

# NORDEST ECONOMIA NE

MARTEDÌ 21 FEBBRAIO 2017



**GENERAZIONI**  
Giovani al palo  
lo sbocco sicuro  
è la ristorazione

■ BENNA ALLE PAGINE VI E VII



**INTERVISTA/1**  
Giavazzi: «Innovare  
è la strada maestra  
per l'occupazione»

■ POSSAMAI A PAGINA IX



**INTERVISTA/2**  
Ichino: «Due leve  
investimenti esteri  
e maggiore fiducia»

■ FIUMANÒ A PAGINA XVII



**EXCELSIOR**  
Offerte di impiego  
il Nordovest richiede  
più ruoli qualificati

■ DELLE CASE A PAGINA XIX

# REBUS LAVORO

Partite Iva  
e dipendenti in  
frenata. Mentre il  
boom dei voucher  
e la domanda di  
profili soprattutto  
medio bassi  
rendono l'area  
vulnerabile

■ VALLIN ALLE PAGINE II, III, IV E V



fabionagnasciutti

## L'ANALISI

### COMPETITIVI SE AL CENTRO C'È LA PERSONA

di DANIELE MARINI

**I**l lavoro è attraversato, oggi più di ieri, da molteplici tensioni e trasformazioni

che lo rendono un tema difficile da analizzare con le tradizionali categorie. Il rischio in cui s'incorre è di non mettere a fuoco l'argomento. Quindi, si tende a rifugiarsi nei più tranquillizzanti stereotipi del passato, ma così facendo si perdono di vista (e non si comprendono) i mutamenti e i paradossi che lo attraversano.

Il primo è quello di un territorio che, nel breve volgere di alcuni anni, da un mercato lavoro

alla ricerca affannosa di persone disponibili, a persone che ricercano affannosamente un lavoro. Per un Nordest che ha nel lavoro un suo elemento distintivo e identitario, si tratta di un cambiamento di non poco conto. Nello stesso tempo, tuttavia, diverse figure professionali rimangono invariate, ci sarebbero spiragli occupazionali, ma non sono apprezzati in particolare dalle giovani generazioni. È il progressivo (e aumentato)

mancato incontro fra domanda e offerta di lavoro, fra aspettative delle imprese e delle giovani generazioni. Ciò rimanda a un annoso problema del nostro Paese: l'assenza di un vero e proprio sistema di orientamento scolastico e professionale. Così, il mercato da fluido e mobile, diventa vischioso e disorientato.

Questo aspetto apre al tema delle regole che governano il mercato del lavoro. Negli anni

sono state a più riprese rivisitate (dal "Pacchetto Treu", alla riforma del compianto Biagi, fino al Jobs Act del governo Renzi) nella necessaria ottica di una maggiore flessibilità e fluidità. Tuttavia, parimenti non si è messo mano a una riforma degli ammortizzatori sociali, al realizzare un programma di politiche attive sul lavoro e un sistema di formazione continua. Ovvero, a quegli strumenti che rendono più fluente la mobilità

sul mercato del lavoro e più sostenute le persone che si trovano momentaneamente in assenza di un'occupazione. Ad acconsentire non un diritto a un "posto" di lavoro, ma a quello della "occupabilità". Questo disallineamento nei processi di riforma scarica sulle aziende e sulle famiglie l'onere e i costi di un mercato del lavoro (dis)articolato.

■ SEGUE A PAGINA IV

# LAVORO ■ LO SCENARIO

## NORDEST ORFANO NON È PIÙ TERRA DI PARTITE IVA

Su l'occupazione ma il driver ora sono i contratti a termine. Meno autonomi, occupati più vecchi, dequalificati e precari

di ELEONORA VALLIN

C'era una volta il Nordest delle partite Iva; dei lavoratori indipendenti e della voglia di mettersi in proprio perché solo così si potevano avere *schei* e successo. Le condizioni sono cambiate e non è solo colpa della crisi. Il lavoro autonomo non è più l'alveo della realizzazione personale dei nordestini. Lo dicono i numeri, in calo. Ma, con la nuova normativa, sono state portate a galla anche le "false partite Iva" mascherate per anni sotto contratti di committenza. Il dato di fatto è che diminuisce il numero di chi vuole mettersi in proprio, perché c'è meno fiducia e troppa burocrazia. E questa è una grande discontinuità in queste terre. Solo i giovani, più estranei alla crisi e che mettono il naso ora sul mercato, vanno in controtendenza negli ultimi mesi del 2016. Ma la loro forza non è in grado di invertire il trend.

**Cresce l'occupazione.** La buona notizia, è che da 32 mesi consecutivi (da maggio 2014 a dicembre 2016) l'occupazione cresce in Italia e a Nordest. Ma, avverte Veneto Lavoro, non siamo tornati al picco raggiunto nel 2008. «In regione siamo ancora sotto di 40 mila, nonostante nel 2015 abbiamo avuto 60 mila posizioni in più. In questo 2016 chiuderemo a saldo positivo ma in linea con il 2015, non di più» avverte Tiziano Barone, direttore di Veneto Lavoro. L'Italia segna a fine 2015 (ultimo dato disponibile) un tasso di occupazione del 56,3%. Il Veneto performa a 63,6%, il Friuli Vg a 63,7%. Ma la composizione in termini di settori, orari di lavoro e tipologie contrattuali è profondamente cambiata. «È diminuita l'incidenza dell'occupazione manifatturiera a favore dei servizi, è aumentato il peso del part time, è diminuito il lavoro indipendente (l'incidenza è scesa sotto il 24%), è aumentato



Alessandro Russo ricercatore senior Ires Fvg



Silvia Oliva segretario alla ricerca Fondazione Nord Est

» Il 25% dei nuovi assunti, uno su quattro, sono figure professionali non qualificate: le imprese sembrano incapaci di dotarsi delle competenze più innovative

to il lavoro a tempo determinato (ha raggiunto l'11%). Inoltre bisogna considerare la notevole crescita del numero di occupati over 55 (passati dal 25% al 35% negli ultimi otto anni) sintetizza Alessandro Russo, ricercatore senior di Ires Fvg. Ciò accade per l'invecchiamento ma anche per l'innalzamento dell'età pensionabile.

**Meno partite Iva.** «La dinamica

degli autonomi in calo», spiega Silvia Oliva, segretario della Fondazione Nord Est, «è abbastanza coerente anche a livello europeo: c'è una contrazione generale degli indipendenti, che da noi fa più effetto perché con la crisi si pensava che chi non avrebbe trovato lavoro dipendente si sarebbe messo in proprio. Ma non si è verificato». Eppure non sono aumentati gli inattivi - la quota è in calo - quindi, siccome l'occupazione cresce, «le persone si sono adattate al mondo di lavoro dipendente con le sue regole e le frammentazioni» spiega Oliva.

**Dinamici e penalizzati.** La scomposizione del tasso di occupazione per classi di età mette in evidenza le difficoltà dei più giovani e negli ultimi anni è anche cresciuto il numero dei "Neet", ossia i giovani non occupati né

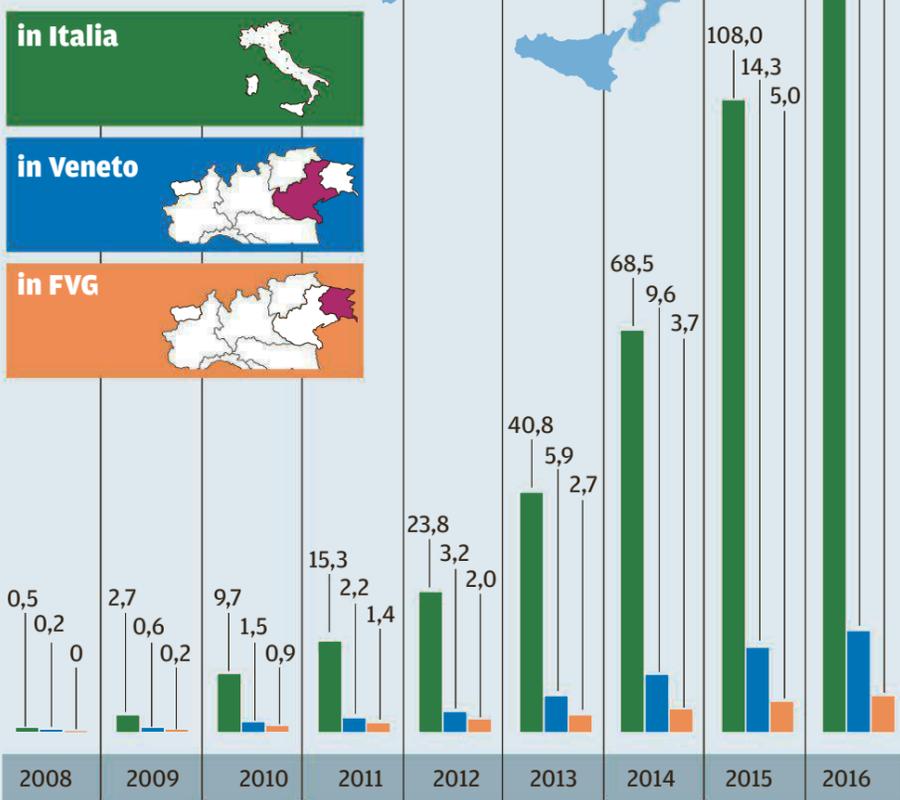
### L'OCCUPAZIONE A NORDEST

Numero di occupati (migliaia), 2015-2016

	Media I-III trimestre 2015	Media I-III trimestre 2016	Variazione assoluta	Variazione %
Italia	22.433,4	22.740,1	306,7	1,4
Veneto	2.054,3	2.079,1	24,9	1,2
FVG	496,1	497,8	1,7	0,3



Milioni di voucher venduti nel periodo 2008-2016 (valore nominale di 10 euro)



Fonte: Elaborazioni Ires Fvg su dati Istat e Inps

impegnati in attività di istruzione. «Il calo dell'occupazione giovanile a Nordest non è legato alla crisi», approfondisce l'economista friulano Fulvio Mattioni, «tra 2004 e 2015 la classe 15-24 anni ha perso 150 mila occupati (-40,3%) quella tra 25-34 segna meno 460 mila occupati (-34,4%). Insieme sono 610 mila occupati in meno. Ecco il nostro vincolo allo svi-

luppo futuro» chiude Mattioni. «Si riscontra però un dinamismo negli ultimi dati 2016 Movimprese dove, tra le nuove aziende, la quota prevalente riguarda i giovani» conferma Oliva. Tra aprile e giugno 2016, le imprese costituite da under 35 superano le 20mila unità, pari al 54,1% del saldo complessivo delle imprese italiane. A Nordest il Trentino Alto Adige fa

meglio (62%) e così il Friuli Venezia Giulia (57,7) e Veneto 52,9%.

**Il doping sgravi.** L'ultimo biennio 2015-2016 vede l'occupazione in crescita sia in Veneto che in Friuli Vg, per effetto degli sgravi contributivi messi in campo per incentivare le assunzioni a tempo indeterminato. «L'Inps ha calcolato che per l'anno 2015 il costo dell'esone-

**M METAL WORLD**

Professional tools all over the world

**40**  
1976 | 2016



Quarant'anni di esperienza al fianco dei nostri clienti, per offrire competenza, servizio e utensili di elevata precisione.

### Numero di disoccupati (migliaia), 2015-2016



	Media I-III trimestre 2015	Media I-III trimestre 2016	Variazione assoluta	Variazione %
Italia	3.026,6	2.962,5	-64,1	-2,1
Veneto	154,2	151,6	-2,6	-1,7
FVG	45,2	40,3	-4,9	-10,8

### Variazione dei tempi indeterminati in ITALIA

gennaio-novembre 2014-2016

	Gen-Nov 2014	Gen-Nov 2015	Gen-Nov 2016	Var. Ass. 2015-2016	Var. % 2015-2016
<b>A) Assunzioni a tempo indeterminato</b>	1.195.593	1.692.619	1.145.590	-547.029	-32,3
<b>B) Trasformazioni a tempo indeterminato</b>	378.976	517.500	360.823	-156.677	-30,3
<b>C) Cessazioni di rapporti a tempo indeterminato</b>	1.491.162	1.549.493	1.440.424	-109.069	-7,0
<b>Saldo (A+B-C)</b>	83.407	660.626	65.989	---	---

### Variazione dei tempi indeterminati in VENETO

gennaio-novembre 2014-2016

	Gen-Nov 2014	Gen-Nov 2015	Gen-Nov 2016	Var. Ass. 2015-2016	Var. % 2015-2016
<b>A) Assunzioni a tempo indeterminato</b>	77.944	122.408	82.131	-40.277	-32,9
<b>B) Trasformazioni a tempo indeterminato</b>	42.084	57.022	40.756	-16.266	-28,5
<b>C) Cessazioni di rapporti a tempo indeterminato</b>	122.000	129.479	121.138	-8.341	-6,4
<b>Saldo (A+B-C)</b>	-1.972	49.951	1.749	---	---

### Variazione dei tempi indeterminati in FVG

gennaio-novembre 2014-2016

	Gen-Nov 2014	Gen-Nov 2015	Gen-Nov 2016	Var. Ass. 2015-2016	Var. % 2015-2016
<b>A) Assunzioni a tempo indeterminato</b>	13.055	25.019	15.893	-9.126	-36,5
<b>B) Trasformazioni a tempo indeterminato</b>	9.052	11.729	8.675	-3.054	-26,0
<b>C) Cessazioni di rapporti a tempo indeterminato</b>	24.334	25.709	24.879	-830	-3,2
<b>Saldo (A+B-C)</b>	-2.227	11.039	-311	---	---

CROMASIA

ro contributivo al lordo degli effetti fiscali è risultato pari a 2,22 miliardi» precisa Russo. Così nel 2015 l'occupazione a tempo indeterminato è tornata a crescere dopo anni di declino, grazie anche al contratto a tutele crescenti del Jobs Act, con cui è stata introdotta una nuova regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi. Il 2015 è stato dunque l'anno

dell'inversione di tendenza: in Friuli Vg l'occupazione a tempo indeterminato è cresciuta sensibilmente (+12.200 unità, pari a +5,5%), rileva Ires. A dicembre 2015, infatti, il numero di occupati a tempo indeterminato nel settore privato extra agricolo era di circa 235.000, ritornando ai livelli di quattro anni prima. Anche in Veneto il 2015 ha segnato un recupero del tempo

indeterminato, +58.200 unità tra dicembre 2014 e dicembre 2015 (+5,9%). Sia in Veneto che in Friuli Vg l'occupazione dipendente nel 2015 è comunque aumentata con un'intensità inferiore rispetto alla media nazionale (+7,4%), sottolinea Ires. **La nuova occupazione.** Ma chi sono i nuovi assunti? Secondo il Rapporto 2017 della Fondazione Nord Est nel 25% dei casi si



Due giovani chiedono informazioni al centro per l'impiego



Tiziano Barone Veneto Lavoro



L'economista Fulvio Mattioni



Offerte di lavoro in un'agenzia interinale

» Emerge il grande tema degli "inutilizzati": forza lavoro disoccupata, scoraggiata o in cig. Molti sono giovani e di questi profili il Nordest ne conta 808 mila, raddoppiati sul 2008

tratta di figure professionali non qualificate la cui richiesta è in crescita mentre si riduce la richiesta di professioni intellettuali e qualificate. Questo indica, spiega la Fondazione, una fragilità e «l'incapacità del sistema delle imprese di riconoscere la necessità di dotarsi delle competenze oggi indispensabili per la costruzione di nuovi modelli competitivi» precisa

Oliva. «Sul tema digitale e 4.0 - aggiunge Barone - scontiamo numeri piccoli tra le assunzioni di professionisti, rispetto la competenza trasversale richiesta». Veneto Lavoro conferma una divaricazione tra le imprese con un'ampia fetta che punta ancora su scarse competenze e tagli al costo del lavoro. È vero che c'è chi corre, ma questo 2016 è più fragile del 2015.

**Il 2016 va rilento.** Nei primi undici mesi dello scorso anno le nuove assunzioni a tempo indeterminato segnano -32,9% in Veneto e -36,5% in Friuli Vg rispetto allo stesso periodo 2015, con una flessione più marcata rispetto a quella nazionale (-32,3%). La dinamica negativa è ormai consolidata e conseguenza della forte accelerazione del 2015, determinata da una decontribuzione più van-

taggiata del 2016. «Nell'anno appena chiuso risultano in crescita sia le assunzioni a termine (in particolare in Veneto +11,6%) e quelle di apprendisti» evidenzia l'Ires Fvg. «Quest'ultima tipologia contrattuale, a seguito del ridimensionamento degli sgravi, torna a essere più conveniente per le imprese che intendono assumere dei giovani» conferma Russo. Sempre su base tendenziale (gennaio-novembre 2015-2016) sono in netta diminuzione anche le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro già esistenti. Il numero delle cessazioni (le interruzioni dei rapporti di lavoro) ha registrato infine una flessione nei primi undici mesi dell'anno del 4%, sia a livello nazionale, sia in Veneto (-2,5%) e in Friuli Vg (-1,5%). «Emerge che l'aumento dell'occupazione nel 2016 non è più trainato dalle assunzioni a tempo indeterminato come nel 2015, ma dalla crescita di altre tipologie contrattuali a termine» chiude Russo.

**Il lavoro inutilizzato.** E in Veneto restano ben oltre 250 mila persone che cercano lavoro: «questa è la platea su cui dobbiamo intervenire - dice Barone - con nuovi servizi al lavoro, welfare aziendale e relazioni industriali». Mattioni somma tutte queste professionalità nella grande scatola del «lavoro inutilizzato» dove calcola disoccupati, forze lavoro potenziali (scoraggiati e non solo) e lavoratori sospesi, ovvero coperti da Cig quindi occupati a ore zero. «È lavoro non richiesto, nel 2008 erano 408 mila persone a Nordest, nel 2015 sono raddoppiate a 808 mila. Il dato italiano cresce da 4,5 a 7 milioni - spiega -. Dal punto di vista dell'inclusione sociale non è sostenibile perché molti sono giovani. Ci stiamo tagliando l'avvenire».

INSERTO A CURA DI MAURIZIO CIAFFA

progetto   
letsgetfun since 1992

Allestimenti e fiere | Servizi per allestimenti | Soluzioni chiavi in mano

via europa 1/A - 33030 - carpacco di dignano - udine - italy ☎ + 39 0432 / 953040 ✉ info@progetto2.it

www.progetto2.it



# LAVORO ■ IL BOOM DEI VOUCHER

## IMPIEGHI USA E GETTA ANCHE NELL'INDUSTRIA

Giovani, donne, operai in mobilità e "silenti": ecco l'identikit degli utilizzatori  
Oltre 23 milioni di buoni nel 2016 e la Cgil confida nel referendum per abolirli

**D**onne, giovani e "silenti": il magmatico universo dei buoni lavoro ha cambiato forma e interlocutori in questi ultimi due anni. E ora investe anche la manifattura e vede tra i committenti anche le grandi imprese.

Eccoli qui gli effetti della liberalizzazione dei voucher: i ticket che si comprano al tabacchino, sembrano uno scontrino della spesa ma danno diritto a un lavoro che non dà reddito a sufficienza per mettere da parte i contributi. In gergo tecnico si definisce "lavoro accessorio" e sta vivendo anche, e soprattutto a Nordest, un autentico boom incontrollato.

**Milioni di scontrini.** Nel 2016 sono stati venduti oltre 17 milioni di voucher in Veneto (con un incremento del 19,8% rispetto all'anno precedente) e quasi 6 milioni in Friuli Venezia Giulia (+19,6%). A livello nazionale i buoni lavoro venduti sono stati quasi 134 milioni, in aumento del 23,9% rispetto al 2015. La crescita dei voucher - stima l'Ires Fvg - è dunque proseguita anche nel 2016, sebbene nell'ultimo trimestre si sia registrato un evidente rallentamento. L'aumento dello scorso anno è stato in effetti più contenuto in termini percentuali rispetto a quelli degli anni precedenti.

**La normativa recente.** «Tale svolta è stata impressa dal decreto legislativo 81/2015, con cui sono stati introdotti obblighi di comunicazione preventiva in merito all'orario, al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e ai dati anagrafici del lavoratore, divenuti operativi proprio a partire dalla seconda metà di ottobre 2016 - rileva l'Ires Fvg-. Per rendersi comunque conto della dimensione che il fenomeno ha recentemente assunto, si può rilevare che il numero dei buoni lavoro venduti in Italia nell'ultimo biennio (quasi 242 milioni) è stato maggiore del totale registrato nei sette anni precedenti (161,5 milioni)».

**La storia, la diffusione.** Nati nel 2003 per regolare alcune specifiche occasioni di lavoro di natu-



Elena Di Gregorio segretario Veneto Cgil



Giovanni Fania segretario generale Cisl Fvg



Un buono lavoro incassabile nelle tabaccherie

» Nati nel 2003 per gestire prestazioni occasionali, dal 2013 sono cresciuti al ritmo del 70% annuo. Il 43,1% dei ticket per pagare under 29, un solo committente in quattro casi su cinque

ra prettamente occasionale - come il giardinaggio o l'insegnamento privato supplementare - nel 2008 i voucher diventano oggetto di sperimentazione per creare nuove occasioni occupazionali a integrazione del reddito senza configurare lavoro dipendente o autonomo. I destinatari sono studenti e pensionati; e possono essere usati solo per attività saltuarie come

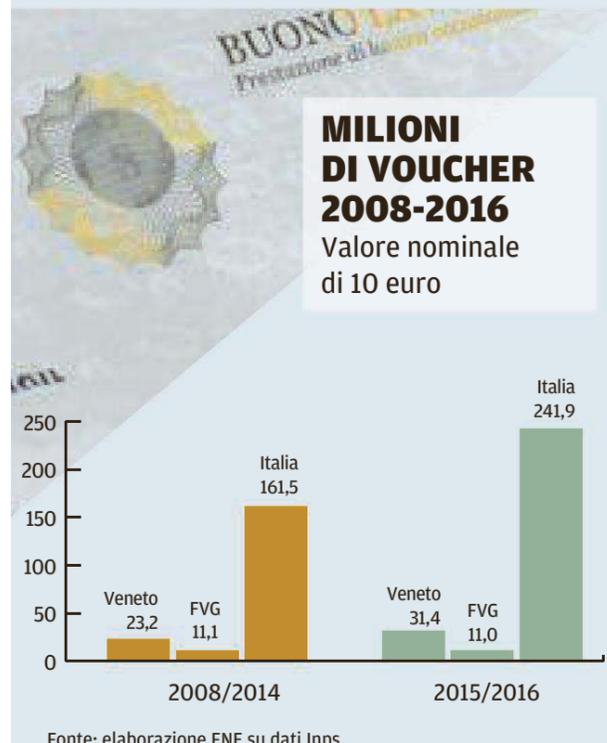
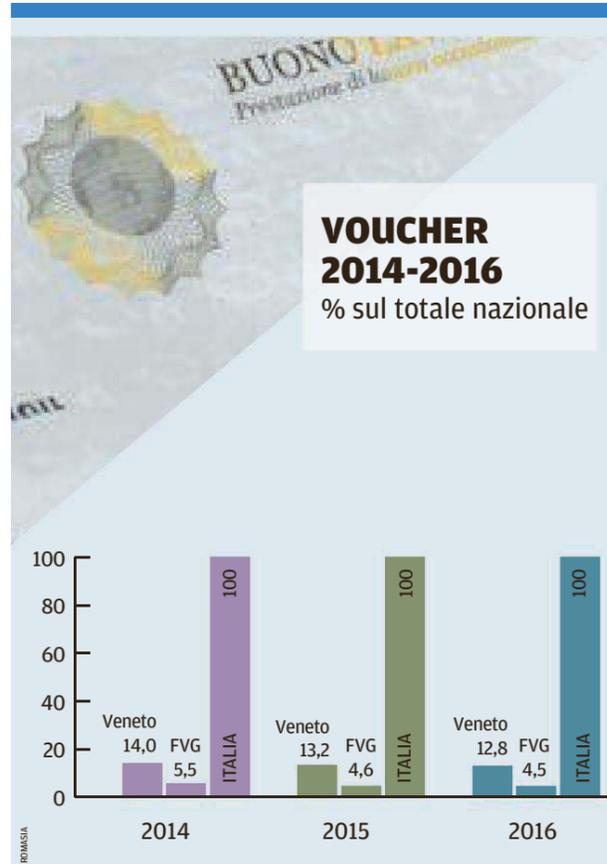
le vendemmie. Le novità normative successive hanno via via ampliato gli ambiti fino ad arrivare a una «vera e propria liberalizzazione», scrive la Fondazione Nord Est nel Rapporto 2017. «I vincoli che restano riguardano il limite economico massimo fissato nel 2015 a 7 mila euro e l'uso delle procedure d'acquisto per i committenti».

