

# ***Rassegna stampa***

Centro Studi C.N.I. 14 settembre 2017



## DDL CONCORRENZA

Italia Oggi 14/09/17 P. 31 Il preventivo in forma scritta Camilla Zanichelli 1

## APPALTI

Il Foglio 13/09/17 P. 1 Piu' appalti, meno alluvioni Giuliano Ferrara 3

## EQUO COMPENSO

Italia Oggi 14/09/17 P. 30 Equo compenso, chiesta un audizione in Senato Roberto Valeri 4

## INDUSTRIA 4.0

Sole 24 Ore 14/09/17 P. 6 Industria 4.0, mancano le competenze Claudio Tucci 5

## STP

Sole 24 Ore 14/09/17 P. 29 Servizi Inail, abilitate le Stp dei consulenti Mauro Pizzin 8

## LAVORO

Sole 24 Ore 14/09/17 P. 1 L'industria che innova e la competenza che manca Claudio Tucci 9

## GESTIONE AMBIENTALE

Corriere Della Sera 14/09/17 P. 34 Renzo Piano Stefano Bucci 13

## UNIVERSITÀ

Sole 24 Ore 14/09/17 P. 10 Università, i fondi 2017 «premano» il Sud Gianni Trovati 16

## AEROSPAZIO

Corriere Della Sera 14/09/17 P. 31 Avio, il decimo lancio da record mondiale è tutto made in Italy Giovanni Caprara 17

*Il ddl Concorrenza introduce una serie di nuovi adempimenti per i professionisti*

## Il preventivo in forma scritta Da presentare anche senza esplicita richiesta del cliente

**DI CAMILLA ZANICHELLI  
E GABRIELE MOLINARI\***

Grandi novità dal fronte rapporto professionista-cliente a partire dallo scorso 29 agosto. Il ddl Concorrenza 2017 (legge 124/2017 pubblicata nella *G.U.* n. 189 dello scorso 14 agosto) ha infatti introdotto numerose novità per tutte le professioni regolamentate, riguardanti nel caso l'obbligo di preventivo scritto (anche in formato digitale) da parte del professionista e il contenuto dello stesso, oltre a determinati oneri informativi alle condizioni generali delle polizze professionali. In primis e per quanto concerne le novità sulle polizze assicurative professionali, l'art. 1, comma 26 della legge 124/2017 prevede che le polizze debbano contenere, salva la libertà

contrattuale delle parti, l'offerta di un periodo di ultrattività della copertura in merito alle richieste di risarcimento presentate per la prima volta entro i dieci anni successivi e relative a fatti illeciti commessi nel periodo di operatività della copertura stessa. Il medesimo discorso vale anche per le polizze in corso di validità, per le quali è prevista la possibilità di rinegoziazione del contratto, in seguito a una richiesta del contraente, sempre ferma la libertà contrattuale.

Ma le novità principali, come anticipato sopra, riguardano senz'altro l'obbligo di preventivo scritto e le modalità di predisposizione dello stesso. Si tratta di un cambiamento radicale nella trasparenza del rapporto con la clientela, che vede lo spe-

cifico obbligo di preventivo della prestazione professionale in capo a commercialisti e altri professionisti, anche ove il cliente non ne faccia esplicita richiesta.

Nello specifico, la norma ha modificato l'articolo 9, comma 4, del decreto legge 1/2012, per la quale testualmente il nuovo testo recita: «La misura del compenso è previamente resa nota al cliente obbligatoriamente, in forma scritta o digitale, con un preventivo di massima, deve essere adeguata all'importanza dell'opera e va pattuita indicando per le singole prestazioni tutte le voci di costo, comprensive di spese, oneri e contributi».

Un primo tentativo in tal senso era stato portato avanti dal dl 1/2012 (Governo Monti), il quale, oltre all'abrogazione delle tariffe,



aveva accennato all'intenzione di inserire l'obbligo del preventivo, tuttavia la sola restrizione di merito legale e la previsione secondo la quale lo stesso potesse essere sufficientemente comunicato «a voce» solo su espressa richiesta del cliente, non ha sortito negli anni l'effetto sperato.

In seguito al ddl Concorrenza 2017 invece, dal 29 agosto u.s. in poi, il comportamento dei professionisti dovrà cambiare: sarà lo stesso professionista a dover procedere, sempre e comunque, con la comunicazione di un preventivo scritto, rispettando determinate formalità.

Ne deriva dunque che al momento del conferimento dell'incarico si dovrà comunicare il preventivo di massima del compenso della prestazione professionale.

In particolare, nel predisporre detto preventivo, si dovrà tenere conto del grado di complessità dell'incarico e adempiere a determinati oneri informativi nei confronti del cliente, indicando tutti gli oneri ipotizzabili dal momento del conferimento dell'incarico fino alla sua conclusione, comprensivi delle spese, degli oneri e dei contributi collegati alla prestazione del professionista, che saranno sostenuti e addebitati al cliente per tutto il periodo di svolgimento dell'attività.

Sarà inoltre necessario comunicare gli estremi della polizza assicurativa per gli eventuali danni provocati dal professionista, nell'ambito dell'esecuzione del proprio incarico.

Ulteriore novità introdotta dal ddl Concorrenza 2017, nello specifico all'art. 1, comma 152, riguarda l'obbligo per i professionisti iscritti a Ordini professionali e Collegi di indicare e comunicare i titoli posseduti e le eventuali specializzazioni conseguite.

Il tutto con lo scopo di garantire una maggiore trasparenza delle informazioni a tutela della clientela, ri-

spetto a quanto precedentemente previsto, ovvero una mera facoltà di indicare titoli e specializzazioni, a propria completa discrezione.

Le novità introdotte dal ddl Concorrenza 2017 trovano comunque riscontro nel Codice deontologico approvato dal Cndcec e in vigore dal 1° marzo 2016, il quale prevede che: «La misura del compenso è pattuita per iscritto all'atto del conferimento dell'incarico professionale con preventivo di massima comprensivo di spese, oneri e contributi».

A parere degli scriventi, detti obblighi, in primis previsti deontologicamente e dunque specificati e dettati dal ddl Concorrenza 2017, devono essere recepiti in modo meramente positivo da parte dei professionisti, in un'ottica di totale trasparenza e tutela della propria clientela, la quale ne potrà derivare un concreto vantaggio conoscitivo.

Infine, per quanto concerne l'obbligo di comunicare titoli e specializzazioni, tale previsione dovrebbe assicurare anche una maggiore garanzia a tutela di tutti i professionisti iscritti agli Albi, essendo gli stessi sottoposti a rigidi obblighi (e di conseguenza oneri) formativi, previsti dagli Ordini professionali al fine ultimo di mantenere sempre elevata la professionalità dei propri iscritti.

La previsione informativa sarà atta a distinguere chi si sottopone ai dovuti obblighi e alle previste specializzazioni da quei «professionisti» non in possesso dei titoli e requisiti necessari per poter svolgere determinate prestazioni, ma che per carenze informative non permettono al cliente di rendersene conto, cagionando un concreto danno ai clienti stessi, per quanto riguarda il buon esito del lavoro svolto.

Il medesimo concetto, atto a fare apprezzare maggiormente questo ulteriore obbligo in capo ai professionisti, vale per quanto riguarda l'obbligo di un preventivo di massima messo «nero su bianco»: se è vero che in molti casi non risulta di agevole predisposizione, lo stesso può valere quale garanzia per il professionista nell'ambito del riconoscimento del giusto compenso per la propria attività prestata che, spesso, se non precedentemente concordato per iscritto, viene bistrattato e non considerato in equa misura una volta portato a termine l'incarico.

