Rassegna del 20/04/2015

LAVORO

20/04/2015	**Corriere della Sera**	Voucher più facili per pagare le colf - Voucher fino a 7 mila euro per pagare colf e badanti	*Salvia Lorenzo*	1
20/04/2015	**Corriere della Sera Economia**	Dalle belle lettere al web: chi è la mamma di Internet	*M. T. C.*	4
20/04/2015	**Corriere della Sera Economia**	LinkedIn. Il curriculum è sempre più tecnologico	*Cometto Maria_Teresa*	5
20/04/2015	**Repubblica**	Due buchi nel Jobs act precari senza ammortizzatori e metà assegno agli stagionali	*Conte Valentina*	7
20/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Offerte di lavoro, il recruitment on line per InfoJobs cresce del 35 per cento	*Romiti Maria_Luisa*	8
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	Dal digitale alla Gdo le aziende che assumono - Web, software e social network: imprese a caccia di talenti digitali	*Magnani Alberto*	9
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	Il Piemonte accelera su Garanzia giovani	*Greco Filomena*	11
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	Somministrazione, guida al contratto	*Rota Porta Alessandro*	12
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere**	Sportello stage - Tirocini dalla tv digitale al marketing	*...*	13
20/04/2015	**Stampa Tuttosoldi**	Come cambia la ricerca del posto: oggi ci pensa il sito - I portali alla guerra dei job post Oggi il lavoro si trova nella Rete	*W.p.*	14

WELFARE E PREVIDENZA

20/04/2015	**Corriere della Sera**	Opzione donna, class action per la pensione a 57 anni	*Marro Enrico*	16
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Norme e Tributi**	Contributi in regola senza sanzioni	*Cavallaro Alberto - Formica Pasquale*	17
20/04/2015	**Sole 24 Ore - Norme e Tributi**	La Naspi dà un taglio ai contributi figurativi	*Rota Porta Alessandro*	18

ECONOMIA

20/04/2015	**Corriere della Sera**	L'allarme di Visco alla Banca mondiale «Un miliardo di poveri, è inaccettabile»	*Tamburello Stefania*	20
20/04/2015	**Sole 24 Ore**	In Comune la fattura può attendere - Debiti e Comuni, la mappa dei pagamenti-lumaca	*Uva Valeria*	22
20/04/2015	**Sole 24 Ore**	L'Unione europea cerca canali alternativi per finanziare le Pmi - Pmi, la Ue cerca capitali aggiuntivi	*Bussi Chiara*	25

COMMENTI ED EDITORIALI

20/04/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Privatizzazioni vere non partite di giro - Le privatizzazioni senza i privati	*De Nicola Alessandro*	27
20/04/2015	**Sole 24 Ore**	L'Analisi - I fondi Ue? Bisogna saper chiedere	*Manzocchi Stefano*	28

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

20-APR-2015

da pag. 21

Voucher più facili per pagare le colf

Limite da 5 a 7 mila euro, rischio ricorsi

di **Lorenzo Salvia**

Cambia il limite massimo dei voucher, i buoni per le prestazioni occasionali: da 5 a 7 mila euro. È una delle novità dei decreti legislativi del Jobs act. Con il rischio di ricorsi da parte di colf e badanti per il Tfr. Il governo pensa invece di cancellare l'aumento dei contributi Inps previsto come clausola di salvaguardia sulle coperture.

a pagina 21

JOBS ACT I DECRETI LEGISLATIVI

Voucher fino a 7 mila euro per pagare colf e badanti

La riforma

● La riforma del lavoro chiamata *Jobs act* è partita a dicembre con l'approvazione della legge 183 del 2014 che contiene le deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori, dei servizi al lavoro e delle politiche attive nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di conciliazione vita-lavoro.

● In tutto i decreti legislativi potrebbero arrivare a otto. I primi due sono già in vigore: quello sul contratto a tutele crescenti, cioè il tempo indeterminato ma senza articolo 18, e quello sulla Naspi, cioè la nuova versione dell'assegno di disoccupazione

● Altri due sono passati in Consiglio dei ministri e aspettano il parere delle commissioni parlamentari. Il governo intende chiudere entro giugno

ROMA L'intenzione del governo è di chiudere tutti i provvedimenti entro giugno. Ma sono ancora diverse le tappe che mancano per completare il *Jobs act*, la riforma del lavoro partita a dicembre con l'approvazione della legge delega. In tutto i decreti legislativi potrebbero arrivare ad otto. I primi due sono già in vigore: quello sul nuovo contratto a tutele crescenti, cioè il tempo indeterminato ma senza articolo 18 che beneficia dello sconto sui contributi previsto dalla legge di Stabilità, e quello sulla Naspi, cioè la nuova versione dell'assegno di disoccupazione. Altri due sono passati in Consiglio dei ministri e, dopo uno stop di quasi due mesi per problemi di copertura, aspettano il parere delle commissioni parlamentari: quello che riduce il numero dei contratti precari e quello che corregge alcune regole sulla maternità. Dopo il voto delle Regionali di fine maggio dovrebbero arrivare gli altri: uno sulla cassa integrazione, un altro sulle politiche attive, cioè il collocamento. Altri due decreti legislativi, poi, dovrebbero riguardare l'Agenzia unica ispettiva (che mette insieme Inps, Inail e ministero del Lavoro) e la riscrittura delle norme sui controlli a distanza.

Testi a cura di
Lorenzo Salvia
lorenzosalvia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CORRIERE DELLA SERA
Sono annegati sognando l'Europa

Voucher fino a 7 mila euro per pagare colf e badanti

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

20-APR-2015

da pag. 21

Lavoro domestico

Il rischio dei ricorsi per ottenere Tfr e tredicesima

Il tema principale è quello della fine dei co.co.pro a partire dal 2016, ma nel decreto attuativo sui contratti precari c'è una norma che riguarda le famiglie che hanno in casa una colf, una badante o una baby sitter. Ed è un punto da chiarire perché potrebbe portare ad una serie di ricorsi che complicherebbero la vita di chi, chiedendo una mano in casa, vorrebbe invece semplificarla. La questione riguarda i voucher, i buoni introdotti diversi anni fa per pagare le prestazioni occasionali. Il limite massimo di utilizzo viene portato da 5 mila a 7 mila euro l'anno per ogni lavoratore. Ma sopratutto viene eliminato il tetto massimo di 2 mila euro che può essere pagato dalla famiglia e che invece resta valido sia per gli imprenditori sia per i professionisti. Così una colf o una badante, che pure lavora a tempo pieno o quasi, può essere pagata integralmente con i voucher, scavalcando di fatto il contratto di lavoro del settore. Qual è il rischio? Secondo la Federazione italiana datori di lavoro domestico sarebbe difficile sostenere che un'attività subordinata e continuativa, come quella della colf sia da considerare come prestazione occasionale. E per questo le colf pagate con i voucher potrebbero fare ricorso e rivendicare ferie, tredicesima e Tfr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salvaguardia

Se le coperture non bastano scatta il piano B

Nel decreto sui contratti precari c'è un altro problema da risolvere. E non è un dettaglio perché riguarda le coperture, cioè i soldi necessari per finanziare gli interventi sul lavoro. Nel testo arrivato in Parlamento si prevede come clausola di salvaguardia, cioè come piano B per garantire la tenuta dei conti, un aumento dei contributi Inps a carico delle aziende e dei lavoratori autonomi. La clausola non è automatica, può essere disinnescata trovando un altra copertura. Ma, se alla fine dovesse scattare, rappresenterebbe un paradosso perché quell'aumento dei contributi finanzierebbe un taglio dei contributi, quello sui contratti a tempo indeterminato previsto dalla legge di Stabilità. Per questo, dopo le proteste delle imprese, il governo ha detto che cambierà la norma. L'intenzione è di cancellare l'aumento dei contributi senza sostituirlo con una copertura diversa. E questo perché, sempre secondo il governo, gli effetti del Jobs act sulla finanza pubblica sarebbero stati «sovrastimati». Ma non sarà facile. Dopo l'esame in Consiglio dei ministri e prima della trasmissione alla Camere, il decreto era stato bloccato per quasi due mesi dalla Ragioneria generale dello Stato, che ha di fatto imposto quella clausola di salvaguardia. Cambierà idea stavolta?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

20-APR-2015

da pag. 21

Cassa integrazione

L'utilizzo dei fondi e il principio del bonus-malus

Uno dei decreti in arrivo applicherà alla cassa integrazione la regola del bonus malus, la stessa utilizzata già adesso per la Rc auto, l'assicurazione sulla responsabilità civile di chi guida. In sostanza le imprese che useranno di più la cassa verseranno un contributo maggiore, anche per scoraggiare l'uso disinvolto che è stato fatto in qualche caso di questo strumento di sostegno al reddito per i lavoratori della aziende in difficoltà. Se il principio è stato deciso, sui numeri i tecnici del governo sono ancora al lavoro. L'ipotesi di partenza è che scenda il contributo ordinario, con il quale tutte le aziende finanziano la cassa integrazione: dal 2,2% al 2% del monte salari per le aziende con più di 50 dipendenti, dall'1,9% all'1,7% per quelle con meno di 50 dipendenti. In compenso aumenterebbe il contributo addizionale previsto per chi usa la cassa. In questo caso il calcolo è molto più complesso perché dipende da diverse variabili ma, sempre come ipotesi di partenza, l'aumento sarebbe intorno al 15 per cento. A gennaio 2017, inoltre, dovrebbe finire la cassa integrazione in deroga. Mentre sarà limitata ai soli casi di riconversione industriale la possibilità di fare ricorso alla cassa integrazione a zero ore, in cui i lavoratori che prendono il sussidio non lavorano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Collocamento

Arriva la nuova Agenzia nazionale per l'occupazione

Tra le prossime tappe, e quindi tra i prossimi decreti, c'è la nascita dell'Agenzia nazionale per l'occupazione. I due principi fondamentali sono chiari: il primo è ridare una certo grado di centralità alle politiche attive per il lavoro, oggi frammentate tra esempi virtuosi (tendenzialmente al Nord) e pratiche che di attivo hanno ben poco; il secondo è favorire la collaborazione tra centri pubblici e privati, come già avviene ma solo in alcune Regioni. Sul come tradurre questi due principi in realtà c'è ancora molto da fare. Le Regioni non sono disponibili a cedere le competenze e propongono una ripartizione territoriale della struttura anche per salvaguardare il personale dei centri per l'impiego. C'è poi un'altra agenzia che dovrebbe nascere, quella unica per le attività ispettive, in cui dovrebbe confluire il personale di Inps, Inail e del ministero del Lavoro. Il progetto potrebbe prendere forma con un decreto separato ma la bozza presentata dal governo è stata bocciata dai sindacati. Il nodo più difficile da sciogliere è quello del personale: per la struttura è previsto un organico di circa 6 mila addetti in 19 sedi, in sostituzione di circa 80 direzioni provinciali e interregionali del ministero, con un potenziale esubero di circa 1.700-1.800 lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

CORRIERECONOMIA
Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

20-APR-2015
da pag. 19

Elearnig/2 Quattro milioni di persone hanno imparato a fare video, grafica con il sito della signora californiana acquisito da LinkedIn

Dalle belle lettere al web: chi è la mamma di Internet

Lynda Weinman, un passato da professoressa e il sogno realizzato di diventare una digital-mentore

La chiamano «la mamma di Internet». Ha allevato 4 milioni di professionisti del web. E ora il suo ventennale lavoro è stato premiato con una bella soddisfazione: la sua società Lynda.com è stata comprata per 1,5 miliardi di dollari da LinkedIn.

Lynda Weinman ha 60 anni e un piglio da ragazzina, con quegli occhiali a «occhi di gatto», molto Hollywood Anni Cinquanta, che sono il suo vezzo. Proprio la californiana Hollywood è la sua città natale e anche grazie all'industria del cinema Lynda è diventata una guru tecnologica. Ma la sua vocazione all'inizio non era high-tech. Si era laureata infatti in discipline Umanistiche all'Evergreen state college di Olympia, nello stato di Washington, nel 1976. L'anno dopo aveva aperto due negozi di abbigliamento a Los Angeles, chiusi poi nell'82.

Il suo interesse per i computer è cominciato quando un boyfriend ha portato a casa un Apple II: leggendo il manuale, Lynda ha imparato a farlo funzionare e ha deciso di continuare a studiare in questo campo, da autodidatta.

Così è diventata una dei primissimi esperti di digital media e grafica computerizzata: ha insegnato queste materie dall'89 al '96 all'Art center college of design di Pasadena, in California, dove uno degli allievi era Bruce Heavin, diventato poi suo marito.

Il suo *know how* tecnologico la Weinman l'ha messo a frutto prima lavorando per Dreamquest come creatrice dell'animazione e degli effetti speciali di una serie di film, fra cui: «RoboCop 2» (1990) e «Star Trek V: l'ultima frontiera» (1989). Ma nel '95 ha deciso di mettersi in proprio, fondando insieme al marito Lynda.com a Ojai, sempre in California. L'idea era lanciare una scuola non tradizionale, di «educazione continua», gestendo corsi sullo sviluppo del web e producendo video istruttivi.