**Il boom dal 2013.** Il significativo incremento inizia a rendersi evidente nel triennio 2013-15 con variazioni annue pari al 70% e contemporanea diminuzione dell'età media dei prestatori di lavoro, passata dai 59,8 anni del 2008 ai 36 del 2015.

Il peso dei giovani fino ai 29 anni oggi a Nordest, rileva la Fondazione, è del 43,1%. Mediamente ogni singolo lavoratore riscuote oltre 70 voucher l'anno e quattro prestatori su cin-

que hanno un unico committente. Il che diventa una sorta di correlazione tra voucher e re-impiego dello stesso lavoratore nel tempo: ciò fa del buono lavoro una sorta di tipologia di regolazione per più anni successivi. Se nel 2013 i committenti di voucher a Nordest erano 57.810, nel 2015, evidenzia il Rapporto 2017, sono cresciuti a 92.455.

**Chi usa i voucher.** È il comparto dei servizi il vero fulcro con la concentrazione del 39,9% dei committenti, il 70% dei lavoratori e il 56,5% dei voucher utilizzati. Il ruolo primario spetta al turismo (alberghi e ristoranti) seguito dal commercio. A livello di industria l'uso dei voucher è molto più contenuto con appena il 14,7% dei buoni lavoro utilizzati, ma in crescita. Tra il 2013 e 2015, evidenzia la Fonda-



zione, aumenta anche la componente femminile: nel triennio la crescita è del 87,4%.

**E la previdenza?** «Oggi la quota di voucher riscossi per ogni singolo lavoratore», scrive il segretario alla ricerca Silvia Oliva nel Rapporto 2017 della Fondazione, «non genera effetti dal punto di vista contributivo e pensionistico in ragione dei ridotti valori di compensi mediamente

raggiunti». I pensionati nel 2015 (ultimi dati a consuntivo) rappresentavano il 12% dei prestatori ma circa il 19,2% sono silenti (posizioni iscritte all'Inps e che hanno versati i contributi ma non tali da raggiungere i requisiti minimi per andare in pensione) e un 13,7% sono ex inattivi quindi privi di qualsiasi altro supporto di reddito. Questi ultimi sono soprattutto gio-

### L'ANALISI / SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

## COMPETTIVI SE AL CENTRO C'È LA PERSONA

Basti pensare che l'intermediazione fra domanda e offerta di lavoro è realizzata solo per il 4% circa (Eurostat, 2014) dai Centri per l'Impiego pubblici. Per il resto, funziona il passa parola, la ricerca autonoma mediante le conoscenze familiari. Una quota pari al 6% delle persone in condizione attiva (25-64 anni) partecipa a un percorso di formazione o di riqualificazione, mentre la media europea si assesta al 10,5% (Istat, Eurostat, 2013). Dunque, un mercato più fluido, ma in assenza di barriere di protezione.

Il terzo fenomeno riguarda

una parte non marginale del mondo delle imprese che guarda al capitale umano non come una risorsa e un investimento, ma come un mero costo. Certo, le aziende sono sottoposte a spese assai rilevanti e devono rimanere competitive per sopravvivere sul mercato. Ma la ricerca di *escamotage* per pagare il meno possibile le persone, soprattutto i giovani, l'utilizzo prolungato di contratti flessibili senza offrire una prospettiva di medio periodo, il non strutturare percorsi e progressioni di carriera tende a demotivare e disincentivare i (giovani) lavoratori. E, paradossale nel paradosso, ciò colpisce in misura maggiore quanti hanno realizzato un investimento lungo nel proprio percorso di formazione. Questa visione, che non appartiene di sicuro

a tutte le imprese, contrasta però con i fattori strategici di un'azienda che oggi ha bisogno di avere personale motivato e identificato con i suoi valori di fondo e la sua *mission*. L'impresa competitiva mette la persona al centro.

Un quarto elemento riguarda la rottura del classico paradigma che divide il lavoro manuale dal lavoro intellettuale. La diffusione delle nuove tecnologie e i processi di Industry 4.0 trasformano radicalmente i profili professionali e le competenze dei lavoratori. Manuale e intellettuale sono, nella pratica ancor più che nella teoria, categorie obsolete. Chi trascorre una giornata a digitare i tasti di un computer fa un lavoro manuale o intellettuale? Un idraulico o un elettricista che hanno a che fare

con sistemi digitali e informatizzati fa un lavoro manuale o intellettuale? E gli esempi potrebbero sprecarsi. Siamo di fronte a una progressiva ibridazione e contaminazione dei saperi e dei lavori che trasformano radicalmente la struttura delle vecchie professioni. Non più profili professionali rigidi, ma insieme di competenze di valore. Meglio ancora se sviluppate in gruppo, in team. La professionalità diventa una competenza connessa e collegiale.

Infine, ma non per importanza, viene la trasformazione culturale del lavoro. Per decenni l'attenzione si è concentrata sui meccanismi regolativi del mercato, perdendo di vista i valori assegnati al lavoro. Se assumiamo quest'ultimo punto di vista, allora scopriremmo che la flessi-

bilità (diversa dalla precarietà), la ricerca di realizzazione personale, l'idea del lavoro vissuto come percorso di crescita professionale più che come posto fisso, sono dimensioni centrali nelle aspirazioni delle persone. Senza questa capacità riflessiva viene meno un elemento di identificazione sociale, di riconoscimento per gli stessi lavoratori e per chi cerca di rappresentarli. Non è un caso se, ad esempio, quanti sono occupati nel terziario e hanno mansioni di basso profilo non si definiscono "operai", ma "lavoratori manuali". Nonostante facciano lavori con mansioni più degradate (e pagati di meno) di quanto non svolga un operaio in fabbrica. Se a tutto ciò aggiungiamo che prevale una visione spesso ideologica, ancorata a visioni e a

condizioni dell'epoca fordista, in cui i "diritti" rimangono quasi cristallizzati e non vengono declinati con i mutamenti organizzativi e culturali intervenuti negli ultimi decenni; dove l'idea di "occupabilità" con le sue necessarie coniugazioni fatica a concretizzarsi; e dove si rimane ancorati all'idea di "classe" dei lavoratori, caratterizzando il lavoro come un'ideologia; allora possiamo comprendere i motivi che fanno diventare divisivi, quasi laceranti, i tentativi di modificare i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro nel nostro Paese.

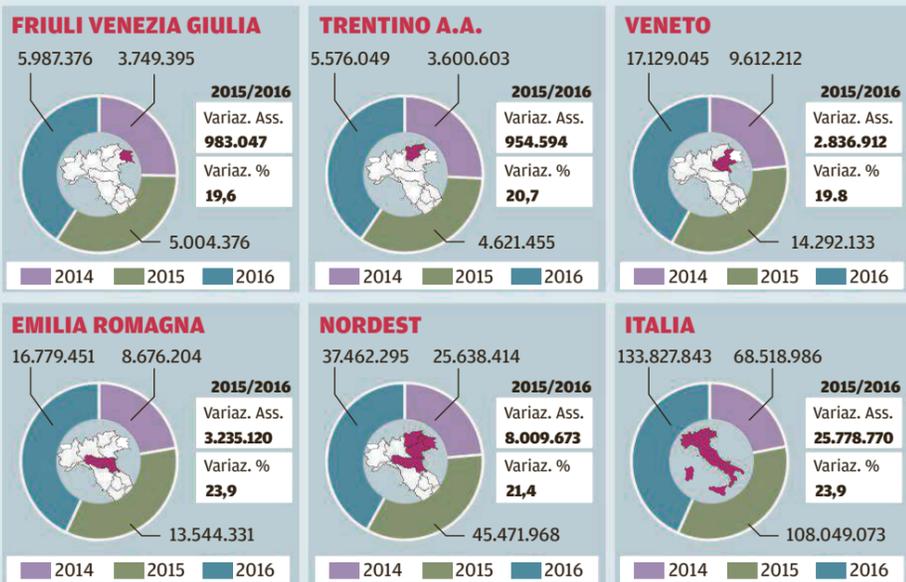
Abbiamo bisogno di una nuova "narrazione" del lavoro che sia coerente con i suoi cambiamenti e le sue articolazioni.

Daniele Marini

CRIPRODUZIONE RISERVATA

## NUMERO DI VOUCHER VENDUTI 2014-2016

(valore nominale di 10 euro)



## NORDEST, VOUCHER PER SETTORE ANNO 2015

	VALORI ASSOLUTI			QUOTA % SUL TOTALE		
	COMMITTENTI	LAVORATORI	VOUCHER	COMMITTENTI	LAVORATORI	VOUCHER
<b>Agricoltura</b>	---	18.563	700.601	6,1%	7,1%	3,8%
<b>Industria s.s</b>	9.300	31.927	2.690.021	10,1%	12,2%	14,7%
- Alimentari	2.803	13.685	723.682	3,0%	5,2%	3,9%
- Tessile/abbigliamento/calzature	813	2.945	314.594	0,9%	1,1%	1,7%
- Legno/mobilio	1.444	3.986	391.618	1,6%	1,5%	2,1%
- Metallmeccanico	3.019	7.578	861.956	3,3%	2,9%	4,7%
- Altre industrie	1.221	3.733	398.171	1,3%	1,4%	2,2%
<b>Costruzioni</b>	2.349	4.770	410.931	2,5%	1,8%	2,2%
<b>Servizi</b>	36.898	184.963	10.353.408	39,9%	70,4%	56,5%
- Commercio	10.242	32.589	2.292.061	11,1%	12,4%	12,5%
- Alberghi e ristoranti	14.772	104.178	4.460.310	16,0%	39,7%	24,3%
- Trasporti	1.325	5.380	384.222	1,4%	2,0%	2,1%
- Servizi alle imprese	4.495	17.896	1.396.760	4,9%	6,8%	7,6%
- Servizi alle persone	6.064	24.920	1.820.055	6,6%	9,5%	9,9%
<b>Artigiani e commercianti</b>	11.277	24.992	966.106	12,2%	9,5%	5,3%
<b>Altri</b>	27.023	57.463	3.215.015	29,2%	21,9%	17,5%
<b>TOTALE</b>	<b>92.445</b>	<b>262.678</b>	<b>18.336.082</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\*Il numero dei lavoratori è determinato contando ogni lavoratore per ogni committente distintamente

vani, età media 20 anni. Un referendum per abolirli. Lo chiede la Cgil che ha già depositato 3,3 milioni di firme per abrogare alcune norme del Jobs Act. I tre quesiti riguardano le modifiche all'articolo 18 sui licenziamenti illegittimi, le norme sui voucher e il lavoro accessorio e le limitazioni introdotte sulla responsabilità solidale in materia di appalti.

Si andrà a votare (la data non è però ancora nota) solo per due, la Consulta ha infatti bocciato il referendum sull'articolo 18. «I voucher dovevano dare risposte ai lavori occasionali e far emergere il lavoro nero», osserva Elena Di Gregorio, segretario Cgil Veneto, ma ora la legge consente di usarli per ogni tipologia, soprattutto turismo e alberghi, in sostituzione del lavoro stagionale che era lavoro vero con contratto, ammortizzatori e contributi pensionistici. Ora sui voucher», aggiunge la sindacalista, non si versano tasse, si pagano contributi minimi quindi non utilizzabili dal lavoratore che non avrà una pensione a domani. Dubitiamo in maniera forte sull'uso e sospettiamo un forte smorzo». L'opinione della Cgil è che i

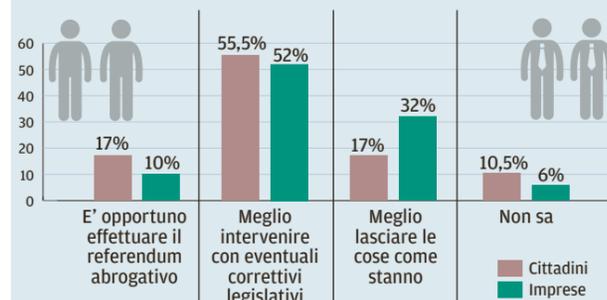
buoni lavoro creino una società «disuguale e precaria che non consentirà uno sviluppo positivo». Così anche Giovanni Fania, segretario della Cisl Fvg che però anziché il referendum punta su un confronto serrato con il governo. **Le scorciatoie del Nordest.** «Pensiamo che lo strumento serva ma ultimamente se ne è abusato enormemente. Se si analizzano bene i dati», spiega Fania, «qui lo troviamo in uso anche da parte di grandi aziende che hanno trovato scorciatoie per entrare tra i committenti. C'è un 10-15% di vero accessorio legato a lavori casalinghi o stagionali, per l'80% è abuso». «Ci preoccupa il settore dell'edilizia che ha già perso il 40% dei posti di lavoro, ma chi è andato in mobilità è poi rientrato dalla finestra proprio grazie ai voucher. Prima c'erano le partite Iva finte, ora i buoni lavoro. Idem per l'agricoltura e la situazione peggiore oggi riguarda il manifatturiero. L'idea era buona ma non controllata è degenerata».

La Cisl chiede di cambiare la legge, definendo bene i lavori e gli ambiti stretti con controlli serrati per non «causare danni alle nuove generazioni e alle donne, la parte del mercato del lavoro più debole». «C'è oggettivamente un elemento di forte preoccupazione per lo stato di salute della nostra regione - continua Di Gregorio - la ripresa non si è consolidata e questo si riscontra nell'occupazione. Con gli sgravi c'è stato un doping ma il lavoro non si crea per legge, bisogna investire nell'occupazione e servono scelte di politica industriale anche regionale».

**Oltre il costo del lavoro.** «Se una società e un sistema produttivo pensano di competere abbassando il costo del lavoro toccheremo il fondo», annuncia la segretaria Cisl. «Il voucher è l'estrema conseguenza della precarizzazione, è un usa-e-getta: uno scontrino talmente semplice, anche dal punto visivo, che nega ogni rapporto virtuoso tra impresa e lavoratore. In Veneto ciò che ha funzionato in passato è la forte collaborazione tra lavoratore e datore, ma con l'on demand anche l'impresa oggi sceglie di non investire sul rapporto e la formazione e non vedo un futuro competitivo».

Eleonora Vallin  
© RIPRODUZIONE RISERVATA

## COME LA PENSANO IMPRESE E CITTADINI



Fonte: RUMATER, Centro Studi Terziario del Nord Est

CHROMASIA

## A CHI FANNO COMODO

# MA IL TERZIARIO TIFA PER I BUONI «NON ABOLITELI»

di NICOLA BRILLO

Negli ultimi due anni sono esplosi i voucher a Nordest, ma che ne sarà nel 2017? L'indagine condotta sulle imprese dal neonato Centro Studi Terziario del Nord Est creato da Rumater (la Rete di imprese tra le Confindustria di Venezia, Treviso e Pordenone) offre alcuni spunti per cercare di rispondere a questa domanda. «Per il terziario tutti gli indicatori di scenario economico e sociale riferiti al 2016 segnalano che l'attesa ripresa dei consumi non si è ancora manifestata in modo tale da segnalare un'inversione di rotta», spiega Edi Sommariva, che guida Rumater. «È quindi ragionevole ipotizzare che i ritmi di crescita si siano smorzati rispetto all'anno 2015, con intensità più forti per il commercio e a seguire per i servizi e il turismo».

### Manovra economica

Le imprese del terziario di Veneto e Friuli Venezia Giulia si attendono un inizio 2017 negativo. Pesano infatti le preoccupazioni per la prossima manovra economica (si ipotizza l'aumento della benzina che ha sempre un effetto negativo su prezzi e consumi). Da qui deriva, secondo quanto riportato dall'indagine demoscopica, che per il 2017 si dovrebbe verificare una flessione nella corsa ai voucher delle imprese del terziario di mercato di Veneto e Friuli Venezia Giulia: -726mila buoni lavoro (così suddivise -496mila in Veneto e -230mila in Fvg), pari al 7,5% in meno rispetto alla previsione 2016. Il "sentiment" generale, frenato dai segnali preoccupanti sul futuro prossimo dell'economia, induce le imprese a una grande prudenza. Continuerà il crollo delle assunzioni con contratti a tempo indeterminato, con una riduzione di due terzi del numero di imprese a ciò disponibili (dal 45% delle imprese si passerebbe al 15,4%).

Secondo il sondaggio il ricorso ai contratti a tempo determinato non sarebbe in grado di supplire a tale crollo (le imprese interessate sono il 28,8%). In base alla ricerca i cittadini che ritengono i voucher «un grande passo in avan-

ti verso un superamento del precariato nel lavoro» sono il 44,3%, mentre per il 22,7% «è una legislazione che riduce tutele e diritti dei lavoratori e che deve essere modificata». Il restante 22,4% ritiene la ritene «una riforma moderna e positiva ma complessa, di cui lavoratori e imprese non hanno ancora potuto percepire interamente i meriti».

### Punte più alte

Tra i favorevoli le punte più alte si riscontrano tra casalinghe (50%) e studenti e disoccupati (44,8%). «I voucher sono uno strumento interessante. Ho provato a lavorare in un ristorante per qualche ora, secondo bisogno, ed essere pagato in buoni lavoro - ha spie-

“ Sondaggio commissionato dalla Confcommercio veneto-friulana: «Una volta seppelliti i ticket forse non ci sarebbe occupazione alternativa»

gato un ristorante pensionato, ora pagato a voucher - è semplicissimo. Lavori, a fine giornata ti danno i voucher e dal giorno dopo vai in posta e ti danno i soldi». Per una

imprenditrice del settore turismo del Friuli Venezia Giulia i voucher rispondono alle esigenze del settore: «Come è noto le nostre attività sono altalenanti, giorni mai uguali, settimane diverse ed a tutt'oggi fare previsioni è pressoché impossibile. Nel corso degli anni si è sempre gestita l'emergenza, cioè la necessità di personale all'ultimo momento, utilizzando gli extra, personale volante più o meno in regola, più o meno qualificato. Il voucher ha risolto questo problema».

### Occupazione alternativa

Puntare ad abolire il voucher, è la considerazione delle Confindustria di Veneto e Friuli Venezia Giulia, è veramente un azzardo. «Quante di quelle 6 aziende su 10 che hanno palesato l'intenzione di utilizzare nel 2017 i voucher, una volta seppelliti, creeranno occupazione alternativa, soprattutto per i giovani?» si chiede Sommariva. «Se il Governo vuole mettere mano alla disciplina dei voucher per scongiurare il referendum abrogativo, lo faccia con la necessaria delicatezza, ascoltando tutte le parti sociali, puntando per almeno una volta più sulla sostanza che sulla forma, interpretando i veri interessi di cittadini e imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LE PROPOSTE IN CAMPO

# IL FUTURO È TORNARE ALLA LEGGE BIAGI

Giro di vite sui buoni: il governo ha promesso modifiche, depositate sei proposte di legge

► PADOVA

Tante le proposte di legge in campo per cambiare le regole d'uso dei voucher ma non è detto che alla fine portino alla revoca del referendum chiesto dalla Cgil che dovrebbe svolgersi a primavera. Il governo ha promesso di intervenire nuovamente dopo che col decreto correttivo del Jobs Act a ottobre si è introdotta la tracciabilità dei buoni con l'obbligo di comunicare entro un'ora dall'inizio della prestazione, luogo, ora e dati anagrafici del lavoratore e portando le sanzioni fino a

2.400 euro. Ma non è escluso un nuovo decreto per abbassare il tetto ora fissato in 7mila euro annui per il lavoratore e innalzato dai precedenti 5mila del Jobs Act e ridurre la validità del voucher, da 12 a 3-6 mesi.

Si sta anche valutando la riduzione dei settori di applicazione, a partire dall'edilizia e di vietarne l'uso a tutti i lavoratori contrattualizzati.

Alla Commissione Lavoro della Camera in questi mesi sono state depositate sei diverse proposte di legge sul tema. Sono firmate da Pd, Ms5, due sono di Scelta Civica e due del Pdl.

La proposta del Pd vuole tornare all'uso dello strumento secondo la norma voluta da Biagi nel 2003, quindi relegandone l'uso al lavoro occasionale e accessorio (piccoli lavori domestici, ripetizioni private...) con un ritorno a un tetto di 5mila euro per ogni lavoratore e di 2mila euro per ogni committente. Anche proposta del Ms5 riprende lo schema Biagi ma alza a 15 euro il voucher per il settore agricolo e ne rafforza le sanzioni. Il Pdl propone ai voucheristi la stipula di un patto fiscale con prelievo Irpef ad aliquota al 12,5%, ripristina il tetto dei 5mila euro,

obbliga le imprese ad acquistare i voucher solo per via telematica e soprattutto esplicita il divieto di utilizzare i buoni per attività normalmente regolate da un contratto nazionale.

C'è poi la Cgil che ha raccolto 3,3 milioni di firme per promuovere un referendum per azzerare l'attuale regolamentazione. Anche qui si punta a tornare allo schema iniziale della legge Biagi consentendo l'utilizzo dei buoni solo per piccoli lavori di tipo domestico familiare. Con una serie di nuovi paletti per rendere ancora più stringente il meccanismo. (e.v.)

# GENERAZIONI ■ LA TENDENZA

## GIOVANI AL PALO

## LO SBOCCO SICURO

## È LA RISTORAZIONE

Tasso di disoccupati under 29 migliore che nel resto d'Italia ma il primo impiego è una chimera soprattutto per i laureati

di CHRISTIAN BENNA

Italia in crisi e tanti giovani senza un lavoro? Macché. «I ristoranti sono sempre pieni. Siamo un paese benestante». Lo affermava un gaudente Silvio Berlusconi nel "lontano" 2011 per esorcizzare l'immagine di una Penisola impoverita e in declino. Sei anni più tardi la *boutade* dell'ex premier, che sollevò l'immane polverone di polemiche, oggi assomiglia a una previsione paradossalmente azzeccata: tra 2008 e 2015 - secondo la stima dell'Istat nel suo rapporto sulla situazione del Paese - il comparto alberghiero e la ristorazione hanno aumentato il tasso occupazionale del 15 per cento, per un totale di 1 milione e 300 mila lavoratori. Altro che crisi. Ma si tratta di una crescita a doppia cifra

che fa rumore perché - al di fuori del servizio ai tavoli, l'ospitalità degli hotel e degli acclamati professionisti dei fornelli - l'Italia nel suo complesso ha accumulato quasi solo macerie.

### Scenario da brivido

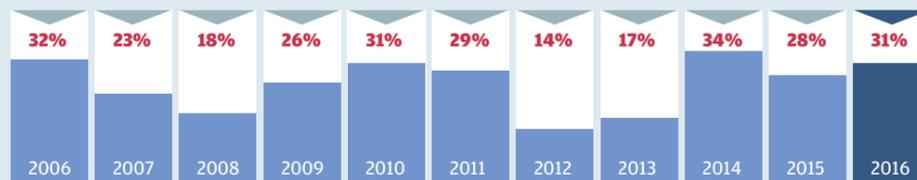
L'industria ad esempio si ritrova con l'8,5 per cento degli occupati in meno, le costruzioni scivolano a meno 24 per cento, il commercio risulta in flessione del 7,5 per cento e anche la pubblica amministrazione scende (meno 9%). Sul fronte dei mestieri lo è scenario è da brivido: arrancano artigiani e operai (meno 16,5%) e sono in crisi nera i professionisti qualificati e i tecnici (meno 7%). In aumento solo il personale non qualificato (più 20%), i servizi alla persona, quindi badanti e assistenza ad anziani, e la ristorazione.

» Fra il 2008 e il 2016 persi 100 mila posti e ora la ripresa porta opportunità occupazionali solo in alcuni segmenti come i servizi alla persona e il turismo

Aveva ragione Thomas Friedman de "Il Mondo è piatto" quando nel 2005 profetizzava che per l'Europa il futuro sarebbe stato una popolazione in larga parte anziana accudita da badanti stranieri? La questione della disoccupazione giovanile, che ha raggiunto livelli allarmanti, va a braccetto con la sottoccupazione e con i titoli di studio, per chi ce li ha, che non trovano risposta

### INDAGINE SULLA CARENZA DI TALENTI IN ITALIA NEL 2016/2017

Il 31% delle aziende riscontra difficoltà nel trovare lavoratori con le giuste competenze



### La classifica dei profili più difficili da reperire

Per il decimo anno consecutivo, gli operai specializzati sono i profili più difficili da reperire in Italia; i profili tecnici specializzati sono in seconda posizione seguiti da analisti & consulenti finanziari e autisti



Il 70% delle aziende punta a formazione e sviluppo interno delle competenze per ricoprire le posizioni aperte



adeguata nel mercato del lavoro. Il 40% dei giovani italiani, nella fascia di età tra 15 e 24 anni, risulta a spasso. Nel Nordest le cose vanno meglio, con percentuali dimezzate rispetto a quelle nazionali: intorno al 19% per gli under 24 e l'11% per i ragazzi dai 24 ai 29 anni.

