



CONFINDUSTRIA

Rassegna Stampa

Sapato 13 Lunedì 15 maggio 2023

DA 50 ANNI
CON LO STESSO ENTUSIASMO
DI SEMPRE!



specialisti in nutrizione animale



ilsannioquotidiano.it

Poste Italiane Spa - Sped. in abb. postale
D. L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004,
N. 46) Art. 1, comma 1, DCB BN.



IL SANNIO QUOTIDIANO

Fondatore **LUCA COLASANTO**

DA 50 ANNI
CON LO STESSO ENTUSIASMO
DI SEMPRE!



specialisti in nutrizione animale



Nelle edicole della provincia di Benevento e Avellino: IL SANNIO QUOTIDIANO + IL GIORNALE non vendibili separatamente € 1,50

L'INTERVISTA A MARIO FERRARO

Imprese edili, per programmare servono regole certe



Nel Sannio
sono 3.700
le aziende
che operano
nel settore

a pagina 9

L'intervista a Mario Ferraro, presidente Ance Benevento

Imprese edili, servono regole certe

L'Ance è al fianco degli associati

Nel Sannio il settore ha avuto un incremento



ANCE BENEVENTO

(*matis*) Il periodo di crisi non sembra volgere al termine e, in particolare, in alcuni settori, dopo una vivacità dovuta più che altro ad iniziative anche legislative, oggi più che mai si è tornati a guardare al futuro con maggiore preoccupazione. Sul fronte edilizio qualcosa si è mosso negli ultimi anni. Un settore, quello delle costruzioni, che negli ultimi mesi ha dovuto fare i conti con cambiamenti che ne hanno messo a rischio l'esistenza. Incertezza che non ha certo aiutato il settore. Di qui l'intervento di Mario Ferraro, presidente Ance Benevento che fa il punto della situazione.

Presidente Ferraro qual è lo stato di salute delle imprese edili?

I dati di infocamere ci restituiscono una fotografia positiva del settore in provincia di Benevento. Nel 2022 le aziende edili presenti sui 78 comuni attraverso i quali si articola il territorio provinciale sono tremila settecento.

Si tratta di numeri in continua evoluzione che testimoniano la vivacità del settore che rappresenta il 10% del totale delle imprese della provincia e registra una crescita del 6% negli ultimi 3 anni.

Come stanno rispondendo le imprese alle trasformazioni in atto ed alle novità legislative che le riguardano?

Le imprese edili hanno dimostrato di saper reagire alle numerose contingenze che negli hanno coinvolto il settore. Ciononostante ciò che bisogna evitare è l'incertezza. Per programmare ed investire c'è bisogno di regole certe.

Pertanto è necessario fare chiarezza in riferimento ai programmi di sviluppo programmati per il settore al fine di favorire la positiva fase congiunturale ed evitare l'inversione del trend.

L'ANCE come sta accompagnando in questa fase le aziende del territorio?

Obiettivo prioritario dell'ANCE è quello di essere al fianco dei propri associati attraverso servizi di supporto alla crescita e al progresso. Con questo spirito abbiamo avviato una serie di collaborazioni in grado di favorire le

trasformazioni in atto. Ultima nata in casa ANCE è la convenzione con la Codexa SRL e DEAL BROKERS Srl, facenti parte del Gruppo Falzarano Intermediazioni Assicurativi. La convenzione favorisce cauzioni provvisorie e definitive, anticipazioni per appalti pubblici che privati, fidejussioni per acquisto immobili da costruire e molto altro ancora. Obiettivo è quello di strutturare condizioni di vantaggio a supporto del sistema imprenditoriale.

In quali altri modi è possibile favorire la rete tra imprese?

Credo che una maniera davvero proficua di fare rete sia quella di incoraggiare i momenti di confronto e le relazioni tra realtà del comparto appartenenti anche a territori differenti.

Attraverso la partecipazione congiunta ad iniziative del settore stiamo mettendo in atto un modello capace di favorire lo scambio di esperienze e di informazioni utili al comparto.

Particolarmente interessante è la partecipazione a Fiere. Attenzione è dedicata alla fiera di settore tenutasi tra l'11 e il 18 maggio presso il Polo Fieristico casertano. L'evento, al quale l'ANCE Benevento ha partecipato con un rappresentativo numero di imprese del settore, ha consentito di favorire la conoscenza tra aziende nazionali ed internazionali operanti nella filiera.

Siamo stati presenti con un nostro stand dedicato all'associazione al fine di promuovere le attività di ANCE e

quelle delle singole imprese associate, presentando anche alcuni progetti sperimentali nel settore del digitale applicato all'edilizia. Un'esperienza davvero interessante che replicheremo senz'altro.

E sul fronte giovani come si sta muovendo l'ANCE?

Lamentiamo la carenza di figure professionali per il comparto edile. Da tempo ANCE Benevento ne è consapevole e per sopperire a questa esigenza ha avviato una serie di attività e di azioni finalizzate a recuperare il gap presente e a creare azioni di indirizzo rivolte ai giovani.

Motivati da questo spirito a fine 2022, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra ANCE ed Istituti scolastici con indirizzo CAT (ex geometra) per orientare e accompagnare i giovani verso scelte mirate ai propri obiettivi di lavoro. L'impegno assunto è quello di creare un percorso di formazione strutturato che parta dal 3° anno e si concluda con il diploma al 5° anno.

Ma sono molte altre le iniziative promosse dall'ANCE in questo senso.

Penso alla giornata dell'arte e della creatività in cui abbiamo esposto con un nostro stand. Penso anche alle numerose borse di studio dedicate ad iniziative in cui sono protagonisti gli studenti e attraverso le quali cerchiamo di favorire la conoscenza delle imprese e di trattenere i nostri giovani sul territorio.

Ance: «Edilizia, segnali di ripresa, ma poche figure specializzate»

L'ALLARME

Antonio Mastella

«Riteniamo che ci siano tutte le condizioni per ridare fiducia al settore. Riconosciamo i grandi passi in avanti compiuti ma resta ancora tanto lavoro da svolgere perché si recuperi il terreno perduto, puntando ad accelerare la realizzazione delle opere in cantiere». Lo afferma Mario Ferraro, presidente dell'Ance, l'associazione dei costruttori di Confindustria. È impegnato nel restituire ad un comparto fondamentale del Pil provinciale come quello del "mattoncino" il ruolo che gli spetta. Secondo i dati emersi dall'analisi statistica trimestrale sulla natalità e mortalità delle aziende condotta da Infocamerere, emerge che è una realtà produttiva di assoluto rispetto, componendosi di 3746 unità, poco meno del 10% del totale delle imprese iscritte nel registro camerale. I segnali di ripresa si intravedono; restano, tuttavia, problemi legati al reperimento delle figure professionali indispensabili alla vita di un cantiere. «È così - conferma -. Ci troviamo, purtroppo, di fronte a difficoltà, a tratti insormontabili, nella ricerca di lavoratori, quelli specializzati in particolare, indispensabili a garantire la regolare attività del cantiere». È un fenomeno che sta