Del resto l'insegnamento alternativo è sempre stato nelle corde di Lynda. Quando era una teenager aveva trovato ispirazione nel libro *Summerhill* di A.S. Neill, molto popolare negli Anni Sessanta in America, una sorta di manifesto per un'educazione non autoritaria. «Descriveva un tipo diverso di scuola, con l'offerta di molti corsi interessanti e la possibilità per gli studenti di scegliere quello che volevano, invece di seguire un percorso obbligato», ha spiegato la Weinman. Che all'epoca scelse di abbandonare la scuola superiore pubblica che stava frequentando per andare in un istituto privato, più progressista: per pagarsi la retta, lavorava ad una bancarella di hot dog.

L'ideale di corsi liberi e aperti è diventato realtà con Internet. All'inizio Lynda.com era una risorsa gratuita per gli studenti della scuola a Ojai. Poi nel 2002 ha lanciato i primi corsi online a pagamento, con un abbonamento mensile o annuale.

Adesso la società ha sede in un villaggio californiano sull'oceano, Carpinteria, impiega circa 500 persone a tempo pieno oltre a 140 insegnati pagati con royalties. I suoi corsi online coprono materie come 3D e animazione, audio-foto e video, design web e interattivo.

La filosofia è riassunta da Lynda su LinkedIn: «Le persone motivate a imparare e a continuare a imparare sono quelle che trovano uno scopo e una passione nella loro vita, sono i cittadini che contribuiscono alle loro comunità, sono il tipo di lavoratori che tutti, dai piccoli imprenditori ai top manager, vogliono assumere».

M. T. C

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imprenditrice Lynda Weinman

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

CORRIERECONOMIA

Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

20-APR-2015

da pag. 19

Elearning/1 Dopo la recessione, è cresciuta l'importanza delle connessioni «social-professionali» per trovare un posto di lavoro. Le mosse dei big

LinkedIn Il curriculum è sempre più tecnologico

Ha comprato per 1,5 miliardi Lynda, sito di corsi di formazione online nell'hi-tech. E vuole mappare l'economia globale

Il tasso di aziende Ue che fatica a trovare il personale qualificato è salito dal 35 al 39%

DI MARIA TERESA COMETTO

Troppo spesso i lavoratori disoccupati cercano un impiego in aree geografiche e settori diversi da quelli dove sono davvero disponibili i posti. Questo non incontrarsi della domanda e dell'offerta, si è accentuato dopo l'ultima recessione e negli Stati Uniti spiega circa un terzo del livello della disoccupazione, secondo una recente ricerca di Giorgio Topa, economista della Federal Reserve bank di New York. Anche in Europa il fenomeno esiste: secondo uno studio di Eurofound, agenzia Ue specializzata in ricerca su politiche sociali e del lavoro, nel 2013 il 39% delle aziende intervistate ha avuto difficoltà a reperire personale con la qualifica adeguata; erano il 35% nel 2005. A far incontrare meglio domanda e offerta aiutano i servizi Internet come LinkedIn, che ha appena deciso di aggiungere un'altra funzione al suo social network professionale: l'insegnamento di competenze tecnologiche, utili ad arricchire il curriculum e quindi a trovare più facilmente un lavoro, visto che ormai in tutti i settori è richiesta un'alfabetizzazione tecnologica di base.

LinkedIn ha comprato per 1,5 miliardi di dollari il sito Lynda.com, leader nella formazione professionale high-tech, fondato 20 anni fa da Lynda Weinman (*articolo qui sotto*). La capacità di Lynda.com di certificare la gente che completa i suoi corsi, è un'informazione interessante per i milioni di cacciatori di teste o di responsabili aziendali delle risorse umane che pagano LinkedIn per trovare potenziali candidati da assumere.

Lo scopo

Con questa mossa LinkedIn si è buttata nel mercato dell'elearning, l'educazione online, che è in crescita: vale 107 miliardi di dollari quest'anno, secondo Global industry analysts. I venture capitalist ci credono e nel 2014 hanno investito 747 milioni di dollari in startup americane che offrono corsi e addestramento online. Per LinkedIn è un modo di aumentare il suo appeal rispetto ai numerosi concorrenti e continuare a piacere a Wall Street, dove le sue azioni sono quasi sestuplicate da quando si è quotata, nel 2011. Negli ultimi quattro anni anche il suo fatturato è aumentato a un ritmo molto alto, 325% fino ai 2,2 miliardi di dollari del 2014: oltre la metà viene dai reclutatori che pagano per scovare i talenti di cui hanno bisogno; circa un quarto dalla pubblicità (*marketing solution*) e il 19% dagli individui che pagano per i servizi premium, ad esempio per poter inviare messaggi anche ai membri del network a cui non sono ancora collegati, un'opzione negata a chi partecipa gratis.

Obiettivi

Gli obiettivi dell'amministratore delegato Jeffrey Weiner, in carica dal dicembre 2008, sono ambiziosi: sviluppare «il primo grafico dell'economia globale» — come ha spiegato annunciando l'acquisizione di Lynda.com — cioè «una mappa digitale che identifica le connessioni fra persone, aziende, posti di lavoro, professionalità, enti di formazione ed educazione» e che serve a far confluire «tutte le forme di capitale, intellettuale, finanziario e umano, dove può essere meglio sfruttato».

Le connessioni sono veramente importanti per trovare un impiego corrispondente alle proprie capacità. L'ultima ricerca di SilkRoad fra le aziende americane per capire come assumono il personale, ha rivelato che la fonte principale sono le referenze, le segnalazioni e i pareri ricevuti da chi ha una conoscenza diretta dei candidati: motivano il 22% delle assunzioni. Ma al secondo posto ci sono i siti Internet come LinkedIn, da cui vengono i contatti per il 25% dei colloqui con i candidati per un posto e il 16% delle effettive assunzioni. Il sito più usato dalle aziende del campione della ricerca SilkRoad è Indeed, che è il più grande al mondo per numero di visitatori unici al mese: 150 milioni. È anche quello che appare più efficace: il 29% dei contattati e intervistati attraverso Indeed è stato assunto l'anno scorso. Al secondo posto come fonte di contatti per le aziende Usa è CareerBuilder, che vanta di offrire 1,5 milioni di opportunità di impiego, ma il suo tasso di conversione dalle interviste alle assunzioni è più basso, il 20%. Poi ci sono LinkedIn e Craiglist, ugualmente popolari e ugualmente efficaci con quasi un quarto di assunzioni rispetto ai colloqui con i candidati. E infine Monster, che nel suo database globale ha 40 milioni di curriculum vitae.

I tre più nuovi servizi online sono TweetMyJobs, che per mettere in contatto reclutatori e candidati usa Twitter e Facebook; BranchOut, una applicazione di Facebook; e ZipRecruiter.com, che permette ai datori di lavoro di pubblicare le loro offerte su tutti i siti del settore — compresi Indeed, LinkedIn, Monster e Craigslist — con un solo annuncio e di condividerlo anche sui social network come Facebook e Twitter.

@mtcometto

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

CORRIERECONOMIA
Dir. Resp.: Ferruccio de Bortoli

20-APR-2015
da pag. 19

I numeri di Linkedin

347 milioni i membri

84 milioni in Europa

7 milioni in Italia

Job Linked in

Social network professionale, fondato nel 2002 da Reid Hoffman a Mountain View, California. Operativo dal 5 maggio 2003

6.800 i dipendenti

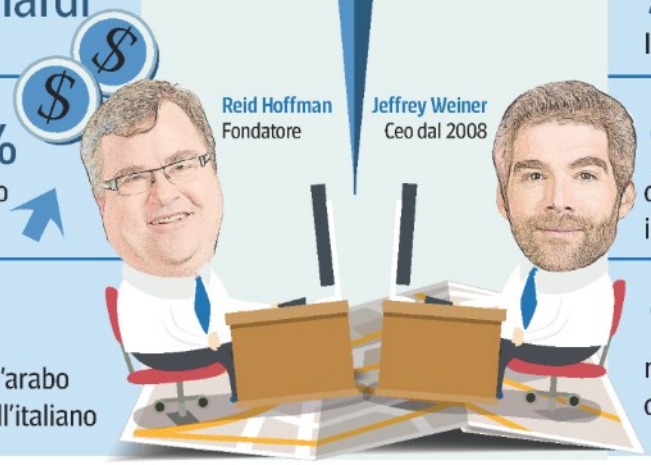
30 gli uffici nel mondo

Così in Borsa

33,20 miliardi I dollari della capitalizzazione in Borsa

2,22 miliardi di dollari il fatturato

+ 325% la crescita del fatturato dal 2011 al 2014



Reid Hoffman Fondatore

Jeffrey Weiner Ceo dal 2008

+484% dal prezzo dell'Ipo, 45 dollari, il 19 maggio 2011

24 le lingue in cui è disponibile, dall'arabo all'inglese, dal cinese all'italiano

+60% negli ultimi 12 mesi, contro +23% dell'indice Nasdaq

Gli altri siti per cercare lavoro

Pparra

Sito	Anno	Sede	Caratteristiche
Dice.com	1990	Urbandale, Iowa	Per la tecnologia
Mediabistro	1993	New York	Per i media
CareerBuilder	1995	Chicago, Illinois	1,5 milioni di offerte
Monster	1999	New York	1 milione di offerte
Indeed.com	2004	Austin, Texas	Il più grande al mondo
TweetMyJobs	2009	Burbank, California	Usa Twitter e Facebook
ZipRecruiter.com	2010	Santa Monica, California	Piattaforma che aggrega
BranchOut	2010	San Francisco	Applicazione di Facebook

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

20-APR-2015
da pag. 12

Due buchi nel Jobs act precari senza ammortizzatori e metà assegno agli stagionali

La riforma. L'indennità per i cocopro che perdono il lavoro doveva essere operativa già a gennaio: non ci sono neppure i moduli della Dis-coll. Beffa per i lavoratori discontinui: la Naspi è dimezzata, e scoppia la protesta

L'Inps: la bozza di circolare attuativa è stata spedita ai ministeri, nessuna risposta

La seconda norma riguarda tutti i "saltuari": compresi insegnanti e vigili del fuoco

I NUMERI

355 mila
STAGIONALI
I lavoratori stagionali, per cui è prevista la Naspi, sono 355 mila. Ma la platea includerà tutti i lavoratori saltuari

300 mila
COCOPRO E COCOCO
L'indennità Dis-Coll è prevista per quanti tra i 300 mila cococo e cocopro con requisiti di legge perderanno il lavoro

7.600
PROTESTA
Sono 7.600 le firme alla petizione on line change.org contro il dimezzamento dell'indennità per i saltuari

VALENTINA CONTE

ROMA. I due buchi neri nel Jobs Act si chiamano Dis-coll e Naspi. Sono i nuovi ammortizzatori sociali e rischiano di travolgere i lavoratori più deboli: i precari. Il primo doveva essere operativo sin da gennaio, in via sperimentale per quest'anno, destinato a cococo e cocopro che perdono il posto (un quarto dei 300 mila con i requisiti di legge, calcola il governo). Ma ad oggi nessuno l'ha visto, non esistono neanche i moduli. La Naspi invece contiene una beffa clamorosa, sin qui sfuggita alle analisi: varrà la metà di Aspi e mini-Aspi (a cui subentrerà dal primo maggio) per i lavoratori discontinui. Se ne sono accorti per primi gli stagionali, ora furiosi con il governo, circa 355 mila in tutta Italia (dato Inps 2013). Ma la norma impatterà su tutti i saltuari. Compresi insegnanti e vigili del fuoco precari, che da qualche giorno hanno chiesto di potersi aggregare al gruppo di protesta degli stagionali nato su facebook (oltre 9 mila iscritti) e alla petizione online su change.org (7.600 firme).

Andiamo con ordine. La Dis-coll, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, sostituisce l'una tantum della Fornero (un flop per i requisiti troppo stringenti), dura al massimo sei mesi per non più di 1.300 euro al mese. Al momento però non esiste. All'Inps fanno notare che il decreto istitutivo è in vigore solo dal 7 marzo (ma la copertura della disoccupazione parte da gennaio) e che la bozza di circolare attuativa è stata spedita ai ministeri competenti, Lavoro e Economia. Risultato? Zero.

La Naspi dimezzata è una palla che rotola. I blog che ne parlano sono pieni di rabbia. La stagione estiva è alle porte, molti lavoratori temono un inverno con la metà dei soldi. Un gruppetto di loro, autocostituito via Internet, e capeggiato da uno stagionale dell'Isola d'Elba, Giovanni Cafagna, due bimbi piccoli, sei mesi di lavoro all'anno, martedì ha incontrato i senatori di Sel e M5S della commissione Lavoro, «gli unici partiti che hanno risposto all'appello» (nel gruppo ci sono lavoratori di Ischia, Cervia, Sorrento, Viareggio). La senatrice Cinquestelle Sara Paglini ha incalzato sul punto il ministro del Lavoro in un question time, ma Poletti si è limitato a dire che il governo proporrà una «gradualità» nell'utilizzo della Naspi per gli stagionali. I sindacati per ora si sono attivati soprattutto a livello locale. Ma questi precari chiedono più attenzione e visibilità, magari sul palco del concertone del primo maggio, il giorno del debutto della Naspi.