### Gli effetti della ripresa

Ma gli effetti della ripresa dell'economia, dopo aver per-

so tra 2008 e 2016, 100 mila posti di lavoro, si notano solo su alcuni segmenti dell'economia, soprattutto i servizi alla persona e al turismo. Cambiano i consumi, dove vince l'acquisto "emotivo" e ci si consola con i piccoli "lussi", mentre si modifica la struttura della società: sempre più anziani, famiglie più piccole, e aumentano i nuclei composti da una sola persona. Non stupisce

quindi che le figure professionali più richieste in Veneto, lo stima Veneto Lavoro, sono quelle del turismo e della ristorazione (19,5%), davanti a istruzione (8,3%) e agricoltura (7,5%). L'effetto del Jobs Act si è già sgonfiato? Nel 2015 erano 258 mila le assunzioni di giovani e 228 mila nel 2014. Al terzo trimestre 2016 siamo a 198 mila nuovi contratti.

Maurizio Rasera di Veneto

# UNISEF

UNINDUSTRIA SERVIZI & FORMAZIONE TREVISO PORDENONE

Una **proposta formativa** completa per rispondere alle esigenze delle **aziende**, da più di 20 anni punto di riferimento per le attività in ambito **sicurezza** e per la **gestione** dei **finanziamenti**.

A fianco delle **imprese**, con **professionisti qualificati**, per **risposte** certe in tempi rapidi.

[www.unisef.it](http://www.unisef.it)

PORDENONE  
Piazzetta del Portello, 2

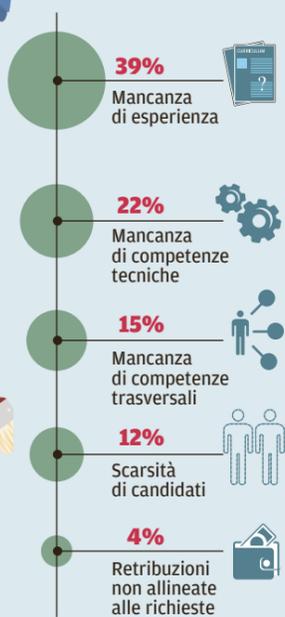
TREVISO  
Piazza delle Istituzioni, 12

UNISEF

IL TUO  
PARTNER  
PER LA  
CRESCITA

### Perché le aziende riscontrano difficoltà?

Mancanza di esperienza e competenze trasversali sono le principali ragioni



Fonte: Manpower



Onofrio Rota



Giampaolo Pedron



Selezione per essere assunti in un negozio della McDonald's

Lavoro anticipa che «chiuderemo l'anno in linea se non in leggera crescita rispetto al 2015». E si tratta di un «dato estremamente positivo se consideriamo la riduzione degli incentivi del Jobs Act».

#### Occupazione non qualificata

Certo, come sottolinea il rapporto di Fondazione Nord Est, si parla di un 25 per cento di occupazione non qualificata. «L'ingresso nel mondo del

lavoro da parte dei laureati è fisiologicamente più lento. E solo il 20 per cento dei neoassunti ha competenze specializzate».

Insomma la spinta all'innovazione che dovrebbe arrivare da forze fresche è ancora imbrigliata, e spesso impegnata a spedire curriculum in cerca di occupazione. Su 195 mila contratti stipulati nei primi 9 mesi dello scorso anno

appena 15 mila risultano a tempo indeterminati e solo 25 mila riguardo persone laureate.

Il risultato è che la generazione di «giovani carini e disoccupati», prima bollati come bamboccioni (Padova Schioppa), poi choosy, schizzinosi (Fornero), infine «meglio che vadano all'estero» (Poletti), anche in un'isola «felice» come il Veneto risulta tagliata

fuori tra le due Italie: quella dei baby boomers, nati tra il 1950 e il 1964, che godono ancora di discrete tutele sul lavoro e poi previdenziali, e quella del futuro che sembra non aver bisogno di loro, i millennials.

Dei 105 mila giovani che hanno fatto le valigie nel 2015 Lombardia (20 mila) e Veneto (20 mila) sono i territori che più esportano cervelli. «Per affrontare il tema della occupazione giovanile in Veneto - dice Onofrio Rota, segretario della Cisl in Veneto - dobbiamo partire da due considerazioni. La prima è che, a causa del crollo delle nascite e nonostante l'apporto positivo degli immigrati, avremo sempre

#### » Nel Nordest si accentua

il fenomeno dei talenti che lasciano l'Italia e prendono la strada dei Paesi esteri

#### » Rota (Cisl): «Tempi di assunzione più lunghi». Pedron (Confindustria): «Ogni cinque anni cambia tutto»

meno giovani da inserire nel lavoro. La seconda è che oggi i tempi di collocazione al lavoro dei giovani si sono molto allungati rispetto al periodo pre-crisi e questo nonostante siano state messi in atto importanti incentivi per le imprese».

**Staffette generazionali**  
Quindi il segretario regionale della Cisl invita a favorire le cosiddette staffette generazionali: «Va in pensione un lavoratore anziano - spiega il sindacalista - e viene sostituito da un giovane». Come fare?

«Una grande opportunità può essere l'Ape (Anticipo Pensione) previsto dalla Legge di Bilancio 2017. Alcune aziende hanno già previsto questo scambio mettendo sul piatto le risorse economiche disponibili nei propri fondi di solidarietà aziendali». Resta il fatto che il gap tra domanda e offerta nel mondo del lavoro nordestino continua ad ampliare. Ci sono imprese che cercano - invano - alcune professioni e giovani che si trovano con diplomi o lauree senza un valore effettivo.

Secondo il *talent shortage* di Manpower il 31% delle aziende riscontra difficoltà a trovare i profili adeguati alle proprie necessità. Mancano ad esempio operai e tecnici specializzati, sviluppatori It, responsabili di produzione, insegnanti, esperti in industria 4.0.

La mancanza di competenze è data dalla poca esperienza nel 39% e da competenze tecniche approssimative, al 34%.

«C'è una lieve ripresa del lavoro - dice Giampaolo Pedron, direttore di Confindustria Veneto - ma non è ancora sufficiente per invertire la rotta». Gli elementi critici secondo Pedron sono due: «Competenze e conoscenze dei giovani ancora insufficienti rispetto

alla domanda e il minor numero di imprese che sono uscite dalla crisi e possono permettersi di assumere».

#### Competenze trasversali

Nell'era digitale, poi, servono competenze trasversali: «Siamo entrati in un contesto di mercato molto complesso, in cui ogni cinque anni cambia tutto. Quindi c'è difficoltà a fare incrociare domanda e offerta». Altro elemento di criticità è il basso tasso di imprenditorialità che invece in passato ha caratterizzato le dinamiche economiche del territorio. «Se inseguiamo il vecchio modello di lavoro, posto fisso e crescita garantita, continueremo a sbattere la testa contro il muro senza grandi risultati. Perché è vero che ci troviamo in un contesto per molti versi ostile ma è anche pieno di opportunità».

Sul fronte delle opportunità i giovani sembrano essere però sembrano procedere col freno tirato. I dati di Unioncamere parlano chiaro: l'impresa giovanile nel Nordest si muove quasi ovunque con il passo del gambero. In Veneto sono appena 35 mila quelle riconducibili a giovani, l'8% del totale e in decrescita del 2,5%. In Friuli Venezia Giulia sono settemila, il 7,8% e in calo del 2,7%, mentre quelle del Trentino Alto Adige provano ad allungare ma si fermano a una crescita dello 0,6%, pari a 8.500 unità.

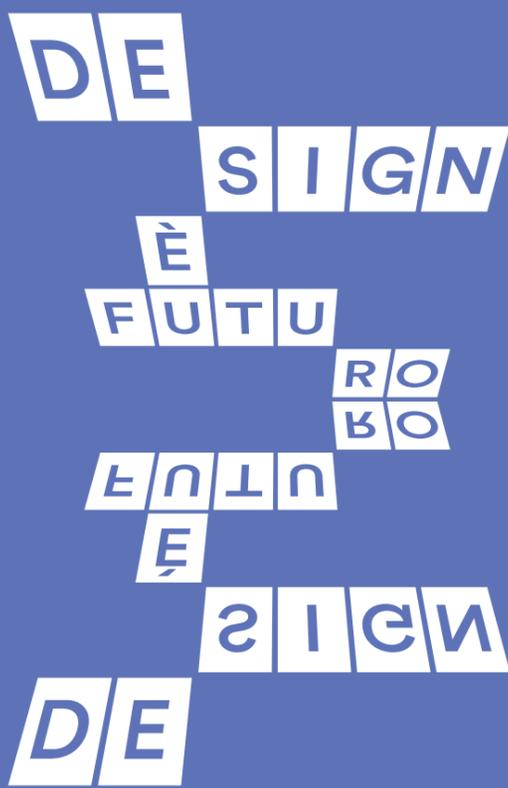
Insomma, altro che startup innovative. Secondo Confercentri, negli ultimi quattro anni, i ristoranti sono aumentati dell'11% e i bar del 7%. E il lavoro giovanile è servito.

CRIPRODUZIONE RISERVATA

**ADI ASSOCIAZIONE PER IL DISEGNO INDUSTRIALE**  
DELEGAZIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

24 FEBBRAIO 2017 / 09:00 > 13:30

1° CONVEGNO SUL DESIGN E COMUNICAZIONE ADI - FVG



TEATRO NUOVO GIOVANNI DA UDINE

#### MODULO 1 / 09.15

Università & imprese. Formazione e nuovi modelli di collaborazione tra Enti, Aziende e Università, quali le professionalità necessarie.

**MODERATORE / Claudio Gambardella**, Professore associato di Industrial Design, Dipartimento di Architettura e Disegno Industriale, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli." **INTERVENGO / Luciano Galimberti**, Presidente ADI nazionale / **Matteo Tonon**, Presidente Confindustria Udine / **Carlo Piemonte**, Direttore Cluster Arredo e Sistema Casa / **Fausto Deganutti**, Direttore Accademia di Belle Arti G.B. Tiepolo di Udine (ABAUD) / **Marco Pietrosante**, Responsabile delle Relazioni esterne ISIA / **Petra Bole**, Head of Product Design Department Faculty of Design, Associated Member of University of Primorska, Slovenia / **Albino Celato** e **Filippo Pisan**, Titolare e R&D Manager dell'azienda De Castelli.

#### MODULO 2 / 11.15

Comunicare per far crescere la cultura del progetto. Nuovi linguaggi, community, strategie a confronto. **MODERATORE / Simona Finessi**, Direttore editoriale della rivista Platform e Membro del Consiglio Direttivo ADI nazionale. **INTERVENGO / Peter Hefti**, Marketing Manager e Museum Manager Molteni & C. / **Pasquale Volpe**, Ideatore di Design in Town, Head of School Raffles Milano Istituto Moda e Design / **Francesco Messina**, Graphic Designer / **Marco Zito**, Industrial Designer / **Giuseppe Marinelli De Marco**, Direttore Scientifico Design Week Pordenone / **Paola Miglio**, Digital Marketing and Strategies.

A seguire PREMIAZIONI ADI DESIGN INDEX. Cerimonia di premiazione delle Aziende e Progettisti FVG selezionati ADI Design Index 2015 e 2016.

#### Informazioni

fvg@adi-design.org / facebook.com/adi.fvg

Ingresso libero

IL DESIGN COME RISORSA PER IL FUTURO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

#### Sponsor sostenitori



#### Media sponsor



#### Sponsor tecnici



#### Patrocini



Il coraggio di modernizzare: «Non è vero che la tecnologia crea disoccupazione ciò avviene dove non viene introdotta»

di PAOLO POSSAMAI

Il titolo di un recente saggio co-firmato dal direttore generale di Bankitalia, Salvatore Rossi, si chiede "Che cosa sa fare l'Italia". Domanda chiave perché un Paese trova la propria identità in quel che sa fare e non di meno nella sua capacità di vendere. Domanda che per Francesco Giavazzi, nella prospettiva di risalire la china di una recessione senza precedenti e di un cambio sistemico dei fattori dell'economia mondiale, pretende di essere declinata alla luce della parola innovazione. E Giavazzi, 67 anni, docente di economia alla Bocconi e al Mit di Boston, e in passato alle Università di Essex, Padova, Venezia e Bologna, aggiunge «con coraggio».

**Sottolinea l'attitudine del coraggio perché chiama in causa quanti temono che innovazione e nuove applicazioni tecnologiche implicino un grave impatto in termini di posti di lavoro?**

«Industria 4.0 è una sorta di verbo in Germania, dove c'è piena occupazione. Ci sono aziende tedesche che vanno a reclutare lavoratori in Spagna, offrono loro weekend in Germania affinché decidano di trasferirsi. Ovviamente perderai operai generici sostituiti dai robot, ma si formeranno altre figure professionali. Il punto è che noi Italia siamo nel mezzo, perché non vogliamo Uber e proteggiamo i tassisti, e nel contempo siamo indietro su Industria 4.0 perché temiamo che l'innovazione spazzi via posti di lavoro. Con l'avvento dell'auto i carrettieri hanno perso la posizione, ma è pure accaduto qualcos'altro. Non è vero che innovazione e tecnologia creano disoccupazione, il fenomeno avviene dove non vengono applicate».

**Ma noi siamo nel guado, anche per effetto della fumosità del dialogo tra imprese e sistema della formazione e della ricerca.**

«Verissimo. Dobbiamo chiederci come sarà il lavoro nel mondo tra 20 anni e sapere che andiamo verso una fase in cui avremo sempre meno contratti a tempo indeterminato e sempre più un lavoratore simile a un piccolo imprenditore. Nel mondo 4.0 ci saranno grandi e crescenti disuguaglianze, in base alla formazione: da una parte l'operaio che gestisce il robot e dall'altro quello che pulisce per terra, che ha il collega del Senegal come concorrenza. Se non hai istruzione, sei schiacciato e povero. In Usa la disuguaglianza è molto aumentata, perché se hai fatto solo la scuola dell'obbligo, sei in concorrenza con l'immigrato messicano. E dunque povero. Alla Carraro di Campodarsego, la figura chiave in fabbrica sono operai in camice bianco alla guida dei robot che producono gli assali. Il mondo verso cui andiamo è



Francesco Giavazzi visto da Massimo Jatosti

## Studioso alla Bocconi e consulente Ue

Francesco Giavazzi si è laureato in ingegneria al Politecnico di Milano nel 1972. Insegna economia politica all'Università Bocconi, della quale è stato pro-rettore alla ricerca tra il 2000 e il 2002. Tra il 1992 e il 1994 è stato dirigente generale del ministero del Tesoro, responsabile per la ricerca economica, la gestione del debito pubblico e le privatizzazioni. Dal 1992, anno della privatizzazione, alla conclusione dell'Opa lanciata dalle Assicurazioni Generali, è stato membro del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo di Ina spa e vice-presidente del Banco di Napoli dal 1998 al 2000. Fa parte del Gruppo dei consulenti economici del presidente della Commissione europea, collabora con il «Corriere della Sera» e con «Project Syndicate», archivio online di scritti economici. Le sue opinioni, espresse nei suoi libri e negli editoriali, sono spesso dedicate ai temi dell'innovazione e delle riforme.

tro della questione».

**Ma è possibile cogliere una correlazione tra la riforma del lavoro e l'andamento dell'occupazione?**

«Iniziano a esserci studi puntuali utili a indagare l'aumento dell'occupazione, pari a 700 mila posti, intervenuto tra giugno 2014 e dicembre 2016. Per due terzi dipendono dalla domanda estera e dalla minima ripartenza dei consumi in Italia. Una quota ulteriore deriva dalla svalutazione guidata da Mario Draghi per l'euro. E poi pesa il sussidio relativo alla de-contribuzione sui nuovi contratti a tempo indeterminato».

Arriviamo a dire che al Jobs Act possiamo riferire la decima parte dei nuovi posti di lavoro creati durante il governo Renzi. Non so se sia tanto o poco, ma le riforme sono una cosa difficile. Significa però che la riforma ha funzionato e che i cambiamenti si fanno un pezzetto alla volta».

**La produttività media dell'impresa manifatturiera valeva 56mila euro per addetto nel 2008 e 58mila nel 2016. Ci legge anche un effetto delle riforme sul lavoro? E che coerenza vede tra costo del lavoro e capacità competitiva?**

«Tutti sottolineano che abbiamo perso dall'inizio della crisi il 30% di produttività sulla Germania, ma omettono di osservare che si tratta della infida media tra imprese come Luxottica che battono i tedeschi e altre aziende rimaste attardate nella illusione che saremmo tornati alle svalutazioni. Purtroppo sono tante le aziende, anche nel Nordest per tanti versi somigliante alla Germania, che hanno marciato con il passo del gambero. Parlo di industrie che non hanno praticato l'innovazione e che sono in concorrenza con i cinesi, che però hanno costi di un decimo. E allora dovremmo chiederci come mai la Germania è in piena occupazione e come mai Angela Merkel accoglie lavoratori siriani. Forse perché è di buon cuore o perché ha necessità assoluta di procacciare lavoratori al suo sistema economico? Se torniamo nella fabbrica di Mario Carraro, il costo del lavoro è forse il 10% degli assali tecnologici che lo caratterizzano a livello mondiale. Magari potrebbe ribassare il peso delle paghe, ma di pochissimo e dunque non è questa la leva competitiva. Ma è l'innovazione».

**Cosa andrebbe cambiato ancora nella regolamentazione dei rapporti di lavoro?**

«Ci vuole la contrattazione aziendale, punto e basta. I contratti nazionali non hanno più senso, perché sono incompatibili le condizioni in Calabria e in Veneto, ma anche tra aziende dello stesso territorio la cornice può essere radicalmente differente. Il contratto unico è una camicia di forza per tutti».

## L'INTERVISTA ■ FRANCESCO GIAVAZZI

# «INNOVARE, VIA MAESTRA PER CREARE PIÙ LAVORO»

L'economista: «Nella Germania della piena occupazione il verbo è Industria 4.0

Noi nel guado, proteggiamo i tassisti ma siamo indietro nella manifattura digitale»

quello. Sono persone che hanno puntato su formazione e competenze specifiche, senza le quali si ferma la fabbrica. Ma se parliamo di una fabbrica vecchio stile e povera di innovazione, allora il lavoratore ha poco potere contrattuale e per entrambi il futuro appare nerissimo. E tanto più se il lavoratore ha 50 anni».

**Qui viene in questione l'efficacia delle riforme introdotte negli ultimi anni e la capa-**

**cià di gestire il welfare nella transizione.**

«Nessun dubbio sul fatto che il lavoratore vecchio, dipendente di una impresa con l'acqua alla gola va protetto. A questo proposito, vorrei osservare che prima di Jobs Act e prima di Fornero, i lavoratori esclusi dalla cassa integrazione erano il 17% e ora sono il 4% a zero tutele. Siamo diventati un paese normale e non ce ne siamo accorti. Naturalmente

questa misura costerà salata alle casse pubbliche ma costerebbe assai di più fermare l'innovazione».

**Dal suo punto di vista, il Jobs Act funziona? Ci sono aspetti da rivedere nell'impianto complessivo, ponendo che sia stata introdotta troppa flessibilità e legalizzato il precariato?**

«Mi colpisce che se vai in giro per il mondo sono stupefatti di noi. In America o a Parigi

ci chiedono come abbiamo fatto a eliminare l'articolo 18, mentre in Italia piovono solo critiche. In Francia sono ancora a discutere di 35 ore. Forse noi abbiamo caricato la riforma del lavoro di aspettative enormi. Il Jobs Act ha aiutato molto sul piano della flessibilità, ma non è che senza domanda l'occupazione aumenta per magia. E ha poco senso parlare solo di un uso distorto dei voucher come se fosse il cen-

# IL JOBS ACT? NESSUN MIRACOLO PERÒ HA AIUTATO

I consulenti del lavoro: effetti più duraturi con aiuti prolungati  
Ma le imprese plaudono all'introduzione delle tutele crescenti

di ELENA DEL GIUDICE

Un eccesso di aspettative, non del tutto autoindotte, e la sotterranea convinzione che una legge sul mercato del lavoro potesse "creare" lavoro. E ovviamente non è così. Il principale difetto del Jobs Act è sicuramente questo, ma ce ne sono altri. «Uno fra tutti non aver sostenuto la decontribuzione più a lungo», è la convinzione dei consulenti del lavoro Enrico Macor, presidente del consiglio provinciale dell'Ordine di Udine, Anna Maria Ermacora, presidente regionale Anpl Fvg, e Roberto Re, presidente provinciale Anpl Udine, «una possibilità che altri Paesi, come la Spagna, hanno considerato e attuato». E questo ovviamente ha determinato una esplosione dei contratti a tutele crescenti nel momento in cui la legge è entrata in vigore, e per l'intero primo anno di vigenza; un po' meno vigorosa nel secondo, quando i benefit si erano ridotti, e l'ha fermata nel 2016, quando i vantaggi economici si sono azzerati. La prima considerazione che viene alla mente è dunque quella che le imprese assumono anche a tempo indeterminato di fronte ad una domanda di mercato in crescita, se il costo del lavoro però si riduce. In caso contrario il contratto a termine resta la modalità di ingresso in azienda privilegiata, e lo dicono i numeri che il contratto a tempo indeterminato resta residuale.

## Le tutele crescenti

Sempre visto dal punto di vista delle imprese «è stata positiva l'introduzione delle tutele crescenti, rimuovendo quello che era un vero e proprio macigno», ribadiscono gli esperti del lavoro, ovvero l'articolo 18. Prima era un terrore al lotto, in perdita, tentare la via del licenziamento in cui ampia era la discrezionalità dei giudici e potenzialmente salatissimo (e ancor peggio incerto) il conto da pagare. «Oggi il datore di lavoro sa a priori a che cosa va incontro in caso di licenziamento per giustificato motivo economico, e la reintegra viene esclusa». Massimo 24 mensilità. A meno che le ragioni dell'uscita non siano diverse e abbiano a che fare con la discriminazione, nel qual caso il discorso cambia. «Ma per le aziende», è la posizione di Ermacora, Macor e Re, «la certezza dei costi è un fattore estremamente importante, e insostenibili sono le cause che vanno avanti per anni e dal valore incerto».

Nota dolente la nuova cassa integrazione, la cui procedura «è stata appesantita sotto l'aspetto burocratico, e quindi diventata più costosa: non si può chiedere ad un'impresa l'autocertificazione per avviare la pratica, salvo pretendere che venga corredata di tutta la documentazione che la avvalor».

Prevista dalla legge ma ancora al palo, è l'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, «e questo è un limite, perché se il Jobs Act ha fatto

molto su alcuni fronti, compresa la riduzione delle differenze tra garantiti e non garantiti, senza politiche attive del lavoro non si va lontano», rimarcano i consulenti, «soprattutto per favorire l'accesso al mercato del lavoro ai giovani».

## La bocciatura del referendum

Un plauso da Ermacora, Re e Macor, alla bocciatura del referendum sull'articolo 18, «un salto all'indietro non sarebbe stato accettabile», e l'auspicio a che «si metta mano ai voucher

» «Articolo 18: positiva la previsione di costi certi in caso di lite dopo un licenziamento»

(e non con un referendum abrogativo) per correggere le storture, ma anche questo è uno strumento cruciale per il mercato del lavoro, per far emergere il "nero" e avere a disposizione,

### IL JOBS ACT IN PILLOLE

<b>Istituiti</b> i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, inizialmente sostenuti dalla decontribuzione, oggi venuta meno	<b>Reintegra</b> dopo il licenziamento solo se le cause sono discriminatorie	<b>È stata introdotta</b> la Naspi, che ha sostituito Aspi e mini-Apsi, e la Dis-Coll
<b>Previsto</b> il demansionamento dei dipendenti	<b>Cassa integrazione:</b> nuove e più stringenti norme per l'accesso alla cassa integrazione	<b>Il congedo parentale</b> facoltativo è stato esteso
<b>Prevista</b> , ma non ancora operativa, la Anpal per le politiche del lavoro	<b>Possibili</b> i controlli a distanza	<b>Le dimissioni</b> si possono effettuare solo per via telematica: addio "dimissioni in bianco"
<b>Sono stati aboliti</b> i contratti a progetto; vincolati quelli a collaborazione		



Anna Maria Ermacora

per le imprese e i cittadini, un modo per regolarizzare il lavoro occasionale».