Queste novità, una volta colte nel modo giusto, sia da parte dei professionisti che dei clienti, potrebbero e dovrebbero portare nella direzione giusta da un punto di vista informativo a tutela dei clienti e altresì verso una maggiore garanzia del giusto riconoscimento del lavoro svolto dal professionista nell'esecuzione di qualunque incarico.

*\*Ugdec di Parma*

## PIU' APPALTI, MENO ALLUVIONI

**Corsi d'acqua tombati e "Italia sicura" a rilento. Nel paese del processo al Mose e della difficile gestione degli allarmi meteo la psicologia moraleggiante porta a tenersi in tasca i quattrini pubblici e a lasciarsi sommergere dal fango**

**M**aledetti gli appalti, viva gli appalti. Non sono un esperto idrogeologico, ma sono un cittadino. Cerco di ragionare per criteri politici, che è la mia materia

DI GIULIANO FERRARA

costituzionale, la mia competenza di osservatore. Un formidabile dossier della Stampa, curato da Maurizio Maggiani, sui corsi d'acqua tombati, cosiddetti, mi spiega che sono cose che vanno avanti da almeno cinquecento anni, con forti accelerazioni dall'epoca napoleonica e interventi più recenti, alcuni dei quali sempre in ritardo sui fenomeni naturali in crescendo. Per ragioni di salute, antiche, e poi di governo sensato o meno sensato del territorio, compresa "l'avidità" - come si dice - che è l'altra faccia dello sviluppo, abbiamo una rete canalizzata sottoterra che spesso non ha sbocco sicuro, che esplode, in occasioni anomale di temporali intensi di tipo tropicale. Di qui le tragedie. Di questo si è consapevoli: gli esperti idrogeologici, gli ingegneri, gli amministratori, i politici, i Mini e Big Data. C'è un piano del governo Renzi "Italia sicura", che da tre anni procede lentamente, lo dice Fabio Tonacci su Repubblica, e a questo ritmo i molti miliardi stanziati, che dunque ci sono e sono in parte la misura delle cose da fare, saranno spesi invece che in un quinquennio in duecento anni. Le cose fatte, ci sono anche quelle, per esempio a Genova e perfino a Livorno, non bastano, e quando bisogna fare gli scolmatori d'acqua o far rivivere a cielo aperto i corsi talvolta si è sparagnini, si lavora in piccolo, con criteri preventivi insufficienti rispetto agli scenari peggiori. Poi è vero che i 200 millimetri di precipitazioni in poche ore sono una fatalità im-

prevedibile e comunque imprevista, e qui si apre tutto il capitolo di protezione civile sulla gestione degli allarmi meteo. Lo stato francese, che non è piccola cosa, non ha saputo anticipare le difese protettive contro Irma a Saint Martin, si dice, anche perché l'uragano è stato capriccioso nel percorso, come si è visto dalle variazioni tra la costa est e quella ovest della Florida, e dalle conseguenze per fortuna inferiori al previsto delle inondazioni da alta marea. Fatalità, fortuna.

Il lettore informato non può che concludere: viva gli appalti. Per noi oggi appalto equivale a corruzione. I rialzi in corso d'opera non si fanno più, per moralismo, i lavori si fermano, non c'è trippa per gatti. I progetti esecutivi scarseggiano, e chi si prende questa responsabilità nell'Italia del processo al Mose, delle intercettazioni su quegli stronzi che si fregano le mani dopo il terremoto, del titolo insinuante "L'IMPERO DEGLI APPALTI" dedicato al mostro degli appalti Alfredo Romeo? La Consip? Una greppia. Il costruttore? Un palazzinaro. I manutentori? Dei raccomandati alla Consip. Gli asfaltatori? Rentier e scrocconi dei quattrini pubblici. La psicologia moraleggiante porta a tenerseli in tasca, questi quattrini pubblici, ed eventualmente a lasciarsi sommergere da fango, alluvionale e franoso, in nome della custodia della natura o del suo contrario, ma sempre in odio agli appalti. Che poi sarebbero, se non fossero impediti dalla intermediazione moralistica, peggio di quella burocratica, la nostra salvezza. Ci penseranno Montanari e Settis a stombare i fiumi e ad arginare i corsi, con il prossimo libro e la prossima candidatura in una lista grilina.



## *Equo compenso, chiesta un'audizione in Senato*

L'A.n.c.o.t. ha partecipato, lo scorso 9 agosto, al consiglio federale della Federazione italiana tributaristi sul ddl A.s. 2858 (equo compenso). «Il disegno di legge sull'equo compenso», ha dichiarato il presidente dell'A.n.c.o.t. e della F.i.t. Arvedo Marinelli, «ricomprende solo i professionisti iscritti in ordini e collegi professionali, ma il mondo delle "professioni" è composto anche dai professionisti iscritti in associazioni che operano in ottemperanza al dettato della legge 4/2013. Tali soggetti vanno reinseriti, come evidenziato dall'emendamento della senatrice Anna Maria Parente, al quale l'A.n.c.o.t. e la F.i.t. hanno espresso il loro plauso». Anche il presidente della commissione lavoro on. Cesare Damiano, nel recente incontro sul lavoro a San Benedetto del Tronto, ha espresso tale necessità rispondendo al presidente Marinelli che ha ringraziato il governo per la grande attenzione mostrata verso i professionisti. «È necessario», conclude il presidente Marinelli,

«che sia aperto un tavolo di concertazione con il Ministero dello sviluppo economico e con il Ministero del lavoro. La F.i.t. ha richiesto un'audizione presso la XI Commissione permanente del Senato della repubblica».

**Roberto Valeri**

*Pagina a cura*  
DELL'UFFICIO STAMPA  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
CONSULENTI TRIBUTARI  
Sede nazionale  
P.zza di Villa Fiorelli 1 - 00182 Roma  
Tel. 0735/568320-scelta 2  
Ufficio di presidenza  
0735/568320-scelta 6  
www.v.it - e-mail: ancot@ancot.it



## Le vie della ripresa

LAVORO E FORMAZIONE

### Gli esperti

Pessi (Luiss): innovare la didattica sin dalla scuola  
Daveri (Bocconi): riqualificare i lavoratori anziani

### Il World economic forum

Il rapporto 2017 certifica il ritardo sul capitale umano: Italia 35esima al mondo

# Industria 4.0, mancano le competenze

Dalla computer science al data management, dalla programmazione all'intelligenza artificiale

**Claudio Tucci**

ROMA

■ Dall'utilizzo di software alla digitalizzazione dei processi; dalla conoscenza (fino ad arrivare a una rapida padronanza) della nuova strumentazione tecnologica alla capacità di adattarsi ai rinnovati processi aziendali, anche attraverso forme flessibili di organizzazione del lavoro (smart working, compreso). La rivoluzione in atto portata da Industria 4.0 sta cambiando, e rapidamente, specie nelle imprese più innovative, professioni e competenze; e non sempre la "formazione" delle risorse umane è in linea con le novità in arrivo: molto spesso gli imprenditori lamentano competenze esclusivamente "teoriche"; scarso spirito imprenditoriale; e, in genere, è abbastanza elevato il gap "digitale". In Italia, evidenzia l'Istat, rispetto all'insieme dell'Unione europea (Ue28), la percentuale delle forze lavoro con competenze digitali elevate è considerevolmente inferiore (il 23% contro il 32%); e tra i 5 maggiori paesi europei il nostro mostra il più basso livello di diffusione delle competenze digitali. Tut-

### LA FOTOGRAFIA DELL'ISTAT

Il settore Ict sta già cambiando: il peso di dirigenti e tecnici a elevata qualificazione sale dal 23 al 30,9% delle professioni nel comparto

to ciò mentre l'ultimo rapporto del World economic forum certifica il ritardo italiano nel capitale umano: siamo 35esimi al mondo su 130 paesi e diventiamo addirittura il 103esimo per i tassi di attività nella fascia d'età 25-54 anni.