Ma come mai pesa per metà? Basta leggere l'articolo 5 del decreto di riordino degli ammortizzatori. La Naspi vale il 50% delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ma per calcolarla «non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione». Dunque se lavoro sei mesi all'anno, dopo non prenderò l'indennità per i sei restanti (come era ed è fino al primo maggio), ma solo per tre. Illuminante il calcolo fatto dalla Uil - Servizio politiche territoriali. Uno stagionale che ha lavorato sei mesi all'anno negli ultimi quattro anni (in totale 24 mesi), oggi prende di Aspi 975 euro per sei mesi, da maggio 975 euro di Naspi per tre mesi. Un altro lavoratore con lo stesso tempo lavorato (24 mesi in 4 anni, ma più continui) ne prende 902 per 12 mesi e ne prenderà 874 sempre per 12 mesi, più o meno lo stesso. Una discriminazione ulteriore. «Una norma ingiusta e sbagliata che il governo farebbe bene a modificare in fretta», commenta Gugliemo Loy, segretario confederale Uil.

© 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

20-APR-2015

da pag. 26

Offerte di lavoro, il recruitment on line per InfoJobs cresce del 35 per cento

OFFERTE DI LAVORO NELL'ICT IN ITALIA

Ripartizione % per regione

LOMBARDIA	36,60	LIGURIA	0,94
LAZIO	23,00	SICILIA	0,62
EMILIA ROMAGNA	10,51	ABRUZZO	0,60
PIEMONTE	8,35	TRENTINO A. ADIGE	0,52
VENETO	8,21	VALLE D'AOSTA	0,30
TOSCANA	4,00	CALABRIA	0,30
CAMPANIA	2,23	SARDEGNA	0,27
PUGLIA	1,18	UMBRIA	0,22
MARCHE	1,00	MOLISE	0,09
FRIULI V. GIULIA	1,00	BASILICATA	0,06

Fonte: InfoJobs

S. DI MEO

Nel grafico, l'offerta di lavoro suddivisa per regioni e in percentuale

IL SETTORE È TRAINATO SOPRATTUTTO DALLE RICHIESTE DI POSIZIONI NEL MONDO DELL'INFORMATICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI DOVE L'ESPERIENZA SUL WEB E SUI SOCIAL NETWORK ACQUISTA UN VALORE IN NEI CURRICULA PROPOSTI

Maria Luisa Romiti

Località

"InfoJobs, da undici anni in Italia, è stato uno dei primi player a entrare nel settore del recruitment online", spiega il General Manager Giuseppe Bruno. "Grazie a un know how evoluto e a un grande gruppo alle spalle che investe in innovazione tecnologica, abbiamo consolidato un punto di forza nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro".

InfoJobs è infatti leader in Italia per numero di offerte di lavoro e di curricula in database nonché di traffico Internet, con il 33 per cento del mercato. Ha contribuito all'evoluzione in senso digitale del settore del recruiting nel nostro Paese dove attualmente, in relazione alle voci rilevate, l'online conta per il 99,8 per cento del mercato (fonte Nielsen Job Dynamix) e dove il mobile sta acquisendo una sempre maggiore importanza.

Spiega ancora Giuseppe Bruno: "Tutto ciò si riflette negli importanti traguardi raggiunti da InfoJobs rispetto al numero dei candidati iscritti - quasi 6 milioni - e delle aziende inserzioniste - oltre 70mila - per un totale, nel primo trimestre 2015, di 38.000 offerte di lavoro attive ogni mese e oltre mille nuove offerte ogni giorno".

InfoJobs è quindi in una posizione "privilegiata" per monitorare l'andamento della domanda e dell'offerta nei vari settori e lo fa attraverso il suo Osservatorio. In base ai dati resi noti con il Rapporto annuale sul Mercato del Lavoro in Italia, certificato da Nielsen Job Dynamix, emerge una situazione incoraggiante.

"Nonostante la congiuntura economica, le offerte di lavoro in Italia nel 2014 sono cresciute del 35 per cento rispetto al 2013. Sono trainate in particolare dai settori tecnologici - Internet, programmi e servizi informatici con il 23,4 per cento delle offerte dirette pubblicate sul sito, seguito da Telecomunicazioni con il 17,9 per cento - che si confermano in testa alla nostra classifica e centrali per il rilancio economico italiano", commenta il manager di InfoJobs.

"Ci sono dunque concrete opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, con particolare riferimento alle aziende che operano nel segmento informatico e delle telecomunicazioni e, come InfoJobs, riconfermiamo il nostro ruolo quale punto di incontro privilegiato tra le aziende Ict e i candidati più adatti a ricoprire determinate posizioni".

Sul fronte delle categorie più ricercate, i professionisti di Informatica, It e telecomunicazioni sono al terzo posto (8,8 per cento delle offerte), in crescita rispetto allo scorso anno. Se si analizzano le sottocategorie dei candidati iscritti al portale, che hanno un'esperienza lavorativa in ambito Ict, la mansione "Sviluppo software" è sul podio (18,4 per cento), seguita da "Analisi" (13,5 per cento), "Hardware, reti e sicurezza" con il 12,5 per cento quasi a pari merito con "Telecomunicazioni" e "Amministrazione di sistema" (10,8 per cento). Le altre figure professionali, come "Gestione progetti" ed "Helpdesk", detengono percentuali minori.

In merito all'offerta lavorativa in ambito ICT delle diverse regioni italiane, si conferma al primo posto la Lombardia (36,6 per cento) che è la "numero 1" anche dal punto di vista della provenienza dei candidati, seguita dal Lazio (23 per cento) e dall'Emilia Romagna con il 10,51 per cento.

Il maggior numero di iscritti al portale InfoJobs alla ricerca di un impiego nei settori dell'innovazione arriva, dopo la Lombardia, dal Lazio (17,1 per cento), Campania, Piemonte ed Emilia-Romagna.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

20-APR-2015
da pag. 9

20.000
I posti della settimana

GLI ANNUNCI
Dal digitale alla Gdo le aziende che assumono

Curiat e Magnani ▸ pagine 9-10

INNOVAZIONE

Web, software e social network: imprese a caccia di talenti digitali

Le figure richieste sono più di 1.200, dagli informatici agli esperti di marketing

Alberto Magnani

Una miniera invisibile. O meglio: digitale. Secondo una rilevazione per il Sole 24 Ore condotta da Monster, portale specializzato nel recruiting online, sono più di 1.200 le posizioni di lavoro aperte nel macro-filone dell'Ict.

In testa a tutti i programmatori, come da attesa, con quasi 800 ricerche, ma sfogliando il catalogo digitale di Monster emergono anche più di 200 posizioni per figure che gravitano sull'e-commerce e il web marketing: rispettivamente, il commercio elettronico che spiana la strada alle esportazioni delle Pmi e il marketing che cavalca la potenza della rete. Senza contare 120 offerte per gli "analisti funzionali", figura iper-tecnica che lavora sull'analisi delle funzionalità di un sistema per soddisfare le richieste della clientela.

Ma quali sono le società a caccia di candidati? E quali le figure più rare in un mercato del lavoro che viaggia sul confine tra neolaureati in ingegneria, specialisti di marketing e umanisti "prestati" a social media e strategie di export? Solo per restare tra le aziende associate ad Assinform, più di 10 stanno ringiovanendo l'organico con professionisti del digitale. Atos, gigante dell'It da 10 miliardi di euro, sta concentrando la sua ricerca di 94 leve su figure più tradizionali (almeno per il settore) come gli sviluppatori e altre che attingono a piene mani dalle nuove skills richieste dal mercato. È il caso dei data scientist o dei consulenti Sap, esperti di software e modelli di business che possono guadagnare più di 30mila euro l'anno dopo tre anni di lavoro.

La Ntt Data apre le porte a 36 posizioni, destinate a talenti freschi di laurea (anche in matematica o fisica) o professionisti più maturi. I profili avvantaggiati dall'esperienza sul campo possono ambire a posizioni più specializzate come il *web and social analytics specialist*, "l'interprete dei dati" che permette all'azienda di capire peso, qualità e ricavi del traffico generato dai siti internet. Sempre di visibilità, ma sulla sponda pubblicitaria, dovranno occuparsi le figure di marketing richieste da marchi come Yoox Group e Abb (circa 25 posizioni aperte per entrambe). Nel dettaglio Yoox, stella italiana dell'e-commerce della moda, sta cercando una figura come web advertising manager: un respon-

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

sabile della pubblicità sul web che potenzi i risultati delle campagne digitali. Restano orientati su profili di developer gruppi come Exprivia (102 posizioni, 75 per analista programmatore) Aizoon (84 posizioni aperte in totale, 39 nell'It); Zucchetti (35), Esprimo (30), Dedalus (19), Indra (17) e Almaviva (12).

E i giganti d'oltreoceano? Per ora Google ha aperto solo tre posizioni nella sua sede di Milano, ma l'offerta si arricchirà con le 92 borse di studio del progetto "Eccellenze in digitale". Il bando, promosso dal colosso di Mountain View e Unioncamere con il patrocinio del ministero dello Sviluppo economico, mette a disposizione di laureati, studenti e diplomati dei programmi di 9 mesi di training per incentivare l web marketing e il salto digitale delle Pmi italiane. Requisiti: competenze di economia e management, con inclinazione sui new media. Si può fare domanda fino al 30 aprile, collegandosi al sito *www.eccellenzeindigitale.it*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1.280 POSTI

Gli annunci delle aziende dell'universo high-tech

I POSTI DISPONIBILI PER PROFILO

Non solo sviluppatori di software: dal web architect all'esperto di pubblicità online, ecco una carrellata di profili digitali selezionati dal portale di recruiting online Monster. Nella corsa al posto, ad essere avvantaggiati sono laureati in informatica, ingegneria, scienze economiche, ma non mancano le opportunità anche per i laureati in matematica e fisica.
Per consultare gli annunci completi e inviare le candidature **http://24o.it/7gZ2G1**

800 POSTI — Programmatore
Contratto: prevalentemente a tempo indeterminato
Requisiti: laurea in informatica, inglese
Cosa fa: realizza software per applicazioni e siti web

60 POSTI — Analista sviluppatore
Contratto: indeterminato, determinato, apprendistato. **Requisiti:** laurea in informatica, ingegneria informatica o elettronica. **Cosa fa:** si occupa dell'analisi nel processo di creazione del software

50 POSTI — Seo specialist
Contratto: vari
Requisiti: laurea in informatica
Cosa fa: ottimizza la visibilità online di aziende e marchi

200 POSTI — E-commerce e web marketing
Contratto: varie formule. **Requisiti:** laurea in economia o scienze delle comunicazione
Cosa fa: e-commerce, management delle vendite, marketing, pubblicità online

120 POSTI — Analista funzionale
Contratto: indeterminato, determinato, apprendistato. **Requisiti:** lauree tecnico-scientifiche, inglese. **Cosa fa:** lavora sull'analisi delle funzionalità di sistema

25 POSTI — System administrator
Contratto: vari. **Requisiti:** laurea in informatica, ingegneria informatica o elettronica. **Cosa fa:** tecnico specializzato in gestione e manutenzione del sistema operativo

25 POSTI — Web architect
Contratto: indeterminato, determinato, apprendistato. **Requisiti:** laurea (anche breve), conoscenza lingue. **Cosa fa:** cura design e funzionalità del sito

UNA SELEZIONE DELLE SOCIETÀ

Abb — POSIZIONI: 25
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: marketing manager, software distribution specialist

Italtel — POSIZIONI: più di 10
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: web application developer, big data architect
CONTRATTO: tempo indeterminato, altri

Google — POSIZIONI: 3 + 92 borse di studio
SEDI: Milano, tutta Italia
FIGURE CERCATE: neolaureati, laureandi (per il programma speciale denominato Eccellenze in Digitale)

Zucchetti — POSIZIONI: 35
SEDI: in tutta Italia
FIGURE CERCATE: software developer, junior consultant
CONTRATTO: tempo indeterminato, altri

Yoox group — POSIZIONI: 26
FIGURE CERCATE: web advertising manager, junior social media

Exprivia — POSIZIONI: 102
SEDI: tutta Italia FIGURE CERCATE: analista programmatore, programmatore mobile, analista funzionale data base administrator

Aizoon — POSIZIONI: 84
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: sviluppatore, architetto datawarehouse

Esprimo — POSIZIONI: 30
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: programmatore, sistemista, sviluppatore

Dedalus — POSIZIONI: 19
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: sviluppatore software, sviluppatore app
CONTRATTO: tempo indeterminato, altri

Atos — POSIZIONI: 94
SEDI: Milano, Roma, Napoli
FIGURE CERCATE: app developer, junior consultant, data scientist
CONTRATTO: tempo indeterminato, altri

Ntt Data — POSIZIONI: 36-40
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: neolaureati in ingegneria ed area scientifica, specialisti in datawarehouse e web analytics specialist

Indra — POSIZIONI: 17
SEDI: tutta Italia
FIGURE CERCATE: analist Java
CONTRATTO: tempo indeterminato, altri

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

Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere

20-APR-2015
da pag. 12

LE REGIONI

Il Piemonte accelera su Garanzia giovani

Filomena Greco

Tra i 3 e i 4mila giovani da incontrare in vista di una call unitaria, gli open day per il lavoro, tra fine settembre e ottobre.

