempo indeterminato
FIGURE CERCATE: laureati in ingegneria, matematica, informatica, economia, scienze economiche e bancarie
DOVE CANDIDARSI:
www.it.capgemini.com/candidati-ora

100 POSTI
Decathlon Italia
SEDI DI LAVORO: punti vendita su tutto il territorio nazionale
CONTRATTI: apprendistato, tempo determinato, tempo indeterminato
FIGURE CERCATE: responsabile di reparto sport, capo logistica, venditore sportivo, store controller
DOVE CANDIDARSI:
decathlon-careers.it

+300 POSTI
Eni
SEDI DI LAVORO: Italia all'inizio e inserimento nel circuito internazionale dopo pochi anni (Africa, Medio Oriente, Asia)
FIGURE CERCATE: laureati in ingegneria meccanica, chimica, navale, elettronica e dell'automazione
DOVE CANDIDARSI:
www.eni.com, sezione «lavora con noi»

2.500 POSTI
Esselunga
SEDI DI LAVORO: principali città sul territorio nazionale
CONTRATTI: varie formule full-time
FIGURE CERCATE: per i negozi responsabili security, cassieri, allievi nei reparti di gastronomia, macelleria, panificazione, pescheria. Per la sede operatori controllo e amministrazione
DOVE CANDIDARSI:
www.esselungajob.it/content/lavoraconnoi/homepage.html

860 POSTI
Kpmg
SEDI DI LAVORO: 26 uffici su tutto il territorio nazionale
CONTRATTO: apprendistato professionalizzante per le figure junior
FIGURE CERCATE: laureati in discipline economiche; laureati o laureandi in economia, ingegneria e scienze statistiche; laureati in discipline giuridiche
DOVE CANDIDARSI:
www.careers.kpmg.it

500 POSTI
Nestlé
SEDI DI LAVORO: Assago (Milano) e altre sedi minori sul territorio
CONTRATTO: tirocini, contratti a tempo determinato e tempo indeterminato
FIGURE CERCATE: profili per tutti i settori di business (produttivo, amministrativo, risorse umane, vendite, marketing, settore finanziario, tecnico e dipartimenti di ricerca e sviluppo)
DOVE CANDIDARSI:
www.nestle.it/carriere

300 POSTI
Prada
SEDI DI LAVORO: sedi del gruppo in Toscana
CONTRATTI: tempo indeterminato
FIGURE CERCATE: addetti qualificati per il settore pelletteria
DOVE CANDIDARSI:
selezione.pelletteria@prada.com

75 POSTI
Siemens Italia
SEDI DI LAVORO: Roma, Milano, Torino, Trento
CONTRATTI: 60 a tempo indeterminato, 15 tra apprendistato, tempo determinato e stage
FIGURE CERCATE: service e sales manager, commissioning, application engineer, solution designer, sviluppatori, product manager, project manager
DOVE CANDIDARSI:
www.siemens.it/career

100 POSTI
StMicroelectronics
SEDI DI LAVORO: Agrate Brianza (Mb), Cornaredo (Mi), Catania
CONTRATTI: tempo indeterminato, altri
PROFILI RICHIESTI: specialisti della progettazione di circuiti ed elettronica, ingegneri di prodotto, ingegneri o diplomati tecnici con esperienza
DOVE CANDIDARSI:
www.st.com, sezione "About-careers"

LE ALTRE SOCIETÀ

Accenture
POSTI: +200
PROFILI: data scientist, digital consultant, It strategy professional *www.professioni.accenture.it*

La Rinascente
POSTI: 40
PROFILI: figure per area vendite e per direzione acquisti *www.rinascente.it/careers/it/posizioni-aperte/*

Granarolo
POSTI: 25
PROFILI: figure per l'area commerciale *www.granarolo.it*

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere

13-APR-2015
da pag. 9

PAROLA CHIAVE

Contratto a tutele crescenti

Dal 7 marzo scorso le aziende che assumono hanno a disposizione il nuovo contratto a tutele crescenti. Una formula che nelle intenzioni del Governo dovrebbe da un lato far ripartire le assunzioni e dall'altro invertire il rapporto tra contratti a termine e contratti a tempo indeterminato.

Ma cosa si intende per tutele crescenti? Le tutele crescenti si riferiscono alla misura del risarcimento economico che spetta al lavoratore in caso di licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice.

La somma che l'azienda dovrà versare al lavoratore sale all'aumentare dell'anzianità.

La legge stabilisce infatti che è pari a due mesi di stipendio per ogni anno, da un minimo di quattro a un massimo di 24 mensilità. Va detto che queste somme si dimezzano nelle piccole aziende sotto i 15 addetti, con un limite "invalicabile" di sei mesi.

Le tutele che non vengono toccate riguardano i licenziamenti dichiarati discriminatori o nulli: in questo caso il lavoratore ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro e a un risarcimento. Così come c'è il ritorno in azienda nel caso in cui si accerti l'insussistenza materiale del fatto contestato.

Al di là delle nuove regole sui licenziamenti, il contratto a tutele crescenti ha una convenienza economica: per ciascun nuovo contratto a tempo indeterminato siglato nel 2015, anche part time, il datore di lavoro potrà non pagare i contributi previdenziali per tre anni fino a raggiungere un plafond annuale di 8.060 euro. Un risparmio di circa un terzo rispetto al costo del lavoro per un contratto a tempo determinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura 01/2015: 269.249
Diffusione 01/2015: 192.394
Lettori III 2014: 1.317.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

LA STAMPA

Dir. Resp.: Mario Calabresi

13-APR-2015

da pag. 7

Confartigianato

«Bene il Jobs act ma da solo non basta»

«Per le piccole imprese non si vedono ancora gli effetti benefici delle nuove norme sul lavoro», commenta il presidente di Confartigianato Giorgio Merletti. «Le misure varate dal Governo saranno anche apprezzabili - aggiunge commentando lo studio sul lavoro - ma non bastano da sole: vanno combinate con un mix di interventi utili a rimettere in moto l'economia. C'è ancora tanto da fare per recuperare competitività, colmando i ritardi che ci mantengono distanti dalla a Ue su fisco, burocrazia, credito, infrastrutture, giustizia, tempi di pagamento. E per le piccole imprese che non hanno modo di eludere l'altissima pressione fiscale occorre partire proprio dalla riduzione delle tasse».

Disoccupati, Italia divisa tra inferno e paradiso

Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere

13-APR-2015
da pag. 11

Viaggio nelle scuole. L'Its Breda

In Lombardia largo ai «meccatronici»

Specialisti in tecnologia, per la fucina della tecnologia. È l'impulso che ha dato vita all'Its Lombardia Meccatronica, il primo istituto tecnico superiore nato e radicato in una delle regioni di traino per l'innovazione Made in Italy.

Due corsi in due sedi parallele, 2mila ore di lezione, un corpo docente selezionato per il 50% da quelle stesse realtà aziendali che ricompaiono tra i 40 soggetti della rete di partenariato.

La Fondazione, nata nel marzo 2014, ha avviato lo scorso autunno il primo biennio della sua (giovanissima) storia. La primissima selezione ha dato il via libera a 46 studenti su oltre 80 candidati, spartiti quasi a metà tra i 24 della sede di Sesto San Giovanni (ospiti dell'Istituto Salesiano Breda) e 21 a Bergamo (con base all'Itis Palocapa). Per il secondo ciclo bisogna aspettare i colloqui 2015, anche se gli organizzatori anticipano i «numeri molto più elevati» che si stanno già intravedendo negli open day.

Ma come si costruiscono, è il caso di dirlo, i futuri «Tecnici superiori per l'automazione e i sistemi meccatronici»? Le ore in aula approfondiscono i moduli teorici, calibrati sull'identità sempre più multitasking dei professionisti di settore: da matematica ad elettrotecnica, dalla meccanica applicata al marketing. Negli stage si prende confidenza con i quattro sbocchi naturali: progettista, manutentore, installatore, figura commerciale.