In un quadro del genere formazione e apprendimento (possibilmente permanente) rappresentano una scelta obbligata per lavoratori e imprese: il messaggio è arrivato da un po' tutte le audizioni svolte in queste settimane dalla commissione Lavoro del Senato, guidata da Maurizio Sacconi, connesse all'approfondimento dei cambiamenti nel mercato del lavoro nella quarta rivoluzione industriale. Da un lato è emerso il bisogno che istruzione e mondo produttivo si parlino di più (e meglio): «Non solo l'offerta universitaria dovrà innovarsi», spiega Roberto Pessi, professore di diritto del lavoro alla Luiss di Roma. «Ma serve anche che le scuole superiori migliorino la propria didattica, valorizzando soprattutto gli istituti tecnici e professionali». Dall'altro, ha aggiunto Francesco Daveri (università Bocconi), c'è bisogno di puntare su contenuti di apprendimento "appropriati" per la riqualificazione dei lavoratori anziani o spiazzati dal progresso tecnologico. Del resto, il 60% delle professioni, secondo gli studi più recenti (Ambrosetti, University2 Business, Osservatori Digital Innovation

2017) "verranno automatizzate" solo in parte, "per almeno il 30%"; e soprattutto se si vuole evitare una perdita di posti di lavoro bisognerà necessariamente "innovare" (si stima, per esempio, che nell'alta tecnologia, life science e ricerca scientifica ci creeranno nei prossimi anni circa 1 milione di posti). Tra le professioni più richieste, ci dice l'Inapp (ex Isfol), ci sono infatti soprattutto analisti e progettisti di software; esperti nei servizi sanitari e sociali, tecnici della gestione finanziaria; esperti nei rapporti con il mercato.

In fondo, un "primo assaggio" dell'impatto delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro arriva dalle statistiche Istat sull'andamento dell'occupazione nel settore Ict (un altro indicatore di Industria 4.0): ad esempio, è cresciuta la quota di professioni Ict dirigenziali e tecniche a elevata qualificazione (ingegneri elettronici e delle comunicazioni, analisti e amministratori di sistema, specialisti di Rete e della sicurezza informatica). Ebbene, il loro peso sul totale dell'occupazione in professioni Ict è salito dal 23% al 30,9%. E fa riflettere, infine, come più della metà degli occupati in professioni Ict risulti impiegata in settori non-Ict. Un altro indizio del peso delle nuove tecnologie (e della direzione che sta prendendo il mercato del lavoro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Tlc

# L'elettronica analogica tira ancora

Katy Mandurino

«Trovasi un paio di ingegneri specializzati nell'elettronica analogica e nelle telecomunicazioni li assumerei immediatamente, invece sembra che nessuno voglia occuparsi di misurazioni». Pierluigi Egidi, titolare di Seneca, azienda padovana che si occupa di automazione industriale, 58 dipendenti e 11 milioni di ricavi, è scoraggiato: «La nostra è un'azienda completa, produciamo strumenti elettronici grazie alla sinergia di tre business unit, in una offerta integrale di soluzioni di automazione. Gli ingegneri elettronici non mancano, ma sono tutti specializzati nel digitale o nell'informatica. L'analogico non attrae e le università non sfornano queste figure. Ma il mercato c'è e l'automazione industriale prevista da Fabbrica 4.0 diventerà uno sbocco obbligato per le Pmi».

La situazione è la stessa oramai da anni, dicono in Confapi Padova, l'associazione a cui Egidi è iscritto: «L'università deve preparare i giovani alle sfide di domani mantenendo il respiro internazionale, ma senza perdere il radicamento in una realtà che ha esigenze specifiche». L'allarme di Egidi fotografa una realtà comune a molte aziende venete. Solo nel Padovano in 28 casi su 100 le aziende denunciano difficoltà nel reperire i profili desiderati, non solo per lo scollamento scuola-lavoro. Lo confermano anche alla Meccanica Marcato, altra azienda padovana (minuterie) che dopo 15 colloqui ad altrettanti diplomati meccanici, non ha trovato nessuno. Racconta il titolare Piercarlo Marcato: «Uno dei ragazzi mi ha detto "alla sera esco spesso, non so se tutte le mattine potrei presentarmi in azienda alle 8"».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gioielli

# Imprese a caccia di orafi da banco

Filomena Greco

Un piano di assunzioni da 300 persone nello stabilimento orafa di Bulgari a Valenza, in Piemonte. È una sfida per trovare orafi da banco e incassatori. «Da inizio anno - racconta Nicolò Rapone, direttore operations di Bulgari Gioielli - siamo passati da 380 a 541 persone, arriveremo a 700 unità entro il 2019. Stiamo andando avanti con il piano assunzioni, siamo a metà dell'opera ma davvero devi andarteli a cercare, nessuno ti dà una mano». Complice la crisi pesante che in passato ha colpito buona parte dei distretti orafi italiani, in molti si sono allontanati dai mestieri del settore orafa e il mondo della formazione si è impoverito. «Ora i distretti tornano a crescere - aggiunge Rapone - dunque è necessario ricostruire e investire su percorsi professionali e tecnici fondamentali per le aziende. L'Italia è il quarto trasformatore al mondo e il primo per qualità delle produzioni, le aziende devono attivarsi e fare di più per la formazione, collaborando e consorziandosi». Bulgari ha avviato un percorso di collaborazione con la Scuola orafa campana Tari. Inoltre, per ovviare alle carenze sul campo ha messo a punto un percorso in collaborazione con Adecco: «Incontriamo i ragazzi nelle scuole, dalla Campania al Piemonte, raccogliamo i curricula e facciamo uno screening, proponiamo dei test pratici sul prodotto e dopo scegliamo a chi offrire un percorso formativo con Adecco, di tre-quattro mesi. Alla fine di questa fase torniamo a testare le competenze, di solito il 60-70% di questi ragazzi viene assunto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Informatica

# Le software house puntano sulle scuole

Andrea Biondi

Gli inserimenti da inizio 2017 (tirocinanti compresi) a oggi sono stati 190. A quota 193 i nuovi addetti per il 2016. Insomma, ingressi al ritmo di uno ogni due giorni (sabato e domeniche compresi). Eppure per la Zucchetti di Lodi, prima software house italiana per fatturato (410 milioni), con 3.550 addetti, il recruitment è avvertito come un tema critico. «Per completare i processi di assunzione si arriva anche a 6-9 mesi dalla pubblicazione degli annunci» conferma Cristina Zucchetti, figlia del fondatore, presidente della holding del gruppo e responsabile delle risorse umane. «Nella nostra attività - aggiunge - c'è un tasso di specializzazione sempre più spinto. E questo crea anche molta competizione fra imprese». Insomma, chi ha competenze in questo settore va a ruba.