Il piano Garanzia Giovani in Piemonte accelera e nel 2015 focalizza l'attenzione sui circa 17mila studenti in uscita, quest'anno, dalle scuole secondarie.

«Abbiamo anticipato in Piemonte l'avvio del percorso Garanzia giovani per gli studenti che, a livello nazionale, diventa operativo in queste settimane – sottolinea l'assessore regionale al Lavoro, Gianna Pentenero – ora bisogna dare un impulso ulteriore e il calendario di iniziative delle prossime settimane serve a promuovere questo strumento».

La settimana scorsa il via agli incontri, racconta Franco Chiaramonte, responsabile di Agenzia Piemonte Lavoro, «organizzati negli istituti secondari in collaborazione con l'Ufficio scolastico regionale, con l'obiettivo di raggiungere il maggior numero di ragazzi e di puntare agli open day di autunno dedicati ai servizi per il lavoro e per l'impiego».

In quei giorni, il 29 e il 30 settembre, e poi il primo e il due ottobre, spiegano in Regione, tutti gli enti e gli sportelli, pubblici e privati, un centinaio in tutto, saranno "dedicati" a ricevere le iscrizioni al percorso di Garanzia giovani e presenteranno opportunità e servizi sul territorio.

Nel corso del road show organizzato nelle prossime settimane, a cominciare da istituti tecnici, alberghieri e licei in provincia di Torino, è in programma un incontro ad Alba, il 5 giugno, con 500 studenti, organizzato con Comune e Fondazione Bosch. Sempre la Fondazione sarà partner dell'incontro anche a Novara, il 21 maggio.

Su Garanzia giovani, dunque, serve accelerare, non ci sono dubbi.

L'ultima rilevazione della Regione Piemonte, aggiornata a marzo scorso, evidenzia che sono 25mila i ragazzi tra i 15 e i 29 anni iscritti nel percorso. Si tratta di poco meno di un quinto degli aventi diritto, stimati in circa 138mila ragazzi tra i 15 e i 29 anni, non inseriti in percorsi di studio, di formazione e di lavoro.

Tra gli iscritti, poco più di 3.500 sono stati presi in carico dal sistema mentre in 2.500 sono stati assunti, hanno avviato uno stage o un tirocinio.

«Una quota a cui vanno sommati – spiega Chiaramonte – i circa 3.700 ragazzi iscritti alla Direttiva diritto dovere, che dunque sono in fase di completamento del percorso di studi obbligatorio».

Tra i 2.500 che si sono affacciati sul mercato del lavoro, 1.500 stanno svolgendo un tirocinio, circa 280 hanno ottenuto un contratto di lavoro subordinato, perlopiù a tempo determinato, 369 le occasioni di lavoro in somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il portale del sogno australiano

FATTI DELLA STESSA NATURA

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

20-APR-2015
da pag. 11

Istruzioni per l'uso. Quali regole si applicano ai lavoratori

Somministrazione, guida al contratto

Alessandro Rota Porta

La somministrazione è uno strumento a cui può ricorrere un datore di lavoro nell'ambito dell'organizzazione delle risorse umane della propria attività.

Il decreto Poletti del 2014 ha restituito un ruolo primario a questo istituto, attraverso la semplificazione del contratto più utilizzato, ossia la somministrazione a termine.

Peraltro, per il 2015, sono applicabili anche alle agenzie per il lavoro le agevolazioni contributive sulle assunzioni previste dalla legge di stabilità, con conseguenti vantaggi in termini di costo per l'utilizzatore.

Entriamo nel dettaglio. Alla somministrazione a termine si può ricorrere senza obbligo di indicare ragioni giustificatrici, per un tetto massimo di 36 mesi e senza necessità di effettuare comunicazioni alla scadenza. Si tratta di facilitazioni analoghe a quelle riferite al rapporto di lavoro a tempo determinato diretto ma la somministrazione offre ulteriori spunti di flessibilità.

La prima differenza sostanziale riguarda i limiti quantitativi: il lavoro a tempo determinato è soggetto alla regola generale del 20% del personale a tempo indeterminato, con facoltà per i contratti collettivi di prevedere un limite diverso mentre per la somministrazione a termine valgono solo quelli stabiliti dagli accordi collettivi applicati dall'utilizzatore (se previsti, altrimenti non c'è limite quantitativo).

Poi, le proroghe possono essere sei per ciascun contratto, a differenza di quanto accade per i rapporti a termine (massimo 5, come tetto complessivo, anche se i contratti sono diversi). Inoltre, per i lavoratori assunti mediante contratto di somministrazione non esiste il diritto di precedenza, al contrario di quanto è previsto per quelli assunti a tempo determinato.

L'altra declinazione con cui si può ricorrere alla somministrazione è quella a tempo indeterminato. Su questa materia è intervenuto il recente schema attuativo del Jobs Act riguardante il Codice dei contratti: se ne sarà confermata l'impostazione anche in fase di definitiva emanazione (il decreto è ora all'esame delle Commissioni parlamentari), si profila il superamento della regola che ne consente l'utilizzo solo in alcuni settori, con l'introduzione, però, di un limite quantitativo.

Già adesso, comunque, chi ricorre a questa forma contrattuale può avvalersi dei lavoratori somministrati fino a quando ne ha effettivamente esigenza; quando questa viene meno, il rapporto si può interrompere e il compito di gestire la ricollocazione professionale o l'eventuale interruzione del rapporto di lavoro viene gestito dall'agenzia per il lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

SPORTELLO STAGE

Tirocini dalla tv digitale al marketing

Sky

POSIZIONI APERTE: 35

FIGURE RICERCATE: prevalentemente nell'area comunicazione, marketing & sales
DOVE: Milano
CANDIDATURE: *lavoraconnoi.sky.it*

Telecom Italia

POSIZIONI APERTE: 7

FIGURE RICERCATE: profili per le seguenti aree: marketing, finance, analisi di mercato, mobilità sostenibile
DOVE: Bolzano, Torino, Roma, Lussemburgo
CANDIDATURE: *www.telecomitalia.com/tit/it/career.html*

Tuvia Group

DURATA: 6 mesi

Ancora pochi posti disponibili per partecipare all'edizione 2015 di Tuvia Academy, il programma di selezione, formazione e inserimento in azienda ideato da Tuvia Group, multinazionale di trasporti e logistica.
L'obiettivo è formare nuove risorse da inserire immediatamente in azienda e indirizzare prevalentemente presso le filiali estere del gruppo, che per il 2015 annuncia investimenti nei mercati del West Africa, Central Asia e America Latina.
SCADENZA SELEZIONI: 15 maggio
REQUISITI: possono inviare le proprie candidature i laureati in materie economiche, ingegneristiche e informatiche, con inglese fluente e disponibilità a un eventuale trasferimento all'estero al termine del percorso formativo.
FACILITAZIONI: la partecipazione al programma prevede l'inserimento con contratti di stage retribuito ed è diretta all'inserimento in azienda.

I curricula dei candidati dovranno essere inviati all'indirizzo careers@tuviagroup.com. Si prega di specificare nell'oggetto della mail «Ref. Tuvia Academy 15».

Fourstars

DURATA: 6 mesi

PROFILO: stage area business operations
DESTINATARI RICERCA: stiamo ricercando neolaureati in ingegneria informatica o in informatica per azienda che si occupino di sviluppo di soluzioni informatiche
Le risorse saranno coinvolte nella creazione e nel monitoraggio di un portale che sarà dedicato alla community dei clienti.
REQUISITI: stiamo cercando giovani brillanti e motivati a svolgere un percorso di crescita professionale in ambito informatico presso un'azienda internazionale. Si richiede la conoscenza di Java e Html, la conoscenza dell'architettura di applicativi web e del pacchetto Office.Completa il profilo la buona conoscenza della lingua inglese.
SETTORE: informatica/software/hardware.
INIZIO PREVISTO: maggio 2015;
FACILITAZIONI PREVISTE: 600 euro mensili netti.
LUOGO: Milano.
Riferimento: 2015/10S.

Per candidarsi occorre registrarsi al seguente link http://www.4stars.it/candidati/inserisci-il-cv.html, attendere la mail con la comunicazione di user name e password e quindi candidarsi all'offerta di proprio interesse cliccando la dicitura "candidati" in calce all'annuncio

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 TUTTOSOLDI

Dir. Resp.: Mario Calabresi

20-APR-2015

da pag. 18

OCCUPAZIONE

Come cambia la ricerca del posto: oggi ci pensa il sito

A PAGINA 18

I portali alla guerra dei job post Oggi il lavoro si trova nella Rete

Le strategie di Face4Job, Egomnia e LinkedIn nel mercato globale

Aggiornamenti continui, algoritmi in via di perfezionamento, alleanze, accordi e acquisizioni. Sono le cinque A su cui si combatte la guerra dei job post. Il lavoro sta riprendendo e aziende e candidati sempre di più si incontrano sul web. A distinguersi per dinamismo nel mercato tre grandi portali.

Face4Job. Al portale italiano delle job vacancy mondiali fondato da Alessio Romeo, è riuscito il colpaccio: allearsi con un grande operatore e diventarne partner. Davide che aiuta Golia. Il partner è Microsoft. Face4Job entra nella sua rete che conta in Italia la bellezza di 30mila clienti. In gergo si chiama canale verticale: in pratica Face4Job entra nelle vacancy delle principali imprese italiane che si avvalgono dei servizi certificati Microsoft, aggiungendovi il know how di fornitore di servizi per il lavoro e per facilitare l'incontro domanda e offerta di profili professionali. "Entra nel primo special channel", occhieggia l'home page. Dentro trovate "skills 4 you", le opportunità di lavoro più interessanti nel comparto Ict, in partnership con il gigante di Redmond. In pratica l'azienda partner Microsoft che ricerca i talenti necessari ai propri fabbisogni pubblica le offerte di lavoro su Face4Job. Il candidato si iscrive gratis a Face4Job inserendo i propri dati e completando profilo e competenze. L'algoritmo garantisce l'incontro domanda e offerta, con profilazione e videocurriculum. I candidati carenti negli skill richiesti dalle aziende trovano supporto alla propria formazione con Microsoft Virtual Academy e Microsoft Academy. Insomma, un matrimonio di interessi per tutti.

Egomnia. Sulla home page compare questa scritta: "Il nostro target: I giovani talenti". Vogliamo creare la comunità più grande al mondo di giovani talenti. Egomnia.com è aperta comunque a tutti quelli che si sentono talentuosi. Il portale inventato dal giovanissimo Matteo Achilli è nato da poco, ma ora si rilancia a livello internazionale. Tra i principali clienti della piattaforma ci sono Vodafone, Generali e Microsoft e organizzazioni no-profit come il prestigioso World Economic Forum. Quest'ultimo rappresenta il primo contratto internazionale di Egomnia e utilizzerà la piattaforma, selezionata insieme a LinkedIn e Taleo, per rankizzare le oltre 27mila application che riceve ogni anno tramite i diversi canali di recruiting, utilizzando l'algoritmo ideato da Matteo. Il codice della nuova versione internazionale di Egomnia è stato completamente riscritto da zero da un team di venti professionisti.

LinkedIn. Anche il maggior social mondiale di incontri professionali si sta continuamente aggiornando. Diretto dall'Head for Italy, Marcello Albergoni, ha inaugurato la nuova sede milanese e ha illustrato numeri relativi alla piattaforma in Italia e obiettivi. Gli iscritti nel nostro paese oggi sono 8 milioni, molti meno dei 20 che vanta Facebook, ma si tratta di due piattaforma diverse. LinkedIn ha anche sfatato il mito che il social sia usato solo da chi cerca un lavoro: solo il 20% degli iscritti a LinkedIn è infatti alla ricerca di un lavoro, mentre oltre 6,5 milioni di italiani lo usano per fare networking e sviluppare nuovi contatti. Ha sviluppato una linea di formazione per il business (tre milioni le aziende che hanno una propria pagina) e a livello globale ha acquisito per 1,5 miliardi di dollari Lynda.com, la tredicesima start up, questa volta dedicata all'e-learning e alla formazione professionale. [W. P.]