creando non pochi intoppi. La ragione? Da tempo i giovani non trovano più attrattivo questo mondo lavorativo. «Ne è una prova - osserva - la riduzione, sempre più accentuata, di ragazzi che conseguono il titolo di geometra, una figura professionale che costituisce un riferimento fondamentale per noi. Per rendere l'idea della dimensione del problema, basti pensare che in un istituto cittadino se ne sono diplomati solo 14 ed in un altro si conteranno due classi in meno per il prossimo anno». L'Ance, naturalmente, è alla ricerca di misure che aiutino ad invertire la tendenza. «Certo - puntualizza - e ce la stiamo mettendo tutta perché si comprenda quanto sia importante abbracciare una professione, che, per tanti versi, non ha più nulla a che vedere con quella tradizionale». In questa ottica, sono stati stipulati accordi con gli istituti per geometri e con UniSannio. «L'obiettivo - annota - è di mettere in piedi un'attività didattica comune di ricerca e formazione, alla luce delle nuove e più aggiornate tecniche, quelle digitali soprattutto, in grado di attrarre i ragazzi, rendendoli consapevoli che si tratta di un lavoro al passo coi tempi». E non è finita qui. «In questa attività di sensibilizzazione, che vogliamo sia la più capillare possibile - annuncia - abbiamo deciso di coinvolgere anche gli istituti penitenziari. Giovedì prossimo, nell'ambito del previ-

sto "Open Day", saremo ospiti del direttore della casa circondariale di Benevento. In quella sede, saremo impegnati a valutare la possibilità di avviare un corso formativo da destinare ai giovani detenuti. Perseguiamo in questo modo l'obiettivo di contribuire al loro recupero ed all'inserimento nel mondo lavorativo». A turbare i sonni degli imprenditori contribuiscono, tuttavia, anche i problemi, burocratici, relativi al superbonus. «È vero. Per venirne fuori, siamo al lavoro - chiarisce - nel tentativo di realizzare un circuito virtuoso, che preveda la possibilità di un'industria, nel pagare le tasse, di acquistare i crediti giacenti nei cassetti fiscali di un'impresa di costruzioni così da girarli, in moneta sonante, all'impresa stessa». Ma complicazioni in agguato per i costruttori si segnalano con la prossima entrata in vigore del codice degli appalti da poco licenziato dal Governo. «Non ho alcuna esitazione a dire che un ingorgo si verificherà e sarà dettato con la transizione dalle vecchie alle nuove norme». A fronte di questo più che prevedibile complicazione verrà messo a disposizione uno «sportello per le opere pubbliche» a sostegno delle imprese, «offrendo loro assistenza - conclude - se mai dovessero trovarsi in difficoltà nel rapporto con la pubblica amministrazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 9277



Superficie 20 %



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 9277

Baroni (Confindustria)

«Intelligenza artificiale le imprese del Sud sono all'avanguardia»

«Il Sud, con le sue imprese all'avanguardia, è pronto a utilizzare l'intelligenza artificiale». Lo dice al *Mattino* il presidente delle piccole imprese di *Confindustria*, Giovanni Baroni. Se ne discute oggi al Tarì di Marcianise.

Santonastaso a pag. 7

L'intervista **Giovanni Baroni**

«Sud pronto a utilizzare l'intelligenza artificiale»

► *Confindustria*, il presidente delle Pmi ► Oggi al Tarì di Marcianise confronto
«L'Italia ha ancora tanta strada davanti» sulle opportunità dell'innovazione

L'UTILIZZO DELLA "IA" VA REGOLAMENTATO MA SENZA PENSARE DI BLOCCARLA È STATO UN ERRORE DEPOTENZIARE IL 4.0
Nando Santonastaso

Presidente Baroni, al roadshow sull'utilizzo dell'Intelligenza artificiale da parte delle Pmi con almeno 10 addetti, che si tiene oggi a Caserta, emerge che il Mezzogiorno fa meglio della media Italia: 7,6%, vicino alla media Ue dell'8%. Quanto è sorprendente questo dato? «È un dato che non deve sorprendere del tutto se si pensa, ad esempio, al cluster delle piccole e medie imprese dell'acrosopazio della Campania che sono ad alto valore tecnologico. E proprio la Campania, che pure ha ancora un livello di digitalizzazione inferiore alla media nazionale, ha fatto registrare il maggiore incremento tra 2022 e 2021: +13,3% rispetto al +9,6% del dato Italia. Sono numeri sicuramente interessanti ma complessivamente ancora modesti, al Nord come al Sud, a

riprova del fatto che c'è ancora tanta strada davanti a noi». Parole di Giovanni Baroni, presidente della *Piccola industria* di *Confindustria*, impegnato con Anitec-Assinform a girare l'Italia per approfondire con le imprese dei territori le opportunità offerte dall'Intelligenza artificiale (la tappa di oggi in Campania è organizzata presso il Tarì di Marcianise con gli interventi tra gli altri del presidente di Anitec-Assinform Marco Gay e del presidente campano della *Piccola industria* Pasquale Lampugnale). Non vi preoccupano i dubbi che stanno emergendo sul rischio di un utilizzo non appropriato dell'Intelligenza artificiale da parte del sistema delle imprese? «Intanto sono anni che il tema è all'attenzione generale e in questo periodo lo è ancora di più per via dei rilievi del Garante per la Privacy su Chat GPT. In ogni caso dai nostri imprenditori non stiamo percependo segnali di allarme o di preoccupazione: registriamo, anzi, una notevole curiosità e i numeri dei partecipanti ai nostri roadshow lo dimostrano. A Caserta portiamo in sala oltre 150 imprenditori campani. È vero

che per alcune categorie di lavoratori ci possono essere dubbi di natura occupazionale, e del resto in ogni epoca l'automazione e le nuove tecnologie hanno portato alla scomparsa di molte figure professionali: ma tante altre sono nati e la crescita economica ha permesso comunque un generale miglioramento delle condizioni di lavoro». Il problema etico però esiste: l'Ue, il Papa e altri lo hanno fatto notare a più riprese. «Non c'è alcun dubbio che l'utilizzo dell'Intelligenza artificiale dev'essere regolamentato. Ma al tempo stesso non credo che in un mondo globalizzato si possa pensare di bloccare certi processi. Pensi all'energia nucleare che si può prestare ad utilizzi positivi e negativi ma la cui applicabilità è riconosciuta ormai in tutte le politiche



Superficie 44 %

energetiche».
Lei ha parlato di crescita: ma i dati più recenti sulla produzione industriale non sono positivi...

«La crescita industriale è in leve flessione, è vero, ma i dati trimestrali sono comunque superiori alle aspettative. E lo stesso, del resto, si può dire a proposito delle previsioni sul Pil 2023: le cose stanno andando meglio del previsto anche per via dell'impatto meno negativo di quanto si temeva dei prezzi energetici».

Il presidente Bonomi ha chiesto che le risorse del Pnrr che non dovessero essere spese vadano alle imprese: è davvero possibile?

«Assolutamente sì. È il privato a garantire il miglior successo al Paese nello scaricare a terra gli investimenti e realizzando i progetti. Quindi o i soldi non spesi devono essere restituiti o è meglio che li investano le imprese: non dimentichiamoci che più del 50% dei soldi ricevuti dall'Ue sono un prestito che dovrà essere restituito. Pensare di spendere risorse investimenti senza avere un ritorno in termini di crescita è assurdo».

È l'aumento del costo del denaro deciso dalla Bce il nuovo allarme per le imprese?