La Lombardia offre più di un quinto delle oltre 500mila posizioni di lavoro stimate per la meccatronica in Italia, ma non era mai emerso un corso di formazione terziaria – ed extra-accademico - con sede a Milano o nelle 11 province della regione. «Sicuramente il tecnico nella meccatronica è molto richiesto: si è sentita l'esigenza di formare una professionalità immediatamente spendibile, come dimostra l'ampiezza del partenariato. Da Confindustria Bergamo ed Assolombarda all'università di Bergamo, dagli enti di formazione e le scuole alle aziende coinvolte» spiega Monica Poggio, presidente dell'Its e direttore human resources del gruppo Bayer in Italia.

Tra le società, distribuite nella doppia anima milanese-bergamasca dell'Its, spiccano nomi grossi come Abb, Bosch, Fluid-o-tech e Norda. Destinazioni ambite per i tirocini, certo. Ma, prima ancora, ingranaggi decisivi nella formulazione del piano didattico. Lo spiega al Sole 24 Ore Raffaele Crippa, direttore dell'Its e vicepreside dell'Istituto tecnico Breda. «Le varie aziende presenti nel partenariato hanno cercato da subito di inquadrare le mansioni effettivamente richieste. Per questo abbiamo fatto dei seminari dove gli esperti del settore sono saliti in cattedra e hanno definito con i docenti quale competenze strategiche dovessero essere "travasate" nel corso».

Non solo: prima della scelta dello stage, gli studenti partecipano a visite dirette delle aziende. «Questo serve per fare un bagno di realtà, ma a anche a preconfigurarsi: c'è chi si vede in ufficio, chi in fabbrica, chi installatore».

Nelle prossime selezioni, l'unico criterio fisso è il possesso di un diploma quinquennale. Le basi degli istituti tecnici possono fare la differenza, ma niente esclude candidati di tutt'altra provenienza: tra i 46 giovanissimi già in corso ce ne sono alcuni con maturità liceale, "addirittura" dal classico. In fondo, fa notare Poggio, «l'orientamento è di tipo tecnico, ma l'unico parametro di base è il titolo di 5 anni. Per il resto, privilegiamo la passione e le competenze che emergono».

Per informazioni *www.itsbreda.com.*

Alb. Mag.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Borse di studio e stage: caccia a 12mila offerte

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 420.332
Diffusione 01/2015: 321.628
Lettori III 2014: 2.618.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

13-APR-2015

da pag. 12

WELFARE

«Bonus alle fasce deboli» Dagli incapienti ai disoccupati

2,6 per cento Il deficit previsto per il 2015, uno 0,1% in più che consente all'esecutivo di recuperare il tesoretto da 1,6 miliardi

80 euro Il bonus in busta paga è stato l'anno scorso il primo intervento del governo a sostegno dei redditi più bassi

Padoan: destinare il bonus alle fasce più deboli rappresenta «un'ipotesi importante»

ROMA Il «tesoretto» ai più poveri. È questa, secondo il ministro del Lavoro Giuliano Poletti, la destinazione più adeguata per l'1,6 miliardi, emersi dal bilancio di quest'anno. Un'ipotesi definita «probabile» e «importante» anche dal collega del Tesoro, Pier Carlo Padoan. Ma sia nel governo, che tra maggioranza e opposizione, si continua a discutere di quale possa esserne il migliore impiego.

Poletti ieri, intervistato da Maria Latella a *SkyTg24*, spiega che i fondi sono da «destinare alla parte più debole della società: le situazioni di indigenza». «Credo che il nostro Paese — aggiunge — abbia bisogno di un intervento di questo tipo, ma ne discuteremo». Segno che il confronto rimane aperto anche a altre soluzioni. «L'orientamento è che il nostro Paese ha bisogno di un'azione sull'area sociale debole, poi gli strumenti sono diversi», ribadisce Poletti. Che risponde così a chi aveva pensato a un bonus in chiave elettorale: «Non è uno spot per le Regionali, non sarà riferito a situazioni identificabili alle elezioni, non c'è alcun fondamento» di questa ipotesi. Tanto più se l'impiego della somma fosse deciso a settembre nella legge di Stabilità. Venerdì scorso, dopo l'approvazione in Consiglio dei ministri del Def, Renzi aveva parlato di una decisione da prendere nelle «prossime settimane».

Concorda con Poletti sulla destinazione del «bonus» alle «fasce deboli» per intervenire sulle diseguaglianze, il presidente della Camera, Laura Boldrini. Mentre il viceministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, Riccardo Nencini, lancia la sua idea su *Facebook*: «Ci sono pensionati che non arrivano a fine mese. Troppi. Il tesoretto va speso per loro. Una boccata d'aria in attesa di provvedimenti più incisivi. Uno in testa: aumentare il prelievo fiscale sul gioco d'azzardo per destinare gli introiti alle pensioni più basse». Il fermento innescato dal bonus coinvolge anche Filippo Taddei, responsabile economico del Pd, che avanza un'altra idea: mettere le risorse sull'«Asdi», il nuovo assegno di disoccupazione, creato nel *Jobs act*, destinato a chi ha famiglie numerose a carico e lavoratori che non riescono a ricollocarsi.

Proposta diversa da Giovanni Toti (FI): «Investiamolo tutto sulla sicurezza dei cittadini. Sono stato in centro a Genova dove c'è un *suk* fuori controllo. E rimettiamo in modo massiccio i militari nelle strade». Più duro il commento di Renato Brunetta, capogruppo FI alla Camera: «Renzi è spudorato e con il tesoretto vuole comprarsi le elezioni regionali. Dopo la musica cambierà, il premier dovrà affrontare la realtà, che è diversa da quella che racconta, e i conti andranno tutti rifatti, con il rischio di una manovra correttiva tra pochi mesi». Matteo Salvini, leader della Lega Nord, vorrebbe «togliere l'Imu sui terreni agricoli e poi pensare agli esodati». Anche Paolo Ferrero (Rifondazione) chiede al governo di «abolire la legge Fornero», oltre «a tassare le grandi rendite finanziarie e i grandi patrimoni per avere i soldi per un piano sul lavoro». Rocco Buttiglione (Area popolare) osserva: «I poveri non hanno bisogno di sussidi, ma di posti di lavoro. Se vi è un avanzo inaspettato, usiamolo per incentivare l'occupazione ed il lavoro». E il presidente della commissione Lavoro del Senato, Maurizio Sacconi (Ap), taglia corto: «Solo la crescita e l'occupazione potranno consentire maggiore inclusione sociale: estraneo a ciò è il concetto stesso del tesoretto».