L'azienda ha ora una sessantina di posizioni aperte. Si cercano sviluppatori programmatori, software architect, controllori della qualità del software, it security specialist. La ricerca è rivolta anche al post vendita. «Qui - conferma Cristina Zucchetti - oltre alle competenze servono particolari requisiti personali». Grandi difficoltà però sono riscontrate «nella ricerca di figure junior». Lì il gap è di competenze e formazione. Da qui l'attenzione e a progetti ad hoc fatti con le scuole locali, come l'Istituto Volta, pensati anche per "convincere" della bontà di certi percorsi di studio. «Quello della formazione è un tema che sentiamo molto. Non a caso abbiamo l'Accademia Zucchetti, anche per i nostri dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Agroalimentare

# Il vino «cerca» export manager. Servono anche certificatori

Emanuele Scarci

Le grandi aziende del vino cercano disperatamente export manager, manutentori di impianti industriali e tecnici di certificazione qualità; quelle medio-piccole trovano grande difficoltà a reperire agenti e direttori commerciali nonché addetti alla comunicazione digitale: nel settore del vino è caccia al tecnico superspecializzato che ti fa ripartire in una manciata di minuti le linee di produzione, ma anche ad esperti commerciali dei mercati esteri e "smanettoni" che sappiano gestire i social media.

«Le aziende - intervengono Fabio Picciola, responsabile relazioni industriali di gruppo Giv (566 milioni di ricavi e 206 milioni di bottiglie) - fanno fatica a trovare manutentori di impianti alimentari: una riparazione tempestiva evita fermate di ore e danni per decine di migliaia di euro». Picciola poi segnala che le aziende cercano, con difficoltà, anche tecnici per la certificazione di qualità ed export manager.

Diversi i bisogni di personale delle Pmi del vino. «Dopo la strutturazione enologica e la crescita produttiva di Puglia e Campania - sottolinea Donatella Cinelli Colombini, titolare delle cantine toscane Casato prime donne e Fattorie del colle - le aziende cercano soprattutto addetti commerciali: hanno capito che non basta partecipare alle fiere per trovare clienti. È molto più difficile». Poi Cinelli Colombini cita anche la difficoltà a reperire esperti della comunicazione digitale. «Le cantine - conclude - non trascurano questo importante canale di relazione con il consumatore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Gli occupati nelle professioni Ict

Anni 2011/2016, valori in migliaia e incidenza % sull'occupazione totale



Fonte: Istat, rilevazione sulle forze lavoro

**Assicurazione.** Circolare dell'Istituto definisce le modalità per la richiesta d'accesso

# Servizi Inail, abilitate le Stp dei consulenti

**Mauro Pizzin**

Con la circolare 35/2017 di ieri l'**Inail** ha definito le modalità per il rilascio delle **credenziali** di accesso ai **servizi online** riservate alla società fra professionisti (Stp) iscritte all'albo dei **consulenti del lavoro**.

SittrattadelleStpintrodottedalla legge 27/2012 e regolate dal decreto del Mef 34/2013. Per queste società è prevista l'iscrizione in una sezione speciale dell'albo professionale o dei registri tenuti presso l'ordine o collegio pro-

fessionale di appartenenza dei soci professionisti (in caso di società multidisciplinare l'albo o il registro relativo all'attività individuata come prevalente nello statuto o nell'atto costitutivo).

Grazie alle istruzioni contenute nella circolare, le Stp iscritte all'albo dei consulenti - le prime ad essere profilate - potranno ora operare direttamente. A tal fine l'**Inail** ha allegato alla circolare un modulo di richiesta che prevede:

1 l'indicazione delle generalità e del codice fiscale del legale rap-

presentante della Stp, il soggetto che deve presentare la domanda di abilitazione (in caso di amministrazioni pluripersonali collegiali e individuali disgiuntive la domanda potrà essere presentata da uno dei soci amministratori);

2 la denominazione sociale, completa della indicazione "società tra professionisti";

3 la Pec della Stp;

4 il numero e la data di iscrizione nella sezione speciale dell'albo tenuto presso l'ordine di appartenenza dei soci professionisti;

5 il numero del codice ditta con cui la Stp è iscritta all'**Inail**.

L'abilitazione è rilasciata al legale rappresentante indicato nella visura camerale come amministratore della Stp o comunque al socio amministratore che ha presentato la domanda. Quest'ultimo provvederà poi ad abilitare i soci professionisti in possesso dei requisiti per l'esecuzione degli incarichi, gli eventuali ausiliari e se stesso in qualità di professionista, ove ricorra tale circostanza.

Un altro modulo allegato alla circolare potrà essere compilato in caso di richiesta di "subentro" di un nuovo legale rappresentante.

La circolare tocca anche il tema della gestione deleghe e dei servizi relativi al Libro unico del lavoro (Lul). Su questo fronte le Stp che hanno operato finora avvalendosi dei soci già registrati nel gruppo consulenti del lavoro, se elaborano il Lul dei datori di lavoro in delega con numerazione unitaria, devono chiedere una nuova autorizzazione e inserire i datori in delega alla Stp, mentre se operano senza numerazione unitaria devono comunicare le deleghe alla tenuta del Lul.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Le vie della ripresa

LAVORO E FORMAZIONE

### Gli esperti

Pessi (Luiss): innovare la didattica sin dalla scuola  
Daveri (Bocconi): riqualificare i lavoratori anziani

### Il World economic forum

Il rapporto 2017 certifica il ritardo sul capitale umano: Italia 35esima al mondo

# Industria 4.0, mancano le competenze

Dalla computer science al data management, dalla programmazione all'intelligenza artificiale

**Claudio Tucci**

ROMA

Dall'utilizzo di software alla digitalizzazione dei processi; dalla conoscenza (fino ad arrivare a una rapida padronanza) della nuova strumentazione tecnologica alla capacità di adattarsi ai rinnovati processi aziendali, anche attraverso forme flessibili di organizzazione del lavoro (smart working, compreso). La rivoluzione in atto portata da Industria 4.0 sta cambiando, e rapidamente, specie nelle imprese più innovative, professioni e competenze; e non sempre la "formazione" delle risorse umane è in linea con le novità in arrivo: molto spesso gli imprenditori lamentano competenze esclusivamente "teoriche"; scarso spirito imprenditoriale; e, in genere, è abbastanza elevato il gap "digitale". In Italia, evidenzia l'Istat, rispetto all'insieme dell'Unione europea (Ue28), la percentuale delle forze lavoro con competenze digitali elevate è considerevolmente inferiore (il 23% contro il 32%); e tra i 5 maggiori paesi europei il nostro mostra il più basso livello di diffusione delle competenze digitali. Tut-

### LA FOTOGRAFIA DELL'ISTAT

Il settore Ict sta già cambiando: il peso di dirigenti e tecnici a elevata qualificazione sale dal 23 al 30,9% delle professioni nel comparto

to ciò mentre l'ultimo rapporto del World economic forum certifica il ritardo italiano nel capitale umano: siamo 35esimi al mondo su 130 paesi e diventiamo addirittura il 103esimo per i tassi di attività nella fascia d'età 25-54 anni.

In un quadro del genere formazione e apprendimento (possibilmente permanente) rappresentano una scelta obbligata per lavoratori e imprese: il messaggio è arrivato da un po' tutte le audizioni svolte in queste settimane dalla commissione Lavoro del Senato, guidata da Maurizio Sacconi, connesse all'approfondimento dei cambiamenti nel mercato del lavoro nella quarta rivoluzione industriale. Da un lato è emerso il bisogno che istituzioni e mondo produttivo si parlino di più (e meglio): «Non solo l'offerta universitaria dovrà innovarsi», spiega Roberto Pessi, professore di diritto del lavoro alla Luiss di Roma. «Ma serve anche che le scuole superiori migliorino la propria didattica, valorizzando soprattutto gli istituti tecnici e professionali». Dall'altro, ha aggiunto Francesco Daveri (università Bocconi), c'è bisogno di puntare su contenuti di apprendimento "appropriati" per la riqualificazione dei lavoratori anziani o spiazzati dal progresso tecnologico. Del resto, il 60% delle professioni, secondo gli studi più recenti (Ambrosetti, University2 Business, Osservatori Digital Innovation

2017) "verranno automatizzate" solo in parte, "per almeno il 30%"; e soprattutto se si vuole evitare una perdita di posti di lavoro bisognerà necessariamente "innovare" (si stima, per esempio, che nell'alta tecnologia, life science e ricerca scientifica ci creeranno nei prossimi anni circa 1 milione di posti). Tra le professioni più richieste, ci dice l'Inapp (ex Isfol), ci sono infatti soprattutto analisti e progettisti di software; esperti nei servizi sanitari e sociali, tecnici della gestione finanziaria; esperti nei rapporti con il mercato.