«Questo è sicuramente un problema rilevante. Dopo anni di denaro a tassi azzerati, i continui rialzi di questi mesi ci preoccupano. Non solo perché riducono la marginalità delle imprese ma anche perché frenano i nuovi investimenti: se alcuni Stati, come gli Usa, si sono attivati per evitare questo rischio per le loro imprese, bisogna che anche noi ci muoviamo in questa direzione. Perché se accettiamo l'aumento dei tassi senza mettere in campo iniziative per stimolare gli investimenti privati, il problema si aggraverà parecchio, rischiando di pregiudicare l'attuazione del Pnrr».

A cosa pensa esattamente?

«Ricordo che il sostegno per gli investimenti 4.0 prevedeva incentivi anche al 150% e i risultati degli ultimi due anni confermano che questa misura è stata funzionale alle imprese che hanno rinnovato le fabbriche e investito in ulteriore innovazione. Ora però è stata depotenziata e in questo scenario non è sicuramente una buona notizia. Per le imprese e per il Paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un'applicazione dell'Intelligenza artificiale (foto Ansa/Jessica Pasqualon)

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1747 - T.1677

Giovani, doppio aiuto per gli apprendisti

Decreto lavoro

Il nuovo incentivo al 60% della paga può sommarsi allo sconto sui contributi

La combinazione fra l'incentivo per assumere giovani «Neet» introdotto dal Dl Lavoro (Dl 48/2023) per le assunzioni che avverranno dal 1° giugno e il contratto di apprendistato professionalizzante può raddoppiare i vantag-

gi per i datori di lavoro: all'aiuto fino al 60% della retribuzione previsto dalla nuova misura si affianca, infatti, l'agevolazione sui contributi riservata agli apprendisti.

Il nuovo bonus può essere abbinato anche allo sgravio contributivo per chi assume under 36, ma i giovani da avviare al lavoro dovranno rispettare i requisiti richiesti da entrambi gli aiuti.

Colf, badanti e baby sitter sono invece esclusi sia dagli incentivi alle assunzioni sia dal nuovo taglio al cuneo fiscale.

Melis e Rota Porta
— a pagina 5

Neet, possibile en plein di aiuti

Incentivi all'occupazione. Dal 1° giugno il bonus per i datori che assumono giovani under 30 disoccupati e non inseriti in un percorso di studio o formazione può sommarsi allo sgravio per gli under 36 o alle agevolazioni per l'apprendistato



CON RIDUZIONE
Se il datore fruisce dello sconto contributivo under 36 l'importo «Neet» si riduce a un terzo



SENZA RIDUZIONE
Per gli apprendisti la nuova misura si applica integralmente e si affianca ai benefici tipici del contratto

Valentina Melis
Alessandro Rota Porta

I datori di lavoro che dal 1° giugno al 31 dicembre di quest'anno assumeranno a tempo indeterminato un giovane sotto i 30 anni disoccupato e non inserito in un percorso di studio o di formazione («Neet»), potranno fruire per un anno del bonus previsto dal decreto Lavoro, pari al 60% della retribuzione, e cumulare questo incentivo con altre agevolazioni.

Se il giovane rispetta i requisiti previsti dallo sgravio contributivo per assumere under 36 (ad esempio non ha mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato), il datore potrà avere ambedue gli aiuti: l'esonero dai contributi fino a 8mila euro all'anno e il bonus «Neet», che si ridurrà in questo caso al 20% della retribuzione.

Se il datore assumerà il giovane «Neet» con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, l'incen-

tivo istituito dal decreto Lavoro sarà applicato in misura piena, in aggiunta alle agevolazioni contributive già previste per gli apprendisti.

Ma vediamo innanzitutto come arrivare pronti al debutto del nuovo incentivo, il 1° giugno.

I requisiti del giovane

I lavoratori che portano in dote il bonus «Neet» devono avere questi tre requisiti:

- non aver compiuto 30 anni alla data dell'assunzione;
- non essere occupati né inseriti in corsi di studio o di formazione;
- essere iscritti al Pon «Iniziativa Occupazione Giovani». Il datore dovrà dunque acquisire dalla persona che intende assumere l'attestazione rilasciata dal centro per l'impiego che certifica l'iscrizione.

Quanto vale l'incentivo

A differenza di altri benefici, il bonus «Neet» non ha un tetto massimo di importo: è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. In pratica, è l'ammontare sul quale sono calcolati i contributi dovuti all'Inps, sia per la quota a carico del lavoratore, che per quella a carico del datore. Vi rientrano la retribuzione della prestazione lavorativa ordinaria (quindi la paga base, l'indennità di contingenza, l'Edr - elemento distinto della retribuzione - gli scatti di anzianità, gli eventuali superminimi), ma anche la retribuzione riferita al lavoro straordina-

rio, quella correlata alle assenze retribuite (ferie, permessi e così via, anche se non goduti), le integrazioni all'indennità di malattia, maternità, infortunio dovute dal datore, le mensilità aggiuntive. In sostanza, la retribuzione imponibile è pressoché costituita dalla sommatoria della colonna «competenze» della busta paga e, quindi, può variare da un mese all'altro in base alle dinamiche del rapporto di lavoro. Di conseguenza, essendo il bonus «Neet» calcolato in percentuale su questo valore, anch'esso oscillerà di importo.

Poiché in seguito alla richiesta del bonus da parte del datore l'Inps opererà una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante, si presume che la procedura chiederà di fornire il dato della retribuzione prevista per il giovane.

Dal punto di vista operativo, per ogni mese incentivato (fino a un massimo di 12 a partire dall'assunzione), l'azienda potrà portare a conguaglio l'incentivo attraverso la denuncia mensile Uniemens, con le codifiche che predisporrà l'Inps.



Superficie 66 %

Gli altri requisiti

Il diritto a fruire degli incentivi alle assunzioni è generalmente subordinato all'adempimento degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme che tutelano le condizioni di lavoro, al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali - laddove sottoscritti - stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione. Inoltre l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto per i 12 mesi successivi (articolo 32 del Regolamento Ue 651/2014, richiamato dal decreto Lavoro).

Il cumulo con il bonus under 36

Il bonus Neet sarà cumulabile con altri esoneri, compreso quello riferito alle assunzioni degli under 36 (in attesa di autorizzazione Ue nella versione "potenziata" per il 2023 e per il secondo semestre 2022), o con riduzioni delle aliquote di finanziamento già in vigore, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea sugli aiuti di Stato. In questa ipotesi, il bonus «Neet» si ridurrà al 20% della retribuzione imponibile. Ovviamente, in caso di cumulo, dovranno essere rispettate le condizioni richieste per ottenere ciascuno degli incentivi (si veda la scheda qui a fianco).

L'assunzione in apprendistato

Poiché il bonus «Neet» può essere fruito anche attraverso l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, questa fattispecie costituisce una deroga al principio della riduzione dell'incentivo. Il datore di lavoro potrà infatti fruire del regime agevolativo dell'apprendistato, che consiste in una contribuzione ridotta per il periodo di formazione, e nella possibilità di sottoinquadrate il lavoratore fino a due livelli (con un risparmio sulla retribuzione). Inoltre, potrà fruire del bonus «Neet» in misura piena, e non decurtata al 20%, quantomeno se il contratto non ricade nell'arco temporale dei 12 mesi successivi al periodo di formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1° giugno 2023 Il via al bonus

Assunzioni agevolate per 7 mesi

Spetterà ai datori di lavoro privati per le assunzioni effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 l'incentivo «Neet», introdotto dal

decreto Lavoro per chi assume giovani sotto i 30 anni, che non lavorano e non frequentano corsi di studio o di formazione, e che siano registrati al Pon «Iniziativa occupazione giovani». L'incentivo vale il 60% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali.