Francesco Di Frischia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Economia
GRANDI OPERE
Un decreto per eliminare le procedure d'emergenza
WELFARE
«Bonus alle fasce deboli» Dagli incapienti ai disoccupati

Tiratura 01/2015: 420.332
Diffusione 01/2015: 321.628
Lettori III 2014: 2.618.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

13-APR-2015

da pag. 12

Gli italiani in difficoltà

Rischio di povertà o esclusione sociale ■ Bassa intensità lavorativa

(Anno 2013, per 100 individui con le stesse caratteristiche. Dati in %)

Piemonte	16,8	6,5	Marche	23,3	7
Valle d'Aosta	19,2	9,3	Lazio	26,6	8,5
Lombardia	17,5	5,9	Abruzzo	26,2	8,8
Prov. Aut. Bolzano	12,3	6,1	Molise	44,8	18,4
Prov. Aut. Trento	15,4	3,4	Campania	49	19,2
Veneto	16,1	6,5	Puglia	43,3	15,3
Friuli Venezia Giulia	16,7	6,2	Basilicata	49,2	21,2
Liguria	24,5	9,7	Calabria	44,9	18,5
Emilia Romagna	17,7	5,4	Sicilia	55,3	24,7
Toscana	18,3	8,3	Sardegna	31,7	14
Umbria	23,3	7,6	ITALIA	28,4	11

Font: Istat

Corriere della Sera

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 28

le guide lavoro

Fenomeno flexible benefit l'azienda offre ai dipendenti i servizi "cuciti" su misura

IL SISTEMA APPARE UTILE PER RISPONDERE A NUOVE ESIGENZE. IL DATORE DI LAVORO FISSA UN PLAFOND INDIVIDUALE E FA SCEGLIERE A CIASCUN ADDETTO DI QUALI BENI O AIUTI VOGLIA USUFRUIRE. LE RETI D'IMPRESA DIVENTANO STRUMENTO PER ALLARGARE I BENEFICIARI

Vito de Ceglia

Milano

Crisi economica, riforma Fornero, politiche restrittive sul debito pubblico, tagli lineari alle prestazioni previdenziali e assistenziali, diminuzione del potere di acquisto delle persone hanno messo in discussione nell'ultimo decennio il tradizionale concetto di welfare state in Italia. E' questo che ci raccontano le aziende, è questo il messaggio che arriva dai lavoratori, è questo lo scenario che dipingono gli esperti del settore.

La verità è che da ogni parte si analizzi il problema la convinzione comune è che il sistema di welfare pubblico è ormai in "tilt". Per contro, si registra da parte del mondo del lavoro un crescente bisogno di prestazioni aggiuntive, non solo nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, ma anche e soprattutto in quello dei servizi a favore della famiglia. Per far fronte a questa obiettiva difficoltà, aggravata peraltro nel nostro Paese da una base di contribuenti inferiore alla media europea, la risposta sembra arrivare dalla rinascita del cosiddetto welfare aziendale di secondo livello.

Rinascita, appunto. Perché il concetto di welfare aziendale non è una novità. Anzi, esso vanta una lunga tradizione anche nella storia italiana e affonda le sue radici già all'inizio del novecento quando Adriano Olivetti, pioniere in questo campo, si dimostrò attento al benessere degli operai introducendo all'interno dell'azienda le prime iniziative di tipo mutualistico. In poche parole, cambiano i tempi ma il modello di riferimento resta lo stesso: cioè, un sistema di prestazioni non monetarie che si affianchi in maniera sussidiaria al welfare pubblico.

Rientrano in questa definizione i cosiddetti "flexible benefit", meglio conosciuti con l'etichetta "flex": cioè, piani di remunerazione modulari, integrativi e flessibili erogati dal datore di lavoro attraverso una serie di servizi mirati per incrementare il potere di acquisto dei dipendenti e per rispondere alle loro esigenze personali e familiari. Servizi che, per la loro funzione sussidiaria, non vengono considerati retribuzione e quindi non sono appesantiti da imposizione fiscale e contributiva venendo pertanto incentivati dal legislatore mediante l'abbattimento secco del cosiddetto "cuneo fiscale".

Ma come funziona un piano di flexible benefit? Il meccanismo è semplice: l'azienda che decide di destinare una quota del budget per il welfare dei dipendenti, invece di dare (pochi) benefit uguali per tutti, fissa un plafond individuale e fa scegliere a ciascun lavoratore di quali beni o servizi preferisce usufruire. Perché le esigenze sono molto diverse a seconda dell'età e della posizione. «Il punto è che i programmi di welfare dovrebbero essere introdotti perché i lavoratori italiani ne hanno veramente bisogno», premette Claudio Pinna, responsabile in Italia di Aon Hewitt Consulting e professore a contratto all'Università Bicocca di Milano. Per capirlo, fa notare l'esperto, è sufficiente guardare l'evoluzione dell'indice Gini (l'indice che misura l'equa distribuzione della ricchezza). «Nel corso degli anni notiamo un andamento ben diverso tra i vari Paesi Ue — spiega — . In contesti tipo Polonia e Lituania infatti le differenze si sono ridotte. In Germania e Francia l'indice è rimasto in definitiva inalterato. In Italia e Grecia viceversa, paesi più colpiti dalla crisi, si è riscontrato un incremento dei valori. Nel nostro paese in particolare, in taluni contesti, il reddito annuo medio delle famiglie si è avvicinato pericolosamente alla soglia di povertà». È in questa situazione che sempre più aziende, organizzazioni sindacali e datoriali, enti bilaterali, casse mutue e assicurazioni sviluppano nuovi strumenti di welfare. «Oggi, sono in grande espansione i servizi di conciliazione famiglia-lavoro:

le guide lavoro
Il welfare aziendale si rinnova e cresce

Fenomeno flessibile benefit l'azienda offre ai dipendenti i servizi "cuciti" su misura

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

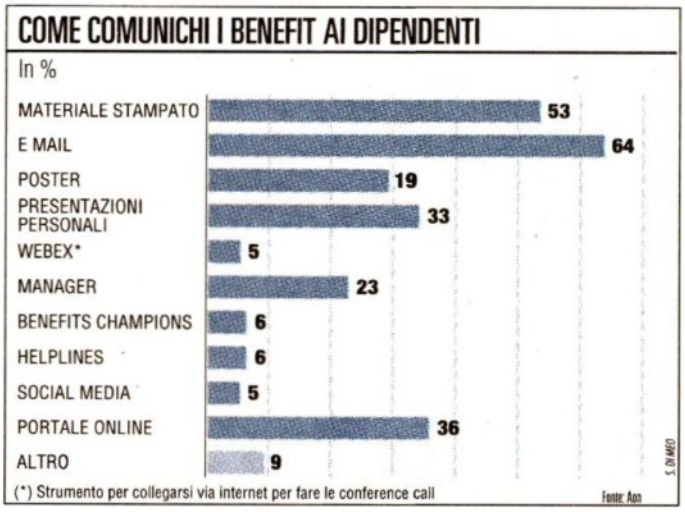
da pag. 28

quelli legati alla maternità e alla genitorialità ma anche all'aiuto nella gestione domestica e degli oneri di cura, fino al supporto alle spese scolastiche e all'istruzione — sottolinea Franca Maino, ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano e direttrice del Laboratorio "Percorsi di secondo welfare" presso il Centro Luigi Einaudi di Torino — Ancora poco diffusi sono invece quelli appartenenti all'area assistenziale, in particolare rivolti a sostenere le famiglie nella cura degli anziani».

Comunque sia, il cambiamento è in atto. Non a caso, aziende e lavoratori guardano con sempre maggiore interesse alle sperimentazioni del cosiddetto "lavoro agile" (smartworking, home working, telelavoro, workshift, coworking). Nuovi modelli di organizzazione del lavoro che consentono un'ampia flessibilità nella scelta del luogo e del mondo in cui si desidera operare. «Così si va incontro alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei collaboratori rendendo le imprese più competitive e, al tempo stesso, aiutando a tutelare l'ambiente attraverso la riduzione degli spostamenti», puntualizza Maino.