In fondo, un "primo assaggio" dell'impatto delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro arriva dalle statistiche Istat sull'andamento dell'occupazione nel settore Ict (un altro indicatore di Industria 4.0): ad esempio, è cresciuta la quota di professioni Ict dirigenziali e tecniche a elevata qualificazione (ingegneri elettronici e delle comunicazioni, analisti e amministratori di sistema, specialisti di Rete e della sicurezza informatica). Ebbene, il loro peso sul totale dell'occupazione in professioni Ict è salito dal 23% al 30,9%. E fa riflettere, infine, come più della metà degli occupati in professioni Ict risulti impiegata in settori non-Ict. Un altro indizio del peso delle nuove tecnologie (e della direzione che sta prendendo il mercato del lavoro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le vie della ripresa

LAVORO E FORMAZIONE

### Gli esperti

Pessi (Luiss): innovare la didattica sin dalla scuola  
Daveri (Bocconi): riqualificare i lavoratori anziani

### Il World economic forum

Il rapporto 2017 certifica il ritardo sul capitale umano: Italia 35esima al mondo

# Industria 4.0, mancano le competenze

Dalla computer science al data management, dalla programmazione all'intelligenza artificiale

**Claudio Tucci**

ROMA

Dall'utilizzo di software alla digitalizzazione dei processi; dalla conoscenza (fino ad arrivare a una rapida padronanza) della nuova strumentazione tecnologica alla capacità di adattarsi ai rinnovati processi aziendali, anche attraverso forme flessibili di organizzazione del lavoro (smart working, compreso). La rivoluzione in atto portata da Industria 4.0 sta cambiando, e rapidamente, specie nelle imprese più innovative, professioni e competenze; e non sempre la "formazione" delle risorse umane è in linea con le novità in arrivo: molto spesso gli imprenditori lamentano competenze esclusivamente "teoriche"; scarso spirito imprenditoriale; e, in genere, è abbastanza elevato il gap "digitale". In Italia, evidenzia l'Istat, rispetto all'insieme dell'Unione europea (Ue28), la percentuale delle forze lavoro con competenze digitali elevate è considerevolmente inferiore (il 23% contro il 32%); e tra i 5 maggiori paesi europei il nostro mostra il più basso livello di diffusione delle competenze digitali. Tut-

### LA FOTOGRAFIA DELL'ISTAT

Il settore Ict sta già cambiando: il peso di dirigenti e tecnici a elevata qualificazione sale dal 23 al 30,9% delle professioni nel comparto

to ciò mentre l'ultimo rapporto del World economic forum certifica il ritardo italiano nel capitale umano: siamo 35esimi al mondo su 130 paesi e diventiamo addirittura il 103esimo per i tassi di attività nella fascia d'età 25-54 anni.

In un quadro del genere formazione e apprendimento (possibilmente permanente) rappresentano una scelta obbligata per lavoratori e imprese: il messaggio è arrivato da un po' tutte le audizioni svolte in queste settimane dalla commissione Lavoro del Senato, guidata da Maurizio Sacconi, connesse all'approfondimento dei cambiamenti nel mercato del lavoro nella quarta rivoluzione industriale. Da un lato è emerso il bisogno che istituzioni e mondo produttivo si parlino di più (e meglio): «Non solo l'offerta universitaria dovrà innovarsi», spiega Roberto Pessi, professore di diritto del lavoro alla Luiss di Roma. «Ma serve anche che le scuole superiori migliorino la propria didattica, valorizzando soprattutto gli istituti tecnici e professionali». Dall'altro, ha aggiunto Francesco Daveri (università Bocconi), c'è bisogno di puntare su contenuti di apprendimento "appropriati" per la riqualificazione dei lavoratori anziani o spiazzati dal progresso tecnologico. Del resto, il 60% delle professioni, secondo gli studi più recenti (Ambrosetti, University2 Business, Osservatori Digital Innovation

2017) "verranno automatizzate" solo in parte, "per almeno il 30%"; e soprattutto se si vuole evitare una perdita di posti di lavoro bisognerà necessariamente "innovare" (si stima, per esempio, che nell'alta tecnologia, life science e ricerca scientifica ci creeranno nei prossimi anni circa 1 milione di posti). Tra le professioni più richieste, ci dice l'Inapp (ex Isfol), ci sono infatti soprattutto analisti e progettisti di software; esperti nei servizi sanitari e sociali, tecnici della gestione finanziaria; esperti nei rapporti con il mercato.

In fondo, un "primo assaggio" dell'impatto delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro arriva dalle statistiche Istat sull'andamento dell'occupazione nel settore Ict (un altro indicatore di Industria 4.0): ad esempio, è cresciuta la quota di professioni Ict dirigenziali e tecniche a elevata qualificazione (ingegneri elettronici e delle comunicazioni, analisti e amministratori di sistema, specialisti di Rete e della sicurezza informatica). Ebbene, il loro peso sul totale dell'occupazione in professioni Ict è salito dal 23% al 30,9%. E fa riflettere, infine, come più della metà degli occupati in professioni Ict risulti impiegata in settori non-Ict. Un altro indizio del peso delle nuove tecnologie (e della direzione che sta prendendo il mercato del lavoro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Tlc

# L'elettronica analogica tira ancora

Katy Mandurino

«Trovasi un paio di ingegneri specializzati nell'elettronica analogica e nelle telecomunicazioni li assumerei immediatamente, invece sembra che nessuno voglia occuparsi di misurazioni». Pierluigi Egidi, titolare di Seneca, azienda padovana che si occupa di automazione industriale, 58 dipendenti e 11 milioni di ricavi, è scoraggiato: «La nostra è un'azienda completa, produciamo strumenti elettronici grazie alla sinergia di tre business unit, in una offerta integrale di soluzioni di automazione. Gli ingegneri elettronici non mancano, ma sono tutti specializzati nel digitale o nell'informatica. L'analogico non attrae e le università non sfornano queste figure. Ma il mercato c'è e l'automazione industriale prevista da Fabbrica 4.0 diventerà uno sbocco obbligato per le Pmi».