I requisiti per i bonus cumulabili

1

REQUISITI GENERALI

Per gli incentivi alle assunzioni

Tutti gli incentivi ad assumere non spettano se l'assunzione attua un obbligo di legge o contrattuale, o viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato; se il datore ha in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che per lavoratori inquadrati a un livello diverso da quelli sospesi, o da impiegare in diverse unità produttive). Stop agli incentivi per lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume

Il datore non deve aver fatto nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata, licenziamenti individuali per motivi economici o licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva, di lavoratori con la medesima qualifica. Il licenziamento per motivi economici del lavoratore assunto con il bonus o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e con la stessa qualifica nei nove mesi successivi all'assunzione agevolata, comporta la revoca del beneficio e il recupero di quanto fruito

2

APPRENDISTATO

Fino a 29 anni

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire una qualifica professionale, i giovani tra 18 e 29 anni (per chi ha già una qualifica, il contratto può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età).

2

BONUS UNDER 36

Chi licenzia lo perde

Il giovane da assumere deve avere meno di 36 anni e non aver mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Domande & Risposte

1

Come si fa a chiedere il bonus per assumere un giovane «Neet»?

La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro o da un suo intermediario all'Inps, tramite una procedura telematica ad hoc. L'Istituto deve ancora fornire le istruzioni operative. Entro cinque giorni dalla presentazione dell'istanza, l'Inps invierà al datore una comunicazione telematica sulla effettiva disponibilità di risorse per accedere all'incentivo

2

Che cosa succede dopo la presentazione della domanda?

In seguito alla comunicazione dell'Inps al datore di lavoro sulla disponibilità dei fondi, l'Istituto accantonerà una somma a favore del richiedente pari all'ammontare previsto dell'incentivo, che sarà agganciato alla retribuzione del giovane (vale infatti il 60% dello stipendio: l'importo della retribuzione sarà stato indicato dal datore al momento della domanda). A questo punto, il datore ha sette giorni di tempo per stipulare il contratto di lavoro che dà diritto all'incentivo. Entro i successivi, ulteriori, sette giorni, il datore deve comunicare all'Inps, con la stessa procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto

3

Che cosa succede se il datore di lavoro non rispetta i termini previsti?

Se non rispetta i tempi dettati dal decreto Lavoro, il datore perde la «riserva» dell'importo accantonato a suo favore dall'Inps. I termini previsti dal decreto legge 48/2023 sono infatti perentori

4

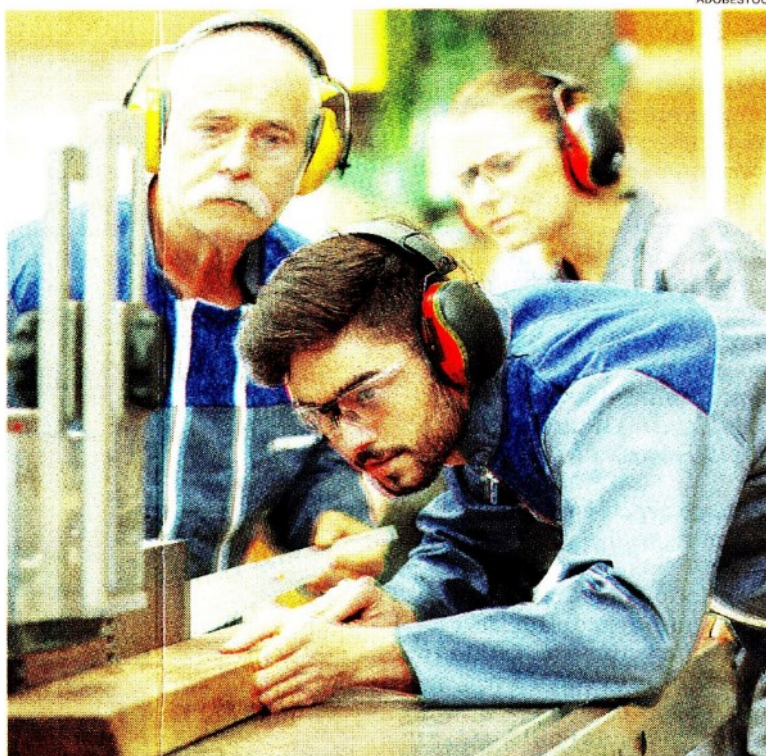
Con quale ordine saranno soddisfatte le domande del bonus «Neet»?

L'incentivo sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande alle quali abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto di lavoro che dà accesso al bonus. Lo sgravio sarà riconosciuto ai datori fino a esaurimento dei fondi disponibili (80 milioni per il 2023 e 51,8 milioni per il 2024): quando non ci saranno più risorse, l'Inps non prenderà più in considerazione ulteriori domande

5

Il bonus «Neet» sarà fruibile dai datori dal 1° giugno?

L'incentivo sarà materialmente «incassabile» tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili, una volta che l'Inps avrà diffuso le istruzioni operative e messo a disposizione la piattaforma telematica. Il diritto al bonus scatta comunque per i datori a partire dal 1° giugno



ADOBESTOCK

Formazione. L'apprendistato professionalizzante è ammesso dai 18 ai 29 anni

IO Lavoro
00259 00259
Aziende a caccia
di tecnici esperti
di sicurezza
informatica
a pag. 41

Alla ricerca dei tecnici

*Cresce l'attenzione
delle aziende
sulla cybersecurity,
ma mancano all'appello
almeno 3,4 milioni
di professionisti*

Aziende a caccia di tecnici per la sicurezza informatica. Il 90% delle proposte in 10 città

Esperti di cybersecurity cercasi Necessari 3,4 milioni di tecnici per soddisfare le richieste

*Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO*

Il numero di aziende che, a livello globale, ha subito cinque o più violazioni informatiche è cresciuto del 53%, tra il 2021 e il 2022, a causa della mancanza di competenze in materia di cybersecurity. A rilevarlo è l'annuale edizione del "Global cybersecurity skills gap report" curato da Fortinet, società leader nella sicurezza informatica, secondo cui diverse imprese hanno pagato a caro prezzo le violazioni: circa il 50% delle aziende è stato costretto a sostenere costi anche superiori al milione di euro negli ultimi 12 mesi a causa degli attacchi,

il 38% in più rispetto al report dell'anno scorso. «La carenza di competenze in materia di cybersecurity è una delle maggiori sfide che mette a rischio le aziende» sottolinea John Maddison, direttore marketing di Fortinet, «le aziende devono scegliere soluzioni che automatizzino alcuni processi così da consentire ai team di continuare a concentrarsi sull'aggiornamento professionale e sulla formazione in materia di cybersecurity». In base agli esiti dell'indagine, la carenza di competenze in materia di sicurezza informatica ha lasciato scoperte alcune posizioni aziendali chiave, aumentando, così, i rischi legati alla vulnerabilità digitale che rimane in cima alle prio-

rità dei consigli d'amministrazione. In base a quanto emerge dal rapporto, il 93% del top management si chiede come l'organizzazione si stia proteggendo dai criminali informatici mentre l'83% dei board sta spingendo per assumere più dipendenti nella sicurezza informatica. Il report evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro



Superficie 118 %

riconoscono che la formazione e le certificazioni possono aiutare la loro azienda a gestire la carenza di conoscenze. Gli analisti stimano che siano necessari 3,4 milioni di professionisti per compensare il divario attualmente esistente.

