

Un LAVORO MENO CARO: questa sarebbe la svolta epocale

Se non accompagnata da misure per la crescita, la riforma Fornero non sarà capace di riattivare la spirale virtuosa dello sviluppo e dell'occupazione che, invece, potrebbe ripartire se si tornasse ad investire per un manifatturiero di alto livello, nella scuola, nella ricerca e nell'innovazione



Mauro Maccauro
Presidente
Confindustria Salerno

Contrariamente a quanto dichiarato dal Ministro Fornero, non è vero che ora gli imprenditori non «hanno più alibi per investire e assumere». Non è vero perché al momento sono aumentate solo le incertezze, la crisi morde ancora e i costi ormai sono insostenibili

L'ultima parola sul ddl di riforma del mercato del lavoro spetta alle Camere ma, ad oggi, il testo - così come è stato concepito dal Ministro Fornero e dal Presidente del Consiglio Monti - si apre inevitabilmente a più di un giudizio contrario, specie in termini di mancato equilibrio tra flessibilità in entrata e quella in uscita, tanto da auspicare modifiche sostanziali in Parlamento. Non è questa la riforma che può essere davvero utile a ridare slancio al Paese, a rendere più competitive le imprese, a traghettarci fuori - e in maniera definitiva - dalle secche della crisi, ma era ed è importante che si facesse. Su questo aspetto non c'è parere avverso che tenga. Il Paese ha bisogno di svecchiare le regole del mercato del lavoro e a poco, o addirittura a nulla, servono le discussioni fatte in punta di diritto o sui principi astratti. Nessuno sa prevedere esattamente cosa potrà accadere dopo questa lunga fase di crisi, nè tanto meno dire con certezza come ci coglierà la ripresa. Quello che, però, non possiamo fare è guardare ai modelli del passato, arroccarci sui nostri luoghi comuni, sulle nostre abitudini. Dobbiamo invece, cercare nuovi equilibri che facciano fare a tutti un passo avanti in direzione di una buona riforma, che non si presti a facili contenziosi, che semplifichi, sblocchi, liberi il troppo ingessato universo lavoro nel nostro Paese. Certo, da sola la riforma non basta. Da sola - se non accompagnata da misure per la crescita - così com'è, non sarà capace di riattivare la spirale virtuosa dello sviluppo e dell'occupazione che, invece, potrebbe ripartire se si tornasse ad investire per un manifatturiero di alto livello, nella scuola, nella formazione dei giovani, nella ricerca e nell'innovazione, ma soprattutto se si tenesse nel dovuto conto il gap numero uno del nostro mercato del lavoro: il costo. Dovremmo fare in modo che il lavoro costi meno, alleggerendo il carico fiscale sui redditi da lavoro e da impresa, impiegando - nell'ambito della riforma fiscale, anch'essa all'ordine del giorno - le risorse della spending review e quelle della azione di contrasto dell'evasione e dell'elusione fiscale proprio nella riduzione delle tasse. Su questa leva si dovrebbe agire, subito, perché contrariamente a quanto dichiarato dal Ministro Fornero, non è vero che ora gli imprenditori non «hanno più alibi per investire e assumere». Non è vero perché al momento sono aumentate solo le incertezze, la crisi morde ancora e i costi ormai sono insostenibili. In Europa non c'è alcun altro Paese dove il contratto a termine costi più di quello subordinato. Siamo l'eccezione, ma in negativo, e la riforma potrebbe addirittura aggravare le cose facendo costare di più i contratti stagionali e temporanei. Un lavoro meno caro: questa sarebbe la svolta epocale che chissà se e quando ci sarà. Intanto le imprese non stanno di certo a guardare e, in attesa che il Governo compia scelte coraggiose non piegandosi alle ragioni discutibili della politica, continuano a resistere e a reagire, cercando prima al loro interno soluzioni utili per non uscire del tutto dai giochi della competitività. Proprio spinti dalla convinzione che anche l'esistente vada migliorato, Confindustria Salerno ha organizzato - dal 28 al 31 maggio prossimi - una "quattro giorni" dedicata appunto al miglioramento continuo. Grazie all'impegno e al sostegno di alcuni amici imprenditori, avremo la possibilità di ascoltare i massimi esperti della filosofia nipponica Kaizen, che ci inizieranno a questa strategia di management che si fonda appunto sulla convinzione che tutti gli aspetti della vita possano essere costantemente migliorati. Dalle organizzazioni più strutturate alle più piccole, il nostro impegno sarà quello di trasferire la cultura di un management più esperto, facendo del miglioramento un asset strategico di cui - siamo certi - sarà l'intero territorio a beneficiare.

EDITORIALE

di M. Maccauro

Un lavoro meno caro:
questa sarebbe la svolta epocale 1

CONFINDUSTRIA

G. Squinzi

Le priorità di Confindustria Programma
del Presidente Designato Giorgio Squinzi 4

PRIMO PIANO LAVORO

G. Galli, F. Tavella, L. Lucci, A. Rea, L. Ioele,
A. Sacrestano, S. De Blasi, M. Leonardi, G. Baselice

Riforma del lavoro:
«Efficacia a rischio per le troppe modifiche» 8

Tavella: «Basta con il supermercato dei contratti» 10

Lavoro, Lucci: «Agenda Napoli
e Contratto Campania per ripartire» 12

Rea: «Esodati, un dramma trascurato» 14

La riforma dell'art. 18
dello Statuto dei lavoratori 16

Dalla parte dei lavoratori...
ma anche delle imprese! 20

Licenziamenti: le possibili
novità sulla celerità dei processi 21

In difesa della riforma 23

La Riforma degli ammortizzatori sociali 24

La vendita porta a porta e i dubbi (aperti)
della riforma 27

SALERNO

E. Sica, R. Checchile, G. De Simone

Costruire oggi la città di domani 28

Premio Best Practices, VI edizione:
la competizione senza frontiere 30

Lean Production System 32

Nuovi orizzonti e professioni
per i giovani imprenditori 33

Turismo, non solo promozione 34

REPORT

M. Deandreis

Check up Mezzogiorno di SRM
e Confindustria
ko occupazione, ok infrastrutture 35

GREEN ECONOMY

P. Peroni

Quinto Conto Energia 38

INTERNAZIONALIZZAZIONE

E. Szajkowicz

Mediterraneo: BusinessMed rilancia il Network
dei Business Country Desks 40

PROGETTO ADR

M. Marinaro

Gestione strategica delle controversie
e competitività aziendale 42

DIRITTO E IMPRESA

L. D'Angiolella, A. Bianchi

Riforma del Lavoro e crediti
verso la PA: lo strabismo del governo 44



Il sindaco unico 45

SICUREZZA
G. L. Amicucci, F. Fiamingo

Fotovoltaico: la valutazione del rischio di fulminazione 46

RICERCA & UNIVERSITÀ
C. Giorleo, V. Tucci

L'internazionalizzazione delle pmi e il mercato orientale 48

Nanocompositi multifunzionali per applicazioni industriali 50

TUTTO IN UN WEEK END
a cura di R.V.