La situazione è la stessa oramai da anni, dicono in Confapi Padova, l'associazione a cui Egidi è iscritto: «L'università deve preparare i giovani alle sfide di domani mantenendo il respiro internazionale, ma senza perdere il radicamento in una realtà che ha esigenze specifiche». L'allarme di Egidi fotografa una realtà comune a molte aziende venete. Solo nel Padovano in 28 casi su 100 le aziende denunciano difficoltà nel reperire i profili desiderati, non solo per lo scollamento scuola-lavoro. Lo confermano anche alla Meccanica Marcato, altra azienda padovana (minuterie) che dopo 15 colloqui ad altrettanti diplomati meccanici, non ha trovato nessuno. Racconta il titolare Piercarlo Marcato: «Uno dei ragazzi mi ha detto "alla sera esco spesso, non so se tutte le mattine potrei presentarmi in azienda alle 8"».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gioielli

# Imprese a caccia di orafi da banco

Filomena Greco

Un piano di assunzioni da 300 persone nello stabilimento orafico di Bulgari a Valenza, in Piemonte. È una sfida per trovare orafi da banco e incassatori. «Da inizio anno - racconta Nicolò Rapone, direttore operations di Bulgari Gioielli - siamo passati da 380 a 541 persone, arriveremo a 700 unità entro il 2019. Stiamo andando avanti con il piano assunzioni, siamo a metà dell'opera ma davvero devi andarteli a cercare, nessuno ti dà una mano». Complice la crisi pesante che in passato ha colpito buona parte dei distretti orafi italiani, in molti si sono allontanati dai mestieri del settore orafico e il mondo della formazione si è impoverito. «Ora i distretti tornano a crescere - aggiunge Rapone - dunque è necessario ricostruire e investire su percorsi professionali e tecnici fondamentali per le aziende. L'Italia è il quarto trasformatore al mondo e il primo per qualità delle produzioni, le aziende devono attivarsi e fare di più per la formazione, collaborando e consorziandosi». Bulgari ha avviato un percorso di collaborazione con la Scuola orafa campana Tari. Inoltre, per ovviare alle carenze sul campo ha messo a punto un percorso in collaborazione con Adecco: «Incontriamo i ragazzi nelle scuole, dalla Campania al Piemonte, raccogliamo i curricula e facciamo uno screening, proponiamo dei test pratici sul prodotto e dopo scegliamo a chi offrire un percorso formativo con Adecco, di tre-quattro mesi. Alla fine di questa fase torniamo a testare le competenze, di solito il 60-70% di questi ragazzi viene assunto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Informatica

# Le software house puntano sulle scuole

Andrea Biondi

Gli inserimenti da inizio 2017 (tirocinanti compresi) a oggi sono stati 190. A quota 193 i nuovi addetti per il 2016. Insomma, ingressi al ritmo di uno ogni due giorni (sabato e domeniche compresi). Eppure per la Zucchetti di Lodi, prima software house italiana per fatturato (410 milioni), con 3.550 addetti, il recruitment è avvertito come un tema critico. «Per completare i processi di assunzione si arriva anche a 6-9 mesi dalla pubblicazione degli annunci» conferma Cristina Zucchetti, figlia del fondatore, presidente della holding del gruppo e responsabile delle risorse umane. «Nella nostra attività - aggiunge - c'è un tasso di specializzazione sempre più spinto. E questo crea anche molta competizione fra imprese». Insomma, chi ha competenze in questo settore va a ruba.

L'azienda ha ora una sessantina di posizioni aperte. Si cercano sviluppatori programmatori, software architect, controllori della qualità del software, it security specialist. La ricerca è rivolta anche al post vendita. «Qui - conferma Cristina Zucchetti - oltre alle competenze servono particolari requisiti personali». Grandi difficoltà però sono riscontrate «nella ricerca di figure junior». Lì il gap è di competenze e formazione. Da qui l'attenzione e a progetti ad hoc fatti con le scuole locali, come l'Istituto Volta, pensati anche per "convincere" della bontà di certi percorsi di studio. «Quello della formazione è un tema che sentiamo molto. Non a caso abbiamo l'Accademia Zucchetti, anche per i nostri dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Agroalimentare

# Il vino «cerca» export manager. Servono anche certificatori

Emanuele Scarci

Le grandi aziende del vino cercano disperatamente export manager, manutentori di impianti industriali e tecnici di certificazione qualità; quelle medio-piccole trovano grande difficoltà a reperire agenti e direttori commerciali nonché addetti alla comunicazione digitale: nel settore del vino è caccia al tecnico superspecializzato che ti fa ripartire in una manciata di minuti le linee di produzione, ma anche ad esperti commerciali dei mercati esteri e "smanettoni" che sappiano gestire i social media.

«Le aziende - intervengono Fabio Picciola, responsabile relazioni industriali di gruppo Giv (566 milioni di ricavi e 206 milioni di bottiglie) - fanno fatica a trovare manutentori di impianti alimentari: una riparazione tempestiva evita fermate di ore e danni per decine di migliaia di euro». Picciola poi segnala che le aziende cercano, con difficoltà, anche tecnici per la certificazione di qualità ed export manager.

Diversi i bisogni di personale delle Pmi del vino. «Dopo la strutturazione enologica e la crescita produttiva di Puglia e Campania - sottolinea Donatella Cinelli Colombini, titolare delle cantine toscane Casato prime donne e Fattorie del colle - le aziende cercano soprattutto addetti commerciali: hanno capito che non basta partecipare alle fiere per trovare clienti. È molto più difficile». Poi Cinelli Colombini cita anche la difficoltà a reperire esperti della comunicazione digitale. «Le cantine - conclude - non trascurano questo importante canale di relazione con il consumatore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Gli occupati nelle professioni Ict

Anni 2011/2016, valori in migliaia e incidenza % sull'occupazione totale



Fonte: Istat, rilevazione sulle forze lavoro

**Il colloquio** L'architetto genovese rievoca formazione, passioni e progetti

# Renzo Piano

## «Giocavo con la sabbia dei cantieri e oggi all'improvviso compio 80 anni Il regalo più bello? La mia squadra»

di **Stefano Bucci**

**C'**è un ricordo nella storia di Renzo Piano, un ricordo molto personale che ha però segnato anche il suo futuro di architetto e che più volte riemerge con forza nel giorno del suo compleanno. Un compleanno importante: oggi l'architetto che ha trasformato il Centre Pompidou-Beaubourg di Parigi (1977) e il nuovo Whitney Museum di New York (2015) compie 80 anni. È quello di un Renzo bambino che gioca tra i mucchi di sabbia, non mucchi di sabbia qualsiasi ma quelli dei cantieri della sua famiglia, una famiglia di costruttori, in una Genova che ancora adesso gli è rimasta nel cuore («Qui sono nato»), anche se da tempo la sede operativa del suo studio, nonostante la storica filiale vista mare di Vesina, sembra essere diventata Parigi, al numero 34 di rue des Archives, in pieno Marais. «C'è una linea diretta — racconta — che non si è mai interrotta e che da quei mucchi di sabbia mi ha guidato fino ai miei cantieri di oggi. È quella del fare bene». Perché, in fondo, l'architetto non ama la teoria, ma la pratica: «Sono come il fornaio che per fare bene il pane deve alzarsi nel cuore della notte e mettersi a lavorare».

Tra un *summit* per il nuovo Forum della Columbia University di New York e un incontro per definire i tempi di apertura del nuovo Palazzo di Giustizia di Parigi (sei mesi), il più grande d'Europa, Piano si confessa. Che cosa si prova a ottanta anni? «Non riesco ancora a capire come possa essere successo, quello di cui sono invece

sicuro è che non mi è mai piaciuto pensare a quello che avevo già fatto ma guardare al futuro, ai miei prossimi progetti».

Certo non pochi, almeno scorrendo l'elenco dei cantieri in corso: l'Academy Museum of Motion Picture di Los Angeles, in pratica il museo degli Oscar; il Centro di chirurgia pediatrica a Entebbe in Uganda (in collaborazione con Emergency); il museo archeologico di Beirut; il Lenfest Center for Arts, il Jerome J. Greene Science Center e il Forum, tutti per la Columbia University a Harlem, New York; l'École normale supérieure Paris-Saclay; la trasformazione di un'ex centrale elettrica oggi in disarmo, subito alle spalle del Cremlino, due ettari di degrado urbanistico destinati a diventare il nuovo polo artistico-culturale di Mosca. Si aggiunge l'impegno continuo, che ha preso corpo dopo la nomina a senatore a vita, legato al gruppo di lavoro G124 che prende il nome dal numero dell'ufficio di Piano a Palazzo Giustiniani, trasformato in un laboratorio per progettare la riqualificazione delle periferie delle città italiane.