Le offerte di lavoro si concentrano in 10 province. In Italia il 90% delle ricerche di specialisti in sicurezza informatica si concentra in 10 province e i tre profili più richiesti sono il data scientist architect, il java developer e il Sap manager. A rilevarlo è la terza edizione dello studio "Tech Cities 2023" di Experis, brand di ManpowerGroup, secondo cui la città di Milano offre le retribuzioni più alte (fino a 85 mila euro annui per un profilo di middle seniority), seguita da Roma, Padova, Bologna, Verona, Torino, Udine e Bari. Sotto i 40 mila euro annui le retribuzioni annuali lorde medie a Napoli e Catania. Peraltro, gli analisti evidenziano che in Italia il settore It&Digital ha una previsione netta delle assunzioni del +25% per il secondo trimestre del 2023. Nel complesso, l'81% delle offerte di lavoro in Italia per profili IT&Technology proviene da 10 province: Milano, Padova, Torino, Roma, Bari, Napoli, Bologna, Udine, Verona e Catania. La provincia meneghina e Roma coprono circa la metà degli annunci mentre la retribuzione annua lorda media varia dai 52 mila euro di Milano ai 39.100 euro di Catania per un profilo di middle seniority. In generale, il profilo del professionista informatico che emerge è quello di un talento molto ricercato, con retribuzioni sopra la media nazionale e una particolare attenzione per la flessibilità nel posto di lavoro. «I talenti tecnologici hanno ormai un ruolo rilevante all'interno di qualsiasi business e settore, si tratta di figure essenziali e che continueranno a esserlo anche in futuro» evidenzia José Manuel Mas, direttore di Experis Italia, «gli stessi talenti evolvono, emergono nuove professionalità, quelle tradizionali si trasformano e la commistione tra management aziendale e strategia digitale è sempre più stretta». Rispetto alle singole professionalità più richieste dalle aziende in Ita-

lia, due dei tre profili It più richiesti, ossia data analyst/data architect e java developer, si piazzano, rispettivamente, penultimo e terzo rispetto alla Ral (retribuzione annua lorda) media per un profilo middle, con una differenza minima: 35.100 euro per java developer e 34.900 euro per data analyst. Il Sap manager/specialist completa il trio dei profili tecnologici più richiesti, conquistando il terzo posto anche per quanto riguarda la classifica Ral, con un valore di 49.500 euro. Nella classifica delle retribuzioni medie del settore Ict, al primo posto si piazza il chief technology officer con una Ral media nazionale per profilo middle pari a 70.500 euro, che distanzia di molto il valore occupato dal secondo in classifica, l'infrastructure manager, con 53.500 euro. Dato il ruolo strategico nelle aziende, e non di volume, questi due profili, come evidenziano gli esperti, trovano poco peso in termini di volumi di offerte di lavoro, in percentuale rispetto a quelle per il resto dei profili considerati. Con eccezione dell'embedded system engineer, nelle posizioni più alte della classifica delle Ral medie si trovano, infatti, altri profili strategici e, in particolare, quello del security researcher, dello scrum master e dell'e-commerce manager.

All'appello mancano circa 89 mila talenti tecnologici. Mercato del lavoro e trasformazione digitale impongono un importante cambio di passo nelle aziende sempre di più alla ricerca di talenti It. Secondo una recente stima Assintec-Assiform, in Italia ci sono 89 mila posti di lavori vacanti in questo settore e di questi circa 57 mila rappresentano opportunità di lavoro accessibili anche per professionisti non laureati. Tra le figure mancanti, si segnalano software developer, cloud specialist, enterprise architect, test specialist, data specialist e information security specialist. Ma alla base del problema vi è la carenza di formazione digitale, infatti sono 20 milioni i cittadini di cui sarà necessario potenziare le skill digitali di base entro il 2030. «È evidente che siamo in un momento storico particolare dove all'inter-

no del settore It c'è una grande rotazione del personale iniziata con il lockdown e ancora non terminata» osserva Livia Rossetto, senior people & culture manager di Mia-Platform, tech company 100% italiana. «Questo è un bene, perché significa che le persone hanno iniziato a prendere in mano il loro futuro decidendo la strada migliore da percorrere con una maggiore consapevolezza. Al contempo è un fenomeno che pone una importante sfida di fronte alle aziende, in un paese in cui vige ancora una cultura aziendale fortemente ancorata al passato. A mio avviso più che sulla difficoltà nella ricerca del personale come azienda dobbiamo interrogarci su come creare le condizioni ideali per far migliorare e crescere queste persone». Si tratta, comunque, di una tendenza che viene confermata anche a livello europeo, infatti secondo il report "Demand for tech talent" di Robert Half le principali figure ricercate dalle aziende continentali sono i tecnici di information security (59%), i software developer (58%) e gli specialisti del cloud (55%). Peraltro, in un recente sondaggio condotto da Gartner, il 73% dei direttori informatici si è dichiarato preoccupato dal logoramento delle proprie risorse It messe sotto pressione da uno scenario, quale quello attuale, in cui al settore informatico viene richiesto un importante impegno nella missione di crescita aziendale attraverso le potenzialità della trasformazione digitale. In questo panorama globale, le aziende stanno optando per offrire agevolazioni come la modalità di lavoro agile, benefit e welfare aziendale che non sempre sono sufficienti per risolvere le problematiche lavorative contingenti. Un ruolo fondamentale è svolto dalla formazione aziendale, sia in ottica di employee engagement, motivando e dando maggiore valore ai dipendenti, sia in ottica di competenze hard ma soprattutto soft.

L'imprevedibilità del mercato del lavoro. A confermare gli scenari delineati è l'analisi condotta da Vertus, gruppo italiano di società di consulenza, secondo cui molte aziende siano disposte ad offrire, anche in ingresso, stipendi più elevati

della media e contratti a tempo indeterminato agli specialisti "digitali". Le imprese investono, infatti, sempre più risorse nella cyber sicurezza e sono, quindi, alla ricerca di professionisti altamente qualificati che possano aiutarle a prevenire attacchi dal web. Si tratta di profili con una professionalità composita e in costante evoluzione, difficili da reperire sul mercato perché mancano le competenze adatte. Nonostante ciò, è spesso complicato attrarre il giusto mix di competenze. «Il mercato del lavoro, già in fermento da almeno una decade al traino della rivoluzione digitale, è sotto il tiro di trasformazioni sempre più repentine, con accelerazioni evidenti post pandemia» spiega Marco Filippo Martinengo, responsabile delle soluzioni per le risorse umane di Vertus, «la forza lavoro manifesta tutti i propri timori verso il cambiamento ed una sostanziale imprevedibilità dei comportamenti, alternando fasi di elevata attenzione all'offerta di lavoro e altre di ristagnamento o resistenza. Certo è che, se un'azienda non è in grado di offrire progettualità di carriera che mettano al centro i bisogni e le aspettative di autorealizzazione delle persone, tenendo in ampia considerazione il bisogno crescente di essere orientate verso il futuro, i suoi candidati valuteranno con più facilità e frequenza di cercare prospettive altrove».