Wine&Thecity 2012 52

Vitignoitalia: il salone dei vini e dei territori vitivinicoli 52

SALUTE
G. Fatati, A. Di Pietro

Cibo ed energia/2 55

Pelle e sole 56

SPORT
di M. Gallucci

Novità in palestra 57

BON TON
di N. Santini

Il galateo della pizza 58

STYLISH/ECO
a cura di R.V.

Eco news 59

MOTORI
a cura di R.V.

Renault Twizy, l'auto elettrica al 100% accessibile a tutti 61

PARLIAMO DI
di S. De Simone

Nuovi mestieri
La lezione dello Ial di Trieste 62

FINISTERRE
A. Amendola

Per un packaging del cinema 63

IL SEGNALIBRO
a cura di R.V.

L'attimo in cui siamo felici 64

HOME CINEMA
a cura di V. S.

Carnage 64

CostoZero N.4
Maggio 2012

Supplemento al numero in corso del Denaro Reg. Trib. di Napoli n. 4160 del 03/05/1991

Direttore
Mauro Maccauro

Segreteria di Redazione
Raffaella Venerando

Segreteria Organizzativa
Vito Salerno

Direttore Responsabile
Alfonso Ruffo

Direzione e Redazione
Alessandro Sacrestano
Amministratore Unico
Assindustria Salerno Service srl
Via Madonna di Fatima, 194
84129 Salerno
Tel. 089 335408
Fax 089 5223007
Partita Iva 03971170653
redazione@costozero.it
www.costozero.it

Società editrice
Edizioni del Mediterraneo
Società Cooperativa
Giornalistica a.r.l.
Piazza dei Martiri, 58
80121 Napoli

Stampa
Arti Grafiche Boccia

Foto
Archivio CostoZero
Massimo Pica -
Ag. Fotografica

Grafica e Impaginazione
Medialine Group www.mline.it

Grafico:
Gaetano Martinangelo

Le opinioni espresse negli articoli appartengono ai singoli Autori dei quali si intende rispettare la piena libertà di giudizio



Giorgio Squinzi

Le PRIORITÀ di Confindustria e la nuova SQUADRA

La sintesi delle linee programmatiche del Presidente Designato Giorgio Squinzi

Nell'ambito della riunione della Giunta di Confindustria svoltasi a Roma lo scorso 19 aprile, il Presidente Designato Giorgio Squinzi, ha illustrato le priorità e le aree di attività su cui si articoleranno le deleghe della squadra di Presidenza e delle commissioni tematiche. «Nelle ultime settimane ho avuto modo di rafforzare la mia convinzione che il dialogo e il rispetto degli altri sono valori molto importanti da tenere sempre come guida e ciò grazie soprattutto al confronto leale che ho avuto con tutti voi, da cui ho raccolto indicazioni, valutazioni e posizioni che sono state fondamentali per definire il programma che sto per illustrarvi», ha evidenziato Giorgio Squinzi in apertura dei lavori. «Un programma che per forza di cose si traduce in un documento sintetico, che sarà elaborato presto in documenti più ampi per dare a tutti i temi lo spazio che meritano, anche a seguito delle numerosissime proposte che mi sono state trasmesse dalla base». «Ho chiara e precisa la gravità e la difficoltà del compito cui sarò chiamato e ne sento tutta la responsabilità», ha proseguito Squinzi. «Raccolgo il testimone da Emma Marcegaglia, una donna coraggiosa e appassionata, che in questi ultimi quattro anni ha affrontato sfide e difficoltà con competenza, carattere e capacità di visione ma anche con la giusta dose di pragmatismo e flessibilità che il rapido scorrere degli eventi ha reso indispensabili». Partendo dalla considerazione che la crisi ha evidenziato l'importanza di uscire da una finanza fine a se stessa e tornare alla piena centralità dell'industria e del manifatturiero, il Presidente Designato ha ribadito la centralità delle piccole, medie e grandi imprese e degli imprenditori, chiamati a produrre la crescita economica. «Per fare ciò abbiamo però biso-

gno di essere posti nelle migliori condizioni per poterlo fare - ha ribadito Squinzi - consci che senza regole corrette e rispettate e senza le conseguenti appropriate istituzioni non c'è crescita dato che il mercato non può, da solo, rispondere a tutte le esigenze di un moderno sistema economico e sociale».

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel suo programma, il Presidente Designato ha presentato i punti prioritari. La riforma più importante indicata da Squinzi per restituire competitività alle imprese italiane, è quella della Pubblica Amministrazione, dato che le inefficienze della burocrazia ostacolano la crescita economica, drenano le risorse pubbliche e private e frenano gli investimenti. La semplificazione dovrà interessare tutti i livelli istituzionali e amministrativi e su questo tema, Confindustria si attiverà anche con la responsabilità di proposte concrete.

POLITICA INDUSTRIALE

In tema di sviluppo economico, invece, c'è bisogno di una robusta sferzata e oggi più che mai è di vitale importanza varare interventi di carattere strutturale per rimettere l'economia del Paese su traiettorie virtuose di crescita qualificata a medio-lungo termine. Su questo fronte, Confindustria sarà fortemente impegnata su tutte le tematiche delle politiche di sviluppo. E se Confindustria è, per definizione, depositaria dell'idea stessa di politica industriale, cioè delle iniziative e delle visioni strategiche per lo sviluppo del Paese, è necessario ricominciare a fare politica industriale. Per questa ragione, già dalla prossima Assemblea di maggio, sarà presentato un Manifesto Programmatico di azioni concrete da realizzare sia direttamente sia come scelte della politica.

LIBERALIZZAZIONI

Sul fronte delle liberalizzazioni, il Presidente Designato di Confindustria ritiene siano una delle opportunità per superare la crisi economica, alleggerendo le pesanti criticità strutturali della nostra economia per aumentare la produttività del Paese. L'impegno sarà volto quindi a incrementare la quota di economia orientata alla massimizzazione del valore e dei profitti, quindi a liberalizzare e privatizzare, mantenendo una regolamentazione di garanzia sulle prestazioni.

CREDITO

La carenza e i costi del credito sono il principale freno per le imprese italiane e stanno letteralmente stritolando il tessuto produttivo; il ruolo delle banche nell'economia italiana è insostituibile, ma il rafforzamento patrimoniale delle imprese è un obiettivo ineludibile. Per questo Confindustria dedicherà attenzione e sforzi al tema della capitalizzazione e della crescita dimensionale delle imprese. A tale proposito si impegnerà inoltre per accorciare in modo sostanziale i tempi di pagamento della PA, fatto questo che darebbe giovamento, direttamente o indirettamente, a tutte le imprese. A tale proposito ricordiamo che durante la crisi, lo Stato italiano ha allungato i tempi medi dei pagamenti da 128 giorni a 180, mentre quello tedesco li ha ridotti da 40 a 35 giorni e quello francese da 70 a 64.