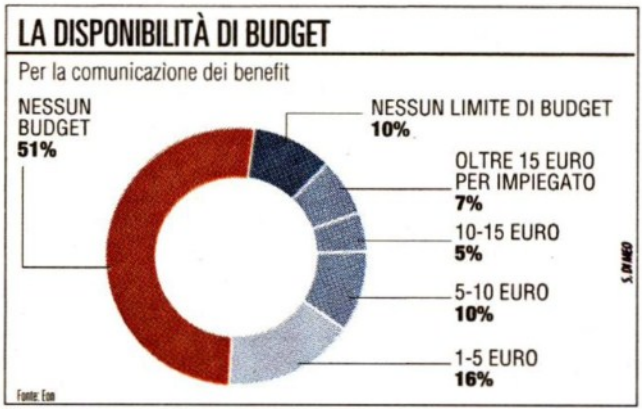
Nell'immediato futuro tutto cambierà, quindi. Perché le esigenze individuali delle persone stanno cambiando. «La nuova frontiera è il welfare on demand o one to one — sottolinea Dino Ruta, professore di Risorse umane alla Bocconi di Milano — In sostanza, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti un portafoglio di benefits variabili a seconda dell'età e della posizione che il lavoratore ricopre. Il passaggio successivo è quello di creare una sorta di meccanismo a punti, che aumentano in base alla produttività del dipendente. Il problema è un altro: questo processo si sviluppa solo con tecnologie abilitanti, ovvero se un'azienda dal punto di vista tecnologico è matura di riflesso cambieranno anche mentalità, abitudini e modi di pensare dei dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



E' la **posta elettronica** il primo vettore attraverso il quale l'azienda porta a conoscenza dei benefits

La maggioranza assoluta delle imprese dichiara di non avere destinato alcun **budget** alla comunicazione dei benefits. In compenso il 10% dichiara di non aver posto limiti a questo tipo di stanziamenti



[IL RAPPORTO]

Il primo obiettivo dei piani è attrarre talenti in azienda

Quali sono le prime tre ragioni che spingono un'impresa ad implementare un piano di welfare aziendale? Secondo un report di Aon Hewitt, la prima è senza dubbio quella di attrarre talenti (39%), la seconda è di seguire il trend del mercato (19%) e la terza è di aumentare la produttività e l'engagement. Solo il 2% delle imprese sviluppa piani flex per contenere i costi. In particolare, per il 2014, i primi 3 obiettivi che le aziende hanno deciso di perseguire sono così suddivisi: il 39% ha risposto di puntare sulla necessità di flessibilizzare le scelte rispetto le esigenze, il 9% di rendere attrattivi i pacchetti benefits o di migliorarlo. A seguire, con il 7%, la necessità di armonizzare i benefit e di migliorare l'engagement. Solo il 4% ha risposto di ridurre i costi e l'assenteismo, e a migliorare l'efficienza.

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 28

Quella del welfare aziendale è **una rinascita**. Tra i suoi pionieri c'è Adriano Olivetti

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 6

Le risorse saranno anticipate da Bei e Fei

«Piano Juncker» pronto a finanziare i primi progetti

Scatto in avanti verso il "Piano Juncker". In attesa della piena operatività del nuovo Fondo europeo per gli investimenti strategici ,il Fei e la Bei sono pronti ad approvare i primi progetti per anticipare le risorse nelle riunioni dei loro Cda fissate per il 20 e 21 aprile. Lunedì prossimo, intanto, la commissione Economia e bilancio dell'Europarlamento voterà il regolamento che istituisce il nuovo Fondo: avrà una dotazione iniziale di 21 miliardi con un effetto leva stimato di 315 miliardi per finanziare Pmi, ma anche progetti per infrastrutture, ricerca, istruzione, energia e ambiente.

Servizi ▸ pagina 6

Piano Juncker, da Bei e Fei via libera ai finanziamenti

Il 20 e 21 aprile i cda decideranno i primi progetti

Focus su imprese e infrastrutture

Con un capitale iniziale di 21 miliardi atteso un effetto leva fino a 315 miliardi

A regime

Il nuovo fondo strategico della Ue sarà pienamente operativo entro settembre

PAGINA A CURA DI
Chiara Bussi

«L'Europa ha bisogno di un colpo di acceleratore: la Commissione Ue le fornisce i cavetti per rimettere in moto la macchina». Ha esordito così a fine novembre il presidente dell'esecutivo Ue Jean-Claude Juncker presentando il pacchetto da 315 miliardi per rilanciare gli investimenti dei Ventotto.

La macchina è oggi ancora in officina, ma a partire dal 20 aprile inizieranno le prove di collaudo, con la fase finale dell'iter di approvazione delle regole del gioco e l'esame dei primi progetti in attesa che diventi operativo il nuovo strumento, il Fondo europeo per gli investimenti strategici, più noto come Efsi, il suo acronimo inglese. Dopo il via libera del Consiglio Ecofin, infatti, lunedì prossimo il regolamento che sancisce la nascita del nuovo fondo, motore del piano Juncker, sarà al vaglio della commissione congiunta Economia e Bilancio dell'Europarlamento. Se tutto procederà secondo la tabella di marcia successivamente partirà il cosiddetto "trilogo", ovvero il negoziato tra il Parlamento europeo, la Commissione e il Consiglio che dovrebbero concludersi entro fine maggio. Poi, dopo il voto finale in plenaria dell'Europarlamento, il Fondo strategico potrà diventare operativo entro l'inizio di settembre.

Sempre il 20 aprile il Fondo europeo per gli investimenti, braccio operativo della Bei, esaminerà i primi progetti di finanziamento per le Pmi innovative, mentre il giorno successivo il cda della Bei passerà al vaglio altri progetti che verranno successivamente finanziati con il piano.

Il Fei sarà infatti il braccio operativo del nuovo fondo per i finanziamenti alle Pmi. La Bei gestirà invece le altre quattro aree di intervento: infrastrutture, istruzione, energia e ambiente. L'Efsi avrà un capitale iniziale di 21 miliardi (16 di garanzie europee e 5 miliardi forniti dalla Bei), ma punta a mobilitare risorse aggiuntive, pubbliche e private. Per incentivare il sostegno dei governi al nuovo strumento è stato previsto che i contributi all'Efsi non verranno conteggiati in termini di deficit e debito pubblico. L'Italia, tramite la Cdp,

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 6

contribuirà per 8 miliardi, la stessa cifra di Francia e Germania, mentre la Spagna ne borserà 1,5. Secondo le stime della Commissione Ue il tesoretto iniziale dovrebbe essere in grado di generare investimenti pari a 15 volte tanto: 315 miliardi in tutto da oggi al 2017, di cui 240 per le infrastrutture e gli altri investimenti e 75 per le Pmi. Questo sarà possibile grazie al cosiddetto "effetto moltiplicatore", dove un euro di denaro pubblico investito è in grado di generare una capacità di finanziamento 3 volte superiore e consente di far partecipare altri investitori moltiplicando l'effetto per cinque.

La task force dedicata al piano Juncker, creata alla riunione del Consiglio Ecofin di Milano lo scorso ottobre, ha già ricevuto circa 2mila progetti dai Paesi Ue per un valore di 1.300 miliardi. L'Italia ne ha presentati 98. Tra questi 31 riguardano l'agenda digitale e 29 il settore dell'energia. La lista verrà utilizzata dalla Commissione Ue e dalla Bei in vista del processo di selezione e la task force ha spiegato che progetti per circa 500 miliardi potranno essere concretizzati nei prossimi tre anni.