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

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 TUTTOSOLDI

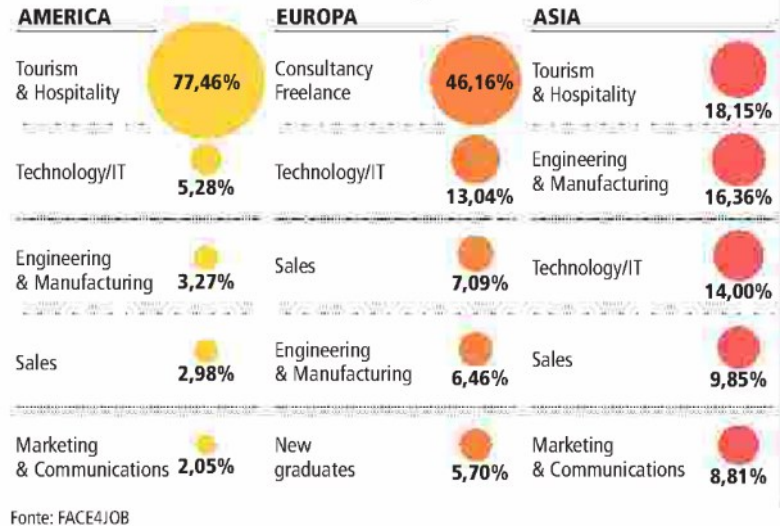
Dir. Resp.: Mario Calabresi

20-APR-2015

da pag. 18

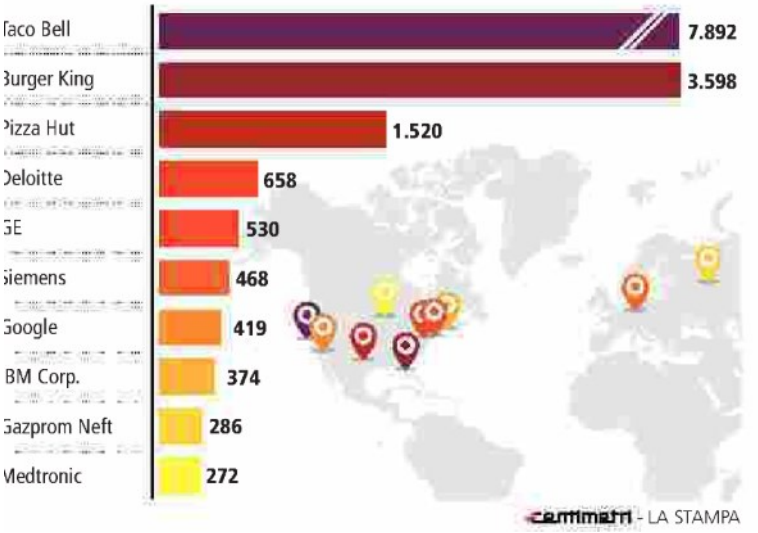
Posti liberi nel mondo

I settori con più richieste inevase per continente



Fonte: FACE4JOB

Le top 10 aziende che assumono (posti scoperti)



Davanti al computer Anziché girare in cerca di lavoro adesso si può trovare un impiego navigando in Internet

La ricerca sul web

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

20-APR-2015

da pag. 21

Opzione donna, class action per la pensione a 57 anni

Ricorso al Tar del Lazio contro lo stop deciso dall'Inps. La scadenza del 31 dicembre 2015

500

le donne che hanno aderito alla class action che chiede il pensionamento anticipato per tutte le lavoratrici che maturino i requisiti entro il 31/12/2015

La vicenda

● 57 anni di età e 35 di contributi: queste le caratteristiche per esercitare la cosiddetta «opzione donna». L'Inps ha limitato l'opportunità a chi ha maturato i requisiti alla fine dello scorso anno

ROMA Sarà il Tar del Lazio a pronunciarsi su «opzione donna», in risposta a un ricorso di class action depositato la scorsa settimana dove si chiede che questa forma di pensionamento anticipato sia consentita a tutte le lavoratrici che maturino i requisiti previsti (57 anni di età e 35 di contributi) entro il 31 dicembre 2015, mentre l'Inps ha di fatto congelato questa possibilità alla fine dello scorso anno. All'azione collettiva hanno già aderito 500 donne e altre potranno farlo fino al 31 maggio rivolgendosi su Facebook al Comitato opzione donna. La possibilità di un pensionamento anticipato ma con l'assegno interamente calcolato col metodo contributivo (che di regola fa perdere il 20-25% rispetto al retributivo) fu introdotta dalla riforma Maroni del 2004, sperimentalmente «fino al 31 dicembre 2015». Opzione donna consente alle lavoratrici dipendenti di andare in pensione con 57 anni d'età e 35 di contributi (58 anni le autonome) ma con l'importo calcolato col contributivo, appunto. Nel corso degli anni sono via via aumentate le donne che hanno utilizzato l'opzione. Alcune per scelta, molte perché rimaste senza lavoro. Negli ultimi anni sono state più di 8mila l'anno le pensioni di questo tipo liquidate.

Nel 2012, però, l'Inps emanò due circolari che interpretavano la legge Maroni nel senso di includere nei termini di scadenza anche le «finestre mobili» che allora vigevano (12 mesi per i dipendenti e 18 per gli autonomi) accorciando di un anno il termine della sperimentazione. E spiazzando così migliaia di donne, molte delle quali senza lavoro, dice il comitato. Un'interpretazione arbitraria e illegittima, secondo il ricorso presentato al Tar dagli avvocati Andrea Maestri e Giorgio Sacco, che ricordano anche le risoluzioni parlamentari che impegnavano il governo a correggere l'interpretazione dell'Inps ripristinando la scadenza di legge del 31 dicembre 2005.

Il ricorso arriva dopo che lo stesso comitato opzione donna ha presentato lo scorso ottobre la diffida all'Inps prevista dalla legge sulla class action. L'istituto nel frattempo ha dato disposizione ai suoi uffici di continuare ad accettare le domande anche nel 2015 in attesa di indicazioni da parte del ministero del Lavoro. Che però non sono arrivate. Non essendo stata risolta la questione nei 90 giorni previsti dopo la diffida, il comitato ha quindi formalizzato al Tar la class action chiedendo di sancire la nullità delle circolari Inps e disporre che l'istituto e il ministero del Lavoro ripristino in pieno la possibilità di accedere ad opzione donna per tutte le lavoratrici che maturino i requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2015.

La decisione del Tar potrebbe avere influenza sul dibattito sull'opportunità o meno di reintrodurre elementi di flessibilità dell'età pensionabile. Infatti tra i sostenitori di questa tesi c'è anche chi propone di consentire il pensionamento anticipato ma col calcolo interamente contributivo, secondo appunto il modello dell'opzione donna. Del resto la stessa legge Maroni prevede che «entro il 31 dicembre 2015 il governo verifica i risultati della sperimentazione, al fine di una sua eventuale prosecuzione».

Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Voucher fino a 7 mila euro per pagare colf e badanti

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

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

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI

20-APR-2015
da pag. 22

Il caso/2. Il versante previdenziale

Contributi in regola senza sanzioni

LA PRESCRIZIONE
Per individuare i periodi da «sistemare» si calcolano cinque anni dalla data di scadenza del versamento a saldo

Alberto Cavallaro
Pasquale Formica

In base al decreto legislativo 218/1997 (articolo 2, comma 5) a cui rinvia la normativa sulla collaborazione volontaria, non si applicano sanzioni e interessi sulle somme dovute a titolo di contributi previdenziali e assistenziali, derivanti dall'adesione ai verbali. Il modello per la richiesta di accesso alla procedura prevede ai righi da VD17 a VD26 la colonna 6 per indicare i maggiori contributi previdenziali. L'indicazione dell'importo dei contributi, al posto dell'imponibile di riferimento previsto per gli altri campi suppone, in assenza di ulteriori istruzioni ministeriali, un'autoliquidazione dei contributi stessi.

I soggetti interessati dagli aspetti previdenziali della voluntary sono tutti i contribuenti che hanno conseguito:

- reddito professionale (Casse autonome o gestione separata Inps);
- reddito d'impresa (gestione Ivs Inps).

Il costo della voluntary va quindi determinato non solo tenendo conto di imposte e sanzioni ma anche dei contributi calcolati in base alla specifica percentuale di contribuzione (includendo l'integrativa per le Casse autonome) e ai massimali.

Per le gestioni Inps, i versamenti si effettuano con F24 indicando i codici tributo APMF Gestione artigiani, CPMF Gestione commercianti, LPMF Gestione liberi professionisti. È necessario inserire codice fiscale, mese e anno dell'inizio del procedimento e codice della sede.

I professionisti iscritti a una Cassa indicano nel modello di dichiarazione reddituale della Cassa i maggiori valori derivanti dagli accertamenti divenuti definitivi nel corso dell'anno di dichiarazione, compilando un'apposita sezione.

I regolamenti contributivi delle Casse autonome (ad esempio l'articolo 19, per la Cassa forense) prevedono l'esclusione da penalità e interessi, se le maggiori somme sono dichiarate e pagate tempestivamente con le modalità indicate dalla Cassa nelle note illustrative annuali per la compilazione del modello.

Una problematica su cui la circolare 10/2015 non ha fornito chiarimenti riguarda il termine di prescrizione del versamento contributivo che, dopo differenti interpretazioni dottrinali e controversi giudizi di merito è stato regolamentato dalla legge 335/1995 (articolo 2 comma 3) in cinque anni per tutte le forme di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria (salvo specifichi casi previsti dalla legge). Il momento di riferimento per il calcolo del quinquennio è la data di scadenza dell'ultimo giorno utile per il versamento del saldo del contributo, non rilevando le omissioni o irregolarità commesse in ordine agli obblighi di dichiarazione (Tribunale di Roma, sezione lavoro, 6 dicembre 2011 e circolare Inps 69/2005).

Per le altre Casse di previdenza autonome, la giurisprudenza ha individuato il *dies da quo* per il computo del termine di prescrizione dalla data di invio della dichiarazione reddituale alle specifiche Casse previdenziali.

Pertanto i termini di prescrizione previdenziale possono differire dai termini di decadenza degli accertamenti fiscali che (articolo 43 del Dpr 600/1973 e articolo 57 del Dpr 633/1972) sono fissati al 31 dicembre del quarto anno successivo alla presentazione della dichiarazione (salvo i casi della dichiarazione omessa e del raddoppio dei termini dell'accertamento) con evidenti ulteriori aggravi di costi ai fini dell'adesione alla collaborazione volontaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

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

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI

20-APR-2015
da pag. 25

Ammortizzatori. Che cosa cambia per i datori con la riforma al debutto a maggio

La Naspi dà un taglio ai contributi figurativi

In caso di esodi potrebbe essere necessario offrire di più

PAGINA A CURA DI
Alessandro Rota Porta

Il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria tracciato dal Dlgs 22/2015 in attuazione del Jobs act (legge delega 183/2014), che debutta il 1° maggio, produrrà i suoi effetti non solo nei confronti dei lavoratori ma anche nei confronti dei datori di lavoro.

Nonostante il quadro già tracciato dalla riforma Fornero (legge 92/2012) sulle tutele per la disoccupazione non sia stato del tutto stravolto, l'introduzione della nuova indennità Naspi (che sostituirà i sussidi Aspi e mini-Aspi per gli eventi che si verificano dal prossimo mese di maggio in poi), porta con sé alcune conferme ma anche qualche novità sostanziale.

Vediamo nel dettaglio, dunque, che cosa cambia, dalla prospettiva dei datori di lavoro.

Come si finanzia la Naspi

In primo luogo, è bene precisare che non cambia il meccanismo contributivo, attraverso il quale le aziende finanzieranno la Naspi. Sono, quindi, confermati i tre canali già delineati dalla legge 92/2012:

❶ il contributo ordinario dell'1,31% (aumentato dello 0,30% di addizionale);

❷ il contributo aggiuntivo dell'1,4% dovuto per i rapporti di lavoro a tempo determinato (di cui si può ottenere la restituzione in caso di stabilizzazione del lavoratore);

❸ il cosiddetto ticket sui licenziamenti, pari al 41% del massimale mensile di Naspi, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi tre anni (dal 2016 il contributo sarà dovuto anche per i cambi appalto con continuità occupazionale e nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere).

Restano sempre esclusi dal pagamento del ticket i datori di lavoro tenuti a versare il contributo d'ingresso nelle procedure di licenziamento collettivo (in base alla legge 223/1991), fino a quando sarà in vigore l'indennità di mobilità (fine 2016).

Peraltro, il ticket avrà l'ulteriore funzione di alimentare un fondo dell'Inps costituito a favore delle politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria.

Come cambia l'indennità

Se questi aspetti rimangono immutati rispetto alle disposizioni che regolavano l'Aspi, un impatto svantaggioso per i datori di lavoro potrebbe derivare – in via indiretta – dal nuovo meccanismo di contingentamento degli accrediti contributivi, introdotto per la Naspi.

In particolare, l'articolo 12 del decreto legislativo 22/2015 fissa un tetto massimo di retribuzione rispetto alla quale calcolare i contributi figurativi, pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della Naspi: questo valore, per il 2015, è pari a 1.820 euro, dato da 1.300 euro (massimale Naspi) moltiplicato per il coefficiente 1,4.

Questo effetto potrebbe essere attenuato, in parte, dal nuovo metodo di calcolo della contribuzione figurativa, poiché le retribuzioni utili nei periodi di percezione della Naspi (e nei limiti sopra esposti) non sono conteggiate, per determinare la retribuzione pensionabile, se sono inferiori alla retribuzione pensionabile media (ottenuta non considerando queste retribuzioni).