INFRASTRUTTURE

Sul fronte infrastrutture, occorre anche recuperare lo svantaggio accumulato in questi anni sulle tecnologie dell'informazione, driver importante per riguadagnare produttività in tutti i settori e motore di crescita e mezzo reale di modernizzazione della PA e del welfare. Passare alla fase di realizzazione dell'agenda digitale e aiutare le imprese ad accedere agli investimenti in ICT sarà quindi parte sostanziale del manifesto di politica industriale.

RETI DI IMPRESA

La crisi impone la ricerca di nuove iniziative per stare sul mercato e le reti d'impresa si configurano come un asset fondamentale per l'economia italiana, perché permettono alle imprese stesse di ogni dimensione e settore di aggregarsi pur rimanendo autonome e di sviluppare la propria capacità competitiva collaborando sui temi dell'innovazione e dell'internazionalizzazione.

EUROPA

Altro tema di grande evidenza nel programma è l'Europa, dato che le competenze dell'UE sono estese e coprono

tutti i settori dell'economia. È a Bruxelles che si definiscono le regole e i percorsi da intraprendere (il 70% delle leggi e delle norme italiane è di derivazione comunitaria), fornendo limiti e opportunità alla vita delle imprese. In futuro occorrerà quindi ampliare l'attività della Delegazione di Confindustria Bruxelles nelle direttrici principali: lobby, promozione del ruolo di Confindustria nel contesto europeo, servizi, programmi formativi. A ciò si deve aggiungere l'investimento di adeguate risorse per cogliere le opportunità di finanziamento diretto dell'UE.

RELAZIONI INDUSTRIALI E LAVORO

Sul fronte delle relazioni industriali e del lavoro, sono anni che in Italia ci confrontiamo sul problema delle regole contrattuali, illudendoci che bastino buone regole, certamente necessarie, per risolvere problemi sindacali riconducibili più a deficit culturali e comportamentali. Un buon sistema di relazioni industriali che garantisca massima flessibilità nelle regole così come massima coerenza e responsabilità nei comportamenti va costruito giorno per giorno, partendo da scelte strategiche forti che vadano nella direzione indicata, con pragmatismo e buon senso. L'obiettivo è quello di costruire un modello di relazioni industriali fortemente innovativo che riaffermi il valore e la funzione sociale dell'impresa e dell'imprenditore, di tutte le imprese e di tutti i settori. Le relazioni industriali sono senza dubbio lo strumento per risolvere i problemi e le crisi che via via si presentano, ma sono anche la modalità con cui prevenirli anticipandone la soluzione.

POLITICHE REGIONALI

Gran parte delle decisioni e degli adempimenti che impattano sull'attività si completano e si concretizzano al livello territoriale, con l'intervento di Regioni, Province, Enti vari, spesso in sovrapposizione tra di loro. Ecco quindi perché un'altra priorità di intervento è quella delle politiche regionali e della loro semplificazione. A queste articolazioni di governo Confindustria dovrà guardare con maggiore attenzione sollecitando, con un'azione strutturata e diffusa, nuove e più avanzate risposte sui due versanti delle politiche per lo sviluppo delle economie territoriali e della semplificazione amministrativa e decisionale. A questo "fronte" di azione è necessario dedicare priorità programmatica anche attraverso un'apposita delega perché Confindustria si deve proporre quale interlocutore continuativo al sistema delle Regioni con tutta la propria capacità di proposta, diventando "riferimento" all'interno della catena decisionale Europa-Stato-Regioni. >



< LEGALITÀ

La legalità e i rapporti con le istituzioni preposte al controllo del territorio è un altro fronte molto importante perché costituisce una condizione indispensabile per la crescita economica di cui il Paese ha un grandissimo bisogno. Negli ultimi sei anni, grazie all'azione propulsiva di Confindustria Sicilia, la Confindustria di tutto il Mezzogiorno è entrata a gamba tesa sui temi della legalità e dell'antimafia. Temi irrinunciabili in un Paese nel quale la criminalità organizzata ha un giro d'affari di 130 miliardi di euro e rappresenta uno dei più potenti freni allo sviluppo dell'economia sana e alla concorrenza su corrette basi di mercato. Nel Mezzogiorno, Confindustria ha iniziato a espellere gli iscritti collusi e, soprattutto, a stare concretamente a fianco delle vittime. Ma sarebbe sbagliato e dannoso continuare a pensare che legalità e antimafia siano temi solo del Mezzogiorno dato che purtroppo, ormai, hanno una portata nazionale ed europea. La nuova Presidenza si impegna a usare ogni strumento a sua disposizione per far crescere questa rivoluzione, farla diventare nazionale e dotarla degli strumenti necessari a funzionare.

FISCO

Un fisco equo e semplice, fatto di poche e chiare leggi, meglio applicate e stabili nel tempo, è un elemento essenziale per la politica di rilancio della crescita. Oggi il fisco italiano non solo non sostiene l'impresa, ma la sottopone a una tassazione squilibrata almeno quanto quella che colpisce i lavoratori. Oltre a essere oneroso, l'attuale sistema fiscale è complesso e incerto. Tre gli obiettivi irrinunciabili su questo fronte per una reale riforma fiscale: ridurre in misura significativa la pressione fiscale su lavoro e imprese, che in Italia è superiore al 50%; rendere più semplice, certo ed efficiente il sistema tributario, migliorando il rapporto tra amministrazione fiscale e contribuenti; proseguire e rafforzare l'azione di contrasto dell'evasione fiscale, introducendo anche meccanismi di recupero attivo del sommerso.

RICERCA E INNOVAZIONE

Ricerca e innovazione saranno temi su cui nei prossimi anni Confindustria dovrà operare per affermare il sistema confindustriale come Partner primario per le imprese per i servizi di supporto alla R&I. Per sviluppare la competitività del Paese fondamentale sarà inoltre la partnership Pubblico Privato e la valorizzazione della figura del ricercatore oltre a facilitare lo sviluppo di start per favorire la crescita di nuove imprese innovative.

INTERNAZIONALIZZAZIONE

L'internazionalizzazione è un'altra priorità per il mondo industriale italiano. Se in questi ultimi anni abbiamo favorito le missioni di carattere settoriale e di filiera, specie in Paesi dove la presenza del "Sistema Italia" è ancora insufficiente, in futuro occorrerà sviluppare ulteriormente questa direttrice, oltre a lavorare per proporre un Made in Italy sempre più tecnologico e innovativo. Occorrerà proseguire con l'azione di tutela del Made in Italy, soprattutto a livello europeo, impedendo che l'efficacia di strumenti come l'antidumping venga depotenziata, affermando l'esigenza che le regole commerciali vengano rispettate da tutti. Confindustria dovrà inoltre continuare la sua azione contro la contraffazione, ottenendo dal Governo le risorse necessarie all'attuazione di un piano organico di contrasto al fenomeno sia alle dogane, sia sul territorio. Per essere tale, lo sviluppo dovrà sempre di più essere sostenibile, sia socialmente che ambientalmente, in grado di soddisfare i bisogni delle attuali generazioni, senza compromettere il patrimonio di risorse che può garantire analoghe condizioni alle generazioni future. È una sfida che coinvolge l'intera società in cui Confindustria deve avere un ruolo decisivo.