Il passato, quello glorioso contrassegnato dal Pritzker Prize (l'Oscar dell'architettura) nel 1998, Piano sembra volerselo costantemente lasciare alle spalle o piuttosto «farlo diventare parte fondamentale della sua storia di oggi». Bando, dunque, ai rimpianti. Non a caso, tra



una riunione e l'altra, Piano cita la parabola della moglie di Loth che si volta indietro e diventa una statua di sale: «Non credo di correre questo rischio, nemmeno il giorno del mio compleanno». Ad aiutarlo anche la sua passione «non per la teoria, ma piuttosto per la pratica quotidiana: so benissimo che il lavoro giornaliero nello studio con i miei ragazzi è la mia forza». E conclude: «Guardare avanti mi tiene in vita».

Oggi Piano festeggerà con loro (oltre che in famiglia): una riunione per dire «che loro sono uno dei regali più belli, perché mi hanno permesso di fare cose splendide». A questo proposito, una piccola curiosità: «Nessuno mi dice mai quanti siano davvero, forse 170 a Parigi, forse un centinaio a Genova, più un altro piccolo gruppo disperso negli altri miei cantieri sparsi per il mondo». Tra le tante cose splendide del suo lavoro Piano cita poi «i piccoli problemi tecnici sui cantieri, ad esempio, una falda d'acqua che si rivela più alta del previsto: sono quei problemi che fanno bella la mia professione». D'altra parte nel suo *Giornale di bordo* (Passigli, 2005) aveva già scritto: «Ho cominciato dal fare: dal cantiere, dalla ricerca sui materiali, dalla conoscenza dei modi concreti di costruire. Il mio percorso è partito dall'immediatezza della tecnica, per arrivare alla complessità dell'architettura come spazio, espressione, forma».

Solo di passaggio si finisce così a parlare del celebratissimo Centre Pompidou (firmato con l'amico Rogers) che a sua volta ha appena compiuto quarant'anni, edificio che ha cambiato in un colpo solo l'idea di piazza e l'idea di museo fondendole in un'unica identità: «Mi piace però pensare stia lì a guardarmi, che sia qui a sorvegliare il mio lavoro quotidiano, sarà per questo

che è l'edificio che amo di più». O almeno quanto la Fondazione Renzo Piano nata nel 2004 «per trasferire l'esperienza di Piano alla prossima generazione di progettisti e promuovere il suo pensiero in architettura, attraverso la didattica, le mostre, l'editoria». In pratica, un laboratorio che mette «a bottega» (con tanto di borse di studio) i giovani architetti.

L'impegno di Renzo Piano sembra guardare appunto ai giovani, invitandoli a dimostrare che «la tradizione del nostro Paese è da sempre fatta da grandi architetti e grandi progetti». E insegnando loro «l'importanza della consapevolezza, soprattutto per quello che riguarda i grandi temi come la fragilità della Terra e delle nostre periferie». Dove «la bella architettura può servire a risolvere i conflitti perché un buon progetto è sempre un gesto di pace, di coesione» (i due nuovi progetti parigini, quello del nuovo Tribunale e di Saclay, toccano appunto due *banlieue*, la Nord e la Sud, della stessa metropoli). Nel segno di un costante impegno civile: «Fa parte del mio Dna, della mia formazione. Da qui sono nati gli spazi pensati per incontrarsi e crescere, un concetto che arriva dagli anni dei miei studi universitari, ma anche dal patrimonio genetico della mia famiglia». Quello, ancora una volta, dei mucchi di sabbia dove Renzo giocava da bambino.

Lo studio è dunque un «centro del mondo» che non ruba spazio al privato («sono appena andato a visitare il Louvre con mia moglie e il mio figlio più piccolo») dove non ci sono «incontri di lavoro con committenti o con i collaboratori ma seminari aperti dove si affrontano i problemi» (e dove «il più delle volte pranzo»). Quei problemi che sono uno dei lati più intriganti del mestiere di architetto, soprattutto «se si trova il modo di risolverli». Come la capacità di vivere e di capire la realtà che ci circonda: «Il progetto di Entebbe, ad esempio, mi ha fatto toccare con mano la forza umana e il potenziale dell'Africa». E, tanto per ribadire le sue radici di costruttore, sempre sulle stesse rive del Lago Vittoria ha scoperto che «l'argilla che si trova lì è fantastica, simile a quella delle nostre vecchie case, un'argilla capace di isolamento termico perfetto». La buona architettura in una realtà difficile (come Entebbe, Beirut o le periferie) è davvero «una goccia d'ossigeno, una goccia importante ancora più utile se l'ossigeno è scarso».

Per tornare al quotidiano, Renzo Piano avrà pure un segreto per essere Renzo Piano: «Saper prendere le distanze».

Come? «Dopo aver passato la giornata in studio sui miei progetti, cerco di ritagliarmi un momento per me. Esco, non per fare la spesa perché non mi piace, ma per una passeggiata sulla Senna, perché l'acqua mi piace anche se preferisco quella salata alla dolce, e ritrovarmi con me stesso. Così riesco a prendere le distanze e a capire che c'è un mondo fuori. Se non lo facessi mi sentirei davvero vuoto, sarei un vuoto a perdere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

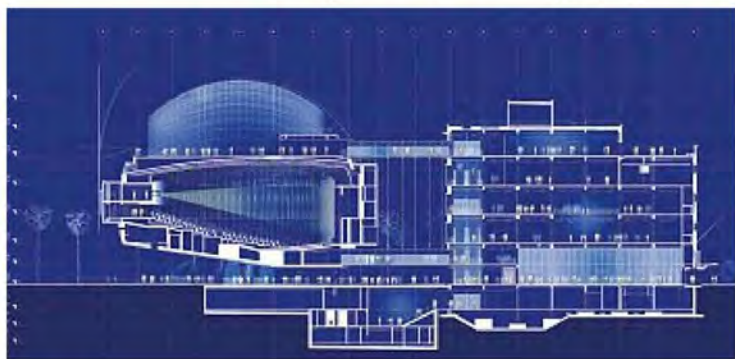


«In Uganda ho scoperto la vitalità e il potenziale dell'Africa»



«Ogni giorno ho bisogno di tempo per me: vado lungo la Senna»





**Visioni**

A destra: una veduta del Palais de Justice di Parigi (2010-2017) progettato da Renzo Piano (nella foto) che diventerà operativo tra circa sei mesi



«La mia forza non è la teoria ma la pratica quotidiana. Gli intoppi dei cantieri, come una falda d'acqua, sono meraviglie»

**Atenei.** Ripartito il Fondo di finanziamento ordinario: dei 21 casi che hanno visto aumentare le risorse statali 11 sono nel Mezzogiorno - No tax area per 160mila studenti

# Università, i fondi 2017 «premano» il Sud

Gianni Trovati

ROMA

Le regole più flessibili sui finanziamenti legati ai risultati di didattica e ricerca aiutano le università del Sud, che incontrano le soddisfazioni maggiori nelle tabelle sulla «quota premiale» del 2017, e i 55 milioni della no tax area universitaria introdotta dall'ultima legge di bilancio per esentare dalle tasse chi ha un Isee fino a 13mila euro (e mitigare le richieste a chi si colloca nella fascia 13-30mila euro) finanziano sconti ed esenzioni di 161mila studenti.