— © Riproduzione riservata — ■

Le offerte di lavoro tecnologiche

00259

00259

Province	Percentuale annunci sul totale	Ral - Retribuzione annua lorda media (in euro) *
Milano	30%	52.000
Roma	16%	45.000
Bologna	9%	44.900
Torino	8%	44.200
Napoli	5%	39.500
Bari	4%	40.500
Padova	3%	45.000
Verona	3%	44.700
Catania	2%	39.100
Udine	1%	43.500

Fonte: terza edizione dello studio "Tech Cities 2023" di Experis

* profilo di middle seniority

Pmi, relazione tecnica in forma semplificata ma con dettagli analitici

Le regole

Compilare le sezioni A e B, anche se non è d'obbligo, è utile alle verifiche

L'ampio contenzioso sviluppatosi intorno alla qualificazione delle attività rilevanti in materia di ricerca e sviluppo e gli esiti dei controlli avviati dall'agenzia delle Entrate impongono un'attenta analisi delle attività di R&S svolte dall'impresa beneficiaria della super-deduzione del 110 per cento.

La relazione tecnica

Tenuto conto che il provvedimento dell'agenzia delle Entrate n. 48243/2022 rinvia al decreto del Mise del 26 maggio 2020 sul credito d'imposta per le attività di R&S e innovazione, la relazione tecnica da predisporre all'interno dell'allegato A della documentazione idonea dovrà quindi adeguatamente supportare la sussistenza delle attività rilevanti (ricerca industriale e sviluppo sperimentale, innovazione tecnologica, design e ideazione estetica, tutela legale dei diritti sui beni immateriali):

- sia per ciò che attiene il beneficio ordinario,
- sia per l'eventuale recupero delle spese di ricerca e sviluppo sostenute negli otto anni precedenti a quello di ottenimento della privativa, che possono comprendere anche la ricerca

fondamentale o l'ideazione e realizzazione del software protetto da copyright.

Semplificazioni per Pmi

Per quanto facoltativa, quindi, la predisposizione della documentazione può essere utile anche per le micro, piccole e medie imprese, vista la possibilità di redigere un documento semplificato.

In base a quanto previsto dal punto 8 del citato provvedimento delle Entrate, le micro, piccole e medie imprese possono infatti predisporre le Sezioni A e B in forma sintetica, seppur fornendo informazioni equipollenti, in ragione della propria struttura organizzativa e operativa.

Ciò a maggior ragione se la Pmi non è classificabile quale impresa collegata o associata ad altre imprese in termini di partecipazioni e, quindi, svincolata da logiche di gruppo nello svolgimento della propria attività.

Nonostante le semplificazioni, il fascicolo del nuovo patent box dovrà comunque fornire le informazioni necessarie a ricostruire in maniera analitica il percorso logico e di calcolo seguito nella determinazione della maggiorazione del 110%, considerato che la finalità di tale documento è di permettere ai verificatori di riscontrare l'esistenza e la riferibilità dei costi ai singoli beni immateriali agevolabili, oltre che la correttezza delle modalità seguite nella determinazione e la variazione in diminuzione effettuata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fondi d'investimento come general contractor Il Codice appalti spinge il project finance

Diritto di prelazione del privato dopo l'accettazione del progetto da parte del pubblico

Lavori pubblici

Gli investitori istituzionali potranno qualificarsi e usare il subappalto al 100%

Per alcuni si tratta dell'ultima chiamata che male non fa. Nel rimettere in fila le regole sugli appalti pubblici, il nuovo Codice si incarica anche di semplificare (e riordinare) la materia dei partenariati pubblico-privati e di quello strumento, spesso bistrattato, talvolta confuso, qualche volta pasticciato del project finance.

Le novità sono contenute nell'articolo 193 che racchiude il "cuore" delle nuove regole sul Pf. Ma per inquadrarle occorre fare un passo indietro. «Con riferimento specifico al caso italiano - spiega la relazione al Codice - la scarsa incidenza del Ppp sul totale degli investimenti pubblici totali va individuata nella frammentazione e scarsa specializzazione delle amministrazioni aggiudicatrici, nella insufficiente pressione concorrenziale, nella complessità e scarsa flessibilità delle procedure di aggiudicazione contrattuale, nell'instabilità del quadro normativo e nell'incertezza legata alla ripartizione dei rischi tra il partner privato ed il soggetto pubblico». In una parola, un ginepraio.

Nel riorganizzare tutta la materia dei partenariati pubblico-privati il Codice assegna un ruolo più forte al privato contrariamente al vecchio testo che tanto per fare un esempio stabiliva un tetto massimo dell'intervento privato al 49%. L'approccio ora è mutato e nel caso del Pf diventa un modello contrattuale dei Ppp. In primo piano ci sono gli investitori istituzionali, come fondi e gruppi finanziari, che potranno giocare un ruolo da protagonisti. «Bisogna riconoscere a questa nuova formulazione del Codice il tentativo di rendere centrale il Pf restituendogli ampi margini di manovra e rendendolo appetibile anche per gli investitori istituzionali come i fondi infrastrutturali», spiega Giorgia Romitelli, partner di Dla Piper ed esperta di public procurement. Nel Codice la spinta verso la partecipazione degli investitori al partenariato consiste tra l'altro nella possibilità, in sede di gara, di soddisfare la richiesta dei requisiti facendo ricorso, anche integralmente, ad altri soggetti e che possano subappaltare, fino al 100%, le prestazioni oggetto del contratto di concessione ad imprese in possesso dei requisiti richiesti dal bando. «Si tratta di una opzione importante - prosegue Romitelli - che rende la finanza di progetto finalmente più flessibile e che dovrebbe contribuire a dare impulso a questa forma di partenariato».

Per gli operatori è una boccata d'ossigeno, un pezzo di ingessatura che cade lasciando più margini di manovra alle imprese. Così Legacoop per bocca del suo presidente Simone Gasperini auspica «che la semplificazione

ne determinata dalle nuove norme in materia di concessioni e finanza di progetto possa favorire ulteriormente lo sviluppo dell'infrastrutturazione del nostro Paese». Per Legacoop «la spesa pubblica generata dal Pnr deve essere indirizzata verso un indebitamento "buono", che migliori, oltre alla qualità delle nostre infrastrutture, anche la spesa corrente attraverso la partecipazione dei privati, con un ripensamento del modello di partenariato pubblico-privato che assicuri maggior protagonismo e condivisione dei soggetti privati nella programmazione e nella progettazione».

Gli effetti della riforma andranno valutati nei prossimi mesi «ma il tema dei partenariati pubblico-privati - spiega Flavio Monosilio, direttore del Centro studi di **Ance** - non passa solo attraverso la chiarezza delle norme».

La questione è quella della «disponibilità a investire» e della «capacità di farlo, perché non sempre i finanziatori hanno questo know-how». Tra gli altri elementi **Ance** segnala anche un ulteriore chiarimento positivo. «Mi riferisco - prosegue Monosilio - al diritto di prelazione del privato nella fase successiva all'accettazione del progetto da parte del pubblico; qui si aprono due strade: una corsia preferenziale nell'esecuzione dell'idea a favore del soggetto privato proponente che avrà appunto la prelazione sugli altri oppure, nel caso in cui non voglia esercitare questo diritto, il ristoro dei costi sostenuti».