Bisogna anche considerare che in alcune situazioni il trattamento Naspi potrebbe essere penalizzante, sia in termini di ammontare, sia di durata, rispetto all'Aspi.

Si tratta di aspetti di non poco conto, che saranno destinati a creare qualche criticità nelle situazioni in cui i datori vogliano proporre ai lavoratori procedure di esodo individuale: il mix tra il sistema conciliativo previsto dal contratto a tutele crescenti e la penalizzazione che subirà il lavoratore sul calcolo della Naspi potrebbe portare a rivedere le dinamiche di gestione dei tentativi di conciliazione nella risoluzione dei rapporti di lavoro (ad esempio adottando meccanismi integrativi della Naspi, a carico dei datori di lavoro).

Licenziamenti disciplinari

Infine, c'è un ultimo aspetto da analizzare, legato a una delle fattispecie che possono dare accesso alla Naspi: la cessazione del rapporto di lavoro in conseguenza di un licenziamento per ragioni disciplinari (giusta causa).

In attesa che arrivino gli opportuni chiarimenti dall'Inps, il meccanismo normativo adottato dal legislatore all'articolo 2, del Dlgs 22/2015, apre a una lettura magari suggestiva ma che – se confermata – potrebbe avere effetti importanti, in confronto con le regole finora in vigore per l'Aspi.

Rispetto alla disciplina di quest'ultima, dove l'interpretazione della norma (articolo 3, comma 1, della legge 92/2012) aveva portato a estrapolare un principio di copertura "universale" (il testo escludeva le dimissioni e le risoluzioni consensuali, tranne le dimissioni per giu-

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

sta causa e la risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria presso la direzione territoriale del Lavoro), il decreto legislativo 22/2015 mette in campo una logica inversa: conferma il presupposto dell'involontarietà della perdita del lavoro ma non opera esclusioni specifiche. Sembrerebbe quindi che non possano più portare alla Naspi le cessazioni avvenute per motivi diversi dalla involontarietà della disoccupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PER APPROFONDIRE

LA GUIDA AI NUOVI AMMORTIZZATORI

Come cambia il sistema
Le novità sugli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione introdotte dal Dlgs 22/2015 sono analizzate nella guida «Disoccupazione e sostegno al reddito», in edicola con il Sole 24 Ore fino al 17 maggio al costo di 9,90 euro oltre il prezzo del quotidiano. Un'attenzione particolare è riservata alla questione della compatibilità e cumulabilità del trattamento di disoccupazione con il reddito derivante da una nuova attività lavorativa e agli incentivi alle assunzioni dalla disoccupazione

Il quadro delle nuove misure

COME FUNZIONA LA NASPI

01 | I DESTINATARI
Possono percepire la Naspi i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti. Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della Pa, gli operai agricoli a tempo indeterminato o determinato

02 | I REQUISITI DI ACCESSO
Il percettore deve essere in stato di disoccupazione, avere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro e, congiuntamente, almeno 30 giornate effettive di lavoro negli ultimi dodici mesi

I PERIODI NEUTRI

01 | CASSA INTEGRAZIONE E MALATTIA
- Per il diritto alla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (Naspi), se ci sono periodi di cassa integrazione a zero ore o altri periodi non utili per soddisfare il requisito contributivo, che precedano immediatamente la cessazione del rapporto di lavoro, saranno considerati periodi «neutri»
- Questo significa che questi periodi determineranno un ampliamento del quadriennio nel quale ricercare il requisito necessario di 13 settimane di contribuzione e i 12 mesi precedenti questi eventi, per far valere almeno 30 giornate di lavoro effettivo

I CONTRIBUTI A CARICO DELLE AZIENDE

01 | IL FINANZIAMENTO
I datori di lavoro continuano a versare il contributo ordinario dell'1,31% (+0,30% di addizionale); il contributo aggiuntivo sui contratti a tempo determinato dell'1,4%; il ticket sul licenziamento

02 | LE AGEVOLAZIONI
Restano le agevolazioni per chi assume beneficiari dell'indennità di disoccupazione Naspi: la misura era stata prevista con il Dl 76/2013 per i percettori dell'Aspi. Con assunzioni a tempo indeterminato, il datore incasserà il 50% del sussidio che sarebbe spettato al lavoratore, per i residui periodi di trattamento

03 | GLI ESODI INCENTIVATI
Resta esperibile la procedura di esodo anticipato dei lavoratori vicini alla pensione, introdotta dalla legge 92/2012

I CONTRIBUTI FIGURATIVI

01 | TETTO MASSIMO
- Il Dlgs 22/2015 fissa un tetto massimo di retribuzione rispetto al quale calcolare i contributi figurativi, pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della Naspi: questo valore, per il 2015, è pari a 1.820 euro
- Rispetto all'Aspi, cambia il metodo di calcolo della contribuzione figurativa per determinare la retribuzione pensionabile

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

20-APR-2015

da pag. 20

L'allarme di Visco alla Banca mondiale «Un miliardo di poveri, è inaccettabile»

Il governatore di Bankitalia: troppi Paesi indietro, non dobbiamo fermarci

Gli indigenti
Dal 1990 i poveri nel mondo erano il 43%, oggi sono diminuiti di due terzi

1,25 dollari al giorno la soglia sotto la quale la Banca mondiale indica convenzionalmente la soglia di povertà individuale

13,4 per cento la popolazione mondiale che vive sotto la soglia di povertà secondo i dati in possesso della Banca mondiale. Un dato in contrazione

87,7 per cento la quota di popolazione della Repubblica democratica del Congo che vive sotto la soglia di povertà. Si tratta del Paese più indigente

I progressi
La lotta alla povertà ha fatto registrare dei progressi soprattutto nel Sudest asiatico

Il caso

di **Stefania Tamburello**
DALLA NOSTRA INVIATA

WASHINGTON Non solo i problemi della crescita dei Paesi più ricchi. A Washington, dove si sono conclusi gli incontri primaverili del Fmi e dove si sono tenuti i vertici del G7 e del G20, si è parlato anche della parte più sfortunata del mondo, quella dei poveri che ogni giorno lottano per la propria sopravvivenza, per salvarsi dalla fame o dalla violenza dei conflitti, e che rischiano la morte quando tentano di sfuggire alla loro realtà, come testimonia la tragedia del naufragio nel Canale di Sicilia. I poverissimi, quelli che vivono con meno di 1,25 dollari al giorno sono un miliardo, di cui oltre 800 milioni non sono in grado neanche di nutrirsi e muoiono letteralmente di fame, ha denunciato il presidente della Banca mondiale JimYong Kim.

«E' inaccettabile» ha rilevato il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, intervenendo al Development Committee della Banca mondiale. Non si può restare fermi di fronte «a più di un miliardo di persone che vivono in estrema povertà. Considerevoli progressi sono stati fatti nel ridurla ma molti Paesi restano indietro, non hanno accesso all'acqua, alla scuola e ai servizi sanitari di base. Non possiamo fermarci», ha aggiunto. La Banca mondiale gioca un ruolo chiave in questa lotta: «Dovrebbe mantenere l'esclusivo ruolo di rendere i finanziamenti disponibili dove nessuna altra istituzione finanziaria può, ovvero nei paesi più poveri e fragili e nelle aree di conflitto» ha detto Visco.

Quello dell'esiguità dei canali finanziari è un problema che la crisi ha aggravato ma che esisteva ben prima quando l'enorme ammontare di liquidità globale, nel generale aumento della dimensione e del ruolo del sistema finanziario, «si è incanalato solo marginalmente verso i paesi più poveri e i risparmi privati si sono spostati dalle economie in via di sviluppo verso i mercati di quelle avanzate». Aumentare l'efficacia della Banca mondiale è di «estrema importanza». L'istituto di Washington dovrebbe essere l'«hub delle conoscenza, capace di mobilizzare il suo expertise e le informazioni per offrire soluzioni allo sviluppo adatte ai bisogni di ognuno dei suoi clienti» ha aggiunto Visco, invitandolo a «lavorare a stretto contato con i governi per creare un contesto in grado di sbloccare il potenziale del settore privato».

Le statistiche sono sfalsate, i dati arrivano con difficoltà ma il quadro che disegna la Banca mondiale è drammatico, anche se la lotta alla povertà ha prodotto grandi progressi con il calo del tasso di chi vive con meno di 1,25 dollari al giorno dal 43,6% della popolazione mondiale del 1990 al 13,4% delle stime per il 2015. I progressi però non sono stati uniformi con l'Africa subsahariana che è rimasta indietro mentre per esempio le aree del Sud Asia sono state più rapide nel progredire nello sviluppo. Gli esempi dei singoli Paesi sono significativi e tragici. La Repubblica democratica del Congo, secondo le più recenti statistiche che risalgono comunque al 2005, ha la percentuale più alta di poveri estremi, 87,7% ma presenta anche una quota altissima, 95,2%, di persone che vivono con meno di 2 dollari al giorno. Il Madagascar vive ai limiti della sussistenza l'87,7% dei cittadini, in aumento dal 2005 al 2010, e si raggiunge quota 95,1% includendo coloro che invece cercano di arrivare al termine della giornata mettendo insieme qualche spicciolo in più.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

20-APR-2015

da pag. 20

Il profilo

● La Banca mondiale comprende due istituzioni internazionali: la Banca internazionale per la ricostruzione e lo sviluppo (Birs) e l'Agenzia internazionale per lo sviluppo (Aid o Ida), che si sono prefissate l'obiettivo di lottare contro la povertà e organizzare aiuti e finanziamenti agli Stati in difficoltà

● La sua sede è a Washington D.C.; il presidente è eletto per cinque anni dal consiglio di amministrazione della banca. Fa parte delle istituzioni specializzate della Organizzazione delle Nazioni Unite

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

20-APR-2015
da pag. 4

TEMPI DI PAGAMENTO

In Comune la fattura può attendere

di **Valeria Uva**

La stessa fattura a Reggio Calabria attende due anni, a Trento viene incassata con 22 giorni di anticipo rispetto alla scadenza. I due Comuni sono agli antipodi anche per la velocità di pagamento, misurata attraverso l'indicatore di tempestività pubblicato sui siti. Ma per l'ente locale calabro il record negativo è anche l'effetto dell'operazione sblocca-debiti.

Servizi ▸ pagina 4

Debiti e Comuni, la mappa dei pagamenti-lumaca

Sanzioni ai 17 capoluoghi che non rispettano i 90 giorni

MANCATA TRASPARENZA
Sono 12 gli enti locali che non hanno ancora pubblicato sul sito l'indicatore di tempestività
Altri non aggiornano dal 2012

Il record

A Reggio Calabria attese di due anni ma è il paradosso dei versamenti arretrati

In anticipo

Trento, Taranto e Verona sul podio: l'assegno arriva fino a 22 giorni prima

Valeria Uva

Per essere pagate dal Comune di Reggio Calabria le imprese hanno aspettato – in media – due anni. Al contrario, a Trento ci si può presentare alla cassa con quasi un mese d'anticipo rispetto alla scadenza della fattura ed essere sicuri di ricevere l'assegno del sindaco.

Tra i Comuni capoluogo di provincia quello calabro è il peggior pagatore (ma ha diverse attenuanti), con un'attesa media l'anno scorso pari a 734 giorni. All'opposto, il più rapido nel saldare i fornitori è il Comune di Trento, che in media è riuscito a pagare 22 giorni prima della scadenza pattuita.

Le performance

Reggio Calabria e Trento si trovano, rispettivamente, al primo e all'ultimo posto della classifica dei peggiori pagatori tra i Comuni capoluogo di provincia, stilata dal Sole 24 Ore del Lunedì in base all'«Indicatore di tempestività dei pagamenti». Un indice ufficiale e, soprattutto, omogeneo, che per la prima volta da quest'anno tutti gli enti locali devono calcolare e pubblicare sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito. Un valore che, se superiore ai 90 giorni, fa scattare tagli alle spese e il blocco delle assunzioni.

I dati sono riferiti al 2014, da pubblicare entro il 30 gennaio scorso, come prevede il decreto Irpef (Dl 66/2014) e da aggiornare poi ogni tre mesi. Ma non tutti l'hanno fatto: all'appello mancano ancora - solo tra i Comuni capoluogo - 132 realtà (si veda la lista degli inadempienti nelle note della tabella a fianco) compresi due capoluoghi di regione come Aosta (ferma al 2012 e senza indice unitario) e Campobasso. Al contrario c'è chi si è portato avanti e prima della data ultima del 30 aprile prossimo ha già pubblicato l'indice del primo trimestre 2015: tra queste Roma e Venezia, entrambe peraltro in appesantimento sui tempi rispetto al 2014.

Il primato negativo di Reggio Calabria è frutto anche di un paradosso segnalato peraltro anche dall'Anci al momento di mettere a punto l'indicatore. Lo evidenzia lo stesso Comune nel pubblicare l'indice: ad alzare la media ha contribuito anche l'operazione di pulizia dei vecchi debiti portata avanti proprio l'anno scorso. Quelle saldate, infatti, erano per legge fatture vecchie, anteriori al 2013. Ecco il paradosso: proprio la «straordinaria operazione di pagamento dei debiti della Pa - si legge nella nota - è diventata base di calcolo per i tagli». A peggiorare poi il dato 2014 si è aggiunto anche lo stop di sei mesi ai pagamenti scattato quando la Corte dei conti ha bocciato il piano di riequilibrio del-

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

20-APR-2015

da pag. 4

l'ente dissestato.