Sul funzionamento dell'intero meccanismo restano però alcuni nodi da sciogliere. Il più grande riguarda l'effettiva partecipazione dei privati in grado di poter generare l'effetto moltiplicatore auspicato. Resta poi da chiarire la governance del nuovo fondo e i soggetti coinvolti. Interrogativi ancora aperti ma cruciali per capire se il nuovo pacchetto riuscirà a vincere la sfida, facendo ripartire gli investimenti europei che dall'inizio della crisi hanno perso il 15% del loro valore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE TAPPE

Lunedì 20 aprile
- La commissione congiunta Economia e Bilancio dell'Europarlamento vota sul regolamento che istituisce il Fondo europeo per gli investimenti strategici. Poi inizieranno i negoziati del "trilogo" (Commissione Ue, Parlamento e Consiglio)
- Il cda del Fei esamina i primi finanziamenti per le Pmi europee per anticipare le risorse in attesa dell'operatività del nuovo Fondo, attuando il cosiddetto frontloading

Martedì 21 aprile
- Il cda della Bei esamina i primi progetti di finanziamento nei settori di infrastrutture, istruzione, salute ed energia per anticipare le risorse in attesa della piena operatività del nuovo Fondo

Fine maggio-inizio giugno
- Conclusione dei negoziati del "trilogo" e voto in seduta plenaria dell'Europarlamento

Entro l'inizio di settembre
- Piena operatività dell'Efsi

La dote a disposizione

IL PIANO JUNCKER

315 miliardi

Effetto leva stimato dalla Commissione Ue grazie a un mix di finanziamenti pubblici e privati per attivare gli investimenti nei 28 Paesi europei nel periodo 2015-2017

FONDO EUROPEO PER GLI INVESTIMENTI STRATEGICI (EFSI)

Il capitale iniziale

21 miliardi
di cui

16 miliardi	5 miliardi
Risorse gestite dalla Bei	Risorse gestite dal Fei
Infrastrutture e digitale; Istruzione, ricerca innovazione; Energia; Ambiente	Pmi
in grado di generare finanziamenti per circa	in grado di generare finanziamenti per circa
49 miliardi	12 miliardi
Con un effetto leva moltiplicatore fino a	Con un effetto leva moltiplicatore fino a
240 miliardi	75 miliardi
Investimenti finali auspicati	Investimenti finali auspicati

Gli altri soggetti

BEI
Banca europea per gli investimenti, istituzione finanziaria sovranazionale della Ue con capitale detenuto dai 28 Stati, che finanzia progetti a medio lungo-termine

FEI
Fondo europeo per gli investimenti, braccio operativo della Bei. Fornisce capitale di rischio alle Pmi e offre garanzie alle banche a copertura dei loro prestiti alle piccole e medie imprese

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 3

Tra il 2008 e il 2014 l'imposta personale è aumentata di quasi il 10%, i guadagni dichiarati solo della metà

L'Irpef corre più dei redditi

Pesa l'effetto addizionali cresciute nei Comuni del 62% e del 33% nelle Regioni

L'Irpef "doppia" i redditi dichiarati dagli italiani. Le dichiarazioni presentate nel 2014 certificano una crescita della tassazione - addizionali locali comprese - di quasi il 10%, contro il 5% nominale dei guadagni delle famiglie. In termini relativi, gli incrementi maggiori arrivano dall'addizionale comunale e regionale.

Servizio ▸ pagina 3

L'Irpef «doppia» i redditi degli italiani

In sette anni imposta cresciuta del 9,3% - Nel 2013 in 51 città guadagni più lenti dell'inflazione

Da metà 2014
Il bonus da 80 euro inverte la rotta ma non basta a pareggiare gli aumenti

Le entrate delle famiglie
A Belluno l'incremento maggiore, a Isernia la riduzione più forte

14,3 miliardi

L'extra gettito
L'aumento in valore nominale dell'Irpef tra il 2007 e il 2013

PAGINA A CURA DI
Cristiano Dell'Oste
Gianni Trovati

Negli anni bui della crisi, i redditi degli italiani hanno arrancato parecchio, ma l'Irpef ha mostrato un andamento decisamente più vivace. A serrare la morsa della pressione fiscale sono state soprattutto l'addizionale regionale e quella comunale, ma anche l'imposta statale ha visto aumentare il proprio peso.

Risultato: l'Irpef calcolata sulle dichiarazioni del 2014 – comprese le addizionali – è stata del 9,3% più alta di quella riferita alle dichiarazioni 2008, mentre nello stesso periodo i guadagni dei contribuenti sono aumentati solo del 5 per cento. Se poi si conteggia anche l'inflazione, i rapporti non cambiano, anzi, il quadro diventa ancora peggiore: in termini reali il potere d'acquisto delle famiglie è calato pesantemente (-7,2%), mentre la voce «imposta netta» ha resistito molto meglio (-3,4%). Insomma, la pressione effettiva sui redditi è cresciuta.

Il bilancio è possibile grazie ai dati sui 730 e sugli Unico 2014 (anno d'imposta 2013) diffusi pochi giorni fa dalle Finanze, che permettono di seguire le dinamiche vissute da redditi e tassazione.

L'aumento del gettito

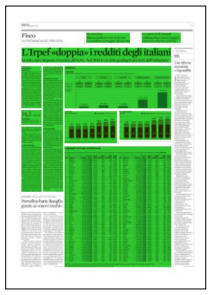
Il numero dei contribuenti l'anno scorso è sceso per la prima volta sotto quota 41 milioni con una flessione dell'1,6% rispetto a sei anni prima. Su questa platea più ridotta, però, il fisco ha caricato 167,8 miliardi di Irpef, invece dei 153,3 miliardi chiesti per il 2007. Un gettito extra di 14,3 miliardi, che per il 70% è finito allo Stato. In termini proporzionali, invece, l'incremento maggiore è nelle addizionali locali: quelle chieste dalle Regioni valgono ora 11,2 miliardi, con un aumento del 33% rispetto a sei anni prima, mentre il balzo di quelle comunali è stato del 62,1% e ha portato l'Irpef dei sindaci a sfiorare i 4,4 miliardi.

Nel caso dell'Irpef regionale, pesa soprattutto l'aumento lineare (e retroattivo) deciso da Mario Monti con la manovra salva-Italia a fine 2011, anche se non mancano i ritocchi all'insù nelle aliquote decise dai Governatori. Fra i Comuni, gli aumenti sono stati diffusi e hanno rappresentato anche uno degli strumenti per compensare almeno in parte i tagli statali: anche conteggiando le fasce di esenzione decise da molte città, l'aliquota effettiva è passata dallo 0,39 allo 0,6 per cento.

La fotografia territoriale

I dati territoriali portano altre conferme ai problemi dell'economia del Paese. Nell'ultimo anno ritratto nelle dichiarazioni, l'aumento più brillante nei redditi medi si è registrato a Belluno (+3,61%), che stacca Verbania, Gorizia, Como e Cremona, mentre all'altro capo della graduatoria figurano Isernia, dove i redditi nominali sono scesi dello 0,78%, Siena, Palermo, Avellino, Caserta e Crotone.

Con l'eccezione della città toscana, quindi, la parte bassa della classifica sembra confermare l'ulteriore allargamento della forbice fra Nord e Sud, e la prova del nove è facile da trovare: in 51 capoluoghi di Provincia i redditi medi non hanno tenuto il passo dell'inflazione annua (1,1%), e in 36 casi (70% del totale) si tratta di città del Centro e



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015
da pag. 3

del Mezzogiorno. In valore assoluto, invece, Milano si conferma la regina dei redditi, e quindi delle imposte medie, ma se si guarda solo alle addizionali rimane imbattibile il primato di Roma.

La pressione fiscale

I dati generali permettono di inquadrare in modo diverso anche il dibattito di questi giorni sul Def. Negli ultimi anni l'Irpef è finita spesso al centro dei progetti e degli annunci di riforma, dall'ipotesi di tre sole aliquote al riordino delle agevolazioni più volte programmato dalle leggi finanziarie – ultima la legge di stabilità per il 2015 – e sempre rinviato.