—F.La.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L. 1992 - T. 1619



Superficie 30 %



A Verona. L'ospedale di Borgo Trento che insieme a quello di Borgo Roma è stato realizzato dal Cmb di Modena con un Pf a 20 anni e per un costo complessivo di 126 milioni

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1992 - T.1619

Natalità, 14 province controcorrente

Inverno demografico

Risveglio post pandemia in 14 aree con fecondità già superiore al resto d'Italia

Servizi, politiche familiari e redditi alti spingono 37 territori sopra la media

La ricerca di una ricetta per la natalità parte dalle 37 province dove il tasso di fecondità è già sopra la media nazionale. In 14 di questi territori, in particolare, dopo la pandemia si rileva rimbalzo nel numero di figli per donna. Un risveglio nel sonno demografico degli ultimi anni: mentre il Paese scivola verso un tasso di 1,24 figli per donna, da Bolzano ad Arezzo c'è chi spinge verso l'alto l'indicatore che misura la capacità del Paese di invertire il declino demografico.

Michela Finizio — a pag. 4

Culle vuote, il cambio di rotta con aiuti e servizi più flessibili

I dati Istat. La ricerca di una ricetta per la natalità parte dalle 37 province dove il tasso di fecondità è già sopra la media. In 14 territori dopo la pandemia rimbalzo nel numero di figli per donna

Michela Finizio

Sono 37 le province italiane con un tasso di fecondità superiore alla media nazionale. In 14 di queste, in particolare, si rileva addirittura un piccolo rimbalzo dopo i mesi più duri della pandemia. Un risveglio nel sonno demografico degli ultimi anni: mentre il Paese scivola verso un tasso di 1,24 figli per donna – secondo i dati Istat provvisori 2022 – da Bolzano ad Arezzo c'è chi spinge verso l'alto l'indicatore che misura la capacità del Paese di invertire il declino demografico, un dato ovunque in calo nell'ultimo decennio.

Parte da questi territori la ricerca di una ricetta, all'italiana, per invertire la rotta della natalità. Ne ha parlato anche Giancarlo Blangiardo, già presidente dell'Istat: «Ci sono modelli virtuosi anche entro i nostri confini nazionali», ha detto durante gli Stati generali della natalità che si sono conclusi ieri a Roma. In particolare, Blangiardo ha messo in risalto i dati delle prime sei province italiane per tasso di fecondità, in base ai dati riferiti al 2021, tra le quali spicca Bolzano, che «esce dal coro» con un numero medio di figli per donna di 1,72, l'unico territorio in crescita rispetto al 2010.

«È importante guardare a questi territori per capire la ricetta che, in un contesto di generale declino, permette di spingere in alto il tasso di fecondità», afferma la demografa Francesca Luppi dell'università Cattolica di Milano, sot-

tolineando come tutte le province siano ben lontane dal livello di sostituzione (pari a 2,1 nascite per donna) necessario per invertire la rotta del calo demografico. «Non dobbiamo raggiungere per forza un tasso di fecondità di due figli per donna – aggiunge Luppi – ma arrivare all'1,5 di media nazionale sarebbe un obiettivo realistico, che ci consentirebbe di mantenere un equilibrio generazionale più sostenibile. E alcuni territori non sono distanti».

La ricetta non sembra essere unica, le caratteristiche di queste province sono diverse. A raggrupparle in tre categorie è ancora la professoressa Luppi: ci sono innanzitutto «province ricche» (in questa categoria rientrano alcune lombarde ad esempio, «ma non Milano che per il costo della vita e della casa è poco attraente per le famiglie con figli»); poi ci sono le province «generose per politiche familiari», come Bolzano, Trento e le venete; e infine alcune «province del sud tradizionalmente più feconde» (tra cui alcune siciliane e campane) dove il tasso, però, è in netto calo negli ultimi anni. «In questi territori del Mezzogiorno – commenta Luppi – il tasso di fecondità oltre la media nazionale dimostra la tenuta della famiglia tradizionale e di un modello culturale che storicamente premia la natalità: qui il dato ha retto di più, ma non per effetto di politiche familiari e il declino oggi sembra essere inarrestabile». Tra gli ultimi dieci capoluoghi per posti in asilo

catania è il fanalino di coda. A Messina si contano meno di sei posti, mentre a Palermo poco più di sei. Agrigento si ferma a 8,5 posti, mentre Caltanissetta supera di poco i nove. Per salire (di poco) sopra i dieci posti ogni 100 bambini bisogna andare a Ragusa.

La ricetta per la natalità dell'Alto Adige è fatta di spazi urbani su misura per i bambini (piste ciclabili, pedibus per andare a scuola, aree gioco, spazi per l'allattamento e così via) e servizi capillari per l'infanzia dal costo contenuto. Sul territorio ci sono un'ottantina di associazioni che si occupano di welfare familiare; oltre ai classici asili nido ci sono le *tagesmütter* o i *tagesvater* («mamme di giorno»), organizzate fra loro in associazione di impresa, che accolgono a casa propria 2-4 bambini. «La tariffa va da un minimo di 90 centesimi a 3,65 l'ora in base al reddito, ma le famiglie hanno anche un bonus nido», racconta Luppi.

Nel 2022, poi, la Provincia ha messo a disposizione 113,5 milioni di euro per i sostegni diretti con l'assegno provin-



Superficie 46 %

ciali per i figli minori (da 55-70 euro mensili a figlio per le famiglie con Isee inferiore a 4.000 euro) che si aggiunge all'assegno mensile di 200 euro a figlio per ogni famiglia altoatesina fino al terzo anno di vita. Altro fiore all'occhiello è l'Audit Famiglia e lavoro, uno strumento che certifica i datori di lavoro che attuano policy attente alla famiglia.

Su questa direttrice si muove anche il Trentino, con politiche familiari mirate al sostegno del reddito e della conciliazione, ma anche dell'autonomia dei giovani dal punto di vista economico e abitativo (sostegno per l'acquisto della prima casa). Il caso Trentino sta diventando un modello: Friuli, Sardegna, Sicilia e Piemonte stanno lavorando su leggi simili sul benessere familiare e stanno nascendo in tutta Italia altre Agenzie per la famiglia, sul modello di quelle trentine.



Bolzano registra un aumento sui dati a partire dal 2010. Il modello trentino si diffonde in altre aree

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SU LAB24



Asili nido, i cantieri del Pnrr

È attiva una pagina web dedicata agli oltre 2.600 progetti di asili nido della Missione 4 del Pnrr. Forse il capitolo più famoso finanziato con i fondi europei. L'obiettivo è monitorare lo stato di avanzamento dei lavori, comune per comune.