ENERGIA

Anche definire una politica energetica che accompagni la politica industriale e ne sia parte integrante sarà un impegno prioritario per l'Italia. Su questo fronte le fragilità del nostro Paese sono molte: la dipendenza dall'estero, la scarsa diversificazione strategica delle fonti, l'inefficienza distributiva delle reti, il costo complessivo di generazione, trasporto e distribuzione dell'energia. Ma l'energia è un bene necessario, il cui costo è fondamentale per il tenore di vita delle famiglie e per la competitività delle imprese. L'Italia ha il maggior costo dell'energia elettrica d'Europa per le utenze industriali e il secondo maggior costo per le utenze familiari. Ciò significa che è necessario programmarne e pianificarne l'uso, dando vita a quegli investimenti di interesse nazionale che possono produrre notevoli elementi di efficienza e razionalità nell'uso e nella distribuzione dell'energia, rigassificatori e reti distributive in primis.

MEZZOGIORNO

Nel Mezzogiorno aree con importanti eccellenze industriali (comparabili alle parti più innovative del paese) convivono con territori in ritardo, spesso per la presenza rilevante della criminalità organizzata. Si tratta quindi di

un argomento assai delicato che non può essere liquidato con facili banalizzazioni. Lo stato attraverso il lavoro di magistratura e forze dell'ordine ha da tempo avviato una forte azione di contrasto alle mafie ma molto resta ancora da fare. Confindustria nel Mezzogiorno ha fatto molto e lo scatto d'orgoglio degli imprenditori di quest'area sta dando un esempio a tutto il paese. Per ridurre le distanze tra il Sud ed il resto del Paese, il tema del Mezzogiorno deve essere ripensato in due chiavi precise: quella delle politiche europee e del mediterraneo, all'interno di una solida cornice nazionale.

GIOVANI

La questione giovanile è oggi un grande problema nazionale e con ragione le generazioni che si affacciano al lavoro, che lo cercano o che vi sono aggrappate con modalità frammentarie e precarie, lamentano la disattenzione delle classi dirigenti di questo Paese. Compito di Confindustria è puntare a creare nuovo lavoro e spingere i giovani a crearselo. Confindustria è infatti un'Associazione di imprenditori e deve badare a difendere e far crescere le imprese che ci sono, ma come nella demografia un calo della natalità si riflette sulla struttura della popolazione, così in economia un calo del tasso di creazione d'impresa rappresenta una perdita di ricchezza non recuperabile. In Italia le condizioni per alimentare le nuove imprese ci sono: competenze, inventiva, ingegneria, finanza di avvio e sviluppo, apporti accademici e della ricerca. Confindustria dovrà occuparsi di più degli imprenditori che verranno.

EDUCATION

Il Paese non può crescere senza i giovani e l'Education deve essere al centro delle attività di Confindustria. Nell'ultimo anno abbiamo registrato per la prima volta un'inversione di tendenza nell'orientamento degli studenti alle materie tecniche e questo è un primo risultato degli sforzi di scuole e imprese per avvicinare i giovani a percorsi di studio più legati alle esigenze delle imprese. Confindustria ha fatto e può fare molto promuovendo gemellaggi tra Associazioni territoriali e scuole, sostenendo laboratori, assicurando la partecipazione degli imprenditori ai nuovi Comitati Tecnico Scientifici che serviranno proprio a far crescere la qualità degli Istituti, in particolare di quelli tecnici, il loro collegamento con le imprese e l'occupabilità dei giovani. Anche l'Università, dopo la recente riforma, è chiamata a dare un contributo fondamentale alla crescita del Paese. Valutazione, nuova

governance, autonomia e flessibilità, nuovi criteri per il reclutamento, maggior rapporto con le imprese: sono questi gli ingredienti per una vera svolta dell'Università italiana. Per far crescere l'Italia dobbiamo inoltre far diventare i nostri migliori atenei poli di eccellenza in grado di competere nel mondo.

IL RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Infine un tema su cui molto si è discusso negli ultimi mesi. Sarà un impegno del nuovo Presidente Designato avviare una Commissione che, nel più breve tempo possibile, si assuma la responsabilità di disegnare un sistema associativo che risponda alle caratteristiche di efficienza e autorevolezza in una società e in un'economia complesse e in perenne cambiamento. La sua autorevolezza e unità dipenderanno dalla capacità di far crescere la qualità della proposta e dalla disponibilità di tutti a far nascere dall'esistente un'organizzazione moderna, capace di leggere e interpretare le grandi tematiche della competizione globale e delle società aperte. Il tema della riforma organizzativa è dunque assai delicato e soluzioni facili e precostituite non ci sono; serve un progetto per Confindustria costruito nel sistema e per il sistema, un progetto con valori, obiettivi e azioni discusse e condivise cui si intende dar corso al più presto.

"SQUADRA" DI PRESIDENZA PROPOSTA DAL PRESIDENTE DESIGNATO GIORGIO SQUINZI

Questa la squadra dei Vice Presidenti proposta da Giorgio Squinzi:

- Ricerca e Innovazione - Diana BRACCO
- Sviluppo Economico - Aurelio REGINA
- Politiche regionali e semplificazione - Gaetano MACCAFERRI
- Organizzazione - Antonella MANSI
- Reti di impresa - Aldo BONOMI
- Education - Ivanhoe LO BELLO
- Relazioni Industriali - Stefano DOLCETTA
- Centro Studi - Fulvio CONTI
- Mezzogiorno - Alessandro LATERZA

Completano la squadra i Vice Presidenti di diritto: Vincenzo BOCCIA per la Piccola Industria, al quale viene affidata anche la delega per il credito e la finanza per le PMI; Jacopo MORELLI per i Giovani Imprenditori. In più, il Presidente ha palesato la volontà di istituire i seguenti Comitati Tecnici. (art. 33 dello statuto)

- Fisco - Andrea BOLLA
- Internazionalizzazione - Paolo ZEGNA
- Sicurezza - Salomone GATTEGNO
- Ambiente - Edoardo GARRONE
- Tutela del Made in e lotta alla contraffazione - Lisa FERRARINI

Squinzi ha anche dichiarato di volersi avvalere di alcuni delegati tra questi Giuseppe Recchi per gli investitori esteri e Antonello Montante per la legalità.



Giampaolo Galli
Direttore Generale
Confindustria

Riforma del lavoro: «Efficacia a rischio per le troppe MODIFICHE»

Ridurre il tax rate sulle imprese per restituire loro ossigeno e avviare, finalmente, la ripresa economica

di Raffaella Venerando

Il giudizio di Confindustria sulla riforma del lavoro è stato molto critico, anche con toni forti. Vi aspettavate di più?