## Rimuovere gli ostacoli

Infine la chiosa: «Solo un'economia che produce può generare lavoro». Come dire che se non si rimuovono gli ostacoli che rendono più che impervio il fare impresa in Italia, sarà difficile incrementare davvero l'occupazione. «Ci sono aziende», è la amara considerazione dei consulenti, «che davanti al bivio se assumere per risponde-

» Le modifiche al collocamento dei disabili: «C'è il rischio che le aziende scendano sotto i 15 dipendenti»

re alla richiesta del mercato o rinunciare alla commessa... rinunciando alla commessa».

Le modifiche al collocamento dei disabili, previste per legge abbassando a 15 la soglia del

numero dei dipendenti in cui scatta l'obbligo di inserire una persona con disabilità, sono state varate (ma si confida nel milleproroghe per il rinvio) senza valutare quale impatto potessero avere sulle imprese. «Beh, c'è rischio che chi è sulla soglia licenzi per scendere o divida in due l'azienda», avvertono. E comunque, prima di imporre ai cittadini le norme, bene farebbe la pubblica amministrazione ad applicarle su di sé.

CRIPRODUZIONE RISERVATA

a Udine dal 25 febbraio  
**Mattotti, primi lavori**  
Casa Cavazzini  
Museo d'Arte Moderna  
e Contemporanea

# MATTOTTI

## SCONFINI

**A VILLA MANIN**  
29 OTTOBRE 2016 19 MARZO 2017  
PASSARIANO DI CODROIPO\_UDINE

in collaborazione con  
Con la partecipazione

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA  
Patrimonio Culturale  
VILLA MANIN  
info 0432 821255 www.villamanin.it

## Candotti: fermi su politiche attive e collocamento



«E' presto per valutare gli effetti del Jobs Act - avverte Paolo Candotti (nella foto), direttore di Confindustria Pordenone ed esperto di relazioni sindacali - che ha bisogno di tempi medio-lunghi per dispiegare tutti i propri effetti nelle varie parti di cui si compone. Non dimenticherei che è intervenuto anche riformando la disoccupazione, la cassa integrazione e le politiche attive. Su quest'ultimo aspetto, che credo sia anche una delle parti più importanti, siamo fermi, visto che l'Anpal ancora non è operativa». E anche le politiche giovanili languono, scollegate dalle necessità del mondo del lavoro, e basate su una formazione più orientata ai formatori che alle imprese. «Così come - prosegue Candotti - bisognerebbe riflettere sul collocamento». Quello pubblico oggi colloca circa il 2% della manodopera; il restante 98% è in mano alle agenzie. «Una partnership credo sarebbe necessaria». Il direttore di Unindustria rimarca come questa «sia la riforma che più ci ha avvicinato all'Europa negli ultimi 20 anni, e alcuni obiettivi li ha centrati, come quello della riduzione del divario tra chi sta dentro e chi sta fuori dal mercato del lavoro, ha ottenuto l'aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, la riduzione di coloro che erano esclusi dagli ammortizzatori e dai sussidi: erano il 16% oggi sono il 3%». Anche la riforma della cassa integrazione è un elemento in favore del Jobs Act «perché l'ha riportata al suo alveo originario, che è la gestione di crisi temporanee e non di "parcheggio", più o meno duratura, per il non-lavoro o la non-ricerca di lavoro».

# FENOMENO ■ ADDIO A UN MITO PIÙ FLESSIBILITÀ E IL POSTO FISSO È AL TRAMONTO

Boom dell'apprendistato e dei contratti a termine  
Dalla Danieli di Udine a Fincantieri, i grandi sogni svaniti

di ANDREA DE POLO

Studiavano con in testa la Danieli. La multinazionale di Buttrio, Udine, era l'agognata meta di tutti (o quasi) gli studenti dell'Università di Udine o Trieste, paradigma del posto fisso a prescindere dal settore di formazione: laureati in Lingue destinati a fare i commerciali, ingegneri, tecnici, tutti sognavano di arrivare lì, e di restarci a lungo. In tanti ce la facevano. C'è ancora, oggi, la Danieli di Buttrio, ma quel sogno di una generazione no.

## Trend in discesa

Ovunque ormai è la stagione non del posto fisso ma di voucher, contratti a tempo determinato, flessibilità massima. I dati del Friuli-Venezia Giulia sono relativi all'intero 2016: in totale le assunzioni sono state 186.383, delle quali il 17,71% a tempo indeterminato. Trend in discesa rispetto all'anno precedente, sotto l'influenza dei contributi governativi: allora furono 200.973 le assunzioni, di queste il 21,11% a tempo indeterminato (42.432 per la precisione). La curiosità semmai è che i nuovi contratti si colorano di rosa: considerando i dati degli ultimi tre mesi del 2015 e del 2016, si scopre che la componente femminile (al 50,6%) tende a prevalere su quella maschile (49,4%), avendo incrementato le assunzioni di oltre 2 mila unità. Considerando le classi di età si osserva, inoltre, un aumento dell'incidenza degli avviamenti dei più giovani, quota che si attesta (ultimo trimestre del 2016) al 34,1%, accanto a una tendenziale diminuzione delle fasce adulte (ma sempre intorno al 56,6%) e a un incremento delle assunzioni degli over 55 (anche per effetto dell'incremento di età media della forza lavoro regionale).

## Percorsi di formazione

L'assessore regionale al Lavoro, Loredana Panariti, ricorda che il Friuli-Venezia Giulia ha garantito, nel corso del 2016, incentivi per le assunzioni di uomini e donne over 65, e di ex dipendenti che abbiano perso il lavoro nell'anno in corso. «Oltre a questo, giriamo le aziende per presentare percorsi di formazione condivisi che possano offrire un'opportunità ai giovani», spiega Panariti, «per esempio stringendo convenzioni con alberghi stellati, Costa Crociere, le Ferrovie. Spesso i contratti a tempo determinato diventano definitivi, ma non c'è il trend di qualche anno fa. Una volta c'era il mito della Danieli, prima ancora, circa trent'anni fa, dei cantieri di Monfalcone e Gorizia, la disoccupazione prima del 2008 era sotto il 3%. Tutti immaginavano che prima o poi avrebbero avuto un lavoro a tempo indeterminato. Anche ho iniziato a studiare e a insegnare con questa prospettiva, poi la professione ha preso strade diverse. Quindi oggi i ragazzi sono in parte disillusi, il

	Assunzioni 2016	Quota contratti a tempo indeterminato sul totale assunzioni nel 2016	Assunzioni 2015	Quota contratti a tempo indeterminato sul totale assunzioni nel 2015
VENETO	188.800 primi 6 mesi 2016	10,9%	206.500 primi 6 mesi 2015	15,7%
FRIULI V.G.	186.383 intero 2016	17,71%	200.973 intero 2015	21,11%
TRENTINO A.A.	55.384 primi 6 mesi 2016	20,50%	54.996 primi 6 mesi 2015	26,51%

mercato è cambiato ma direi che bisogna puntare sulla formazione, ambire a lavori di qualità».

Anche in Veneto il "tempo indeterminato" è, spesso, un... imperfetto, se non proprio un passato remoto. Il boom di assunzioni a tempo indeterminato registrato nel 2015 grazie alle agevolazioni governative non ha avuto conferma l'anno successivo. Nei primi sei mesi del 2016 le assunzioni sono state 188.800, di cui soltanto 20.600 a tempo indeterminato (il 10,9% del totale), mentre nello stesso periodo del 2015 i nuovi posti di lavoro creati erano stati 206.500, di cui 32.400 a tempo

» Nel 2015 un'ondata di assunzioni a tempo indeterminato grazie agli incentivi, nel 2016 il trend si è arrestato

indeterminato (quindi il 15,7% del dato complessivo). Anche le trasformazioni dei contratti a scadenza in tempi indeterminati sono calate: soltanto 8.600 nei primi sei mesi del 2016, mentre negli anni precedenti (per lo stesso periodo temporale) erano state 11.900 (2015), 9.200 (2014), 9.700 (2013), 11.600 (2012).

## I BANCARI? IN DECLINO

Fabi: altri mille esuberi con la fusione Veneto Banca-Bpvi

» TREVISO

«Destinati a qualche cosa in più che a una donna e ad un impiego in banca», cantava Gino Paoli, con quel "posto in banca" simbolo - dalla notte dei tempi del lavoro sicuro, tutelato, redditizio. Oggi per «un impiego in banca» farebbero carte false in tanti, ma la crisi (e che crisi) e gli scandali (e che scandali) hanno fatto piazza pulita.

I numeri, innanzitutto: nel 2008, anno del crac Lehman Brothers e della successiva ondata di crisi in Europa, in Veneto i dipendenti bancari erano, secondo il rapporto sul mercato del lavoro dell'Associazione Bancaria Italiana, 27.348, mentre in Friuli-Venezia Giulia erano 6.678. Guardiamo gli stessi dati nel 2014, quando in Veneto stanno per esplodere i "bubboni" Veneto Banca e Popolare di Vicenza: 23.453 addetti (calo del 14,2% rispetto al 2008), 5.584 in Friuli (meno 16,4%). Nel frattempo sono crollati anche gli sportelli: del 17,4% in Veneto (dato al 30 settembre 2016, il più alto in Italia), del 12,3% in Friuli (nella media nazionale).

A questo punto, chiedere cosa sia diventato il posto fisso in



Giuliano Xausa

banca al sindacato dei bancari, e in particolare al segretario nazionale della Fabi Giuliano Xausa, sembra una provocazione: «Siamo in piena china discendente, i noti casi di cronaca hanno pesato molto, ma in genere direi che non si assume più, anzi, prevediamo almeno 1000 esuberi al momento della fusione tra Veneto Banca e Popolare di Vicenza, e si tratta di stime prudenziali». Xausa spie-



La fase di monitoraggio della produzione di acciaio in uno stabilimento della Danieli

## Rischio d'impresa

L'assessore di riferimento, Elena Donazzan, non è tipo da indorare la pillola: «Il posto fisso non può più essere la speranza dei nostri giovani. E poi, distinguiamo: un conto è il "posto fisso", cioè rimanere nello stesso luogo di lavoro per tutta la vita, e ormai esiste solo per i dipendenti pubblici, un conto il "tempo indeterminato", che ha in ogni caso la sua percentuale di rischio». Secondo Donazzan, «non solo la perdita del lavoro, ma anche il fatto che, dopo magari aver chiuso la propria azienda, sia impossibile aprirne un'altra. Un esempio? Oggi un ragazzo che voglia fare l'agente di commercio ha bisogno, per iniziare, di un investimento di almeno 10 mila

euro. Credete di trovare banche disposte a concedergelo?». Verso Nord Non cambia, il panorama, spostandosi di poco verso Nord. Le dinamiche del Trentino Alto Adige sono le stesse di Veneto e Friuli. Le assunzioni nei primi sei mesi del 2016 sono state 55.384, di cui il 20,5% a tempo indeterminato. I "posti fissi", cioè le assunzioni a tempo indeterminato, sono tuttavia in calo del 28,4% rispetto allo stesso periodo del 2015 (a fronte, invece, di un numero di assunzioni - di tutti i tipi - cresciute dello 0,7%).

CRIPRODUZIONE RISERVATA



Una filiale della Banca Popolare di Vicenza

» In Veneto nel 2016 gli sportelli bancari sono stati il 17,40% in meno rispetto al 2008: è il calo più alto in Italia

ga che anche in banca sono entrati «in modo prepotente» l'apprendistato, che dura quattro anni, e il tempo determinato, ed entrambi - manco a dirlo - raramente evolvono in un tempo indeterminato. Al massimo, si rinnovano finché è possibile: «Sapete quali sono le uniche figure che le banche, oggi, stanno cercando? I commerciali, cioè figure professionali in grado di portare alla banca un pac-

chetto di clienti già consolidato. Professionisti di lunga data ai quali, al massimo, viene chiesto di spostarsi da una banca all'altra. Oppure persone in grado di gestire le sofferenze, l'erogazione dei crediti, la parte immobiliare e fiscale, le perizie per i mutui, tutti compiti che prima, ai tempi d'oro, venivano affidate esternamente». Xausa non lo dice esplicitamente, ma fa capire che in realtà anche di altre figure potrebbero aver presto bisogno gli istituti di credito: gli esperti legali, avvocati in grado non tanto di difendere l'istituto dalle cause dei clienti infuriati, ma piuttosto di recuperare i crediti insoluti.

Niente a che vedere, insomma, con il bancario di qualche

anno fa. Quello dei film, quello delle canzoni. «Quello, insomma, che usciva da una scuola tecnica, soprattutto Ragioneria, e iniziava contando i soldi», racconta con un filo di nostalgia Xausa, «oggi ci sono ancora quelle figure, ma hanno paura di perdere il posto. Perché non solo non si assume, ma rischia di rimanere a casa chi aveva il tanto agognato posto fisso. Anzi, ora - con tutti questi accorpamenti in atto, soprattutto fra le cooperative - gli spostamenti di personale sono frequenti, si rischia di allontanarsi dalla propria famiglia». Qualche cosa in meno, insomma, di una donna e di un impiego in banca.

Andrea De Polo

CRIPRODUZIONE RISERVATA

## COLLOCAMENTO ■ IL PUBBLICO

# LE REGIONI INVESTONO MA A VELOCITÀ DIVERSE

Dal Veneto la richiesta a Roma di spazi più ampi e di maggiori finanziamenti il Friuli Venezia Giulia ha lanciato la sua Agenzia all'inizio dell'anno scorso

di NICOLA BRILLO

Il Jobs Act ha introdotto numerose novità su tutta la rete pubblico-privata dei servizi per l'impiego. Tra queste, la nascita dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), che ha come obiettivo il coordinamento delle politiche del lavoro a favore di persone in cerca di occupazione e la ricollocazione dei disoccupati in Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego), in Dis-Coll per collaboratori e precari o in Asdi (assegnio di disoccupazione).

### Seconda fase

I centri per l'impiego regionali e provinciali rappresentano invece il perno della "seconda fase" del Jobs Act, con il decollo delle politiche attive per garantire l'occupabilità di chi ha perso il lavoro. In Veneto ci sono 39 centri per l'impiego pubblici, dove attualmente lavorano 394 dipendenti, 309 dei quali sono operatori del mercato del lavoro, cioè incaricati della presa in



La bacheca con le offerte di lavoro in un centro per l'impiego

carico della persona. Nel 2017 si stima un costo del lavoro complessivo di circa 14 milioni, che saranno sostenuti per due-terzi dallo Stato e la quota rimanente dalla Regione. Da una stima basata sui dati del 2016, nel 2017 si rivolgeranno ai Cpi oltre 200 mila cittadini, dei quali 112 mila saranno percettori di ammortizzatori sociali. Ora il Veneto intende spingersi oltre e chiedere la gestione diretta (con relativi

finanziamenti) dei centri per l'impiego. «I numeri ci dicono che la rete veneta funziona», spiega Elena Donazzan, assessore regionale al Lavoro. «Ma al governo chiediamo chiarezza dei ruoli, stabilità organizzativa e risorse per implementare l'organico dei centri».

Secondo l'assessore Donazzan gli operatori non bastano però per prendere in carico oltre 200 mila pratiche di disoccu-

pazione. E poi occorre dare continuità a Garanzia Giovani: l'83% dei patti di servizio stipulati per i 50mila giovani sono stati siglati infatti nei centri per l'impiego, con un esito di 7 su 10 che hanno trovato impiego.

### Garanzia Adulti

A Garanzia Giovani ora si aggiunge Garanzia Adulti, il programma di presa in carico degli inoccupati over 50 lanciato a fine 2016 e che conta già 4 mila potenziali utenti. «Abbiamo atteso l'esito del referendum, facendo una campagna netta contro le modifiche che si volevano introdurre, anche e soprattutto sui temi del lavoro», prosegue la Donazzan. «Ora la dissenata riforma Delrio sulle Province ha lasciato nel guado il servizio dei centri per l'impiego. Mi sono già incontrata con il ministro Poletti e ho chiesto di portare i centri l'impiego direttamente sotto il governo della Regione: sono già parte integrante del territorio, ora devono essere governati dalla Regione». Tra le novità della riforma

## RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI, LAVORATORI INTERESSATI E NUMERO MEDIO DI ATTIVAZIONI PER LAVORATORE PER REGIONE - Terzo trimestre 2016

	Rapporti di lavoro attivati (A)	Lavoratori (B)
Piemonte	117.728	103.128
Valle d'Aosta	6.052	5.312
Lombardia	346.051	275.848
Bolzano	49.212	42.746
Trento	41.447	37.947
Veneto	159.985	140.216
Friuli V.G.	35.740	32.399
Liguria	43.492	38.525
Emilia R.	181.787	157.006
Toscana	136.236	116.352
Umbria	28.874	22.795
Marche	47.824	41.442
Lazio	306.058	183.831
Abruzzo	48.620	42.127
Molise	11.181	9.402
Campania	178.988	144.084
Puglia	286.636	197.978
Basilicata	30.696	24.214
Calabria	88.842	81.169
Sicilia	181.554	149.298
Sardegna	58.299	50.977
N.D.(c)	867	800
<b>Totale(d)</b>	<b>2.386.169</b>	<b>1.864.841</b>

delle politiche per il lavoro c'è, inoltre, la sperimentazione dell'assegnio di ricollocazione. Su 20mila persone coinvolte in Italia, circa 3mila saranno in Veneto. A questi i centri per l'impiego proporranno di stipulare un "patto di servizio" che prevede l'erogazione di un assegno mensile condizionato a voucher formativi e percorsi di accompagnamento verso un nuovo lavoro. Il 2016 ha segnato

l'effettiva entrata a regime dell'operatività dell'Agenzia regionale per il lavoro del Friuli-Venezia Giulia. Dai dati risulta che agli sportelli dei Cpi della Regione sono state rilasciate, nel primo semestre 2016, 18.300 dichiarazioni di immediata disponibilità (+2.9% rispetto al 2015) e sono state effettuate oltre 61.000 azioni di orientamento di base. Nel corso dell'anno 2016, poi, sono state effettuate

# run4Job

Head Hunting

SOCIETÀ DI RICERCA, SELEZIONE ED HEAD HUNTING

- ✓ Ricerca e valutazione figure professionali altamente specializzate
- ✓ Cacciatori di teste per ruoli dirigenziali e manageriali
- ✓ Collocamento mirato - L. 68/99

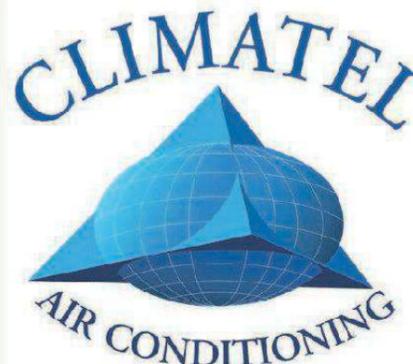
**IL NOSTRO  
INVESTIMENTO  
È L'UOMO**

**RUN4JOB S.r.l.**

Via T. Donadon, 4 - Pordenone - Tel. 0434 1860111

www.run4job.it - selezione@run4job.it

Aut. Min. 6869 del 05/05/2016



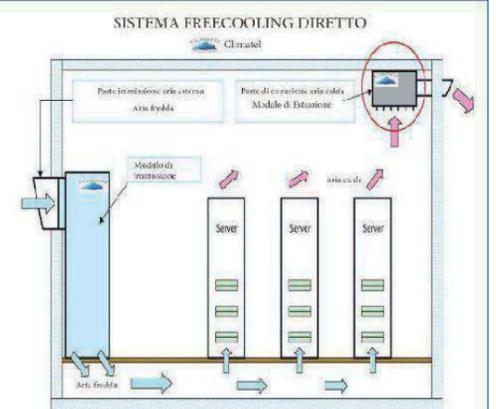
**CLIMATEL**

FREE COOLING

Il freecooling (raffreddamento libero) è il sistema di raffreddamento che sfrutta la sola differenza di temperatura con l'ambiente esterno. Climatel, con esperienza decennale, ha sviluppato dei moduli (FAM: Fan Air Module) per varie tipologie di locali tecnologici, con notevole risparmio energetico, basandosi sull'immissione di aria esterna con temperatura più bassa rispetto all'ambiente interno (freecooling diretto).

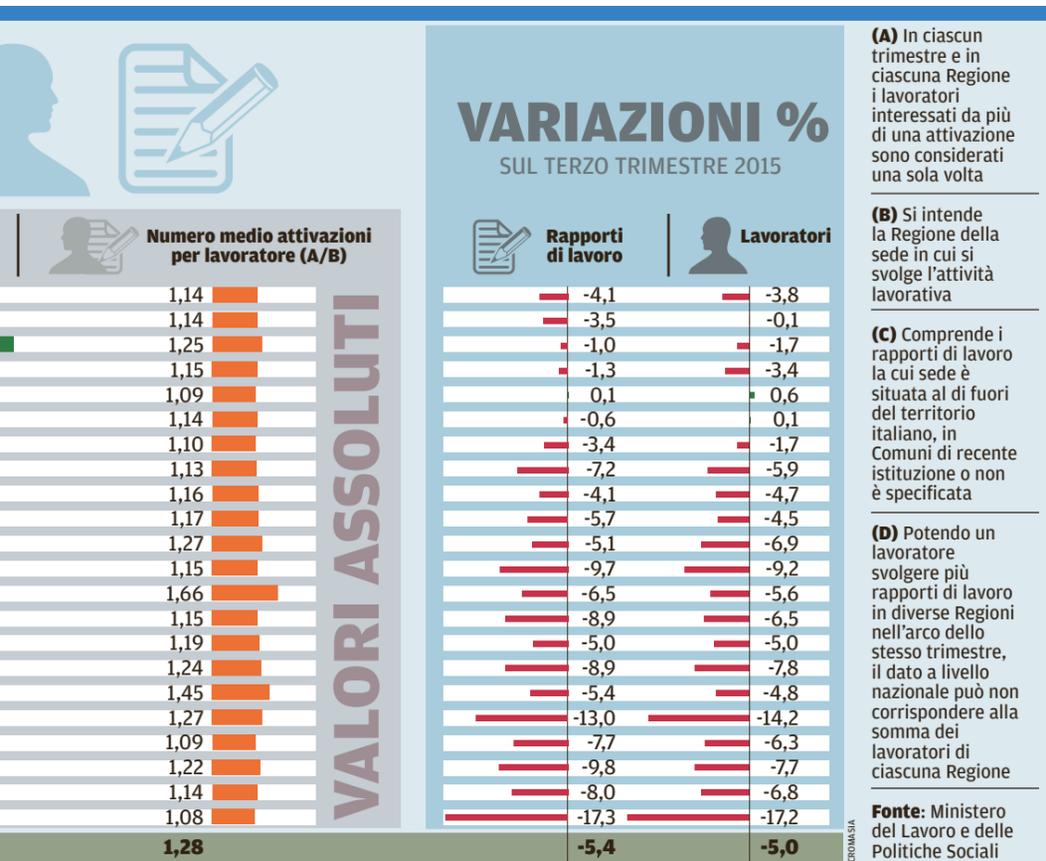
I vantaggi, oltre che il risparmio energetico, sono: pochissima manutenzione, tecnologia semplice ma evoluta (EC fan, software dedicato), leggerezza.

Inquinamento assente, nessuna presenza di gas refrigerante, nocivo per l'ozono.



CLIMATEL • Tel. e Fax: 049-9703937

e-mail: info@climatelfreecooling.com - www.climatelfreecooling.com



L'attesa di un colloquio di lavoro in un centro per l'impiego e sopra il manifesto che promuove l'iniziativa Garanzia Giovani

ne ha sostenuto la realizzazione di progetti di lavori di pubblica utilità presso le pubbliche amministrazioni regionali coinvolgendo ulteriori 200 lavoratori.

**La mano pubblica**

In Trentino, al 30 novembre 2016, gli iscritti alle liste dei Centri per l'Impiego del Trentino che si dichiarano in stato di disoccupazione sono 45.779, in calo di 1.361 unità e del 2,9% rispetto allo stesso mese dell'anno prima. La flessione interessa particolarmente la componente maschile (-4,3%), ma anche le donne, che rappresentano ancora la maggioranza degli iscritti, diminuiscono dell'1,8%. Per circa il 61% degli iscritti ai Cpi (27.892 unità), lo stato di disoccupazione si protrae da oltre un anno e rispetto a novembre del 2015 si registra per questa categoria una riduzione dello 0,8% (-233 unità). «I dati sono positivi e giustificano il forte investimento delle politiche pubbliche nel mercato del lavoro: nonostante una contrazione generale non sono state toccate le risorse dedicate al lavoro che, al contrario, sono cresciute», dichiara l'assessore provinciale al Lavoro del Trentino, Alessandro Olivi. «Il modello Trentino ha saputo sviluppare un nuovo modo di intermediazione domanda ed offerta del lavoro, puntando sulla rete dei servizi territoriali, sulla competenza e sulla formazione continuativa dei lavoratori». Così Olivi chiede che le politiche del lavoro rimangano di competenza dei territori: «La concretezza dell'operato è necessaria per innovare dal basso gli strumenti a sostegno dell'occupazione».