**lab24.ilsole24ore.com/
pnrr-asili-nido/**

Le province più feconde

00259

00259

Le province dove l'indice di fecondità è più alto della media nazionale, 1,4 in particolare quelle dove risulta in crescita rispetto al pre-pandemia. Numero medio di figli per donna

RIFERIMENTO MEDIA ITALIA	2010	2019	1	1,25	1,5	1,75	2021	VAR. % SU 2019
Bolzano	1,62	1,71					1,72	0,01
Ragusa	1,45	1,37					1,45	0,08
Trento	1,65	1,42					1,42	0,00
Palermo	1,51	1,41					1,40	-0,01
Catania	1,46	1,41					1,40	-0,01
Cuneo	1,52	1,40					1,40	0,00
Vicenza	1,55	1,33					1,38	0,05
Siracusa	1,39	1,32					1,37	0,05
Modena	1,63	1,33					1,36	0,03
Sondrio	1,48	1,42					1,36	-0,06
Pordenone	1,49	1,36					1,35	-0,01
Trapani	1,32	1,32					1,34	0,02
Treviso	1,56	1,33					1,34	0,01
Lodi	1,51	1,34					1,34	0,00
Reggio Emilia	1,72	1,37					1,34	-0,03
Crotone	1,51	1,39					1,33	-0,06
Napoli	1,51	1,37					1,33	-0,04
Brescia	1,69	1,36					1,31	-0,05
Monza Brianza	1,53	1,35					1,31	-0,04
Parma	1,54	1,34					1,31	-0,03
Cremona	1,50	1,34					1,31	-0,03
Bergamo	1,66	1,36					1,30	-0,06
Verona	1,54	1,37					1,30	-0,07
Varese	1,49	1,33					1,30	-0,03
Ravenna	1,49	1,30					1,30	0,00
Mantova	1,61	1,37					1,29	-0,08
Barletta A. T.	1,40	1,26					1,29	0,03
Pescara	1,39	1,23					1,29	0,06
Latina	1,48	1,29					1,28	-0,01
Gorizia	1,40	1,32					1,27	-0,05
Agrigento	1,39	1,24					1,27	0,03
Novara	1,47	1,32					1,27	-0,05
Venezia	1,40	1,25					1,27	0,02
Caserta	1,47	1,27					1,26	-0,01
Forlì	1,51	1,25					1,26	0,01
Padova	1,43	1,25					1,26	0,01
Arezzo	1,33	1,22					1,26	0,04
MEDIA ITALIA	1,44	1,27					1,25	-0,02

Fonte: elab. su dati Istat

Incentivi, la riforma parte dall'export

Agevolazioni alle imprese

C'è l'incognita delle Regioni, che non vogliono perdere spazi di manovra. E c'è l'esigenza di dare certezze alle imprese non dilatando troppo i tempi dell'entrata in vigore. Il percorso parlamentare del di-

segno di legge delega per il riordino delle agevolazioni parte dalla commissione Industria del Senato con questi elementi pesanti da considerare. Il relatore del provvedimento, il senatore Adriano Paroli (Forza Italia), preannuncia che sarà messa subito in luce la necessità di semplificare e soprattutto accelerare i tempi di erogazione degli incentivi alle esportazioni. **Fotina** — a pag. 6

Incentivi, in Parlamento la riforma parte dall'export

Agevolazioni alle imprese. In Senato pioggia di audizioni, oltre 40, per il Ddl. Il relatore Paroli: puntiamo ad accelerare le erogazioni. Resta il nodo delle Regioni che non vogliono cedere autonomia

Carmine Fotina
ROMA

C'è l'incognita delle Regioni, che non vogliono perdere spazi di manovra. E c'è l'esigenza di dare certezze alle imprese non dilatando troppo i tempi dell'entrata in vigore. Il percorso parlamentare del disegno di legge delega per il riordino delle agevolazioni parte dalla commissione Industria del Senato con questi elementi pesanti da considerare. Adriano Paroli, senatore di Forza Italia e relatore del provvedimento, preannuncia che sarà messa subito in luce la necessità di semplificare e soprattutto accelerare i tempi di erogazione degli incentivi alle esportazioni. «Il sistema degli aiuti all'internazionalizzazione, gestiti dalla Sace e da Simest, è centrale in questa fase di recupero dell'economia del Paese e credo sia importante mettere a punto una macchina sempre più efficiente e veloce nell'erogazione delle risorse. Le imprese che hanno avuto un migliore approccio alla crisi sono state quelle più orientate all'export e continueranno a fare da volano».

Gli attori dell'internazionalizzazione, compresa l'agenzia per il commercio estero Ice, saranno tra i protagonisti di una tornata di audizioni, messa a punto anche con il presidente della commissione Luca De Carlo, che si preannuncia particolarmente lunga: quasi 40 senza considerare chi si limiterà a inviare una memoria scritta. Si inizierà il 16 maggio, nella consapevolezza che per quanto si

tratti di un disegno di legge delega, per i cui decreti legislativi c'è tempo fino a 24 mesi, può essere opportuno dare rapidamente un quadro di riferimento certo alle imprese. Perché i criteri evocati nel Ddl, compresa la razionalizzazione, per evitare sovrapposizioni con le Regioni, rischiano di fare interpretare come transeunti alcuni strumenti utilizzati dal sistema produttivo. Alcune delle stesse Regioni hanno evidenziato il rischio di un'operazione di accentrimento. Il Ddl fa riferimento a specifici accordi tra Stato e governatori per il raccordo con il sistema degli incentivi regionali, compresi quelli finanziati dai fondi Ue, ma al momento è solo una cornice da riempire di contenuti. «Siamo consapevoli che ci sarà bisogno di dialogo e condivisione a tutto campo - dice Paroli - e del resto la Conferenza delle Regioni sarà tra gli auditi». Il cronoprogramma di massima immaginato dal relatore prevede il completamento delle audizioni per maggio con l'obiettivo, anche se non appare semplice, di concludere l'esame in commissione entro la fine di giugno. «Abbiamo l'ambizione di essere celeri anche perché parliamo di un Ddl e, a differenza di quanto avvenuto con i recenti decreti legge, dobbiamo presupporre che ci sarà bisogno anche di una terza lettura al Senato dopo il passaggio alla Camera».

Il disegno di legge approvato a febbraio in consiglio dei ministri è una parziale revisione di un testo che

era stato già varato dal governo Draghi, per poi decadere con la fine anticipata dalla legislatura. Del resto l'obiettivo di una riorganizzazione del sistema delle agevolazioni è messo nero su bianco nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, sebbene nell'idea originaria il riordino fosse correlato soprattutto agli strumenti per le imprese meridionali, elemento sfumato nel nuovo provvedimento. Riorganizzazione e semplificazione delle modalità di accesso, anche con la redazione di un Codice unico degli incentivi, e pluriennalità delle misure, una volta verificato il loro reale assorbimento da parte delle imprese, sono alcuni degli elementi di base. I numeri di riferimento sono contenuti nell'ultima Relazione annuale sugli interventi di sostegno alle attività produttive. La ricognizione si ferma al 2021, quando le misure anti-Covid e gli aiuti per l'energia hanno gonfiato il plafond degli incentivi, arrivato a 25 miliardi di euro concessi con un aumento del 165% rispetto al 2020. Partendo dalla banca dati del Registro nazionale degli aiuti, nel 2021



Superficie 34 %

sono stati censiti 1.982 interventi, di cui 229 delle amministrazioni centrali e 1.753 delle amministrazioni regionali. Un perimetro che comprende gli interventi fiscali gestiti dall'agenzia delle Entrate (81) e gli interventi di garanzia (65). Il rapporto è però ribaltato in termini di risorse impegnate: 85% a livello di amministrazione centrale (24,1 miliardi) a fronte del 15% delle regioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

00259



Imprese. Allo studio il riordino delle agevolazioni