Nelle condizioni di Reggio Calabria si potrebbero trovare molti altri Comuni (anche tra quelli a rischio sanzione) che hanno approfittato del Dl sblocca-debiti e ora si ritrovano penalizzati da un indice strutturato «per cassa». Così, per esempio, Napoli, che vanta una performance di soli 42,5 giorni di attesa, ma evidentemente calcolata senza tenere conto del pagamento dei debiti pregressi. Lo ammette lo stesso Comune che nel rendere noto l'indice ricorda come - sempre grazie alle anticipazioni di liquidità erogate da Cdp nel 2014 - sono stati pagati tutti i debiti del periodo 2008-2013. «Considerando anche questi pagamenti - si legge sul sito del Comune - il tempo medio, compreso l'anno 2014, si attesta su 197,31 giorni». Ben al di sopra, dunque, della soglia di rischio dei 90 giorni.

All'altro capo della classifica i 17 pagatori più veloci (il 14% del totale) nei quali l'indice assume valore negativo e denota quindi la capacità di saldare prima della scadenza. In buona parte al Centro-Nord, con la significativa eccezione di Taranto, al secondo posto.

Le sanzioni

Oltre a garantire la trasparenza, l'indicatore da quest'anno fa scattare anche sanzioni: tutti gli enti locali che nel 2014 hanno un indice superiore ai 90 giorni (comunque 60 in più rispetto ai termini di legge), si vedranno bloccare le assunzioni e rischiano ulteriori tagli alla spesa per beni e servizi. Secondo questa classifica, si trova in questa situazione il 14% dei Comuni capoluogo: 17 su 117 (si veda l'elenco dei "troppo lenti"). Da quest'anno poi la soglia limite scenderà a 60 giorni.

Non del tutto adempienti anche molti Comuni della classifica generale che hanno indici non aggiornati: Benevento, per esempio, che così si piazza al secondo peggior posto. Ragusa non aggiorna dal 2012 e presenta un indice, suddiviso per tipologia di spesa che oscilla da un minimo di 110 a un massimo di 350 giorni. Forse i ritardatari non sanno che così perdono gli effetti «calmieranti» del nuovo indice (si veda l'articolo a fianco).

Non è chiaro se e come le sanzioni possano applicarsi anche agli enti che non hanno misurato i ritardi secondo le nuove indicazioni. Mentre chi non ha compilato la sezione sui pagamenti rischia, in più, anche le sanzioni previste dal decreto trasparenza: oltre a provvedimenti disciplinari, sono a rischio premi e trattamenti accessori della retribuzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

20-APR-2015
da pag. 4

La curiosità

Tutti più «tempestivi» (con il nuovo indicatore)

In coincidenza con l'arrivo di tagli e sanzioni per gli enti locali "cattivi pagatori" è scattata da quest'anno anche una nuova metodologia di calcolo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti.

Il meccanismo si è andato affinando rispetto ai precedenti: mentre prima l'indice altro non era che il rapporto tra i giorni di ritardo e il numero delle fatture in arretrato, da quest'anno (a valere sul 2014) con il Dpcm emanato il 22 settembre 2014 questo rapporto viene ora ponderato, tenendo conto sia dell'importo della fattura sia degli importi totali pagati nel periodo di riferimento (anno o trimestre).

In questo modo si compensano un po' i ritardi con eventuali pagamenti a termine o, addirittura, in anticipo.

Un meccanismo che ha consentito, in prima battuta, un abbattimento dell'indice.

Prendiamo, per esempio, il Comune di Bari: oggi vanta un ritardo di soli 33,5 giorni, contro i 72 calcolati per lo stesso periodo con il precedente metodo.

V. Uv.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Velocità» diverse

Classifica dei Comuni per ritardo nei pagamenti ai fornitori - Anno 2014 (1)

Comune	Giorni ritardo
I TROPPO LENTI (2)	
Reggio Calabria	734
Benevento	443 (*)
Ragusa	350 (**)
Potenza	340,7
Andria	323 (*)
Salerno	315,2
Catania	308,5
Terni	213
Caserta	173
Foggia	171,5
Alessandria	164,9
Vercelli	136
Agrigento	114,67
Avellino	113,7
Grosseto	102
Isernia	94
Frosinone	92
I REGOLARI (3)	
Reggio Emilia	0
Modena	0,9
Cesena	1,6
Genova	1,7
Sanluri	2,7
Pisa	4,2
Imperia	4,8
Ravenna	4,9
Sassari	5
Crotone	5,6
Pavia	5,7
Piacenza	5,9
Udine	8
Bolzano	8,9
Cremona	11,1
Trapani	11,3
Milano	15,3
Parma	15,6
Massa	18
Lanusei	21
La Spezia	21,8
Iglesias	22
Savona	23
Vicenza	23
Pistoia	24,65
Cuneo	26,8
Padova	27,5
Varese	29,9
Pordenone	30,5 (*)
Barletta	30,8
Latina	30,9
Sondrio	30,9
Cagliari	33,2
Bari	33,5
Pesaro	35,3
Caltanissetta	36,1
Como	37,1 (*)
Venezia	38,1
Nuoro	38,9
Tortolì	42
Napoli	42,5
Viterbo	42,9
Tempio Pausania	44
Palermo	45
Macerata	45,1 (*)
Rimini	45,6 (*)
Ancona	46
Livorno	46,5
Siena	49,7
Ascoli Piceno	51
Siracusa	51
Asti	51,1
Monza	51,3
Roma	53,8
Rovigo	54,4
Fermo	56,2
Arezzo	59,6
Novara	61
Urbino	64
Rieti	67
Biella	72 (**)
Torino	72
Teramo	73
Vibo Valentia	73,7
Perugia	78,2
Lodi	78,3
Forlì	78,9
Pescara	81
Catanzaro	82,4
Lucca	86,7
Prato	86,8
Matera	90

I PIÙ VELOCI (4)	
Comune	Giorni
Trento	-22,4
Taranto	-10,5
Verona	-10
Trieste	-8,7
Bologna	-8
Brescia	-5,6
Ferrara	-4,6
Treviso	-4,2
Enna	-3,3
Belluno	-3,1
Lecco	-2
Villacidro	-1,5
Gorizia	-0,8
Olbia	-0,8
Oristano	-0,8
Firenze	-0,6
Verbania	-0,3

Note: (1) negli elenchi mancano i seguenti Comuni capoluogo di provincia perché non hanno pubblicato l'indice nella sezione "Amministrazione trasparente": Aosta, Bergamo, Brindisi, Campobasso, Carbonia, Chieti, Cosenza, L'Aquila, Lecce, Mantova, Messina e Trani; (2) Comuni capoluogo con tempi medi di pagamento sopra i 90 giorni a cui è imposto lo stop alle assunzioni; (3) Comuni capoluogo di provincia con tempi medi di pagamento nel 2014 che non superano i 90 giorni; (4) Comuni capoluogo di provincia in grado di pagare in anticipo rispetto alla scadenza della fattura; (*) anno 2013. Se indicati nel sito più valori per tipologia di spesa riportato il parametro più alto; (**) Anno 2012. Se indicati nel sito più valori per tipologia di spesa riportato il parametro più alto.

Fonte: Elaborazione Sole 24 Ore su dati sezione Amministrazione trasparente dei siti comunali aggiornati al 17 aprile 2015

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

20-APR-2015
da pag. 13

Consultazione in corso fino al 13 maggio

L'Unione europea cerca canali alternativi per finanziare le Pmi

Meno dipendenza dalle banche con cartolarizzazioni e mini-bond

Si concluderà il 13 maggio la consultazione Ue per gettare le basi per un mercato unico dei capitali entro il 2019. L'obiettivo è diversificare le fonti di finanziamento per le imprese e renderle meno dipendenti dal settore bancario. Si punta su cartolarizzazioni, mini-bond, venture capital, prospetti semplificati e maggiore trasparenza.

Bussi ▸ pagina 13

Finanziamenti. Si concluderà il 13 maggio la consultazione avviata da Bruxelles per integrare il mercato entro il 2019

Pmi, la Ue cerca capitali aggiuntivi

Si punta su cartolarizzazioni, mini-bond, venture capital e prospetti più semplici

IL RUOLO DELLE BANCHE
Secondo l'Abi, l'azione della Ue creerà un «habitat» favorevole agli investimenti, con un rapporto nuovo tra imprese e credito

Chiara Bussi

Non c'è solo il piano Juncker per il rilancio degli investimenti tra le priorità della Commissione Ue. Secondo Bruxelles, la ricerca della competitività perduta passa anche attraverso la diversificazione delle fonti di finanziamento per le imprese, con la creazione di un mercato unico dei capitali entro il 2019. Tanto che a febbraio l'esecutivo Ue ha lanciato una consultazione per tastare il polso degli addetti ai lavori sul progetto di un'«Unione dei mercati di capitali». Gli attori coinvolti hanno tempo fino al 13 maggio per dire la loro. Il tema animerà il dibattito tra gli operatori e sarà al centro del «Funding and Markets Capital Forum 2015» organizzato dall'Abi, in programma a Milano giovedì 23 aprile.

A dissipare ogni dubbio sulla necessità di un intervento sono le ultime statistiche sul divario tra Ue e Usa. I mercati dei capitali europei sono infatti meno sviluppati di quello americano, con profonde divergenze tra i Paesi. Basti pensare che la capitalizzazione di Borsa negli Usa vale il 138% del Pil contro il 64,5% nella Ue. Le differenze sono evidenti anche per le emissioni di titoli di debito, le cartolarizzazioni e il ricorso al venture capital. Un potenziale inespresso da cogliere senza più indugi. Secondo la Ue, per esempio, un mercato delle cartolarizzazioni a misura di Pmi potrebbe generare circa 20 miliardi supplementari e uno sviluppo del venture capital "all'americana" avrebbe portato 90 miliardi di finanziamenti aggiuntivi tra il 2008 e il 2013.

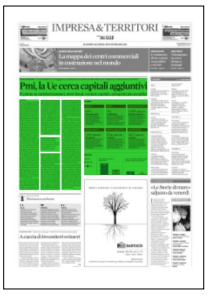
«La creazione di un'Unione dei mercati dei capitali - spiega Alessandro Carretta, ordinario di Economia degli intermediari finanziari all'Università di Tor Vergata - è il complemento necessario dell'Unione bancaria, il tassello mancante per l'integrazione finanziaria in Europa. Per l'Italia, e in particolare per le Pmi, è assolutamente indispensabile». Nel nostro Paese, infatti, il sistema bancario resta il canale di finanziamento privilegiato per le imprese: i prestiti rappresentano l'89% dell'indebitamento totale delle aziende, mentre gli strumenti obbligazionari l'11% appena. Gli strumenti alternativi stanno gradualmente guadagnando terreno, ma non basta. La capitalizzazione di Borsa vale il 9% del totale europeo, contro il 30,4% della Francia e il 27,3% della Germania e il ricorso ad altri strumenti come il private equity e le cartolarizzazioni è ancora poco diffuso. Qualcosa, però, si muove, con la lenta affermazione dei mini-bond, che - grazie anche al nuovo quadro normativo - a marzo hanno raggiunto quota 102 emissioni per un ammontare di 4,8 miliardi, mentre negli altri Paesi stentano a decollare.

La proposta della Commissione Ue interviene su cinque aree prioritarie. Il primo obiettivo è dare impulso alle cartolarizzazioni per liberare i bilanci delle banche e aumentare la possibilità di erogare credito. Un altro fronte aperto è la revisione della direttiva che regola la pubblicazione dei prospetti per facilitare il ricorso al mercato dei capitali alle imprese più piccole. La Ue punta inoltre a migliorare la disponibilità di informazioni sul merito di credito delle Pmi per facilitare l'investimento di investitori istituzionali. Infine Bruxelles intende lavorare con l'industria per definire un regime per i collocamenti privati (i cosiddetti *private placement*) e incoraggiare gli investimenti nelle imprese più piccole, ma anche supportare il decollo di nuovi fondi europei di investimento per progetti di lungo termine.

L'azione della Ue, fanno notare dall'area Finanza dell'Abi, «dovrebbe contribuire a creare un *habitat* più favorevole per lo sviluppo di canali complementari a quello bancario, dove anche gli istituti di credito devono continuare a svolgere un ruolo importante, seppure diverso rispetto a quello tradizionale». Secondo l'Associazione bancaria italiana «l'esperienza italiana dei mini-bond dovrebbe essere valutata attentamente in sede europea, perché racchiude in sé un rapporto nuovo tra banca e impresa: anche nelle emissioni di mini-bond gli istituti di credito hanno una funzione primaria, sia a supporto dell'emittente sia come sottoscrittori diretti dei titoli». Non solo. «Le imprese che decidono di compiere questo passo - spiegano dall'Abi - sono più forti e con una *governance* più evoluta. Questo facilita anche l'erogazione tradizionale del credito».