I dati arrivano dalle tabelle del decreto sui fondi statali alle università, diffuso ieri dal Miur. In ballo, nel provvedimento arrivato al traguardo in tempi un po' più rapidi rispetto all'anno scorso (quando le tabelle definitive

furono licenziate il 29 di dicembre), ci sono 6,98 miliardi di euro fra interventi ordinari e speciali, cioè 63 milioni in più rispetto al 2016. Nei grandi numeri, il quadro complessivo si conferma piuttosto statico. La «spesa storica», cioè la replica dei finanziamenti anno per anno, continua a pesare per 3,2 miliardi, il ruolo dei costi standard per studente (ristrutturati dal decreto Sud dopo la bocciatura della Consulta) non si sposta dagli 1,28 miliardi e i «pre-

## CHI SALE E CHI SCENDE

La crescita più rilevante in percentuale a Campobasso e a Bari mentre il taglio maggiore lo subiscono Verona e lo Iuav di Venezia

mi» ai risultati di didattica e ricerca distribuiscono 1,54 miliardi, cioè qualcosa meno degli 1,6 miliardi dell'anno scorso. I pilastri del fondo, rappresentati dalle quote di base, i premi e la programmazione, valgono quest'anno 6,34 miliardi (cioè 64 milioni in meno dell'anno scorso), e i 55 milioni per la «no tax area» (consolidabili in 105 dal prossimo anno) e le altre voci extra completano il quadro. Nel complesso, insomma, gli smottamenti sono minimi e non cambiano il sottofinanziamento dell'università appena denunciato dall'Ocse (si veda Il Sole 24 Ore di ieri). Il compito, però, spetta alle decisioni nelle leggi di bilancio, non ai decreti attuativi che distribuiscono i fondi.

A modificarsi, però, è l'architettura interna ai criteri impiega-

ti per assegnare le risorse; in particolare il capitolo dedicato alla quota premiale, cioè alla parte di fondi statali guidata dai risultati registrati dai singoli atenei nelle proprie attività. Inedito è il capitolo dedicato alla cosiddetta «autonomia responsabile», con cui 303 milioni di euro vengono distribuiti in base a due indicatori scelti dallo stesso ateneo nel ventaglio dei parametri impiegati per misurare la qualità di ricerca e didattica e l'impegno dell'università nelle iniziative di internazionalizzazione.

All'atto pratico, 21 università statali ricevono un assegno statale più pesante di quello dell'anno scorso, e 11 di queste sono meridionali, mentre 40 devono rinunciare a qualcosa: le loro perdite, però, sono attenuate dalla solita

clausola di salvaguardia, che impedisce ai cambi di regole intervenuti di limare l'entrata di ogni ateneo di oltre il 2,5% (la flessione massima è stata dell'1,87%). L'occhio un po' più attento alle università del Sud viene confermato quando si guarda alla sola quota premiale: 28 atenei vedono aumentare la propria fetta sul totale, e 18 di questi sono al Sud. Da questo punto di vista, le notizie migliori (sempre in termini di percentuale sui «premi» totali) arrivano a Campobasso e alle due università di Bari, la statale e il Politecnico, mentre lo Iuav di Venezia e l'università di Verona subiscono gli alleggerimenti più consistenti. Tra i big, le dinamiche più vivaci si incontrano alla Federico II di Napoli e alla statale di Milano, mentre la Sapienza pareggia la quota di premi ottenuta l'anno scorso e Bologna va in retromarcia.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I FONDI STATALI

**6,98 miliardi**

**Interventi ordinari e speciali**  
A tanto ammontano i fondi di finanziamento per gli interventi ordinari e speciali, 63 milioni in più rispetto al 2016

**3,2 miliardi**

**Spesa storica**  
È la replica dei finanziamenti anno per anno

**1,28 miliardi**

**Costi standard per studente**  
A tanto ammontano i fondi per i costi standard per studente. La cifra non si discosta da quella degli anni precedenti



# Avio, il decimo lancio da record mondiale è tutto made in Italy

## Ranzo: con i vettori Ariane e Vega sfidiamo Musk

Nel trasporto spaziale l'Italia ha conquistato una ragguardevole posizione internazionale sia nelle tecnologie che nei costi economici creando uno dei settori più remunerativi della *Space Economy* nazionale. Il successo è soprattutto legato al vettore Vega in grado di portare in orbita satelliti pesanti fino a duemila chilogrammi. Frutto di un programma dell'agenzia spaziale europea Esa, oggi è realizzato per il 65% a Colleferro da Avio S.p.A. che ieri ha approvato i risultati del primo semestre con ricavi in aumento del 24,4% rispetto al primo semestre del 2016.

«Prosegue — nota l'amministratore delegato Giulio Ranzo — il trend in crescita a doppia cifra e i ricavi semestrali di 148,6 milioni di euro sono sostenuti da Vega e dai suoi sviluppi». Il vettore ha segnato un record mondiale nell'agosto scorso completando con successo il decimo lancio in cinque anni portando in orbita due satelliti, Optsat della Difesa italiana e l'israeliano Venus. Nella storia del trasporto spaziale mai nessun vettore era riuscito in un'impresa simile. Vega nasceva grazie al continuo sostegno dell'agenzia spaziale italiana Asi e i risultati

erano ottenuti introducendo nuove tecnologie frutto degli investimenti in ricerca (30%) soprattutto nei materiali: la sua struttura è la più grande realizzata in fibra di carbonio per un razzo. Ma non solo. I francesi impegnati a mantenere un monopolio europeo vedevano l'impegno italiano come una sgradita invasione di campo ritardando la fornitura



Giulio Ranzo è ceo e direttore generale di Avio spa dall'ottobre del 2015

del sistema guida «parigino».

Avio investiva quindi anche nella sofisticata tecnologia elettronica di guida e controllo realizzando un sistema che poi garantiva il successo di tutti i lanci successivi. Così si è costruita una invidiabile competitività italiana internazionale legata all'affidabilità. Per affrontare meglio il futuro Avio si collocava in borsa nel giugno scorso e all'operazione partecipava Leonardo con il 28 per cento. Pure un gruppo di 40 manager della società ac-

quisivano una quota del 4 per cento. «Oggi oltre la metà del nostro fatturato è frutto di Vega — precisa Ranzo — in un mercato che ha triplicato la domanda di trasporto di piccoli e medi satelliti». Siamo infatti ad un vero boom del settore soprattutto per l'osservazione della Terra parlando sempre più di costellazioni.

«A tale scopo — aggiunge — abbiamo anche realizzato un dispositivo per portare in orbita più satelliti contemporaneamente con pesi e dimensioni diverse. Siamo convinti che a vincere sia la complementarità offerta dall'Europa con il grande vettore Ariane di cui siamo parte e il fratello minore Vega e per i quali si stanno costruendo i successori più potenti Ariane-6 e Vega-C ponendoci così in concorrenza anche con Space-X di Elon Musk». Avio con un portafoglio ordini di 716,2 milioni (+11,3%) ha già venduto con Arianespace 10 lanci Vega, quattro dei quali nel 2018. Il costo di ciascuno è intorno ai 40/45 milioni; un livello destinato a scendere con l'intensificarsi delle attività gestite in Guyana direttamente da Avio.

**Giovanni Caprara**

© RIPRODUZIONE RISERVATA





### **Il programma con l'Agenzia spaziale europea**

Il vettore Vega, in grado di portare in orbita satelliti pesanti fino a duemila chilogrammi, è frutto di un programma dell'agenzia spaziale europea Esa. Oggi è realizzato per il 65% a Colleferro (Roma) da Avio