Ci sarebbe voluto maggiore coraggio. Lo stesso che il Governo ha dimostrato di avere con la riforma delle pensioni. Il verbale che avevamo condiviso con tutte le altre parti, esclusa la Cgil, era il risultato di una discussione articolata e si reggeva su un equilibrio complesso tra interventi sulla flessibilità in entrata e su quella in uscita. Il testo che invece è arrivato in Parlamento ha subito modifiche e ammorbidimenti che rischiano di comprometterne l'efficacia e soprattutto di vanificare il vero obiettivo di questa riforma: creare occupazione, in particolare per i giovani. Detto questo, le nostre critiche, seppure in taluni casi forti, hanno sempre avuto un intento costruttivo. Per questo abbiamo lavorato con le altre associazioni datoriali proponendo poche, ma rilevanti modifiche in Parlamento.

Quali sono le modifiche che ritenete dirimenti e quale impatto pensa che avrà la riforma nel quotidiano delle imprese?

La parte più consistente riguarda la flessibilità in entrata, specie sui contratti a termine, e le partite Iva. In particolare, per quanto riguarda i contratti a tempo determinato abbiamo chiesto di sopprimere il limite di 6 mesi per la durata del primo contratto senza

causale; di ridurre l'intervallo tra un contratto e l'altro a 20 giorni per quelli di durata inferiore a sei mesi e a 40 giorni per quelli di durata superiore; di ritornare a 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale del contratto. Inoltre, l'esenzione del contributo aggiuntivo dell'1,4% deve riguardare tutti i contratti stagionali, così come sono stati definiti nei contratti collettivi. E sarebbe importante anche mantenere il contratto d'inserimento. Sulle partite Iva, occorrono cambiamenti significativi perché la misura così come strutturata rischia di frenare l'autoimprenditorialità e le consulenze vere, soprattutto quelle di professionisti e tecnici qualificati.

L'articolo 18 resta pomo della discordia. Il Governo doveva essere più incisivo? C'è il rischio di una confusione nella giurisprudenza?

Abbiamo fatto ogni sforzo possibile per mantenere la discussione sull'art. 18 su un terreno laico e scevro da ideologie. Purtroppo dobbiamo constatare che anche questa volta non è stato possibile.

L'articolo 18 non è il problema dell'economia italiana, ma è sicuramente uno dei problemi in un contesto di rigidità più ampie e di vincoli all'attività delle imprese. In un sistema di pesi e contrappesi si era trovata una soluzione di compromesso che poteva essere soddisfacente. Poi la mediazione è stata rivista al ribasso, ma è stato comunque fatto un passo avanti

significativo. La soluzione trovata sui licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non potrà più essere cambiata per ragioni politiche. Sui licenziamenti disciplinari, invece, abbiamo chiesto di tornare al testo approvato originariamente dal Consiglio dei Ministri. Credo che l'estensore del testo di legge non si sia pienamente reso conto delle possibili implicazioni di una modifica apparentemente innocua, ma che in realtà rischia di ampliare moltissimo la discrezionalità del giudice nel comminare la sanzione delle reintegra. Credo che la nostra richiesta verrà accolta. È infine positivo il rafforzamento della conciliazione per dirimere le cause di lavoro. Il ricorso a questo strumento va incentivato senz'altro e le imprese e le associazioni devono attrezzarsi per rafforzare le proprie competenze in questo ambito.

La dialettica con il Governo è stato molto forte nell'ultima fase. C'è stata un'incomprensione?

La nostra non è mai stata una presa di posizione strumentale e fine a se stessa. Ma abbiamo voluto riportare al Governo il punto di vista del mondo produttivo.

Abbiamo ricevuto centinaia di lettere ed email di imprese preoccupate e abbiamo ritenuto necessario manifestare queste perplessità sulle conseguenze che la riforma avrebbe potuto avere anche per i lavoratori. Era nostro preciso dovere.

Le imprese in questi mesi hanno dimostrato grande senso di responsabilità, a fronte di una crisi davvero epocale. Abbiamo accettato il decreto Salva-Italia, consapevoli che il Paese era sull'orlo di un baratro pericoloso. Ma ora chiediamo interventi per la crescita perché le imprese sono in una situazione davvero critica. Questo Governo ha un margine di manovra unico che gli deriva dalla credibilità che ha sul fronte internazionale e dal non avere vincoli elettorali. Questo patrimonio va usato per tagliare la spesa pubblica e dare una prospettiva di riduzione delle tasse sulle imprese e sul lavoro. Ricordo che il tax rate sulle imprese, calcolato dalla Banca Mondiale, è uno dei più alti al mondo. Va ridotto per dare ossigeno alle imprese. Altrimenti non si vede da dove possa venire la ripresa.



PLASTICA ALTO SELE

ARREDI IN RESINE SINTETICHE
www.plasticaltosele.it info@plasticaltosele.it



Franco Tavella
Segretario CGIL
Campania

Tavella: «BASTA con il SUPERMERCATO dei contratti»

Troppi e troppo poco utilizzati. Il Segretario CGIL Campania, Franco Tavella, auspica che a fine corsa ci sia un sensibile sfofimento che riporti al centro la stabilità del lavoro

di Raffaella Venerando

Segretario, partiamo da un suo commento di massima sulla riforma del mercato del lavoro. Favorevole o contrario e perché?

Ad oggi è impossibile dare un giudizio definitivo sulla riforma, visto che - allo stato - è un quadro in continua evoluzione che, giorno dopo giorno, viene modificato. Quel che è certo è che la prima ipotesi di testo era irricevibile, soprattutto perché attaccava aspramente l'impianto dell'articolo 18, i lavoratori, senza tenere nel dovuto conto i già devastanti effetti della crisi italiana ed europea. Mi pare che ora, invece, ci siano segnali apprezzabili di maggiore attenzione proprio in merito all'articolo 18 e alle complesse dinamiche del mercato del lavoro.

La mia più grande preoccupazione però riguarda la riforma sul piano degli ammortizzatori sociali; sarebbe indispensabile, infatti, che questa guardasse soprattutto alle difficoltà specifiche del Mezzogiorno perché è grazie agli ammortizzatori che abbiamo tentato di governare la crisi di questi anni impedendo così che ci travolgesse in pieno. Una sostanziale uniformità di trattamento tra nord e sud del paese, quando nord e sud non sono affatto la stessa cosa, ritengo possa essere considerato persino un atto di ingiustizia. Al Mezzogiorno prima avevamo un tempo di mobilità più lungo a fronte di un mercato del lavoro più asfittico e complicato per la ricollocazione. A regime, invece, la riforma del lavoro in corso

prevedrà l'ASPI (l'assicurazione sociale per l'impiego) della durata di dodici mesi per tutti. Senza voler dare adito a recriminazioni e piagnistei, vorrei però sottolineare un dato quasi ovvio che dovrebbe essere sotto gli occhi di tutti: un disoccupato napoletano - tanto per fare un esempio - non avrà le stesse possibilità di altri suoi connazionali nelle stesse condizioni nel ricollocarsi. Apprezzabile, invece, il tentativo che si vuole avviare con la riforma di incentivare il lavoro a tempo indeterminato facendo costare di più quello flessibile. Auspico, però, che a fine corsa ci sia un sensibile sfofimento che porti il Paese fuori dalle logiche quasi da supermercato in tema di contratti, riportando al centro la stabilità del lavoro.