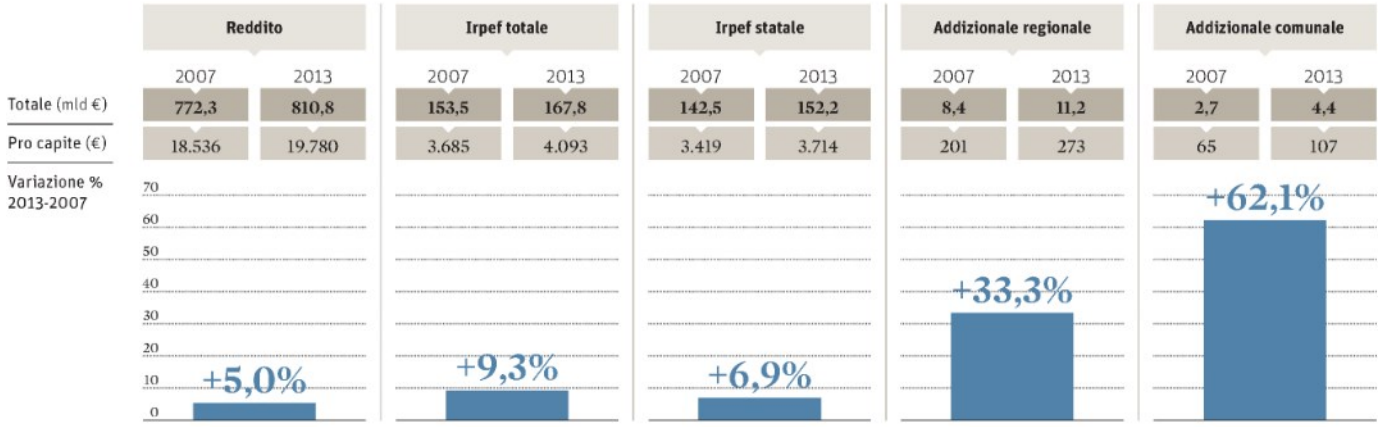
Quello cui si è assistito, invece, è un insieme di piccoli e grandi interventi sulle agevolazioni (dalla detrazione per i figli a carico ai bonus *extra-large* sui lavori in casa) che non hanno impedito però alla pressione fiscale sulle persone fisiche di aumentare di quasi un punto.

Da metà 2014, poi, il protagonista è stato il bonus da 80 euro, che non appare ancora nelle statistiche sulle dichiarazioni ma segna comunque un'inversione di rotta solo parziale: vale infatti 10 miliardi all'anno, mentre i rincari cumulati dall'Irpef ne valevano già 14,3 l'anno scorso. Rincari che, dal 2007 al 2013, hanno portato dal 19,9 al 20,7% l'aliquota effettiva al netto di deduzioni, detrazioni e *no tax area*. E se questa percentuale sembra bassa, va ricordato che con ciò che resta dopo aver versato l'Irpef i cittadini pagano tutte le altre imposte, dall'Iva all'Imu.

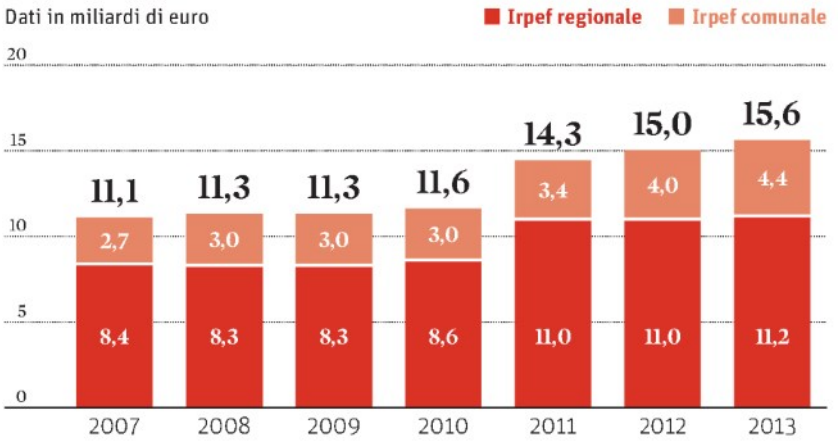
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'andamento

L'EVOLUZIONE
L'andamento dei redditi dichiarati e dell'Irpef dovuta dai contribuenti persone fisiche negli anni d'imposta dal 2007 al 2013

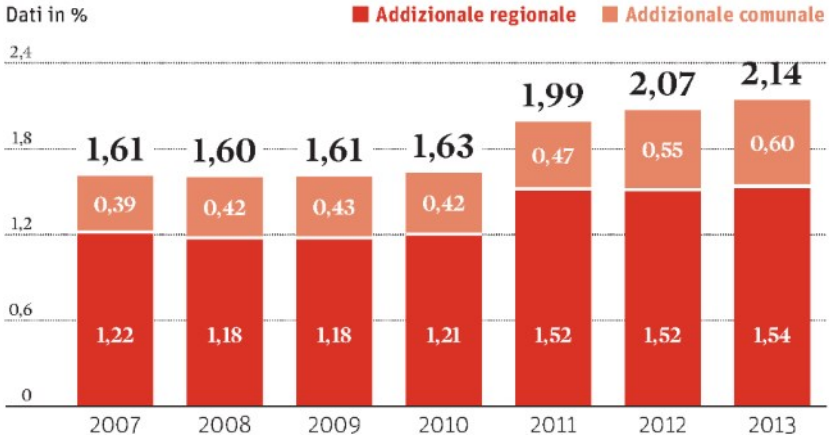


IL GETTITO
Dati in miliardi di euro



Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del lunedì su dati Statistiche fiscali

LE ALIQUOTE MEDIE
Dati in %



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 238.762
Diffusione 01/2015: 180.824
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE

Dir. Resp.: Roberto Napoletano

13-APR-2015

da pag. 3

I capoluoghi in cui l'Irpef è aumentata di più

Il reddito imponibile dichiarato nel 2014 (anno d'imposta 2013) nei Comuni capoluogo con la variazione annua e l'importo di Irpef e addizionali regionale e comunale. **Dati in euro**