CRIPRODUZIONE RISERVATA

oltre 670 visite presso le aziende del territorio e sono state raccolte e pubblicate dai centri per l'impiego oltre 2000 *vacancies*, riferite a quasi 3500 posti di lavoro.

Nei confronti dei lavoratori iscritti negli elenchi del collocamento mirato nel corso del 2016 sono stati effettuati oltre 2000 colloqui e sono stati inseriti al lavoro circa 550 persone ed avviati oltre 300 tirocini. «In

Friuli-Venezia Giulia abbiamo scelto di valorizzare i Cpi, ponendo al centro la persona che cerca lavoro», spiega Loredana Panariti, assessore regionale del Lavoro. «I centri per l'impiego hanno la finalità principale di ridurre il cosiddetto *mismatch* quantitativo e qualitativo tra domanda e offerta di lavoro, ossia la differenza tra i fabbisogni professionali delle imprese e le persone che risultano disoc-

cupate in un dato momento. Il mercato del lavoro non è in grado di autoregolarsi da solo. Anche durante crisi occupazionali, infatti, esiste una quota di domanda di lavoro non soddisfatta».

**Formazione mirata**

Tre le recenti iniziative in tema di lavoro, in questo caso giovanile realizzate in Friuli-Venezia Giulia, c'è il Progetto Academy. «Questo percorso di

scouting, che vede collaborare la Regione con le realtà produttive del territorio», prosegue Panariti, mi pare molto positivo, perché prevede una formazione mirata sui reali fabbisogni espressi delle aziende che poi assumono i neolaureati». Con la finalità di facilitare l'inserimento lavorativo e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, la Regione Fvg ha finanziato inoltre la realizzazione di can-

tieri di lavoro finalizzati allo svolgimento di attività dirette al miglioramento dell'ambiente e degli spazi urbani presso enti locali del territorio regionale, coinvolgendo circa 450 lavoratori disoccupati. Inoltre, sempre al fine di facilitare l'inserimento lavorativo e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, ed in particolare di donne di età superiore a 50 anni e uomini si età superiore a 55 anni, la Regione

Informazione pubblicitaria

# Campagna di prevenzione uditiva Febbraio: Prove Gratuite dell'Udito

» SPECIALE UDITO

Il tuo udito è importante per la tua sicurezza ed è importante per la tua patente

Nino Benvenuti prima di rinnovare la patente va alla Maico per fare la prova dell'udito, fallo anche tu



L'udito è necessario per aiutare la concentrazione e l'attenzione anche quando si è alla guida. La concentrazione in auto è la somma dell'apparato visivo e dell'apparato uditivo.

Se si sente poco si è costretti ad osservare con più attenzione la strada e quindi è più facile affaticarsi e di conseguenza distrarsi. Tenere l'udito sotto controllo è importante perché così facendo si può prevenire conseguenze a volte anche gravi! Ti aspettiamo per provare il tuo udito presso una delle nostre sedi MAICO.



TI ASPETTIAMO PRESSO I NOSTRI STUDI PER LA PROVA GRATUITA DELL'UDITO

**UDINE**

P.zza XX Settembre, 24  
Tel. 0432 25463  
dal LUNEDÌ al SABATO  
8.30-12.30 - 15.00-19.00

**TOLMEZZO**

Via Matteotti, 19/a  
Tel. 0433 41956  
dal LUNEDÌ al VENERDÌ  
9.00-12.30

**CODROIPO**

Via IV Novembre, 11  
Tel. 0432 900839  
dal LUNEDÌ al VENERDÌ  
9.00-12.30

**LATISANA**

Via Vendramin, 58  
Tel. 0431 513146  
dal LUNEDÌ al VENERDÌ  
9.00-12.30 pom. su appuntam.

**CIVIDALE**

Via Manzoni, 21  
Tel. 0432 730123  
dal MARTEDÌ al SABATO  
8.30-12.30 - 15.00-19.00

## COLLOCAMENTO ■ I PRIVATI

LE AGENZIE IN ORBITA  
MERCATO TUTTO LORO

Boom del lavoro somministrato che cresce ancora con tassi fino al 13 per cento  
Una persona su dieci assunta a tempo indeterminato e "prestata" alle aziende

di CHRISTIAN BENNA

Il sogno di molti industriali? La fabbrica-fisarmonica: un impianto che si allunga e si riempie di operai durante i picchi produttivi per poi restringersi e ridurre la forza lavoro nei momenti di magra. Almeno questo sembra essere il ciclo a cui guardano con interesse tanti imprenditori, come quelli dell'occhialeria che avrebbero voluto, in sede di rinnovo del contratto nazionale di settore, alzare l'asticella del lavoro in "affitto" fino al 50% del totale degli addetti.

Una proposta respinta con forza dai sindacati e che, a luglio scorso, ha trovato un suo compromesso nel tetto massimo del 25% di somministrati per impianto produttivo. In pratica, in base alle nuove regole, un lavoratore su quattro può essere assunto e pagato da un'agenzia per il lavoro per poi prestare servizio in una determinata azienda.

**Boccata d'ossigeno**

All'impresa un contratto medio del genere costa di più, ma ne guadagna evidentemente in flessibilità. E si tratta di una boccata d'ossigeno per tutte quelle aziende a cui tocca fare i conti con la volatilità dei mercati. Il ritorno in voga nelle aziende degli ex interinali non è un fenomeno legato solo all'occhialeria. A dicembre 2016, in Italia, risultano 431.560 mila i lavoratori iscritti all'Inail, di cui il 9,7% a tempo indeterminato, che hanno in essere un contratto con un'agenzia per il lavoro. Si tratta di un aumento medio su base annua del 18,8%, con una crescita del 6,2% del monte retributivo, del 10,4% degli occu-



Un giovane davanti alle offerte di lavoro di un'agenzia privata di collocamento

pati e del 5,6% del numero di ore lavorate. Anche nel Nord-est si registra una crescita dei somministrati, anche se con minor vigore che altrove. Nei primi nove mesi dell'anno risultano poco meno di 60 mila i lavoratori assunti da agenzie per il lavoro: 41.477 in Veneto, 11.530 in Friuli Venezia Giulia, e quasi 5.000 in Trentino Alto Adige. In tutti i territori si parla di crescita. Anche se il tasso medio di sviluppo è altalenante: e viaggia per trimestre dall'8 fino al 13%. La novità è che una persona su 10 di questa platea di lavoratori è assunta con contratto a tempo indeterminato dalle agenzie del lavoro, presi in pianta stabile anche grazie agli incentivi del Jobs Act. Ma il successo del lavoro somministrato, in tempi

in cui diverse tipologie di contratto procedono con il segno meno, è dato dall'ampia libertà impressa dal decreto Poletti. Le nuove regole sugli ex interinali eliminano buona parte degli argini che fino a oggi limitavano il suo utilizzo. Non c'è alcun vincolo di durata al tempo determinato e il tetto massimo per l'impiego di questi lavoratori viene stabilito nelle piattaforme contrattuali. Lavoratori "usa e getta", ne costano l'istituto alcuni sindacalisti; una mediazione del lavoro che fa incontrare domanda e offerta, ribattono le agenzie per il lavoro. Nel Triveneto il lavoro in affitto è un affare che riguarda soprattutto i giovani e le fabbriche. In Veneto più della metà dei somministrati lavora nell'industria e il 54% degli

addetti ha meno di 34 anni. «Il Nord-est - dice Stefano Scabbia, presidente di Assolavoro e amministratore delegato di Manpower in Italia - si conferma una delle aree più dinamiche per imprese e lavoro, anche dai dati che emergono dal nostro Osservatorio. Una maggiore incidenza del settore Industria rispetto al resto del Paese è, poi, contemporaneamente, indice sia dell'antica tradizione manifatturiera dell'area, sia della capacità, più alta che altrove, di raccogliere qui le opportunità che derivano dalla sfida della manifattura 4.0».

**Fenomeno da governare**

Per i sindacati l'aumento del lavoro in somministrazione, a prescindere al settore in cui è utilizzato, è un fenomeno che

LE CIFRE DEL LAVORO  
IN SOMMINISTRAZIONE

va ben governato. Un esempio arriva dall'accordo raggiunto all'Aia, la società alimentare di San Martino Buon Albergo (Verona), dove lo stesso contratto, quello dell'alimentare, è stato applicato a tutti i 6.000 addetti, anche ai somministrati come a quelli in appalto, che sono circa un migliaio. «Dobbiamo gestire i processi di stabilizza-

zione», dice Alessandra Fontana di Nidil Cgil di Belluno, la struttura sindacale che si occupa della rappresentanza dei lavoratori atipici, «ed è quello che sta succedendo, seppur lentamente, nel nostro territorio. Non fondiamo la precarietà e l'abuso dei voucher con la somministrazione. Sono due cose ben diverse. La

## LE DONNE? PRIME PER STAKANOVISMO

“Gender gap” sui carichi lavorativi: se si conta l'impegno domestico uomini di gran lunga indietro

di GIULIA SACCHI

Le donne sono più stakanoviste degli uomini. Sono impiegate fuori e dentro casa, peccato però che quest'ultima attività non venga considerata come lavoro. La *par condicio* non esiste tra i due sessi e il superlavoro femminile ha ripercussioni negative su qualità della vita e salute. L'allarme è stato lanciato da uno studio di ricercatori dell'Australian national university, che ha valutato in maniera realistica la soglia di sicurezza per la salute legata ai carichi lavorativi settimanali. Un allarme condiviso dal medico del lavoro Pio De Angelis, che opera a Maniago, e dalla sindacalista pordenonese di Filcams Cgil Daniela Duz, i quali ritengono che per invertire la rotta si debba partire in primis da interventi legislativi.

**Lo studio australiano.** La scienza fissa in 48 la soglia massima

NORDEST: OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE NEL 2016 (valori in migliaia)	2015				2016		
	1° tr.	2° tr.	3° tr.	4° tr.	1° tr.	2° tr.	3° tr.
<b>OCCUPATI</b>							
Totale	2.990	3.044	3.054	3.009	3.013	3.083	3.085
<b>GENERE</b>							
Maschi	1.718	1.744	1.767	1.727	1.743	1.743	1.774
Femmine	1.271	1.300	1.287	1.282	1.270	1.340	1.311
Quota occupazione femminile	42,5%	42,7%	42,1%	42,6%	42,2%	43,5%	42,5%
<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE</b>							
Totale	242	218	217	228	218	228	206
Maschi	112	104	104	111	102	110	96
Femmine	131	115	113	118	117	118	111

Fonte: elaborazione Fne su dati Eurostat

di ore lavorative settimanali oltre la quale si rischia di recare pregiudizio alla salute. Ma questo calcolo è "maschilista": le donne infatti non esauriscono la settimana lavorativa nelle 48 ore in fabbrica o ufficio, perché a casa continuano a lavorare per prendersi cura della famiglia. E per famiglia non si

intendono solamente figli e marito, ma anche genitori anziani. Ecco quindi che, secondo lo studio australiano, il calcolo del limite delle 48 ore settimanali non regge più. I ricercatori hanno rivalutato la soglia di sicurezza per la salute mentale dell'orario lavorativo, per appurare se esistano diffe-

» La soglia di ore oltre la quale si rischia la salute: 43,5 per gli uomini e 38 per le donne

renze di genere sui carichi di lavoro. La conclusione è che la soglia di sicurezza per la salute mentale si colloca in media intorno alle 39 ore di lavoro settimanale. Quindi sono state esaminate le soglie per uomini e donne: il risultato? Il limite di ore lavorative settimanali - fuori casa - che non mette a rischio la salute è di 43,5 per uomini e 38 per donne. Un *gender gap* che si annulla soltanto quando si confrontano uomini e donne con uguali carichi lavorativi e impegni domestici. Peccato che in genere sia la donna che si occupa delle faccende di casa. È infatti solamente la somma delle ore lavo-

rate fuori casa e di quelle impiegate nei lavori domestici a fare la differenza. Lo studio mette infine in luce i limiti delle attuali normative del lavoro che, se non corretti, rischiano di danneggiare e portare pregiudizio alla salute della donna.

**La parola al sindacato.** «Il lavoro non ha tolto l'onere degli impegni familiari alle donne: quest'ultimo è un carico che va ad aggiungersi a quanto svolto fuori casa - commenta Duz -. Oltre a lavorare, le donne si occupano della cura di figli e genitori anziani, che possono anche non essere autosufficienti. Una situazione che genera tensione e stress e mette a repentaglio l'integrità fisica e mentale, con conseguenze facilmente intuibili». Duz porta esempi dei settori lavorativi che segue da sindacalista. «Si pensi ai salti mortali compiuti dalle donne che lavorano nel mondo del commercio, do-



Operaie in una fabbrica di occhiali

ve il part-time è un obbligo e non una scelta, viene richiesta la massima flessibilità oraria, con cambi in corsa, e la conciliazione dei tempi casa-lavoro diventa complicata - mette in luce -. Altro capitolo sono i salari, che non garantiscono indipendenza economica». Quindi le donne che operano

**LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE NELLE PROVINCE VENETE (DATI 2016-TERZO TRIMESTRE)**

	VENETO		BELLUNO		PADOVA		ROVIGO		TREVISO		VENEZIA		VERONA		VENETO	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<b>DISTRIBUZIONE PER SETTORE</b>																
Industrie e settore primario	25.768	62,2	2.562	80,0	3.920	56,8	530	54,7	5.886	71,9	1.778	34,7	3.996	52,5	7.096	75,1
Costruzioni	843	2,0	17	0,5	133	1,9	31	3,2	165	2,0	250	4,9	131	1,7	116	1,2
Terziario	14.836	35,8	624	19,5	2.852	41,3	408	42,1	2.133	60,4	3.099	60,4	3.481	45,8	2.239	23,7
<b>TOTALE</b>	<b>41.477</b>	<b>100,0</b>	<b>3.203</b>	<b>100,0</b>	<b>6.905</b>	<b>100,0</b>	<b>969</b>	<b>100,0</b>	<b>8.184</b>	<b>100,0</b>	<b>5.127</b>	<b>100,0</b>	<b>7.608</b>	<b>100,0</b>	<b>9.451</b>	<b>100,0</b>
<b>DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ</b>																
fino a 24	9.942	24,0	1.096	34,2	1.501	21,8	190	19,6	2.107	25,7	1.026	20,0	1.626	21,4	2.396	25,4
25-29	7.120	17,2	640	20,0	1.224	17,7	142	14,7	1.354	16,5	782	15,3	1.429	18,8	1.549	16,4
30-34	5.455	13,2	432	13,5	955	13,8	122	12,6	1.034	12,6	646	12,6	1.061	14,0	1.205	12,7
35-39	4.962	12,0	303	9,5	855	12,4	125	12,9	919	11,2	614	12,0	969	12,7	1.177	12,5
40-49	9.180	22,1	496	15,5	1.610	23,3	243	25,1	1.833	22,4	1.284	25,0	1.638	21,5	2.076	22,0
50 e oltre	4.788	11,5	236	7,4	760	11,0	147	15,2	937	11,5	775	15,1	885	11,6	1.048	11,1
<b>TOTALE</b>	<b>41.477</b>	<b>100,0</b>	<b>3.203</b>	<b>100,0</b>	<b>6.905</b>	<b>100,0</b>	<b>969</b>	<b>100,0</b>	<b>8.184</b>	<b>100,0</b>	<b>5.127</b>	<b>100,0</b>	<b>7.608</b>	<b>100,0</b>	<b>9.451</b>	<b>100,0</b>
<b>DISTRIBUZIONE PER GENERE</b>																
Maschi	25.820	62,3	1.553	48,5	4.195	60,8	704	72,7	5.183	63,3	2.710	52,9	4.844	63,7	6.631	70,2
Femmine	15.627	37,7	1.650	51,5	2.710	39,2	265	27,3	3.001	36,7	2.417	47,1	2.764	36,7	2.820	29,8
<b>TOTALE</b>	<b>41.477</b>	<b>100,0</b>	<b>3.203</b>	<b>100,0</b>	<b>6.905</b>	<b>100,0</b>	<b>969</b>	<b>100,0</b>	<b>8.184</b>	<b>100,0</b>	<b>5.127</b>	<b>100,0</b>	<b>7.608</b>	<b>100,0</b>	<b>9.451</b>	<b>100,0</b>

**LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE NELLE PROVINCE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA (DATI 2016-TERZO TRIMESTRE)**

	FVG		GORIZIA		TRIESTE		UDINE		PORDENONE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<b>DISTRIBUZIONE PER SETTORE</b>										
Industrie e settore primario	6.433	55,8	936	61,8	540	38,8	2.052	41,2	2.905	79,8
Costruzioni	541	4,7	237	15,7	65	4,7	153	3,1	86	2,4
Terziario	4.556	39,5	340	22,5	787	56,5	2.779	55,8	650	17,8
<b>TOTALE</b>	<b>11.530</b>	<b>100,0</b>	<b>1.513</b>	<b>100,0</b>	<b>1.392</b>	<b>100,0</b>	<b>4.984</b>	<b>100,0</b>	<b>3.641</b>	<b>100,0</b>
<b>DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ</b>										
fino a 24	70.547	19,6	239	15,8	194	13,9	820	16,5	911	25,0
25-29	67.687	18,8	204	13,5	301	21,6	750	15,0	678	18,6
30-34	53.051	14,7	200	13,2	218	15,7	672	13,5	459	12,6
35-39	45.713	12,7	210	13,9	191	13,7	618	12,4	440	12,1
40-49	80.289	22,3	445	29,4	324	23,3	1.364	27,4	769	21,1
50 e oltre	41.732	11,9	215	14,2	164	11,8	760	15,2	384	10,5
<b>TOTALE</b>	<b>360.195</b>	<b>100,0</b>	<b>1.513</b>	<b>100,0</b>	<b>1.392</b>	<b>100,0</b>	<b>4.984</b>	<b>100,0</b>	<b>3.641</b>	<b>100,0</b>
<b>DISTRIBUZIONE PER GENERE</b>										
Maschi	7.295	63,3	1.188	78,5	799	57,4	2.750	55,2	2.558	70,3
Femmine	4.23	36,7	325	21,5	593	42,6	2.234	44,8	1.083	29,7
<b>TOTALE</b>	<b>11.530</b>	<b>100,0</b>	<b>1.513</b>	<b>100,0</b>	<b>1.392</b>	<b>100,0</b>	<b>4.984</b>	<b>100,0</b>	<b>3.641</b>	<b>100,0</b>



FONTE: Elaborazione Assolavoro su dati Inail 3° trimestre 2016

prima va frenata, la seconda accompagnata verso percorsi virtuosi». **Maggior fermento** L'agenzia per il lavoro più radicata sul territorio nordestino è senz'altro Umanspa, fondata da Luigi Bru gnaro, oggi sindaco di Venezia, che somministra lavoro a 18 mila persone di cui 1.550 a tempo inde-

terminato per oltre 180 filiali. Secondo Maria Raffaella Caprioglio, presidente di Umanspa, la ripresa del lavoro somministrato va addebitata al maggior fermento che si respira nell'economia del territorio e dalla capacità di alcune aziende di utilizzare in modo efficiente la flessibilità. «Nel Nordest», dice Caprioglio, «re-

gistrano un discreto movimento. C'è una vitalità delle imprese soprattutto nel manifatturiero e per professionalità come ingegneri, chimici, farmacisti e fisioterapisti». L'operatività delle agenzie per il lavoro è molto cambiata in questi anni. «Il nostro è un lavoro di mediazione. Ci occupiamo di rispondere alle richieste del-

le aziende. Il gap tra domanda e offerta di cui si lamentano alcune aziende capita quando non ci si affida a professionisti del settore. Il nostro mestiere è proprio far incontrare le esigenze di due soggetti. E gestire tutta la filiera burocratica del lavoro: dal collocamento alla busta paga».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

donne che lavorano e hanno famiglia opera per più di 60 ore la settimana, fuori e dentro casa - fa sapere De Angelis -. Un impegno non da poco che genera non soltanto stress, ma anche patologie. Le coronaropatie tra i 35 e i 54 anni, registrate anche dal ministero, sono in aumento. Il superlavoro fuori e dentro le mura domestiche, insomma, peggiora la qualità di vita e salute delle donne. I dati dell'indagine realizzata in Australia sono aderenti alla realtà».

De Angelis propone un altro dato interessante. «Da uno studio dell'università di Pavia è emerso che, su 100 persone interessate da mobbing, 65 sono donne tra i 34 e i 45 anni, che sono rientrate al lavoro dopo la gravidanza - aggiunge -. Le donne sono spesso costrette a pagare a caro prezzo pure il fatto di avere figli».

**Possibili soluzioni.** Secondo Duz e De Angelis «a mancare è innanzitutto un sistema di welfare e servizi che agevoli la donna nella gestione del quotidiano». «Si pensa di risolvere tutto col part-time - osserva De Angelis -, con il quale invece si relega la donna a una fascia lavorativa marginale, con meno incarichi e salario, e al

contempo si punta a una gestione domiciliare di anziani e disabili, che non viene gestita dal pubblico, come dovrebbe, ma ricade sulle spalle delle donne». La prima cosa da fare secondo il medico del lavoro è «mettere mano alla legge Fornero. Quei 5 anni che venivano "scontati" alle donne, che non erano un regalo, ma un parziale indennizzo per il loro superlavoro, e ora sono stati tolti, devono essere ripristinati». Duz propone di operare su due versanti. «Legislativo, per cambiare gli stereotipi a livello di ruoli cui siamo ancora legati e favorire un cambiamento culturale - dice -. La svolta deve registrarsi anche dentro le pareti domestiche: bisogna condividere le responsabilità con gli uomini. Le donne non possono farsi carico di tutto in famiglia. Non è possibile che molte, dopo il secondo figlio, rinuncino per esempio a un incarico a tempo pieno, con conseguenze sull'autonomia economica e sul fronte previdenziale». Medici e forze sociali, insomma, danno la sveglia alle istituzioni: se non si cambia la normativa anche sul lavoro, le donne saranno sempre più penalizzate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**RAPPRESENTANZA**

**PIÙ PRECARIATO, LA SOLITUDINE DEL SINDACATO**

di NICOLA BRILLO

Dai giovani che stanno cercando il primo impiego agli ultracinquantenni, espulsi dal mercato, che per lavorare sono costretti ad aprire una partita Iva. Se il mondo del lavoro odierno richiede sempre più flessibilità, questa (molte volte) si trasforma in precarietà. E non solo i voucher sono incrinati, ci sono le "finte" partite Iva o il part time involontario, esplosi negli anni della crisi. I settori sono i più disparati: dall'edilizia al commercio, dalle assicurazioni ai call center, dalle libere professioni (con albo o meno) all'editoria, la precarietà sembra essere un po' ovunque. Un esercito di lavoratori difficile da quantificare e che i sindacati faticano, per varie ragioni, ad intercettare.

**Nuovi lavoratori**

Da tempo si sono organizzati con apposite strutture dedicate ai "nuovi lavoratori": un fenomeno che somma partite Iva per necessità, cococo, somministrati e voucheristi. L'Osservatorio sul precariato dell'Inps ha rilasciato i dati relativi al periodo gennaio - novembre 2016 e dimostra un crollo delle assunzioni a tempo indeterminato di un terzo a Nordest rispetto all'anno scorso. A questo oc-

**“Finte partite Iva, cococo, somministrati e voucheristi”: tutelare l'universo delle fasce più vulnerabili del mondo del lavoro è un'impresa sempre più difficile**

ce sulla formazione e innovazione». Così però impoveriamo il territorio, si innesca una spirale negativa, che trascina giù tutta l'economia».

**Spirale negativa**

Su 100 neoassunti in Veneto, due terzi sono con lavoro interinale, partita Iva spuria, cococo. Il 45% del lavoro somministrato è under 40. E le partite Iva aperte oltre 50 anni è facile presumere siano per lo più spurie. Un quadro preoccupante quello fornito dalla Cisl del Veneto. «Forniamo assistenza ai lavoratori interinali-somministrati: dipendenti di agenzia, che hanno durata di lavoro breve, ma almeno sono tutelati - commenta Emiliano Galati, segretario Felsa-Cisl del Veneto, 4300 iscritti in regione - Siamo a fianco delle partite Iva spurie, voucheristi, cococo, l'altra metà del cielo della flessibilità, ma che è sempre più spostata se verso la precarietà, a volte abusata».

L'8 aprile Felsa andrà a congresso con lo slogan #diversamentetipici. «Una realtà diventata sempre più presente nel mondo del lavoro veneto - prosegue Galati - che va però regolamentato». E lo farà in un coworking a Verona per testimoniare i nuovi luoghi del lavoro, dove c'è chi sceglie di andarci per condividere i saperi, ma anche chi lo fa per risparmiare nei costi.