Veniamo ad un commento di metodo: ritiene che la trattativa sul mercato del lavoro sia stata condotta più dai partiti che non dalle parti sociali? È così?

Staremo a vedere come si chiude la partita. Dal punto di vista sindacale, è chiaro che perché l'accordo possa dirsi equilibrato sarà necessario che vengano recepite le nostre sollecitazioni e quelle legate alle istanze sociali più urgenti.

Capitolo precariato: la risposta contenuta nella riforma è quella giusta o si poteva fare altro e di più?

Ribadisco che questa era l'occasione per ridurre in modo serio la tipologia dei contratti, eliminando quelli poco utilizzati. In ogni caso, anche il migliore

dei tentativi di riforma è monco se non lo si lega alle misure per la crescita.

Ma la riforma così com'è sarebbe capace di produrre effetti sulla crescita del Paese? Non crede che possa dare una scossa all'occupazione e agli investimenti?

Qui veniamo all'errore numero uno di questa riforma, legato alla sua impostazione. Si dovrebbe infatti parlare di riforma del lavoro, contestualmente alla previsione di misure di crescita, cosa che al momento non accade. L'impianto di riforma così come è stato pensato e messo appunto, a mio avviso, non sarà capace di influire in positivo sull'occupazione perché la crescita non dipende dal livello di flessibilità sul mercato del lavoro. Semmai il contrario. Ogni buon imprenditore sa infatti che prima dovrà individuare il proprio mercato, in virtù del quale stabilire le sue necessità produttive, adeguando di rimando la forza lavoro necessaria. Se invertiamo i fattori il discorso non fila più. Possiamo concedere i migliori incentivi possibili, ma se l'imprenditore non ne ha bisogno perché non ha più mercato dirà che non gli occorrono a nulla.

Sciopero: troppi in Italia rispetto ai nostri competitori europei. Ma scioperare oggi ha ancora una sua validità?

Nel nostro Paese il problema prioritario non sono gli scioperi ma la rappresentanza sindacale, anche perché - contrariamente ad altre realtà - in Italia i lavoratori pagano di tasca propria le ore non lavorate. L'errore semmai è stato di aver regolamentato esclusivamente il diritto allo sciopero, senza mettere mano a una radicale riforma della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, che consentisse di individuare il sindacato o la coalizione sindacale capace di raccogliere la maggioranza dei consensi, al livello aziendale e a tutti i livelli superiori.

Lei proviene da un'esperienza provinciale, quella della Cgil salernitana. Data la sua ampia esperienza sul campo, quali sono i problemi di maggiore urgenza del territorio salernitano prima e campano poi?

Direi che, fatta eccezione per qualche area del territorio salernitano, non abbiamo saputo rispondere al meglio - mi riferisco alle organizzazioni sindacali, imprenditoriali, ma anche alle istituzioni - a quello che in questi ultimi tempi è stato un vero e proprio

attacco all'apparato industriale. Negli anni scorsi, infatti, nella provincia di Salerno operavano diverse multinazionali di media e grande dimensione che, ora, hanno lasciato il territorio per motivi di convenienza. La città di Salerno oggi fonda la propria economia su terziario, turismo e servizi. Questo, a mio avviso, sarebbe sostenibile solo se ci fosse un contesto provinciale intorno impegnato a sviluppare invece il primario, visto che non è immaginabile uno sviluppo fondato soltanto sul consumo. La tendenza inammissibile invece vuole che anche nel resto della provincia - si badi bene, si tratta di un 1.300.000 abitanti - si investa esclusivamente nel turismo mettendo in serio pericolo le sorti dell'intera economia provinciale. Oltre, quindi, ad aver fallito in questo senso e a non essere riusciti a fare squadra in difesa dell'apparato produttivo, oggi paghiamo il conto anche delle cattive abitudini di alcune imprese di casa nostra, abituate a convivere con il finanziamento pubblico e talvolta troppo dipendenti dagli orientamenti e dalle scelte della politica. Il terzo limite che oggi pesa come una scure sul mancato sviluppo del territorio salernitano è quello di non essere riusciti a immaginare un sistema economico complessivo che mettesse in rete alcuni suoi elementi vincenti. Penso ad esempio all'opportunità mancata di creare un sistema a rete per l'agroindustria, comparto in cui fino a poco tempo fa Salerno eccelleva per qualità e quantità. Perché ad esempio non si sono mai messe in raccordo la Piana del Sele e l'Agro-Nocerino Sarnese, dando vita ad economie fruttuose di scala e impedendo così a regioni limitrofe concorrenti - penso ad esempio alla Puglia - di sottrarci significative quote di mercato?

Esiste poi un'ulteriore spina nel fianco per l'economia salernitana: la situazione di crisi delle partecipate. Molte di queste società non hanno mercato proprio perché dipendono da enti locali, che oggi a loro volta in difficoltà non riescono più a mantenerle in attivo. Si tratta di una crisi progressiva, di una bomba sul punto di esplodere, su cui mi pare non ci sia la dovuta attenzione. Sarebbe invece necessario istituire un Tavolo tutti insieme per fronteggiarla perché un pezzo importante dell'economia salernitana si regge su questo sistema e non si può far finta che il problema non esista.



Lina Lucci
Segretario Generale CISL
Campania

Lavoro, LUCCI: «Agenda Napoli e Contratto Campania per RIPARTIRE»

È necessario un nuovo patto sociale in grado di dare una prospettiva di crescita e di fiducia tra i lavoratori, le imprese e le forze sociali

di Raffaella Venerando

Segretario, partiamo da un suo commento di massima sulla riforma del mercato del lavoro. Favorevole o contrario e perché innanzitutto?

Che il mercato del lavoro andasse profondamente ridisegnato era un'esigenza evidente e un'operazione indispensabile per dare una migliore prospettiva di competitività, di produttività e di crescita dell'economia e dell'occupazione. Per quanto riguarda i contenuti del disegno di legge si è raggiunta una mediazione ragionevole, che poi qualcuno ha voluto rimettere in discussione. La Cisl, auspicando che il Parlamento sappia valorizzare i risultati ottenuti nel confronto con le parti sociali e trovare sintesi condivise per possibili miglioramenti, continuerà nelle prossime settimane la propria iniziativa sindacale per sollecitare politiche per la crescita e una riforma fiscale che riduca la tassazione sui lavoratori e pensionati.

Veniamo ad un commento di

metodo: ritiene che la trattativa sul mercato del lavoro sia stata condotta più dai partiti che non dai sindacati? È così?