Pos.	Comune	Reddito	Var. % annua	Irpef statale	Add. regionale	Add. comunale	Irpef totale
1	Belluno	23.353	3,6	5.052	276	163	5.491
2	Verbania	19.071	2,4	3.665	306	90	4.061
3	Gorizia	19.135	2,2	3.743	212	3	3.958
4	Como	22.782	2,2	5.121	316	65	5.502
5	Cremona	22.710	2,2	4.859	313	169	5.341
6	Vicenza	22.595	2,1	4.924	265	119	5.308
7	Ravenna	20.451	2,1	4.072	320	116	4.508
8	Modena	23.509	2,0	5.152	375	124	5.651
9	Fermo	17.244	2,0	3.090	220	125	3.435
10	Massa	18.069	1,9	3.416	249	110	3.775
11	Prato	18.257	1,9	3.584	254	86	3.924
12	Caltanissetta	17.437	1,9	3.253	275	95	3.623
13	Vercelli	21.313	1,9	4.394	346	154	4.894
14	Oristano	18.779	1,9	3.726	218	70	4.014
15	Bolzano	23.274	1,9	5.200	218	45	5.463
16	Arezzo	20.057	1,8	4.089	283	97	4.469
17	Cagliari	23.143	1,8	5.293	273	151	5.717
18	Lecco	24.025	1,7	5.387	334	91	5.812
19	Alessandria	20.636	1,7	4.180	333	155	4.668
20	Siracusa	18.013	1,7	3.477	288	132	3.897
21	Piacenza	22.574	1,7	4.902	358	110	5.370
22	Venezia	21.811	1,7	4.597	256	142	4.995
23	Rovigo	20.432	1,6	4.101	239	153	4.493
24	Viterbo	19.625	1,6	4.030	321	93	4.444
25	Biella	21.539	1,6	4.588	348	163	5.099
26	Andria	12.373	1,6	1.771	145	60	1.976
27	Rimini	17.996	1,5	3.436	273	45	3.754
28	Reggio Emilia	21.752	1,5	4.582	344	107	5.033
29	Firenze	23.681	1,5	5.407	342	49	5.798
30	Forlì	19.856	1,5	3.860	309	91	4.260
31	Torino	22.268	1,5	4.830	361	162	5.353
32	Trieste	21.488	1,4	4.490	243	162	4.895
33	Ferrara	21.402	1,4	4.512	339	134	4.985
34	Asti	20.135	1,4	3.986	324	116	4.426
35	Lucca	21.401	1,4	4.519	304	118	4.941
36	Aosta	21.832	1,3	4.586	258	61	4.905
37	Pistoia	19.421	1,3	3.732	270	128	4.130
38	Bergamo	26.585	1,3	6.484	379	151	7.014
39	Sassari	19.457	1,3	3.938	226	129	4.293
40	Cuneo	21.473	1,3	4.449	348	131	4.928
41	Trento	23.131	1,3	4.947	272	2	5.221
42	Lodi	24.238	1,3	5.451	339	145	5.935
43	Varese	23.936	1,3	5.504	335	180	6.019
44	Mantova	23.293	1,3	5.204	324	78	5.606
45	Sondrio	22.758	1,2	4.836	313	168	5.317
46	Verona	22.518	1,2	4.926	264	165	5.355
47	Ragusa	15.869	1,2	2.821	249	90	3.160
48	Livorno	20.912	1,2	4.246	295	95	4.636
49	Nuoro	19.212	1,2	3.718	223	92	4.033
50	Udine	23.063	1,2	5.074	262	47	5.383
51	La Spezia	20.566	1,2	4.109	290	106	4.505
52	Latina	18.822	1,2	3.732	305	105	4.142
53	Teramo	18.785	1,2	3.625	305	136	4.066
54	Catania	17.933	1,2	3.493	283	127	3.903
55	Messina	19.476	1,2	3.838	313	144	4.295
56	Savona	21.119	1,1	4.278	300	144	4.722
57	Salerno	21.072	1,1	4.441	402	153	4.996
58	Matera	18.105	1,1	3.383	208	130	3.721
59	Pisa	23.338	1,1	5.248	336	48	5.632
60	Grosseto	19.024	1,0	3.698	265	142	4.105
61	Brindisi	17.819	1,0	3.323	235	126	3.684
62	Catanzaro	19.171	1,0	3.774	360	141	4.275
63	Novara	22.595	0,9	4.825	368	164	5.357
64	Pavia	25.949	0,9	6.262	370	171	6.803
65	Macerata	20.052	0,9	4.032	266	149	4.447
66	Reggio Calabria	18.036	0,9	3.357	337	132	3.826
67	Imperia	19.681	0,9	3.928	274	147	4.349
68	Bologna	24.467	0,8	5.511	392	157	6.060
69	Padova	24.730	0,8	5.808	291	174	6.273
70	Brescia	22.829	0,8	5.062	315	162	5.539
71	Foggia	17.165	0,8	3.146	225	125	3.496
72	Pescara	20.017	0,8	4.187	325	84	4.596
73	Barletta	13.757	0,8	2.194	169	38	2.401
74	Agrigento	18.205	0,8	3.520	290	131	3.941
75	Chieti	19.141	0,8	3.716	312	143	4.171
76	Benevento	18.635	0,8	3.625	349	137	4.111
77	Terni	19.249	0,7	3.741	257	137	4.135
78	Perugia	20.625	0,7	4.298	277	147	4.722
79	Milano	29.804	0,7	7.870	435	194	8.499
80	Roma	24.555	0,7	5.890	407	210	6.507
81	Ancona	21.299	0,7	4.418	286	161	4.865
82	Pordenone	22.434	0,7	4.810	255	46	5.111
83	Treviso	24.638	0,7	5.728	290	141	6.159
84	Genova	21.897	0,7	4.668	316	162	5.146
85	Ascoli Piceno	18.720	0,6	3.568	245	138	3.951
86	Parma	24.330	0,6	5.535	390	181	6.106
87	Potenza	19.895	0,6	4.000	231	147	4.378
88	Vibo Valentia	17.785	0,5	3.332	331	127	3.790
89	Rieti	20.055	0,5	4.001	329	151	4.481
90	Bari	20.086	0,5	4.188	273	135	4.596
91	Trani	15.502	0,5	2.688	196	82	2.966
92	L'Aquila	21.065	0,5	4.396	349	109	4.854
93	Pesaro	19.793	0,4	3.901	261	117	4.279
94	Napoli	19.730	0,4	4.135	369	123	4.627
95	Lecce	20.540	0,4	4.498	282	128	4.908
96	Enna	17.614	0,4	3.286	281	78	3.645
97	Cosenza	18.970	0,3	3.838	356	139	4.333
98	Trapani	16.313	0,3	2.869	255	106	3.230
99	Monza	26.821	0,3	6.505	383	122	7.010
100	Campobasso	19.027	0,3	3.731	362	141	4.234
101	Taranto	18.530	0,3	3.466	247	125	3.838
102	Frosinone	19.834	0,2	4.036	324	148	4.508
103	Crotone	16.186	0,2	2.798	292	108	3.198
104	Caserta	21.819	0,2	4.779	420	164	5.363
105	Avellino	21.039	0,1	4.403	403	99	4.905
106	Palermo	19.387	0,0	3.912	309	141	4.362
107	Siena	24.413	-0,1	5.515	354	172	6.041
108	Isernia	18.100	-0,8	3.516	340	116	3.972

Nota: il dato medio delle imposte (Irpef, addizionale comunale e addizionale regionale) è calcolato sul totale dei contribuenti e non solo sui soggetti con un'imposta netta maggiore di zero
Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del lunedì su dati Statistiche fiscali 2014 (anno d'imposta 2013)

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 420.332
Diffusione 01/2015: 321.628
Lettori III 2014: 2.618.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

13-APR-2015

da pag. 13

IL SONDAGGIO

Il peso (percepito) delle tasse: per 4 italiani su 5 sono salite

di **Nando Pagnoncelli**

Quattro italiani su cinque ritengono che le tasse siano aumentate e solo il 18% che siano rimaste invariate. Uno su cento ritiene che siano diminuite. La percezione di aumento delle tasse prevale tra tutti gli elettorati, in particolare leghisti (97%). E risulta particolarmente avvertita tra le persone meno istruite, gli operai, coloro che hanno un lavoro esecutivo e le casalinghe.

La percezione dell'inasprimento fiscale è da collegare anche all'aspettativa che il governo Renzi operasse una forte riduzione delle tasse: tre italiani su quattro si aspettavano interventi più consistenti, mentre uno su cinque è di parere opposto e ritiene che non fosse possibile fare di più. Le aspettative più elevate si registrano tra gli elettori dei partiti di opposizione, tra i lavoratori autonomi, gli operai e i disoccupati.

a pagina 13

Gli italiani e il giudizio sulle tasse: per quattro su cinque sono salite

Il sondaggio: la priorità? Il 51% favorevole ai risparmi nel pubblico impiego

I numeri (valori in %)

Sondaggio realizzato da Ipsos PA per Corriere della Sera presso un campione casuale nazionale rappresentativo della popolazione italiana maggiorenne secondo genere, età, livello di scolarità, area geografica di residenza, dimensione del comune di residenza. Sono state realizzate 1.002 interviste (su 9.517 contatti), mediante sistema CATI, il 7 e 8 aprile 2015. Il documento informativo completo riguardante il sondaggio sarà inviato ai sensi di legge, per la sua pubblicazione, al sito www.sondaggipoliticoelettorali.it

CdS

Le imposte
Il 73% degli intervistati si aspettava più misure sul fronte della riduzione delle imposte

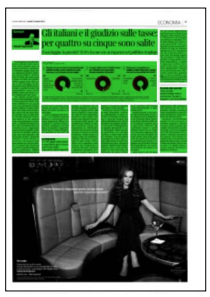
Il costo dei servizi
Uno su due preferirebbe meno pressione fiscale e pagare i servizi pubblici

Scenari

di **Nando Pagnoncelli**

Gli atteggiamenti degli italiani nei confronti delle tasse e della spesa pubblica sono da sempre fortemente ambivalenti: vorrebbero pagare meno tasse e mantenere gratuiti i principali servizi pubblici. Tuttavia, posti di fronte alla scelta secca, la quota di coloro che preferirebbero pagare meno tasse anche a costo di pagare di più i principali servizi pubblici (50%) prevale su quella di coloro che preferirebbero avere servizi pubblici meno cari anche a costo di pagare più tasse (37%).