**Edili con contratto del terziario**

In Friuli-Venezia Giulia cambiano le facce, ma le storie sono molto simili. Come ad esempio lavoratori edili "pagati" a somministrazione con contratto del terziario, per far risparmiare l'azienda sui contributi. «Aver cancellato il cococo non è servito a nulla - spiega Gianni Bertossi, segretario Nidil-Cgil di Trieste, 740 iscritti - La minima parte si è trasformata in indeterminato, molti di più hanno adottato altre forme, come voucher e una parte non irrilevante è diventata cococo, ad esempio nella pubblica amministrazione. Altri cococo sono diventati false partite Iva: mancano i palletti normativi e si arriva a casi estremi».

Per il rappresentante sindacale triestino i messaggi e riforme dei vari governi hanno creato «un supermercato del lavoro, e all'imprenditore si lascia la massima libertà di prendere ciò che vuole». Il boom dell'uso dei voucher si è verificato anche in Friuli-Venezia Giulia, con alcune gravi storpiature: sono 50mila i lavoratori che li hanno percepiti nel 2015, di questi il 35% sono lavoratori esclusivi. «Ciò significa che queste persone vivono di voucher, non si tratta di arrotondamento - spiega Bertossi - è reddito da lavoro». A Trieste ci sono 95mila lavoratori, di questi 4mila sono pagati con il voucher. Altro fronte su cui i sindacati stanno lavorando è quello dell'esigibilità dei diritti dei nuovi lavoratori, che una volta terminato il rapporto difficilmente possono far valere i diritti che sono stati violati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



nell'ambito degli appalti, spesso costrette a girare come trottole da un'impresa all'altra per sbarcare il lunario. «Lavorano poche ore e sono penalizzate ancora di più dal Job Act, dato che a ogni cambio appalto diventano neoassunte - spiega -. Stiamo parlando di donne che si vedono sempre più ridotte

le ore di impiego, costrette a lavorare in diverse imprese e a tutte le ore, che vivono con ansia ogni cambio appalto per paura di subire nuove riduzioni contrattuali. Donne che, dopo avere corso per ore, tornano a casa e lavorano ancora». **Il parere medico.** «Secondo i dati Istat, il 68 per cento delle

di PIERCARLO FIUMANÓ

**P**rofessor Pietro Ichino, nel 2008, anno della grande crisi, il tasso di disoccupazione in Italia era al 6,7%. Ora siamo al 12%, con 3 milioni di disoccupati. Quali sono le cause strutturali che continuano a penalizzare il mercato del lavoro?

«L'Italia oggi, e ormai da anni, soffre di un difetto di domanda di lavoro. Perché questa domanda cresca occorre che aumenti quella che gli economisti chiamano "domanda aggregata", che è la somma dei consumi e degli investimenti. La debolezza dei consumi, in Italia, dipende dalla paura diffusa riguardo al futuro: dobbiamo ridare sicurezza e fiducia agli italiani. Sul fronte degli investimenti, invece, l'Italia è troppo chiusa a quelli provenienti dall'estero. Se riuscissimo a riallinearci alla media Ue, questo vorrebbe dire un flusso aggiuntivo di investimenti stranieri pari a 50 o 60 miliardi ogni anno».

**Il Jobs Act doveva garantire contratti più stabili rispetto al passato. Secondo i dati Eurostat fra il 2014 e il 2016 in Italia sono stati creati 485mila posti di lavoro e di questi 392mila stabili. Missione compiuta o sono necessari correttivi?**

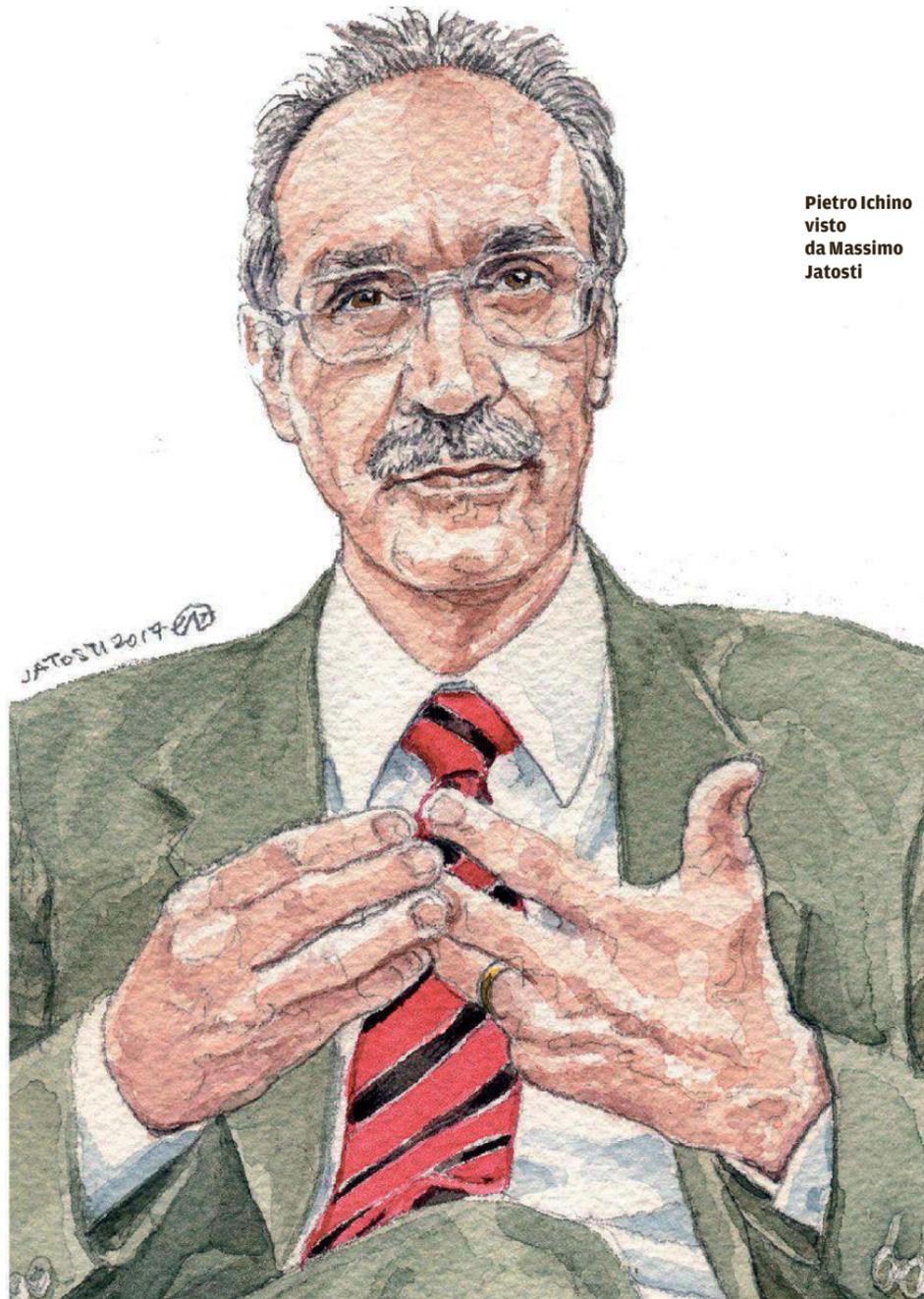
«Nell'ultimo biennio si è verificato un aumento molto rilevante della quota delle assunzioni a tempo indeterminato sul flusso totale. Ed è aumentata anche la quota del lavoro stabile nello stock degli occupati. Questo è, certo, in larga parte dovuto anche all'incentivo economico; ma senza la riforma della disciplina del rapporto l'aumento sarebbe stato probabilmente molto inferiore. Mi colpisce il fatto che questo risultato molto positivo venga tanto svalutato: capisco che lo si possa svalutare da destra, ma non riesco a capirlo da sinistra».

**Secondo la Commissione Europea, mentre la disoccupazione cresce, l'occupazione cala, dopo due anni, a causa della fine dagli incentivi fiscali per le nuove assunzioni. Come intervenire?**

«La Commissione non dice questo: il tasso di occupazione non cala affatto, bensì continua a crescere, anche se meno rapidamente nel 2016 rispetto al 2015. Si riduce soltanto il tasso di crescita, che è una cosa ben diversa. Quanto alla crescita della disoccupazione, nell'ultima rilevazione mensile, in una situazione in cui aumenta anche il tasso di occupazione, il dato si spiega con il ridursi degli inattivi, cioè di coloro che non solo non hanno un lavoro, ma neppure lo cercano. Questo significa che aumenta il numero di persone fiduciose di poter trovare un'occupazione rimettendosi a cercarla: se è così, paradossalmente, anche questo aumento costituisce un fatto positivo».

**La Corte Costituzionale, nelle motivazioni circa l'ammissibilità del referendum proposto dalla Cgil, scrive che nella disciplina che regola i voucher manca qualsiasi riferimento alla occasionalità della prestazione lavorativa. Il governo dovrebbe proporre altre modifiche dopo le norme sulla tracciabilità?**

«Nel mese di gennaio 2017 si è già registrata una riduzione dell'acquisto di buoni-lavoro intorno al 25% rispetto al 2016, che è probabilmente l'effetto della correzione della disciplina contenuta nel decreto correttivo, dell'autunno scorso. Se il dato si confermerà su base annua, a fine anno si registrerà una riduzione dai 130 del 2016 a circa 100 milioni di voucher



Pietro Ichino visto da Massimo Jatosti

## Esperto di diritto del lavoro e senatore Pd

Giuslavorista, ex dirigente sindacale e docente alla Statale di Milano, Pietro Ichino è uno dei più importanti esperti di diritto del lavoro in Italia. Membro della commissione Lavoro al Senato è senatore nelle file del Pd dal 2008 con un passaggio di tre anni nella Scelta Civica di Mario Monti dal 2013 al febbraio 2015. Nel 2002 ha partecipato con Tito Boeri e un gruppo di altri economisti e giuristi alla fondazione del sito di informazione economico-sociale [lavoce.info](http://lavoce.info). Pietro Ichino, editorialista, è autore di numerosi saggi e libri fra cui "Il lavoro e il mercato" (1996), "A che cosa serve il sindacato?" (2005), "I nullafacenti" (2006) e "Il lavoro ritrovato" (2015).

«L'Italia ormai da anni soffre di un difetto di richiesta di lavoro. Occorre che aumenti quella che gli economisti chiamano "domanda aggregata"»

«Cresce il tasso di occupazione ed è in aumento il numero di persone che confidano di trovare un impiego rimettendosi a cercarlo»

«I voucher? Gli abusi ci sono ma non nella misura indicata dalla Cgil. Il lavoro accessorio esiste e questo strumento consente che venga trattato in modo regolare»

**ne pensa?**

«Noi non possiamo pensare di risolvere il problema della disoccupazione giovanile tornando ad abbassare l'età della pensione. I Paesi con il tasso più alto di occupazione degli anziani sono anche quelli nei quali è più alto il tasso di occupazione dei giovani. Perché in quei Paesi la spesa sociale non consiste nel prepensionare i cinquantenni o i sessantenni, ma nel finanziare servizi per le persone, le famiglie o le comunità locali che ne hanno davvero bisogno; e l'attivazione di quei servizi crea domanda di lavoro rivolta soprattutto ai giovani».

**Perché l'Italia cresce poco?**

«Perché è appesantita da un debito enorme che assorbe troppe risorse distogliendole dagli investimenti; poi è appesantita da un sistema di amministrazioni pubbliche complessivamente meno efficienti rispetto al resto d'Europa, da un costo dell'energia più alto e da un mercato del lavoro privo dei servizi necessari per promuovere il passaggio dei lavoratori dalle imprese marginali a quelle più forti. Una conseguenza di questi quattro difetti è, tra l'altro, la scarsa attrattività del Paese per gli investimenti stranieri, di cui abbiamo parlato prima».

**L'italianità va difesa in una fase in cui molte nostre aziende sono nel mirino di gruppi stranieri?**

«L'Italia non ha bisogno di imprese "italiane", ma delle imprese che sanno valorizzare meglio il lavoro degli italiani, da qualsiasi parte del mondo vengano. La diffidenza bi-partisan diffusa nel nostro Paese nei confronti delle multinazionali straniere è una forma di provincialismo. Abbiamo 20.000 multinazionali italiane che operano anche all'estero, e solo 13.500 multinazionali straniere che operano in Italia: dobbiamo puntare ad avere 20.000 anche di queste ultime, cioè a paragonare il conto con quelle italiane operanti all'estero».

**Rispetto all'industria avanzata e l'industria dei servizi legati alle nuove tecnologie: dalle consegne a domicilio alla sharing economy. Con quale impatto sul mercato del lavoro? E come governare questi cambiamenti?**

«L'aumento della quota dei lavoratori occupati nel settore dei servizi è un fenomeno che caratterizza tutte le economie mature, spingendole verso il modello dell'economia "post-industriale". Questo mutamento non è in sé negativo: basti pensare anche solo al fatto che porta con sé una tendenza epocale alla riduzione degli infortuni sul lavoro; richiede però che il mercato del lavoro sia innervato di servizi nuovi e molto più sofisticati rispetto al passato, e in particolare che si investa molto di più sui servizi di orientamento scolastico e professionale. Senza i quali i ragazzi che escono dal sistema scolastico sono sempre più in difficoltà nel mercato del lavoro».

# «DUE LEVE: PIÙ FIDUCIA E INVESTIMENTI ESTERI»

Il giuslavorista Pietro Ichino: «Rilanciare i consumi per creare occupazione e, senza provincialismo, aprire la nostra economia alla presenza straniera»

venduti. Segno che la correzione ha inciso. A quella correzione mi parrebbe utile aggiungere ora il divieto di utilizzazione dei voucher nel settore edilizio e da parte delle imprese di maggiori dimensioni, consentendo a queste di ricorrere più ampiamente, per il lavoro non continuativo, al contratto di lavoro

intermittente».

**Ci sono state responsabilità delle imprese nell'abusare dello strumento?**

«Sì, ma non nella misura che la Cgil sostiene. I 130 milioni circa di ore di lavoro accessorio che si sono registrate nel 2016 non costituiscono certo "l'evidenza dell'abuso", in un Paese

in cui le ore di lavoro svolte ogni anno si contano in decine di miliardi. E quando veramente di lavoro accessorio si tratta, sopprimere i voucher significa impedire che quelle occasioni di lavoro e di reddito possano essere valorizzate in forma regolare. Per questo motivo, eliminare lo strumento per impe-

dire gli abusi mi sembra gravemente sbagliato».

**Si andrà in pensione sempre più tardi. La quota di occupati ultracinquantenni è cresciuta del 5% mentre il precariato giovanile resta un'emergenza. Oltre al fattore demografico c'è anche una tensione costante fra generazioni. Che**

## CONEGLIANO

# IL WELFARE AZIENDALE? ORA È PER TUTTI

Intesa fra la start up TreCuori e Confcommercio. «Servizi ai lavoratori delle piccole imprese»

## CONEGLIANO

Il welfare integrativo aziendale è solitamente utilizzato da grandi imprese: esemplare il caso della Luxottica. Ma oggi diventa alla portata di tutte le aziende grazie alla piattaforma web TreCuori, realizzata dall'omonima società di Conegliano. La Legge di stabilità 2016 e gli aggiornamenti 2017 sui premi di produttività introducono infatti novità legislative anche per le Pmi (che possono ridurre il costo del lavoro) e i loro lavoratori (che possono aumentare la loro capacità di spesa), che fino a ora non hanno

avuto facile accesso a questi benefici. «Abbiamo iniziato cercando in giro per il mondo una piattaforma web che realizzasse ciò che avevamo in testa - spiega Alberto Fraticelli, in passato alla Lotto Sport e Ferrari, ora direttore di TreCuori.org - non avendola trovata, l'abbiamo realizzata noi. Dopo tre anni il progetto è ora partito, sempre nella logica del non profit».

A credere nell'iniziativa la Confcommercio del Veneto. «Abbiamo deciso di dar vita a questo progetto perché lo riteniamo un veicolo formidabile per la tutela e la crescita delle

piccole e medie imprese del territorio e la diffusione e il consolidamento dell'associazionismo - dichiara il presidente di Confcommercio Veneto, Massimo Zanon - Una sorta di cinghia di trasmissione, dai lavoratori ai consumatori e alle imprese, che viene azionata tanto dai consumi quanto dalla solidarietà».

L'impresa eroga il premio di produzione attraverso la piattaforma TreCuori, a cui il dipendente accede con le proprie credenziali per spenderlo dove meglio crede: librerie, agenzie viaggi, supermercati, sanitarie, distributori di carburante. Oppure

accedendo a servizi: studi medici, assistenti per anziani e persone non autosufficienti, baby sitter, asili, scuole, corsi sportivi presenti nella stessa piattaforma. Ognuna di queste attività riserva poi una quota di contributi alle associazioni scelte dall'acquirente. Ma la piattaforma TreCuori non "aiuta" solo il privato, permette infatti anche alle pubbliche amministrazioni di erogare in maniera efficace contributi economici ai cittadini e alle famiglie a basso reddito o con particolari necessità.

Nicola Brillo

# OFFERTE DI IMPIEGO STRAVINCONO I RUOLI MEDIO BASSI

Excelsior: nei servizi e nel turismo le figure più richieste  
Ma a Nordovest prevalgono le mansioni qualificate

di MAURA DELLE CASE

Cuochi, camerieri e in generale persone formate alle professioni dei servizi turistici. In valore assoluto sono queste, nelle regioni del Nordest, le figure più richieste sul mercato del lavoro, trainate dalla spiccata vocazione al turismo di un territorio che vanta mare, montagna e città d'arte.

In base al bollettino diffuso da Excelsior Unioncamere sui programmi occupazionali delle imprese nel primo trimestre del 2017, le aziende insediate a Nordest assumeranno infatti, tra gennaio e marzo dell'anno in corso ben 7.840 persone nel settore, 24 mila se si allarga la panoramica al più generale comparto dei servizi - compresi commercio e pulizie - che stando al bollettino garantirà oltre un terzo delle 63.960 assunzioni di lavoratori dipendenti, il 25 per cento - queste ultime - delle 259 mila stimate a livello nazionale da 163 mila imprese.

## Profili medio-bassi

Rispetto a Nord Ovest, dov'è più spiccata la ricerca di profili alti, in Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Veneto si assiste invece a un'impennata della richiesta di profili medio-bassi. Cuochi e camerieri, leader incontrastati nell'ideale classifica dei mestieri più richiesti dalle imprese, sono tallonati da personale di segreteria e dei servizi generali, che si piazza con 5.900 unità al secondo posto, mentre scala il terzo, con 5.390 assunzioni previste, un profilo *low skill* qual è quello del personale non qualificato per ser-



Il rito dello spritz in un bar del Nordest

vizi di pulizia e alla persona. Dato, questo, che caratterizza significativamente il Nordest rispetto alle altre macro-aree del Paese.

Se Lombardia e Piemonte prediligono figure di alto livello, sia per loro struttura produttiva, sia per presenza di grandi imprese, il Nordest è invece l'area con la quota più elevata di assunzioni senza formazione specifica pari al 30 per cento del totale, ben sei punti percentuali in più rispetto al Nordovest. A farne le spese sono soprattutto i laureati, che rappresentano nelle tre regioni di riferimento una quota pari ad appena il 13,6 per cento, il valore più basso in asso-

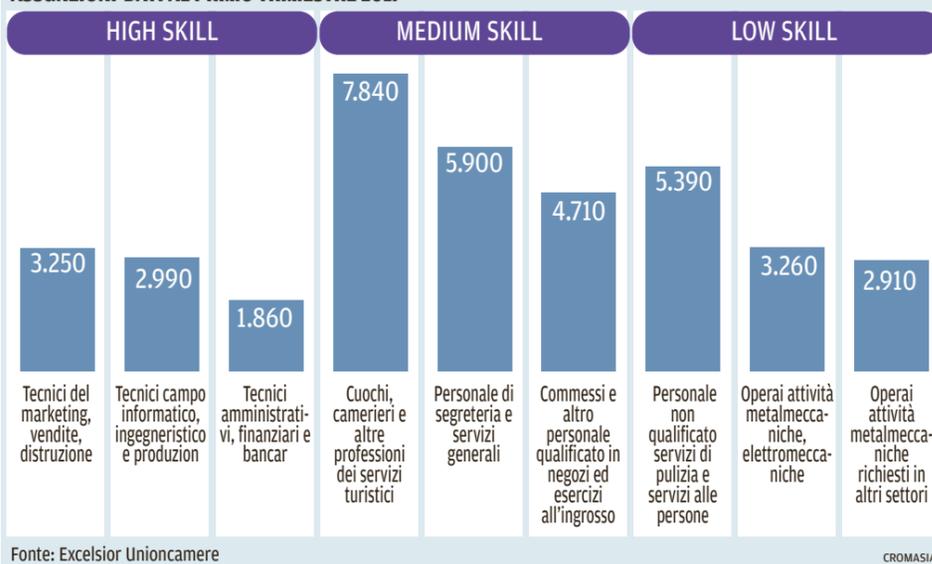
luto, anche di Sud e Isole, che per poco - la percentuale tocca qui il 14 per cento, dunque un punto percentuale in più - riescono a fare meglio.

## Assunzioni senza formazione

Una spanna avanti è invece il Nordovest dove, come detto, per ragioni di conformazione produttiva la richiesta di figure ad alto profilo professionale è nettamente superiore. Sfiora il 21 per cento. Tornando a Nordest il minor peso dei laureati avvantaggia d'altro canto i profili medio-bassi che pesano rispettivamente per il 40,4 per cento (diplomati), il 16,5 per cento (qualifica professionale) e il 29,5 per cento (nessuna formazione specifi-

## PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE PER MACRO AREA

ASSUNZIONI-DATI AL PRIMO TRIMESTRE 2017



Fonte: Excelsior Unioncamere

CROMASIA

ca).

Tra questi ultimi, oltre al personale delle pulizie, si contano operai delle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche (3.260) e operai metalmeccanici chiesti in altri settori (2.910). Tra gli *high skill* invece la quota maggiore spetta ai tecnici di marketing, vendite e distribuzione (3.250), seguiti dai tecnici in campo ingegneristico, informatico e della produzione, infine da tecnici amministrativi, finanziari e bancari.

La ricerca non è affatto semplice. Il Nordest vanta la difficoltà più alta a livello nazionale quanto a reperimento delle figure professionali richieste dalle imprese. Se in Italia la media è del 20 per cento, vale a dire che una su cinque assunzioni è difficoltosa da reperire, a Nordest il rapporto è di poco inferiore a una su tre. È così in Friuli Venezia Giulia, che si piazza in graduatoria al primo posto tra le regioni con il 30 per cento, seguito da Trentino Alto Adige (25,8 per cento) e Veneto (25,5 per cento).

Non sembra importante (non per tutti) la precedente esperienza lavorativa. Fatta 66,3 per cento la media italiana, Veneto e Trentino Alto Adige si piazzano in linea, appena sotto il primo (65,8 per cento), appena sopra il secondo (66,5

**“ Nel Nordest una struttura economica di cui fanno le spese soprattutto i laureati**

per cento). Si distingue invece il Fvg, ancora ai vertici della classifica: terzo posto con un 72,6 per cento.

Mettendo a fuoco le singole realtà regionali, le opportunità di lavoro nel primo trimestre dell'anno saranno in Friuli Venezia Giulia pari a 12.860 contratti di cui il 47 per cento (6.070) dipendenti e il 37 per cento a tempo indeterminato. A Nordest nessuno fa meglio. Le assunzioni a tempo indeterminato saranno il 32 per cento su 8.080 unità in Trentino Alto Adige e il 36 per cento su 27.810 in Veneto.

Le figure più richieste in Fvg - pari a ben il 72 per cento - saranno destinate al settore dei servizi, il 55 per cento ad imprese con meno di 50 dipendenti. Guardando ai valori assoluti 1.200 sono quelle stimate nei settori di turismo e ristorazione, 930 nella metalmeccanica ed elettronica, 920 nel commercio. Dinamiche simili anche in Veneto, dove le assunzioni saranno effettuate per il 68 per cento nel settore dei servizi, in imprese per il 66

per cento con meno di 50 dipendenti, mentre in Trentino Alto Adige si arriverà a toccare l'80 per cento di assunzioni nei servizi da parte di imprese al 73 per cento con meno di 50 dipendenti.