Nella trattativa sulla riforma del mercato del lavoro ha preso il sopravvento una contestazione che di sociale non ha nulla, ma che, invece, è invischiata in una battaglia tutta politica. Da un lato, infatti, c'è il Presidente Monti che vuole dare una risposta ai mercati in attesa di un segnale che li rassicuri sulla fine dei poteri di veto del sindacato. Dall'altro, c'è la Cgil che deve convivere con la Fiom. E poi ci sono i partiti che pensano agli interessi di bottega. Dall'articolo 18 dipende, infatti, la corrente che prenderà il sopravvento nel Pd e che guiderà il partito. Prevarranno gli estremisti, i moderati o i riformatori? In questo contesto la Cisl ha mantenuto sempre la stessa posizione e, da sindacato responsabile e moderno quale è, invece di alzare inutili barricate è rimasto seduto al tavolo della trattativa discuten-

do punto per punto la riforma. Questo ci ha permesso di portare a casa risultati importanti.

Più nel dettaglio: la soddisfa l'ultima versione della riforma sull'articolo 18? Le basta il ripristino del reintegro nel caso di licenziamenti economici con giustificazioni "insussistenti"?

Nelle intenzioni originarie si voleva abolire in toto l'articolo 18 e il confronto con le parti sociali non era per niente scontato; si rischiava di non toccare palla così come avvenuto per le pensioni. Invece, l'articolo 18 non è stato abolito, al contrario esteso in tutte le sue forme, da quella discriminatoria a quella disciplinare, così come chiesto e ottenuto dalla Cisl. Che il giudice possa predisporre il reintegro nel caso in cui accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo economico è una soluzione ragionevole che lascia poco spazio ad altre polemiche. Inoltre, non dobbiamo sottovalutare il risulta-

to delle 27 mensilità. Oggi si contano appena un migliaio di reintegri (su circa 23 milioni di lavoratori) e quando il giudice riconosce l'indennizzo si tratta mediamente di 3/5 mensilità. Il nuovo meccanismo, invece, ci consente di spingere per ottenere il massimo, che in termini economici non è per niente poco.

Capitolo precariato: la risposta contenuta nella riforma è quella giusta o si poteva fare altro e di più?

In Italia la flessibilità non è stata gestita, ed è diventata spesso precarietà, o flessibilità "malata". La riforma contrasta le forme finora abusate in ingresso come le partite iva, le associazioni in compartecipazione, i cocopro, le ditte individuali che, come richiesto dalla Cisl, dovranno costare di più. In questo modo l'azienda non avrà alcun vantaggio a sfruttarli in modo distorto.

Inoltre, si riconosce l'apprendistato come forma di contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. È quello che abbiamo chiesto sin dall'inizio.

Azzerare il peso degli oneri contributivi a carico delle imprese e qualifica il lavoratore, che resta in azienda per 3 anni, terminati i quali viene assunto a tempo indeterminato, pena la restituzione, da parte dell'azienda, di ogni beneficio ottenuto ed il pagamento di sanzioni pecuniarie.

La Campania ha riconosciuto in maniera tempestiva l'importanza dell'apprendistato e ha riformulato la normativa vigente cercando di rispondere a specifiche esigen-

ze territoriali. Ad esempio la deroga al limite di 29 anni con la possibilità di stipulare contratti di apprendistato fino a 32 anni risponde alle dinamiche della regione, dove ci sono molto giovani che pur avendo superato il 29esimo anno di età non hanno un lavoro stabile.

Ammortizzatori sociali: cosa comporteranno i tagli previsti?

In questo momento della riforma previdenziale così ruvida, che ha portato a un innalzamento drastico dell'età pensionabile, comporterebbe un grave danno sociale privare il sistema della protezione della "terza gamba" degli ammortizzatori sociali, che viene utilizzata quando le aziende sono fallite. In quel caso è importante perché dà alle persone il sostegno necessario per sopravvivere e ripredisporsi per trovare un altro lavoro.

È anche vero che spesso aziende e sindacati credono che gli ammortizzatori sociali risolvano il problema. In realtà si alimenta un sistema a danno dei lavoratori, per i quali senza un'azione reale di accompagnamento alla formazione, la ricollocazione nel mercato del lavoro è impossibile. In questo senso la riforma rafforza le politiche attive mediante l'attivazione dei soggetti precettori degli ammortizzatori sociali e la formazione, valutando anche i fabbisogni delle imprese e puntando alla ricollocazione, anche con la collaborazione delle Agenzie per il Lavoro.

Ma la riforma così com'è sarebbe capace di produrre effetti sulla crescita del Paese? Non crede che

possa dare una scossa all'occupazione e agli investimenti?

La riforma rappresenta un passo in avanti significativo per il nostro sistema produttivo, per la capacità di competere e adattarsi alle dinamiche internazionali. Allo stesso modo una singola riforma non può essere risolutiva in termini di crescita e occupazione di un Paese.

Occorre una continuità d'azione, che richiede uno scatto di orgoglio e di responsabilità della classe dirigente e politica. È necessario un nuovo patto sociale in grado di dare una prospettiva di crescita e di fiducia tra i lavoratori, le imprese e le forze sociali.

Il Contratto Campania, ad esempio, è un modello di responsabilità vincente, che, se opportunamente declinato nei territori, con il supporto dei presidenti di Provincia e dei sindaci può rimettere in moto misure per l'occupazione.

Si possono diluire i pagamenti di tasse e tariffe locali per le imprese che si insediano, prevedere un percorso che permetta di avviare nuove attività in 30 giorni complessivi, prevedendo che le assunzioni avvengano con il contratto di apprendistato. Contestualmente sarebbe opportuno recuperare l'approccio dell'Agenda di Lisbona rimodulando gli obiettivi e le strategie da mettere a punto su vari fronti, a cominciare dal mercato del lavoro. Una "Agenda Napoli", che, tenendo conto del punto di partenza e delle differenze dei singoli territori, individui obiettivi ambiziosi, ma raggiungibili.



Anna Rea
Segretario Generale
UIL Campania

di Raffaella Venerando

«ESODATI, un dramma trascurato»

Non solo con la riforma delle pensioni 20 miliardi di euro sono passati dai pensionandi e pensionati alle casse dello Stato, senza alcun beneficio sociale, ma allo stesso tempo il “danno” è stato seguito dalla beffa, crudelissima, per centinaia di migliaia di lavoratori che, con accordi aziendali, hanno lasciato prima il posto di lavoro e adesso sono né lavoratori, né pensionati

Segretario, partiamo da un suo commento di massima sulla riforma del mercato del lavoro. Favorevole o contrario e perché innanzitutto?