La creazione di un mercato unico, avverte però Carretta, non sarà priva di ostacoli. «Il termine del 2019 - conclude - è realistico, perché occorrerà far convergere normative molto diverse, soprattutto quelle che riguardano la tutela degli investitori e il ruolo delle garanzie. Un altro aspetto che richiederà tempo, soprattutto in Italia, sarà legato alla revisione della *governance* delle Pmi per prepararle ad accogliere nuovi investitori». La partita, dunque, è appena cominciata.

© 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

20-APR-2015
da pag. 13

I numeri

BANCHE

89%

Sistema bancocentrico
Percentuale dei prestiti bancari sull'indebitamento totale delle imprese. Gli strumenti obbligazionari valgono invece l'11% contro il 70% negli Usa

BORSA

9%

La capitalizzazione
È la quota di capitalizzazione di Borsa Italiana nel 2014 (pari a 486 miliardi) rispetto al totale europeo. In Francia la capitalizzazione vale il 30,4% del totale Ue, in Germania il 27,3%

RISPARMIO GESTITO

1.585 miliardi

Il patrimonio complessivo
Patrimonio complessivo nel 2014 secondo Assogestioni. La raccolta totale ammonta a 133,8 miliardi, di cui 91,5 da parte di fondi aperti e 0,9 miliardi da fondi chiusi

PRIVATE EQUITY

3,50 miliardi

Gli investimenti
Sono gli investimenti dei fondi di private equity nel 2014 rispetto a 3,43 del 2013. Le operazioni sono state 311. A oggi il settore ha in portafoglio 1.245 aziende

CARTOLARIZZAZIONI

57,4 miliardi

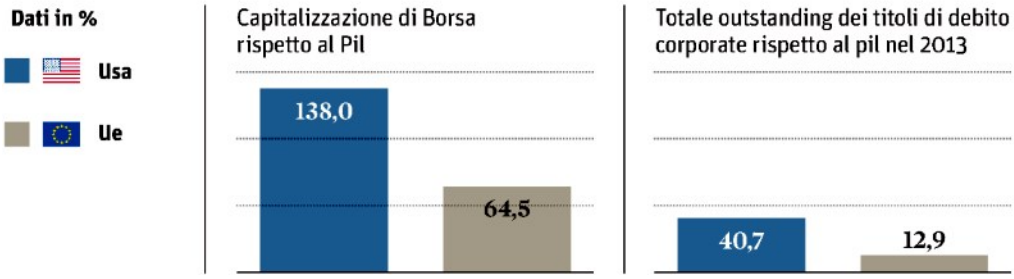
Le emissioni
Valore totale delle emissioni nel 2014 (inclusi i covered bond) secondo l'Abi. Nel 2013 il valore totale raggiunto è stato di 53,6 miliardi, come rileva securitisation.it

COVERED BOND

28,7 miliardi

Le emissioni
Valore totale delle emissioni nel 2013 secondo l'Abi. Nel 2012 erano 70,6 miliardi. Il valore totale dell'outstanding è 129 miliardi rispetto a 126,7 miliardi del 2012

Il divario



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

20-APR-2015
da pag. 1

Privatizzazioni vere non partite di giro

Le privatizzazioni senza i privati

Alessandro De Nicola

Mentre il governo si balocca col tesoretto, si allunga sull'Europa l'ombra cupa della crisi greca. Il governo ellenico, che sembra in preda ad una dionisiaca *cupio dissolvi*, slegata prima dalla logica e poi dalla realtà, potrebbe portare il suo paese sull'orlo del baratro e poi farlo cascare dentro. A quel punto, nonostante l'Europa abbia migliorato i suoi meccanismi istituzionali per affrontare le crisi finanziarie, sarebbe questione di tempo prima che i mercati cominciassero a bersagliare il prossimo anello debole. E, se le istituzioni europee si sono rafforzate, non altrettanto si può dire dei debiti pubblici che hanno continuato a peggiorare.

Il debito peggiore rimane quello italiano e finché dura la bonaccia di tassi e spread bassi sarebbe bene che il governo facesse del suo meglio ridurlo. Le troppo a lungo rimandate privatizzazioni acquistano un'importanza non indifferente nei piani dell'esecutivo. Ma attenzione: la vendita di beni e aziende pubbliche non è finalizzata solo alla riduzione del debito ma anche, dice il Def 2015, a "promuovere la competitività del sistema produttivo e lo sviluppo del mercato dei capitali". Se partiamo dal primo punto, dobbiamo concludere che finora la campagna di privatizzazioni è stata un insuccesso. Sia le previsioni del governo Letta che di quello Renzi sono state disattese. Il ministro Padoan aveva assicurato alla Commissione Ue che i proventi delle alienazioni sarebbero stati pari allo 0,7% del Pil sia nel 2014 che negli anni successivi. Ebbene, nel 2014 ci si è attestati sullo 0,3%, nel 2015 si prevede lo 0,4% , poi lo 0,5 nel 2016 e nel 2017 e 0,3 nel 2018. Le percentuali da zero virgola non ingannino. Se prendiamo in considerazione il quinquennio, sono 25 miliardi in meno.

Inoltre, benché sia con la legge di stabilità del 2014 che con quella del 2015 siano state introdotte norme dirette a razionalizzare e a incentivare la vendita delle società partecipate dagli enti locali, ci sono pochi segnali che stia accadendo qualcosa di significativo e l'annuncio più importante sinora è stato il probabile ingresso di Cassa Depositi e Prestiti nel capitale di A2A. Il che introduce l'ulteriore variabile della privatizzazione attraverso un passaggio di mano a Cdp o ai fondi di investimento da essa controllati (se la quota del Tesoro in StMicroelectronics passerà al Fondo Strategico Italiano affluiranno nelle casse dello Stato circa 800 milioni) causando formalmente l'uscita dal perimetro dello Stato di un'azienda, anche se in realtà il governo ne mantiene indirettamente il controllo. Se guardiamo agli immobili, poi, per ora sembra che i più assidui compratori delle caserme della Difesa siano Regioni, Province e Comuni (Def 2015, pagina 132).

Se in via eccezionale è possibile che alcune imprese pubbliche passino un periodo di purgatorio con Cdp prima di essere immesse sul mercato, la sensazione è che il ricorso alla Cassa (e ai suoi figli) sia massiccio. Diceva Flaiano: in Italia nulla è più stabile del provvisorio. Questo modo di procedere introduce all'altro obiettivo delle privatizzazioni: "Promuovere la competitività e lo sviluppo dei mercati dei capitali". Ma se l'ingresso di capitale privato si riduce a una partita di giro, si perde uno dei benefici del ricambio degli assetti proprietari, ossia la diffusione della conoscenza. L'ingresso di nuovi soci di maggioranza fa sì che si creino sinergie, che i migliori processi e tecnologie dell'acquirente si trasmettano al compratore e viceversa, insomma che aumenti la produttività del sistema: per quanto bravi siano, Fondi e Cdp non lo possono assicurare. Se le privatizzazioni significano sviluppo dei mercati dei capitali, ciò si ottiene assai meno se programmaticamente le società che si aprono al pubblico devono rimanere in mano allo Stato. Ferrovie, StM, Poste, Enav, RaiWay, Fincantieri, Sace: tutte le future o più recenti vendite di partecipazioni da parte dello Stato non prevedono esplicitamente, nemmeno in un futuro lontano, la possibilità di un'uscita completa della mano pubblica e ben che vada si resta sul vago.

La conseguenza è di deprimere il valore di mercato dell'impresa e di creare un pericoloso intreccio di interessi tra Leviatano e azionisti di minoranza, pronti a combattere insieme per mantenere le eventuali posizioni monopolistiche delle società. I soci privati, non potendo contare né su capital gain derivanti da offerte di acquisto da parte di terzi (vedi RaiWay), né su prospettive di comando, faranno di tutto per mantenere i dividendi alti e sfruttare le rendite di posizione. Privatizzazioni sbocconcellate e senza una chiara prospettiva porteranno forse un po' di denaro nelle esangui casse dello Stato, magari introdurranno la disciplina dei mercati sulla *governance*, ma rischiano di essere l'ennesima occasione perduta del Belpaese.

© 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

20-APR-2015
da pag. 1

L'ANALISI

RITARDI ITALIANI

I fondi Ue? Bisogna saper chiedere

di **Stefano Manzocchi**

Alcuni mesi orsono, quando il Piano Juncker per il rilancio degli investimenti comunitari fu illustrato dal nuovo presidente della Commissione, alcune riserve furono espresse da analisti e commentatori sull'ammontare delle risorse finanziarie che il Piano metteva in campo, in particolare quelle destinate al nostro Paese. Con gli investimenti pubblici e privati in declino in Italia da molti anni, le cifre stanziate non apparivano sufficienti a invertire la tendenza se non immaginando una leva talmente elevata da apparire irrealistica. Pochi si sono invece soffermati su una questione altrettanto cruciale, ovvero la scarsa capacità progettuale e di valutazione che il nostro Paese sta dimostrando da tempo.

Per costruire progetti d'investimento interessanti, e per richiedere sulla base di questi il finanziamento al mercato o alle istituzioni europee, servono infatti alcune doti che l'Italia non ha coltivato a sufficienza negli ultimi decenni. In un Paese che sta attraversando una transizione demografica, tecnologica e culturale profondissima, imprese e pubbliche amministrazioni hanno "investito" troppo poco nell'aggiornamento del capitale immateriale e del sistema di regole e incentivi, che consentano l'emergere di progetti di elevata qualità. Non a caso, siamo regolarmente indietro nel ranking dei Paesi Ue in termini di utilizzo di fondi strutturali, e anche quando arriviamo a spendere le risorse pubbliche lo facciamo spesso in modo inefficiente e opaco. Le ultime vicende delle cosiddette Grandi opere insegnano.

Né il quadro migliora se guardiamo al settore privato, dove le imprese continuano a rivolgersi alle banche in modo preponderante - e anomalo rispetto ad altri Paesi avanzati - per il finanziamento degli investimenti come mostrano le ricerche pubblicate oggi dal Sole 24 Ore. Anche nel settore privato, la qualità media dei progetti è peggiorata nell'ultimo decennio, complice pure la recessione, mentre il sistema bancario si è dimostrato sempre meno in grado di valutare in modo efficiente la qualità e il merito di credito dei progetti.

Ben vengano, dunque, fonti alternative di finanziamento, come i mini-bond, a patto che la valutazione da parte degli investitori sia adeguata e non inerziale.

Come si può leggere in questa stessa pagina, le richieste di finanziamento relative al Piano Juncker mediante lo sportello della Banca europea degli investimenti saranno sottoposte a stretti criteri di valutazione, sulla base della qualità, della coerenza con le politiche della Ue e del contributo della Bei al progetto.

Abbiamo quindi disperatamente bisogno di costruire in Italia una cultura condivisa della valutazione e di "allenarci" con essa per poi confrontarci con culture e progetti di altri Paesi. La questione riguarda soprattutto il settore pubblico, ma non solo, ed è una chiave importante in un processo di apertura e di riduzione del nostro provincialismo. Tale buona cultura si fonda su almeno cinque cardini: la condivisione degli obiettivi finali della valutazione, l'autonomia dei valutatori rispetto a chi li nomina, la loro terzietà rispetto ai valutati, la loro legittimazione e, infine, la trasparenza dei procedimenti di valutazione.

Facile a dirsi, meno a farsi, da noi quasi impossibile. Eppure – per citare un esempio – non ha molto senso chiedere una "politica selettiva per l'innovazione industriale" senza affrontare questo tema. In molti Paesi il settore pubblico sostiene l'innovazione e un motivo che si può addurre è che il vero processo innovativo è di per sé esposto a molti fallimenti e pochi successi. Siccome quei pochi successi garantiscono rendimenti (privati e sociali) assai elevati, se il mercato è riluttante a finanziare l'innovazione si potrebbe generare un risultato subottimale e la mano pubblica potrebbe avere una ragione per intervenire. A patto però che la valutazione risponda ai criteri di cui sopra. Le esperienze negative che da noi si sono registrate suggeriscono spesso di abbandonare la strada della selettività e di percorrere quella degli interventi "orizzontali": meglio meno o zero incentivi, se questi vengono attribuiti con criteri oscuri. Anche se ci potrebbero essere buone ragioni per azioni pubbliche mirate, e anche se poi giungiamo impreparati alle sfide della valutazione nei contesti internazionali. Quello di una buona (e per quanto possibile condivisa) cultura della valutazione è un obiettivo che qualsiasi Pubblica amministrazione dovrebbe porsi.

La carenza di quella cultura, a ben vedere, è alimentata da una distorsione che da tempo alberga da noi: la tendenza a privilegiare l'investimento materiale pubblico e privato, più facilmente certificabile rispetto a quello immateriale. Meglio investire in strade che in competenze, insomma, anche se questo ci priva poi della capacità di realizzare bene e valutare in modo adeguato anche i progetti di viabilità. Un circolo vizioso da interrompere al più presto.

manzocchi@luiss.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

data stampa
dal 1980 monitoraggio media