## Turismo e ristorazione

In valore assoluto anche in Veneto a farla largamente da padrone saranno le professioni legate a turismo e ristorazione per le quali sono previsti ben 6.390 nuovi posti, seguite dal commercio con 4.560 assunzioni e ancora dalle industrie con 4.560. Trend confermato anche in Trentino Alto Adige dove alle 2.630 assunzioni nel settore del turismo seguono le 1.310 del commercio e le 670 dei servizi operativi.

Dal punto di vista dei profili professionali, il 21 per cento delle assunzioni previste interesserà dirigenti, specialisti e tecnici, il 31 per cento giovani con meno di 30 anni. Una quota - quella *young* - che sale al 33 per cento in Veneto mentre scende al 23, ben dieci punti in meno, in Trentino Alto Adige dove nettamente inferiore è anche la necessità di profili alti. Appena il 15 per cento delle assunzioni sarà infatti destinata a profili *high skill* contro il 20 per cento del Veneto e del Friuli Venezia Giulia, comunque sotto la media nazionale del 21 per cento.

CRIPRODUZIONE RISERVATA

## AUTOIMPIEGO A PAVIA DI UDINE

# FACEBOOK E FORNELLI LA RICETTA DI CARLA

UDINE

Turismo e ristorazione non trainano solo il lavoro dipendente. Ad investire sul *food* sono anche le nuove imprese. Spesso piccole e innovative. Capaci di andare oltre il "solito" ristorante o la tradizionale gastronomia importando nel Belpaese formule che in Inghilterra, ma anche negli Stati Uniti, sono ormai consuetudine. Dire *take-away* sarebbe diminutivo per descrivere cosa fa "La cucina di Claudia", attività avviata a Pavia di Udine due anni fa dalla 53enne che dà il nome all'impresa e che dopo una vita nella pallacanestro (da istruttrice di mini-basket) ha deciso di compiere il grande salto: aprire la partita Iva. Forte di mezzo secolo alle spalle e di tanta voglia di osare, Claudia Chiavegato ha deciso di assecondare la passione per i

fornelli inventandosi un lavoro. Definire la sua attività è tutt'altro che semplice ed entrando in quello che lei chiama "laboratorio" la sensazione prepotente è che l'etichetta debba ancora essere coniata. Due locali - uno dedicato all'ufficio, l'altro alla cucina - che in pochi metri quadrati raccolgono una miriade di progetti: dal launch box settimanale alla cassetta della frutta e verdura passando per corsi di cucina e degustazioni.

## Passione e sapori

Fa tutto lei. Sola con la sua passione per il cibo e i sapori del mondo scoperti durante tanti viaggi che le hanno permesso di toccare con mano anche culture e abitudini altre. «È entrando da Tesco, in Inghilterra, che mi si è accesa la lampadina» confessa raccontando il suo "kit settimanale". Una proposta per chi non ha tempo, apprezzata

da uomini e donne indifferente. «Tutta gente che è molto impegnata con il lavoro ma che non rinuncia a mangiar bene».

Come funziona? «Lunedì posto sul mio sito (www.lacucinadidiaudina.com) e su Facebook il menu settimanale e prendo le ordinazioni. Preparo tutto - sughi, carne, pesce, un paio di zuppe, insalata e un dolcetto - per consegnare i piatti in parte sottovuoto, in parte pronti ad essere consumati, così che il cliente sia autonomo per cinque giorni».

La formula è ben diversa da quella del classico *take-away*. Anzitutto perché copre una settimana lavorativa, poi perché dentro ogni piatto c'è un pezzo di Claudia, vegetariana e fortemente attaccata al cibo "buono", intendendo per buono "salutare". A chilometri zero. «Tutti i miei fornitori lavorano



Carla Chiavegato all'opera nella sua cucina

nell'arco di massimo venti chilometri dal laboratorio. Vale per la carne, per il pesce, per i formaggi e le orticole», continua Chiavegato che oltre al kit propone anche una gastronomia con piatti pronti, corsi di cucina - l'8 marzo per gli uomini - e infine un servizio di chef a domicilio, per chi proprio non ce la può fare a organizzare una cena tra amici mettendosi ai fornelli.

## Social a piene mani

A condire il tutto, l'ex istruttrice usa il social a piene mani. «Posto su Facebook tutto quello che propongo, a partire dal me-

nu settimanale, passando per le cassettoni». Altra invenzione della sua cucina. Quante volte entrando in un negozio di frutta e verdura abbiamo guardato interrogativi al vasto repertorio di alimenti cercando di raccapezzarci tra provenienze delle più disparate e stagionalità? Anche qui a togliere le castagne dal fuoco è l'imprenditrice (naturalizzata) friulana. «La mia grande forza sono le imprese con cui collaboro ed è proprio parlando con l'azienda agricola da cui mi rifornisco della frutta e della verdura che è nata l'idea di prepa-

**“ La scorsa settimana di pietanze proposta online ai clienti: una formula che funziona**

rare cassettoni settimanali per i clienti. Con dentro quel che la madre natura offre. Dunque frutta e verdura fresca di stagione, coltivata con l'uso di sola pacciamatura». «Niente schifezze», garantisce Claudia, che aggiunge: «Dentro ci si trova solo quello che il contadino raccoglie alla mattina». Niente ordinazioni quindi, i clienti si devono affidare alle scelte dell'agricoltore. «Dopo qualche diffidenza, ormai si sono abituati e ne sono felici. Prendere la cassettoni il martedì è sempre una - bella - sorpresa». A costo ridotto: il prezzo settimanale parte da 10 euro per due persone e arriva a trenta nel caso delle famiglie più numerose. Oltre che politica aziendale, il prezzo contenuto è frutto del rapporto diretto che Claudia ha strutturato con le aziende fornitrici. Niente passaggi intermedi, ma una frequentazione che è foriera di sempre nuovi progetti.

Maura Delle Case

CRIPRODUZIONE RISERVATA

## NUOVE TECNOLOGIE ■ IL FUTURO

PROFESSIONI HI TECH,  
BISOGNA ESSERE "IBRIDI"

Vincente la capacità di incrociare abilità tradizionali con competenze 4.0 una sfida che la digitalizzazione dei processi produttivi rende già attuale

di SILVIA GIRALUCCI

Capacità di delegare ai giovani nativi digitali, apertura mentale, ibridazione delle competenze: sono queste le parole chiave per le piccole e medie imprese del Nordest che nei prossimi mesi e anni saranno costrette a una profonda trasformazione del sistema produttivo che si è aperta con la cosiddetta "Industria 4.0". La digitalizzazione dei sistemi produttivi porterà a un nuovo tipo di fabbrica intelligente, grazie a macchine interconnesse e collegate a Internet, in grado di gestire flussi di big data e di dialogare tra loro.

Il Piano Calenda per l'Industria 4.0 ha predisposto una serie di agevolazioni e il Nordest si sta muovendo. Nove atenei hanno firmato un protocollo d'intesa per creazione di un Competence center del Nordest che dovrà farsi promotore della ricerca e dell'evoluzione tecnologica 4.0. Capofila sarà l'Università di Padova in sinergia con gli altri atenei veneti, del Trentino Alto Adige e del Friuli Venezia Giulia.

#### Servizi di orientamento

Nel frattempo associazioni degli industriali e Camere di Commercio sono al lavoro per dar vita a una rete di Digital Innovation hub, in grado di sviluppare servizi di orientamento, accompagnamento, studi di fattibilità e pre-analisi che consentano alle imprese di scegliere l'innovazione e applicarla in tempi e modi che ne consentano la massima valorizzazione sul piano tecnologico ed economico. «È indubbio», spiega Francesco Venier, direttore Executive Mba al Mib School of management di Trieste, «che siamo all'inizio di una grande ristrutturazione. Le imprese del Nordest hanno dalla loro la flessibilità, ma per superare questa sfida devono acquisire competenze digitali. Bisogna superare lo scoglio della diffidenza e capire quali tecnologie possono essere rilevanti, che tipo di attori potrebbero aiutare l'azienda a fare il passaggio al digitale e poi dedicare tempo per acquisire queste



Sempre maggiori competenze digitali anche nelle fabbriche del Nordest

» La fabbrica intelligente, basata su macchine interconnesse e collegate a Internet e quindi in grado di dialogare reciprocamente, è un orizzonte ravvicinato

nuove competenze, anche attraverso nuove collaborazioni in azienda».

#### La cultura della delega

«Ostacolo è il fatto che molto spesso nel Nordest», lamenta Venier, «manca la cultura della delega e del lavoro collaborativo vero, le decisioni importanti vengono ancora prese tutte dall'imprenditore, e la rigidità delle gerarchie in azienda fa sì che i giovani portatori di nuove competenze vengano marginalizzati». Lo ha raccontato anche Enrico Maggi, presidente e amministratore delegato di OpenSymbol, società attiva in CRM Customer relationship management, in un incontro dedicato alle nuove professioni digitali organizzato dalla Fondazione Zambon Open Education a Vicenza: «Un esempio tipico è quello della

» Venier (Mib Trieste): «È l'inizio di una grande ristrutturazione: le imprese hanno dalla loro la flessibilità, ma per superare la sfida devono acquisire capacità avanzate»

società che vuole aprirsi all'e-commerce, compra la piattaforma più evoluta, e magari più costosa, presente sul mercato, mette online i propri prodotti, e poi si chiede perché non arrivano gli ordini. Magari perché non c'è una strategia digitale! Ma questo non ha a che vedere con la tecnologia, servono le competenze».

«Consiglierei alle aziende - risponde Paolo Gubitta, professore di organizzazione aziendale all'Università di Padova e direttore scientifico dell'area Imprenditorialità della Fondazione Cuoa, «di adottare il "digital agent" per appropriarsi dei mezzi digitali. Non è affatto scontato che questo passaggio sia semplice perché si tratta di mettere in discussione competenze acquisite». Secondo Gubitta il futuro nel digitale

» Gubitta (Università di Padova): «Non dimenticare operai e tecnici specializzati dai 45 ai 55 anni, che devono fare il percorso inverso rispetto ai nativi digitali»

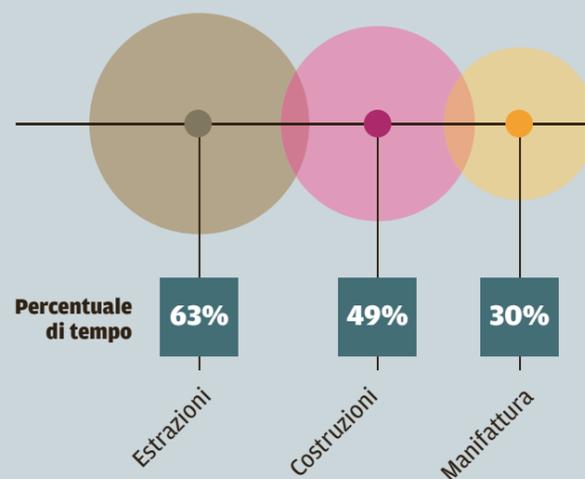
sono i lavori "ibridi": «Da una parte i nativi digitali che si affacciano al mercato del lavoro vanno introdotti ai processi manifatturieri. Non serve a niente un data scientist che non conosca i processi aziendali che quei dati devono orientare. In questo senso sono esempi ottimi Active Learning Lab di Ca' Foscari, dove la didattica viene applicata alla soluzione dei problemi delle aziende. Anche le Università di Padova, Trento, Bolzano e Venezia e poche altre in Italia, si stanno attrezzando per portare le aziende in cattedra».

#### Generazione di mezzo

«Dall'altra parte», prosegue il docente universitario padovano, «non possiamo dimenticarci della "generazione di mezzo", operai e tecnici specializzati dai 45 ai 55 anni, por-

### LE POTENZIALITÀ DI AUTOMAZIONE PER SETTORE

#### INDUSTRIA DI PRODUZIONE



#### LA LISTA DELLE ATTIVITÀ TIPO DI ATTIVITÀ

- Lavoro fisico prevedibile
- Elaborazione dati
- Raccolta di dati
- Lavoro fisico non prevedibile
- Interazione con gli stakeholder
- Applicazione di competenze
- Gestione di altre risorse



Sara Sossi al lavoro su Cromopolis

## UN KIT PER IL TURISTA IPOVEDENTE

Le creazioni della triestina Sara Sossi: le bellezze delle città riprodotte su lastra in metallo

#### TRIESTE

Di giorno creativa a supporto delle start up del Friuli Venezia Giulia, di notte inventrice di nuove idee dal turismo sostenibile alla protezione dell'ambiente: Sara Sossi, designer 29enne di Trieste, opera nel Fablab giuliano, laboratorio per i maker che qui possono trovare macchinari, come le stampanti 3D, per le loro creazioni in un'ottica di lavoro condiviso e open source. Ma è allo stesso tempo l'ani-

ma di vari progetti di sua invenzione, a partire da Cromopolis, che unisce promozione turistica del territorio e accessibilità alle bellezze delle città anche alle persone ipovedenti. Si tratta di lastre in rilievo riportanti i principali monumenti triestini che ognuno può "ricalcare" sul proprio taccuino di viaggio per portarsi a casa un ricordo personalizzato della visita. Un progetto che attende ora di essere esportato in altre realtà cittadine. «Il prototipo è in plexiglass - ha

spiegato la creativa - ma nella fase commerciale sarà prodotto in metallo. In abbinata al progetto prevede la realizzazione di una guida con anche carta e matita: un kit che il turista può acquistare per essere poi invogliato a completare la sequenza di tutti i monumenti da ricalcare».

Vincitore nel 2014 del premio di design Map Pin, Cromopolis ha già pronte le silhouette di 13 monumenti e luoghi d'interesse del centro storico triestino, dal teatro romano alla cattedrale di

San Giusto, dalle statue di Saba e Svevo al palazzo del Municipio. Proprio nella fase di realizzazione del prototipo Sossi ha conosciuto il Fablab. «Ora sto dialogando con i commercianti cittadini», ha aggiunto, «perché ospitare una delle lastre all'interno dei loro negozi potrebbe essere un motivo ulteriore di attrazione. In più con il Criba Fvg, che si occupa di persone diversamente abili, sto ragionando per favorire attraverso Cromopolis la fruizione della città pure

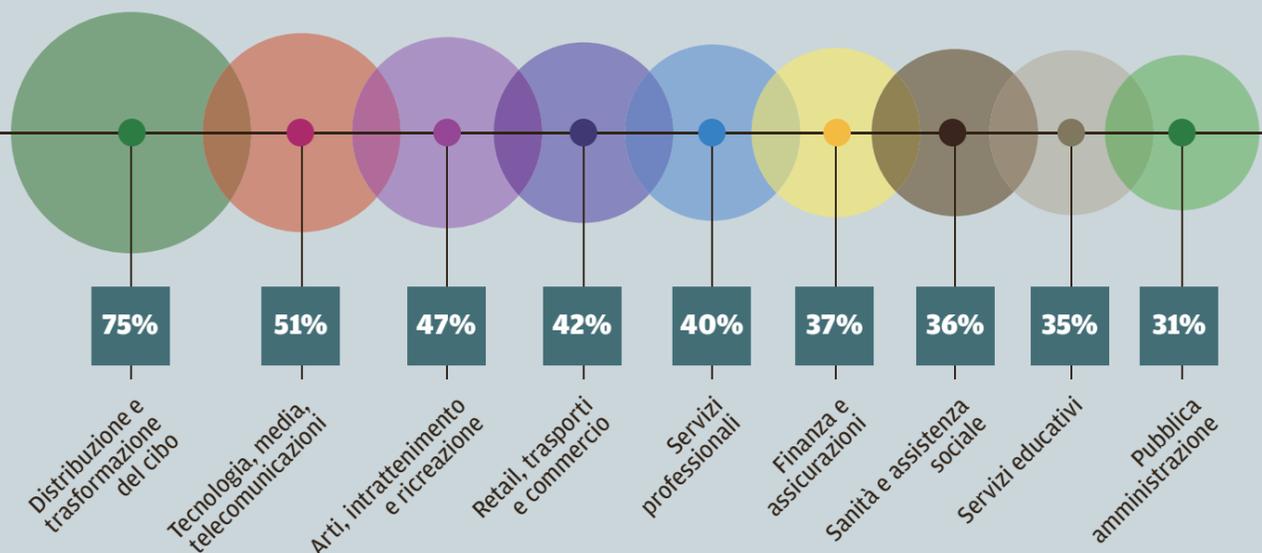
a chi ha capacità visive ridotte. Nell'attesa che a Trieste si possa realizzare il progetto, ho avviato contatti pure con Lecce, ma qualsiasi città può contattarmi». Nel suo "cassetto" anche altre idee. «Sto lavorando - ha concluso Sossi - a Barchimede, un'imbarcazione realizzata interamente con bottiglie di plastica: un progetto che è un messaggio sulla salvaguardia del pianeta e sull'importanza del riciclo».

Daive Francescutti

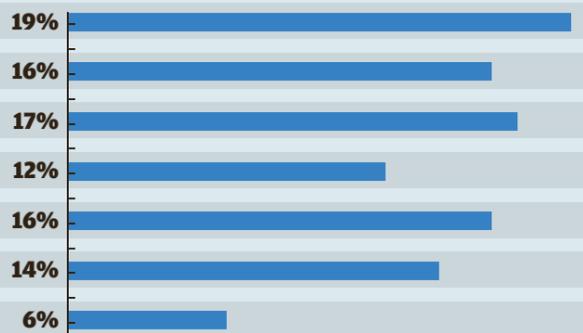
## I SETTORI DOVE LE MACCHINE RIMPIAZZERANNO GLI UOMINI E QUELLI DOVE NON POSSONO FARLO (ANCORA)

McKinsey ha analizzato le attività di oltre 800 occupazioni in tutti i settori dell'economia per valutare la percentuale di tempo speso per attività e il potenziale tecnico per la sua automazione

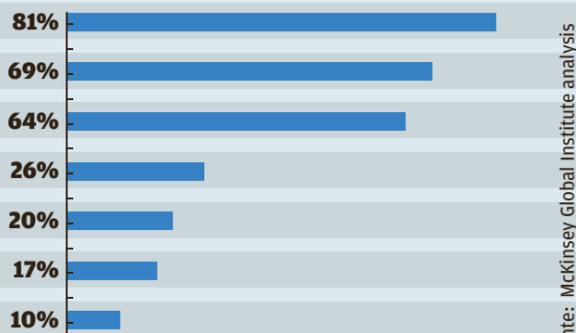
### SERVIZI ALL'INDUSTRIA



### TEMPO SPESO PER ATTIVITÀ



### AUTOMAZIONE POTENZIALE, PERCENTUALE DI TEMPO



Fonte: McKinsey Global Institute analysis

### UDINE

## ENSOUL CI CREDE REALTÀ VIRTUALE COME BUSINESS

### UDINE

Su web e social network continua a crescere la fruizione di video, sempre più amati soprattutto dai giovani utilizzatori digitali: in questo trend la nuova frontiera è la realtà virtuale. È sempre più facile incappare durante la navigazione in video e foto a 360 gradi, con la possibilità per l'utente di esplorare l'immagine e scoprire anche nuovi contenuti, in una sorta di caccia al tesoro a colpi di byte. Uno dei luoghi dove poter toccare con mano in Friuli Venezia Giulia questa rivoluzione è l'Ensoul di Udine, agenzia digitale del 45enne Fulvio Romanin che ha già lavorato su prodotti pronti per la realtà virtuale con Fondazione Feltrinelli, Corriere della Sera e Amref. «Navigabili anche con il mouse dal proprio browser - spiega Romanin - i nostri prodotti danno il loro massimo risultato con visori in 3D che diventeranno sempre più famigliari per gli utenti, nonché facili da reperire visto che accanto a quelli professionali dal costo di migliaia di euro ci sono pure quelli in plastica che permettono, con una spesa di una decina di euro, di trasformare il proprio

smartphone in un visore pronto all'uso».

L'agenzia udinese, che ha come soci Giulio Pecorella e Valentino Cossar, già ora vede il 10% del suo fatturato legato alla realtà virtuale: una quota che si prevede in aumento per i prossimi anni. «Non dico che la navigazione da browser con mouse o smartphone sparirà del tutto - aggiunge Romanin - ma per certi settori la realtà virtuale diventerà il must: penso al turismo o all'architettura. La sfida fondamentale sarà quella di rendere la visione comoda per l'utente: un concetto sul quale stanno lavorando molti operatori del settore e con il quale mi trovo in piena sintonia. L'utente deve essere agevolato nell'esperienza, a partire dal visore che deve indossare, il quale non deve dargli particolari preoccupazioni o effetti collaterali come i giramenti di testa». L'agenzia ha uno stretto dialogo con Google, tanto che Ensoul è stata l'unica azienda italiana a partecipare al seminario sulla realtà virtuale organizzato da Big G a Londra lo scorso anno e nel quale è stato presentato Google Jump, una nuova macchina in fase sperimentale che riprende la realtà



Da sinistra Giulio Pecorella, Fulvio Romanin e Valentino Cossar

» Una dozzina di programmatori al lavoro. Fulvio Romanin: «Non è semplice trovare nuove competenze sul territorio, chi le ha o è già emigrato o lavora per qualcun altro»

con 16 videocamere GoPro per poi rielaborarle automaticamente in 3D a 360 gradi.

Scendendo nel dettaglio dei progetti realizzati dall'agenzia spicca quello per il progetto HomeHope di Amref e del Corriere della Sera, con la rielaborazione in realtà virtuale di una parte desertica del Sud Sudan dove l'utente può viaggiare tra varie tappe in cui vengono spiegati i

progetti solidali dell'onlus a favore della popolazione locale. Attualmente Ensoul ha un pacchetto clienti composto al 30% da aziende del Friuli Venezia Giulia (tra le quali Moroso e Rodaro) e il 70% del resto d'Italia. «Siamo una realtà - prosegue Romanin - aperta al mercato nazionale: d'altronde i servizi che proponiamo sono ricercati attualmente dalle grandi aziende». Tra collaborazioni varie Ensoul dà lavoro a una dozzina di programmatori. «A volte nuovi progetti comportano la ricerca di ulteriori persone - conclude - e non è semplice trovarle qui sul territorio: si tratta di competenze specifiche e spesso chi le ha o è già emigrato oppure lavora per qualcun altro. Ma puntiamo a crescere ulteriormente».

(d.fr.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dario Comino, Teresa Nardini, Cristian Bortolossi, Ondina Gon, Andrea Zaina

### BUTTRIO

## RE DI STRUMENTI PER I FOTOGRAFI

di DAVIDE FRANCESCUTI

Dal garage di casa alla conquista del mondo. Non solo nella Silicon Valley imprese "casalinghe" diventano poi industrie di riferimento del proprio settore: pure in Friuli, nei piccoli centri sparsi nelle campagne, si celano grandi storie di aziende in crescita. Come a Buttrio, dove nascono strumenti di estrema utilità per fotografi e videomaker professionisti, tanto da essere utilizzata sia dalla Rai e Bbc che dai famosi ritrattisti di paesaggi naturali nel cuore della Patagonia o del deserto australiano. In poco meno di 6 anni di vita la Shootools ha decuplicato il suo giro di affari, dando anche un lavoro indotto ad altre aziende meccaniche della zona. Il tutto partendo da un'esigenza specifica del suo fondatore.

**L'intuizione.** «Nasco come fotografo professionista - spiega Cristian Bortolossi, classe 1971 - e avevo bisogno di uno strumento per fare delle carrellate: quelli che c'erano già in commercio non erano soddisfacenti e così decisi di costruirne uno da solo, avendo sempre avuto la passione per il "fai da te". Altri colleghi fotografi hanno iniziato a chiederne uno anche per loro». **Le origini.** Da qui l'idea di una produzione commerciale, ma servono una sede, una rete vendita, i

La friulana Shootools nasce dalla passione di Cristian Bortolossi: dal garage al mondo puntando anche su marketing ed e-commerce

abituato a cercare sul web i propri strumenti di lavoro. In questo modo riuscimmo anche a potenziare l'e-commerce, iniziando a vendere pure all'estero». L'azienda cresce e si sposta quindi a Lauzacco in un capannone. Ma un'altra svolta è all'orizzonte.

**La svolta.** Sul prodotto innovativo della Shootools mette gli occhi la Manfrotto, azienda ventata leader mondiale nei cavalletti e accessori per fotografi. Tra l'altro da poche settimane è mancato il suo fondatore, Lino Manfrotto, che alla fine degli anni Sessanta visse lo stesso percorso degli imprenditori friulani: fotografo, si rese conto dell'esigenza per i colleghi di avere cavalletti leggeri, iniziando una produzione di successo. «Ci hanno studiato per un anno intero - ricorda Bortolossi - e alla fine di vari test hanno deciso di affidarci la produzione di un camera slider a loro marchio. Di fatto la fiducia dataci da questa grande azienda ci ha permesso di compiere la grande svolta, aumentando di dieci volte la nostra produzione tanto che abbiamo dovuto spostare la sede a Buttrio in un capannone più grande».