Non stupisce quindi che, a fronte di una sostanziale stabilità della pressione fiscale registrata dall'Istat nel 2014 (43,5% cioè 0,1% in più rispetto al 2013), quattro italiani su cinque ritengano che le tasse siano aumentate e solo il 18% che siano rimaste invariate. Uno su cento ritiene che siano diminuite. Una decina d'anni fa le due opinioni erano sostanzialmente equivalenti, a conferma del fatto che il fisco, dal conclamarsi della crisi economica in poi, rappresenta sempre di più un aspetto critico nella vita dei cittadini, molti dei quali sono stati chiamati a fare importanti sacrifici e giudicano eccessivo il carico fiscale. La percezione di aumento delle tasse prevale tra tutti gli elettorati, in misura più accentuata



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 01/2015: 420.332
Diffusione 01/2015: 321.628
Lettori III 2014: 2.618.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

13-APR-2015

da pag. 13

tra quelli dei partiti dell'opposizione, in particolare i leghisti (97%). E risulta particolarmente avvertita tra le persone meno istruite, gli operai, coloro che hanno un lavoro esecutivo e le casalinghe.

Come si spiega il notevole divario tra la stabilità registrata dall'Istat e la percezione di aumento largamente diffusa tra i cittadini? La materia fiscale è piuttosto complessa e non tutti hanno la capacità di approfondire il tema, di farsi un'opinione basandosi su dati reali. Ad esempio, la riduzione del 10% dell'Irap riguarda le aziende e non ha un impatto diretto sulla vita dei cittadini; il bonus mensile degli 80 euro indipendentemente da come venga considerato (una riduzione fiscale o un aumento della spesa) e dal considerevole numero di cittadini beneficiari, sembra aver determinato un «dividendo» elettorale alle elezioni europee ma non un «ritorno» in termini di opinione; e infine le tasse e le imposte sulla casa obbligano i cittadini a districarsi in un groviglio di sigle sempre diverse (dietro cui si paventano nuovi aumenti che compensano le eventuali riduzioni, lasciando la sgradevole sensazione di esser presi in giro), talora in situazioni di incertezza riguardo agli importi e alle scadenze.

Proprio per questo il fisco è un tema fortemente «cavalcato» politicamente. Si usano toni forti, nel tentativo di aumentare il consenso facendo leva sull'insoddisfazione dei cittadini rispetto alla propria situazione economica e all'esasperazione riguardo agli sprechi. Ci sono espressioni entrate nel gergo quotidiano, per esempio «mettere le mani nelle tasche dei cittadini», che accentuano l'immagine di un fisco rapace e fanno dimenticare il valore della fiscalità nel paese. Quando il ministro dell'economia Padoa-Schioppa disse provocatoriamente «Le tasse sono una cosa bellissima, un modo civilissimo di contribuire tutti insieme a beni indispensabili» si attirò critiche feroci.

Indubbiamente la percezione dell'inasprimento fiscale è da collegare anche all'aspettativa che il governo Renzi operasse una forte riduzione delle tasse: tre italiani su quattro (73%) si aspettavano interventi più consistenti rispetto a quelli adottati mentre uno su cinque (21%) è di parere opposto e ritiene che non fosse possibile fare di più tenuto conto della situazione dei nostri conti pubblici. Le aspettative più elevate si registrano tra gli elettori dei partiti di opposizione, tra i lavoratori autonomi, gli operati e i disoccupati.

Quali sono le voci di spesa che gli italiani taglierebbero prioritariamente a fronte di una riduzione della pressione fiscale? Volutamente nel sondaggio non abbiamo considerato i costi della politica, per evitare risposte prevedibili. Nella graduatoria prevale nettamente la richiesta di tagli nel pubblico impiego (51%) ed è una risposta che non sorprende affatto, tenuto conto dei giudizi negativi che investono i dipendenti pubblici, in larga misura considerati improduttivi. A seguire le spese per la difesa (31%), quindi sanità (16%), pensioni (15%), infrastrutture e trasporti (11%) e, più staccati, arte e cultura (8%), scuola (6%), ambiente (5%) e ricerca scientifica (4%). Ciascuno ha una sua personale ricetta riguardo ai tagli di spesa e il denominatore comune è rappresentato dalla tendenza a dare priorità alle voci che riguardano «gli altri»: nessuno si sente responsabile di sprechi e pochi accettano di essere penalizzati dai tagli dei servizi.

Insomma, inevitabilmente quando si tocca la spesa si scontenta qualcuno e piovono le accuse, anche in questo caso condite di toni forti («macelleria sociale»). Forse è per questo che il Def (Documento di Economia e Finanza) presentato dal governo non prevede aumenti di tasse e non prevede significativi tagli di spesa. Perché il Paese da sempre vuole la botte piena e la moglie ubriaca e nessuno intende rimetterci in termini di consenso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori II 2014: 397.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

13-APR-2015

da pag. 1

IL DEBITO DELLE IMPRESE CHE FRENA LA CRESCITA

Federico Fubini

Nel marzo del 2014, mentre Matteo Renzi formava il suo governo, l'Italia ha varcato nella distrazione generale una soglia quasi altrettanto importante. Il debito, escluso quello di banche e delle assicurazioni, ha superato quota 300% del prodotto interno lordo. Da allora non si è più fermato e ormai viaggia oltre il 310%, secondo i dati di Haver Economics.

Naturalmente siamo abituati a discutere in ogni dettaglio le dinamiche del debito pubblico, ma l'aspetto più sorprendente di quel passaggio di un anno fa, e della dinamica che da allora prosegue, è altrove. Va cercato negli altri soggetti indebitati, soprattutto le imprese non finanziarie che non possono approfittare direttamente degli interventi della Banca centrale europea, pagano tassi d'interesse molto più alti dello Stato e pesano per quasi la metà delle passività del Paese. Il debito delle famiglie non preoccupa, perché resta stabile e più basso che nel resto d'Europa. E ha senso escludere le banche dal calcolo del debito totale, perché esse prestano al resto dell'economia e contano fra i propri attivi in bilancio il debito di tutti gli altri soggetti. Soprattutto, grazie anche alla pressione dei guardiani di Banca centrale europea e Banca d'Italia, gli istituti di credito da qualche tempo sono stati costretti a ricapitalizzarsi. Per la prima volta da tempo immemorabile il loro debito ha iniziato a ridursi dal 102% all'84% del Pil. Il problema è che in Europa non esiste una vigilanza del genere per le imprese che producono tondini d'acciaio o software. Mentre il debito delle banche è sceso, quello delle altre imprese ha continuato a salire. Era al 112% del Pil all'inizio dell'anno scorso e da allora è aumentato di un altro punto. Poiché in Italia un prestito bancario a cinque anni costa circa il 2% più che in Francia e l'1% più che in Spagna, quel carico sulle spalle delle imprese sta pesando sulla crescita almeno quanto il debito pubblico. È impossibile infatti spiegare l'aumento dell'indebitamento con nuovi investimenti delle imprese in vista della ripresa: i sondaggi di Banca d'Italia mostrano ancora un declino su questo fronte all'inizio del 2015. Le imprese non stanno investendo e il loro margine di profitto, segnala l'Istat, continua a declinare. I dati Haver segnalano una realtà troppo spesso dimenticata: la fragilità finanziaria del settore produttivo resta un'emergenza del Paese. Non è un problema che possa risolvere la Bce, come ha fatto con gli acquisti i titoli di Stato o con la spinta al rafforzamento delle banche. La responsabilità è di imprenditori spesso miopi e di un sistema fiscale che non li incentiva come dovrebbe. Ma se non mette questo problema al centro della sua agenda, l'Italia non avrà mai una ripresa normale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media