**Il presente.** Oggi Shootools oltre ai due soci fondatori ha tre dipendenti (insieme a Zaina anche Dario Comino e Teresa Nardini) e produce ogni anno 5 mila prodotti per un fatturato di mezzo milione di euro. Il mercato principale è quello italiano, mentre all'estero esporta in Regno Unito, Francia e Belgio. Ha effettuato anche le prime vendite negli Usa. La produzione dei componenti viene ancora affidata a fornitori della zona.

**La forza.** «Il nostro prodotto - sottolinea Bortolossi - piace perché è fatto con materie prime di qualità: niente plastica ma alluminio e tecnopolimeri, con tolleranze molto basse che ne facilitano l'uso. C'è poi il valore aggiunto del made in Italy, che sui mercati internazionali ha ancora grande forza, al quale aggiungiamo la passione che è nel dna del made in Friuli». I prodotti dell'azienda friulana sono stati acquistati anche dalle grandi reti televisive europee, Rai e Bcc su tutte. Tanti professionisti che li utilizzano inviano poi alla Shootools, come ringraziamento, video delle riprese effettuate. Sulla pagina Facebook e sul sito dell'azienda si possono così vedere delle immagini mozzafiato. Dai time lapse nel deserto australiano a quelli sulle Dolomiti fino all'aurora boreale in Islanda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

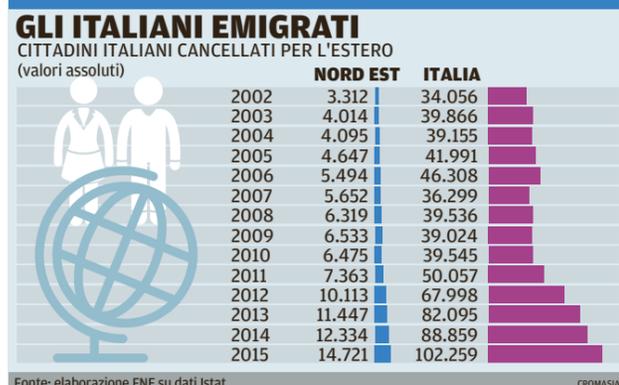
## LA STORIA ■ CHI LASCIA L'ITALIA

CULTURA DELLA TAVOLA  
A MISURA DI CALIFORNIA

I friulani Gianluca Zago e Alessandra Manias negli Usa «per cercare altri stimoli» Poi con lo chef veneto Christian Simonato il lancio della start up "Saor Project"

di MILENA BIDINOST

Succede che, superati i 35 anni, nel pieno della tua carriera professionale, ti viene da dire «basta, non ho più stimoli, rischio» e così fai le valigie, prendi un aereo e scegli di ricominciare, tutto daccapo. Voli oltreoceano alla ricerca del sogno americano. E là ti nasce l'idea di "Saor Project" (www.saorproject.com), la start-up che in appena un anno dal suo lancio sta rivoluzionando il modo di mangiare italiano in California. È il salto nel buio di due friulani, Alessandra Manias, 37enne di Cordenons, e il marito Gianluca Zago, 39 anni di Pordenone, che nel 2014 si sono lasciati alle spalle lei un lavoro come consulente aziendale *free lance* nel settore del design, lui di consulente di marketing e commercio ed esperto di social media, due buoni stipendi e tutta la loro vita, per trasferirsi a Los Angeles e fuggire alla «mancanza di stimoli e prospettive» che il



sistema italiano stava loro ponendo davanti. Hanno trovato la loro opportunità, e a costo di tanti sacrifici, stanno ora raccogliendo i primi successi.

**"Private chef"**

Dopo un investimento non andato a buon fine sempre nel settore della ristorazione, nel gennaio 2016, assieme a Christian Simonato, 30 anni, chef originario di Padova con esperienza nei più quotati ristoran-

ti internazionali che la coppia ha conosciuto a Los Angeles, gli Zago hanno dato vita ad un *private chef* innovativo. Portando la cucina veneta e friulana tipica direttamente nelle case degli americani. Non solo i piatti, ma la cultura stessa dello stare a tavola, ricreando atmosfera e accoglienza del Bel Paese. Chef Christian sta ai fornelli, Alessandra in sala a curare gli allestimenti, mentre

Gianluca si occupa della promozione del progetto attraverso tutti i canali dei social media, da facebook, a twitter, da instagram a youtube. Ad ogni portata lo chef abbina i vini e narra la storia e le tradizioni locali del piatto.

**Costi contenuti**

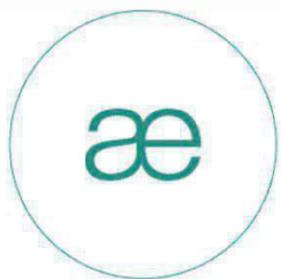
L'investimento iniziale è stato minimo, i costi delle cene sono contenuti sfruttando le professionalità del gruppo e il passaparola ha fatto il resto. La prima cena l'hanno organizzata a maggio in una delle tante ville della Città degli Angeli, recuperando le spese e guadagnando quanto bastava per reinvestirlo nella successiva. E così via. L'incremento vero è arrivato grazie all'intuizione di organizzare, parallelamente, delle cene promozionali attraverso la social-App Meetup. «Grazie a questa App - dice Zago - abbiamo iniziato ad aprire casa nostra e a dare la possibilità anche ai singoli di provare il nostro format, ad un costo molto contenuto, con l'obiettivo di



far circolare la voce su cosa stiamo facendo».

I clienti possono acquistare il ticket online e partecipare alle cene che vengono promosse all'interno della stessa App e attraverso gli altri social media. Gli ospiti hanno apprezzato a tal punto da diventare a loro volta promotori di altre cene. I clienti sono americani, dai trent'anni in su con la cultura dei viaggi. «L'idea - racconta il

pordenonese - è nata dal nostro comune desiderio di far conoscere la vera cultura del cibo italiano a Los Angeles, un aspetto che è molto difficile da trovare nei ristoranti italiani della città, dal momento che i menù generalmente sono adeguati al gusto americano e i piatti venduti come tradizionali italiani sono le "fettuccine Alfredo" o gli "spaghetti meatball", che spopolano in tutti gli



RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE  
CONSULENZA AZIENDALE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

**30 anni di successi**  
...alla ricerca di talenti...



**aeneas**  
EXECUTIVE SEARCH

Corso Garibaldi 33 - 33170 Pordenone - [www.aeneas.it](http://www.aeneas.it)

Aut. Min. Lav. e Pol. Soc. prot. n. 11436 del 26/04/2007

**QUANDO C'È BISOGNO,  
C'È IL FINANZIAMENTO  
QUINTOCÈ!**

DEDICA UN QUINTO  
DEL TUO STIPENDIO  
O DELLA TUA PENSIONE  
AI TUOI PROGETTI.



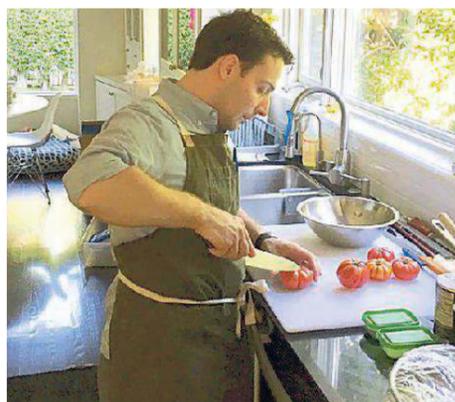
**AGENZIA PITTILINO**  
UDINE  
Viale Volontari della Libertà, 3  
Tel. 0432/502832  
[www.pittilino.retefiditalia.it](http://www.pittilino.retefiditalia.it)

**VIENI A TROVARCI O CONTATTACI,  
TROVERAI CONSULENZA  
E PREVENTIVI GRATUITI!**

**FIDITALIA**

SOCIETÀ GENERALE GROUP

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali si veda "IEBCC" presso la Sede, le Aree Territoriali, le Agenzie Fidelity o su [www.fidelity.it](http://www.fidelity.it). L'Agenzia Pittilino opera quale intermediario del credito in regime di esclusiva con Fidelity. La valutazione del merito creditizio dell'operazione è soggetta all'approvazione di Fidelity SpA.



Nella foto grande, da destra, Alessandra Manias, il marito Gianluca Zago e Christian Simionato

Stati Uniti, creando un velo di tristezza in chi le tradizioni italiane le conosce».

#### Omaggio ai territori

Il nome della start up invece, che richiama le "sardine in Saor", è un omaggio ad un piatto che accomuna Friuli e Veneto. "Project" perché ciò che si va a proporre non è un semplice catering, ma una sorta di «educazione culturale che preservi e trasmetta la cucina italiana all'

estero». Il loro desiderio di diventare promotori internazionali della cultura italiana, soprattutto quella del Nordest, poco conosciuta oltre oceano, che spazia tra cibo e ospitalità, sta riscuotendo molto interesse ed entusiasmo. «Ci auguriamo di poter diventare ambasciatori delle nostre vere tradizioni e della genuinità che ci accompagna – dice Simionato – da come viene cucinato un

piatto a come viene accolto un cliente, a come creiamo l'atmosfera attorno a un tavolo».

Per loro il 2017 è iniziato alla grande, con articoli sui media e presenze in Tv americane, che stanno accrescendo la visibilità della proposta. «Il prossimo passo è l'apertura di un e-commerce di prodotti italiani di alta qualità – dice Alessandra Zago – che saranno presenti nel nostro sito e saranno con-

sigliati da Saor Project. Sempre più spesso i nostri ospiti ci chiedono dove poter comprare buoni prodotti italiani e per questo ci piacerebbe poter collaborare con aziende italiane strutturate per potere vendere direttamente i loro prodotti a Los Angeles. Offriremo loro l'intera filiera, dall'importazione alla distribuzione nei ristoranti di Los Angeles, dove l'enogastronomia friulana e ve-

neta non è conosciuta come quella del sud Italia. Il nostro obiettivo ora è di diventare ambasciatori della nostra terra d'origine».

#### Sogno americano

È il vostro sogno americano che si avvera? «Meglio dire un progetto che ci sta dando grandi soddisfazioni – dicono i coniugi – in una terra in cui lavorare con un visto e senza poter contare su un diritto al credito

non è facile, ma dove le buone idee vengono premiate e le opportunità sono tantissime». Per mantenersi i coniugi Zago lavorano lui come consulente di aziende italiane, lei come scenografa. Chef Simionato, invece, di giorno fa il venditore di vini. Il loro obiettivo è però quello di potersi permettere un giorno di dedicarsi completamente a Saor Project.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Rilancimpresa fvg



*Rilancimpresa è un'opportunità da cogliere per tutte le aziende. L'abbiamo voluta per aiutarvi a sviluppare concretamente un'economia sana e virtuosa.*

Sergio Bolzonello  
Vicepresidente e assessore alle attività produttive, alla cooperazione e al turismo

La Regione Friuli Venezia Giulia, anche grazie alla legge **Rilancimpresa FVG** fortemente voluta dal vicepresidente **Sergio Bolzonello**, sostiene la competitività e l'occupazione delle imprese regionali, attuando politiche a sostegno dell'attrattività del territorio, favorendo nuovi insediamenti produttivi e offrendo un'ampia gamma di agevolazioni fiscali, contributive e finanziarie.

Nel 2017 sarà attivato un **set coordinato e sinergico di strumenti a sostegno delle imprese regionali**.

Riattivazione **bandi POR FESR 2014-20** dedicati agli investimenti tecnologici innovativi, al sostegno della ricerca e sviluppo, a favorire la nascita di start-up innovative; attuazione piani di rilancio delle aree territoriali colpite da crisi diffusa delle attività produttive nell'Isontino, nel distretto della sedia e in quello del mobile; riattivazione sostegno alle imprese giovanili e all'imprenditoria femminile. Domande di contributo: per l'Artigianato al Centro di Assistenza Tecnica alle Imprese Artigiane (**CATA**) e per il Terziario al Centro di Assistenza del Terziario (**CATT**). Per il Turismo, finanziamenti anche per **ristrutturazione delle strutture ricettive**.

È consultabile online il **Catalogo degli Incentivi** che informa sulle linee di contribuzione attive a favore delle imprese, mentre attraverso l'**Agenzia Investimenti FVG** vengono forniti servizi personalizzati e gratuiti di informazione e di primo accompagnamento per la valutazione degli incentivi fruibili, di possibili insediamenti o investimenti sul territorio regionale.

PER INFO:

www.regione.fvg.it, sezione Rilancimpresa FVG, o mail a [manifatturiero@regione.fvg.it](mailto:manifatturiero@regione.fvg.it)

## La Regione Friuli Venezia Giulia con le imprese, per il territorio



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA



# SCUELE

di Walter Tomada

Chel dai mestris al è un dai mistîrs plui bie e dificii che a sedin: ma sador, chei insegnants che za di agnorums a àn cirût di insegnâ il furlan e par furlan a àn vût simpri cualchi dificolât in plui. Dispès a àn vût di scombati cui pregiudizis di bande dai coleghis e cui problemis organizatîfs di frontâ par introdusi, cun serietât e competence, la lenghe furlane intes nestrîs scuêlis. Ma no àn molât, e il dât di fat al è un: la lôr esperience intai agns e à dimostrât che la didatiche par furlan e fâs cressi une vore lis competencis dai nestrîs fruts. In grazie di chescj percors e progjets puartâts indevant in maniere pionieristiche di cetancj mestris inluminâts, e in grazie anche de riscuiverte di una cusciense identitarie che – magari cussì no – e jere lade smamintsi intal timp, la domande di furlan intai agns no je calade, ma pardabon cressude e cumò il 73 par cent des fameis furlanis al domande di vè une formazion in marilenghe par 40 mil fruts e fantacins.

Cemût rispuindi a cheste dibisugne che e ven a pandisi de nestre societât? Il 2017 al puarte un gnûf jutori par ducj i mestris che a vuelin insegnâ la marilenghe e in marilenghe: doman al sarâ difat batîât cuntune scree publiche intal Auditorium de Region a Udin aes 4 e mieze daspomisdî il Centri di documentazion, ricercje e sperimentazion didatiche pe scuele furlane. Al sarâ un pont di riferiment par ducj chei che a cîrin di cognossi e imitâ lis buinis praticjis fin cumò aplicadis dai nestrîs insegnants, e al varâ come obietif chel di tirâ dongje i materiâi, lis ideis, lis tecnicis e i progjets che fin cumò a àn insiorade la scuele di chenti: no par braure, ma par difondîlis plui che si pues jenfri dai insegnants che a son seneôs di meti in vore percors concrets di didatiche par furlan.

A volè cun fuarce l'istituzion di cheste gnove struture – sburtâts de Region – a son stâts l'Arlef e la Societât Filologjiche che a àn firmât un protocol d'intese, mots de dibisugne di indreçâ i insegnants viers di une formazion continue, d'in-



Fabbro (Arlef), la Assessore regionâl ae istruzion Panariti e Vicario (Filologjiche) pe nassite di Docuscuêles

## Imprescj e buinis praticjis pai insegnants di furlan e par fâ rêt ducj insiemi

Di intese jenfri Arlef e Filologjiche al nas il gnûf Centri di documentazion, ricercje e sperimentazion didatiche

tese cul Ufici Scolastic Regionâl. Par chescj a son stâts in cunvigne, daûr de prevision dal Plan Gjenerâl di Politiche Linguistiche fat bon de Region, di meti in pîts un Centri che al sustignarâ la didatiche dal furlan e pal furlan, dant visibilitât e difusion a ducj i progjets plui valits sperimentâts fin cumò. La struture e sarâ ospitade al de biblioteche de Filologjiche dulà che za

di agns si è ingrumât tant di ce che lis scuêlis a vevin fat in passât. In grazie dal lavôr di mestris plens di amôr pe lenghe furlane come Lucio Peressi, Pierino Donada e tancj altrîs, la racuelte di materiâi, libris e progjets e je za siore di robis une vore interessantis.

Il Centri al cirarâ di meti a disposizion dutis chescis risorsis, par fâ cognossi lis tantis bielîs iniziativis nassudis tai

agns passâts, ma anche par creâ une rêt di insegnants che a puedin miorâ simpri plui la cuantitât e la cualitât dai progjets pal furlan. E si propon di "meti in rêt" dut ce che di plui inovatîf al vignarâ realizât, so redut i prodots didatics multi mediâi che a stan cjapant simpri plui pît tes aulis dal Friûl. Intai ultins agns si son pardabon multiplicadis lis iniziativis pe formazion dai docents di

### "Docuscuêles" doman a Udin te sede de Region

Doman, tacant aes 16.30 intal auditorium de Region in vie Sabbadini 31 a Udin, al sarâ presentât "Docuscuêles", il gnûf Centri di documentazion, ricercje e sperimentazion didatiche pe scuele furlane. A saran presints rapresentants di dutis lis istituzions che a àn volût chest progjet: Loredana Panariti, assessore regionâl ae istruzion, Pietro Biasol, dirigjent dal Ufici scolastic regionâl e i presidents de Arlef e de Filologjiche, Lorenzo Fabbro e Federico Vicario. Walter Tomada, president dal comitatê tecnic, al presentarâ il Centri e Rosalba Perini i 5 fassicui de publicazion "Marilenghe te scuele", che a vignaran dâts fûr a ducj i insegnants presints. Il Centri al à sede li de Societât Filologjiche in vie Manin 18 a Udin. Par informazions: 0432501598 int.5.

furlan. L'Universitât e à diplomât 50 mestris cuntun cors di 300 oris, 55 a son jessûts di un master di prin nivel, altrîs 25 a àn fat un percors di formazion su "Lenghis", un inovatîf imprest didatic multimediâl pensât di Adrian Cescje par imbastî unitâts didaticis intune suaze plurilengâl. E la Filologjiche e à puartât indevant tai agns l'esperience di "Marilenghe & Mariscuêles", buine di meti dongje une vore di mestris pronts a sperimentâ unitâts didaticis che ducj i lôr coleghis a puedin doprâ o cjapâ a model. Il prin sfuarç dal gnûf centri al è propit chel di metîlis dongje in "Marilenghe te scuele", une bieie publicazion che in cinc volumuts, un par ogni classe des scuêlis elementârs, e sarâ consegnade a ducj i insegnants dal Elenc regionâl dai docents che a puedin insegnâ in marilenghe. No cjacarîs, duncje, ma un jutori concret: e metint dongje lis fuarcis, tantis altrîs iniziativis i vignaran daûr par sburtâ la nestre lenghe simpri plui dentri tes aulis.

CRIPRODUZIONE RISERVATA

### IL PROGET

## Grande Vuere e sanitât militâr, un incuintri e une mostre



UDIN

Ultins apontaments a Palaç Mantica, in vie Manin 18 a Udin, cui seminaris dal progjet "Conosciamo la Grande Guerra in Friuli Venezia Giulia, 1915-1916", promovût de Societât Filologjiche Furlane, finanziât de Region autonome Friûl Vignesie Julie tal centenari de prime vuere mondiâl e che al jentre anche tes iniziativis de Aici, associazion des istituzions di culture talianis, organisim dal Ministeri dai bens e des ativitâts culturâls. Vuè aes 4 daspomisdî apontament cun Ivana Battaglia che e fevelarâ de sanitât inte vuere, cun riferiment particolâr ae universitât militâr di San Zorç di Noiâr, la cussi clamade "Universitât Castrense". Inaugurade ai 13 di Fevrâr dal 1916, cheste scuele di medisine e fo fondade par rispuindi ae grande dibisugne di miedis di mandâ al front. Su chest teme la Biblioteche "Villa Dora" di San Zorç e à metût sù anche une bieie mostre, che si podarâ visitâ fin al prin di Març propit a Palaç Mantica, sede de Societât Filologjiche (oraris: di lunis a vinaris des 9.30 aes 12.30 e des 14.30 aes 17.30).

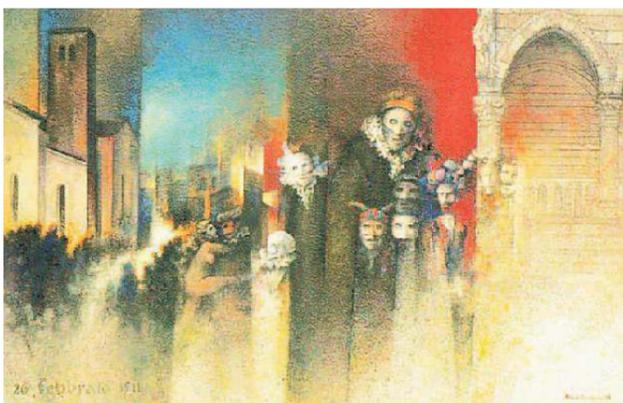
Par sierâ cheste schirie di incuintris, martars de setemane cun ven, ai 28 di Fevrâr simpri aes 4 daspomisdî, Marco Plesnicar e Ivan Portelli a presentaran il fassicul dedicât ai agns di vuere 1915-1916 – continuazion di chel za realizât sul 1914 e pensât in particolâr pai insegnants – cun propuestis didaticis e di percors sul teritori.

I incuintris e la mostre a son vierts a ducj e cun ingrès libar. Details sul sit [www.filologica-friulana.it](http://www.filologica-friulana.it) (r.f.).

CRIPRODUZIONE RISERVATA

### ART DAL NÛFCENT

## Udin, joibe grasse 1511



Arrigo Buttazzoni (1947-2012), straordenari colorist, al piturâ cheste carnevalade par ricuardâ la famose joibe grasse dal 1511, che te storie e conserve il colôr dal sanc dai nobii strumîrs copâts dai contadins zambarlans ai ordins di un Savorgnan che al voleve diventâ il paron di Udin. (g.e.)

### TRADIZIONS

## Al è Carnevâl, ma nissun no si è inecuart

Une volte tai nestrîs paîs ducj a fasevin baldorie cun fiestis, cjants e bai

di Mario Martinis

Fevrâr al è soredut il mêl dal Carnevâl, fieste dal invier cunfinade de Glesie jenfri la fin dal timp di Nadâl e il principi de Cuaresime. Plui di ogni altre fieste, il Carnevâl al è peât al cicli agrari e ae sô fase plui critiche, chê metode tal periodi prime de Vierte, ven a stâi tal pont di incuintri-scuintri jenfri ce che al è finît e ce che al sta par scomençâ. Ancje tal Friûl rurâl di une volte cheste fieste e vignive celebrade une vore, par vie che si podevin fâ i savoltaments tipics des fiestis "di passaç", tant che anche la classe subordenade e podeve divertîsi cun mascara-

ments che a scambiavin lis parts sociâls e a permetevin in maniere metaforiche di cjoli vie e someti par un moment il siôr e il potent, o ben i ostacui de emancipazion sociâl. I paîs a diventavin la place de baldorie cun fiestis, cjants e bai, cu la musiche dal liron e de armoniche, cjar (in ogni sens), dolçs (fritulis, crostui, pistun, snite, suputs, panchechs, cjarsons, struki, strambe e uhane frits tal profumât sain) e tant vin. Dapardut, tai curtîi e dilunc des stradis, si sintive il profum des fritulis che si cueievin te fressorie pe gjonde dai fruts, che si vistivin anche cui peçots butâts in bande, si sfreolavin la muse cul cjarbon e a partivin pe cue-

stue di puarte in puarte. In di di vuè, la societât globâl e à scancelât cheste grande fieste e se di cualchi bande al ten dûr anjemò cualchi Carnevâl slaggn, nol à il savôr di une volte. Te ultime joibe di Carnevâl (Joibe grasse o fitulaire o pussignarie) si faseve une fiestone, sicu tal ultin lunis (Sevrut o Carnevâl piçul) e te ultime gnot dal Carnevalon (Martars gras). Il di dopo, Miercus de Cinise, prin di di Cuaresime, a vignivin stabilîts di gnûf l'ordin e la jerarchie, si discjama- vin lis propriis colpîs cul dizun, lis preieris e la astinence e cussì e vignive impastanade di gnûf la trame dal timp sclet di ogni di. Il Miercus de Cinise però al jere

anche une suée folcloriche, par vie che al veve il caratar di une piçule fieste pal popul, che di cualchi bande al faseve il funerâl dal Carnevâl brusant il pipinat che lu rapresentave. Chel miercus particolâr, podopo, al veve cualchi usance culinaria come il mangiâ in cjase une mignestre di fasûi o di lints, biel che tal dopomisdî in cualchi lûc si jere usâts a fâ lis primis mirindis a viert e, cui che al podeve, al gustave tes ostariis il plat tradizional di pes magri (bacalà, sardelons, saradelis o altri pes semplic, adat ae limitazion imponude de Glesie) e renghe cul rati o cul lidric di cjamp e ûfs dûrs.

CRIPRODUZIONE RISERVATA