La riforma del mercato del lavoro era più che mai necessaria e la crisi economica e finanziaria ha accelerato i tempi di questa necessità, mettendo in evidenza i limiti e i nodi strutturali di strumenti oramai desueti e non più in grado di rispondere ad un mercato del lavoro globale e fortemente concorrenziale. Ma se da un lato il cambiamento non era più rinviabile, dall'altro l'attuale riforma del mercato del lavoro da sola non riuscirà a dare le adeguate risposte a quella sete di occupazione e crescita che ha il nostro Paese. È vero, ci sono delle novità importanti, come quelle che riguardano la battaglia alla cosiddetta “cattiva flessibilità”, ma ci sono drammi che vanno affrontati urgentemente. Penso, prima di tutto, a quello degli esodati, per i quali abbiamo già manifestato, Uil, Cgil e Cisl insieme, il 27 marzo scorso, e per i quali non ci arrenderemo. È un dramma che avevamo preannunciato al Governo, ma siamo stati inascoltati. Non solo con la riforma delle pensioni 20 miliardi di euro sono passati dai pensionandi e pensionati alle casse dello Stato, senza alcun beneficio sociale, ma allo stesso tempo il “danno” è stato seguito dalla beffa, crudelissima, per centinaia di migliaia di lavoratori (e non si tratta solo dei 65mila di quest'anno, perché bisogna tener conto anche degli esodati che verranno) che, con accordi aziendali, hanno lasciato prima il posto

di lavoro e adesso si trovano in un limbo terribile e non sono né lavoratori, né pensionati. E quando il Ministro Fornero afferma che gli esodati potrebbero occupare nuovamente i posti di lavoro, abbiamo la conferma che non si conosca la realtà che si sta affrontando.

Ritiene che la trattativa sul mercato del lavoro sia stata condotta più dai partiti che non dai sindacati? È così?

Il metodo di sicuro non è quello di un tempo, lo ha mostrato chiaramente il Governo “tecnico” di Monti che, sia per l'importante decisione presa sulle pensioni che per la riforma del mercato del lavoro, è andato avanti senza la storica contrattazione con le parti sociali, portando tutto in Parlamento, senza accordi. I partiti, credo, si siano dovuti “adeguare”. D'altronde questo Governo non è stato eletto dal popolo e, seppure è sostenuto da una maggioranza, questa la si potrebbe definire una “maggioranza” di necessità e di responsabilità di fronte ad una crisi che incalza e a un debito difficile da risanare. Ma sia i partiti che il sindacato sono riferimenti importanti per i cittadini elettori e i lavoratori; sono da revisionare le strategie, i ruoli, gli obiettivi e la forza concreta di entrambi i soggetti, soprattutto di fronte ad una società in continuo cambiamento. La UIL è già sulla strada del cambiamento, lo abbiamo dimostrato in diversi momenti, rinnovandoci in posizioni moderne e riformiste. E sono convinta, così come sta dimostrando anche l'Europa, che modificare

parti significative che regolano il rapporto di lavoro senza una reale partecipazione delle parti è limitativo, oltre, al fatto, che allunga i tempi per una soluzione adeguata. Credo che avremmo avuto risultati diversi se in Parlamento le riforme approvate fossero state condivise e partecipate.

Più nel dettaglio: la soddisfa l'ultima versione della riforma sull'articolo 18? Le basta il ripristino del reintegro nel caso di licenziamenti economici con giustificazioni insussistenti?

Innanzitutto credo che sull'art. 18 si stia esasperando e ideologizzando una vicenda che realisticamente coinvolge poche imprese e soprattutto bisogna sottolineare che il vero problema in Italia è quello della giustizia e dei suoi tempi. È importante quello che siamo riusciti ad ottenere sull'art. 18 e particolarmente sui licenziamenti di tipo economico, perché quanto proposto nella prima versione era davvero inaccettabile e avrebbe messo in una condizione di ulteriore inferiorità e debolezza il lavoratore. Con questa modifica, invece, lasciando al giudice la decisione di stabilire o meno la legittimità e la regolarità del licenziamento per motivi economici, si dà anche al lavoratore il diritto di dimostrare e perorare la propria verità.

Capitolo precariato: la risposta contenuta nella riforma è quella giusta o si poteva fare altro e di più?

Senza dubbio, uno dei provvedimenti che giudichiamo con favore all'interno della riforma del lavoro è quello che riguarda la flessibilità. In un mercato del lavoro globale e competitivo come quello in cui i nostri giovani lavoratori si misurano ogni giorno, la flessibilità è diventata una normalità. Ma non è questo che ci preoccupa, quanto piuttosto un cattivo utilizzo della flessibilità, sovente trasformata in eterna precarietà, senza tutele e senza i più elementari diritti. I casi più eclatanti, ad esempio, si sono avuti con le false partite IVA, con il lavoro autonomo, con i falsi contratti di collaborazione a progetto: un bacino di precarietà che con le nuove norme dovrebbe essere prosciugato. Una nostra forte contrarietà la esprimiamo, invece, verso l'utilizzo dei voucher in agricoltura, una scelta opposta alla lotta alla precarietà, che anzi la enfatizza, aumentando di fatto forme di ricatto. Va nella direzione giusta l'apprendistato e il contratto di inserimento come nuove formule contrattuali d'ingresso nel mondo del lavoro, spianan-

do di fatto la strada verso contratti a tempo indeterminato, che dovrebbero diventare la scelta preminente e rassicurante per i giovani e le donne.

Ammortizzatori sociali: cosa comporteranno i tagli previsti?

Quella degli ammortizzatori sociali rappresenta la nota dolente soprattutto se rapportata alla grave crisi che stiamo vivendo. Sostituendo l'attuale CIGS, e ancor di più lo strumento della mobilità, con l'Aspi non sosteniamo i lavoratori in questo momento drammatico. Il pericolo a mio avviso è che saranno molte le imprese a non trovare uno sbocco con accordi condivisi alle proprie crisi aziendali e con esse molti lavoratori. Mi auguro che su questo si ragioni meglio e si trovino risposte più adeguate alle esigenze di imprese e lavoratori.

La riforma così com'è sarebbe capace di produrre effetti sulla crescita del Paese?

Assolutamente no! Ed è proprio questo il limite più stridente di questo Governo. Non si può pensare che la riforma del lavoro da sola possa incentivare la crescita e lo sviluppo. Se guardiamo bene tutti i dati del Paese Italia, dal PIL alla disoccupazione, dai consumi all'aumento delle tasse, ci ritroviamo di fronte ad una Nazione in depressione dove non si lavora, non si consuma e si pagano tributi altissimi. Si pensi all'effetto che ha avuto sulle buste paga di marzo l'aumento dell'Irpef; agli effetti che avrà l'IMU; alle conseguenze dell'aumento dell'Iva e della accisa sulla benzina. Si sta intaccando la quotidianità delle persone in tutti i suoi aspetti, si precarizza il presente e si negano, così, prospettive per il futuro. Il Governo non può andare avanti solo con la linea dell'austerità: sono necessarie azioni di contrasto agli effetti recessivi delle politiche economiche attuate e, in questa direzione, urge mettere mano ad una riforma fiscale che riequilibri il carico della tassazione. Ma non solo, sui nostri territori - penso alla Campania, come al resto del Mezzogiorno - la crisi internazionale si è aggiunta ad una crisi preesistente strutturale che adesso vede tante, troppe vertenze aperte. Il Governo Monti non può utilizzare solo soluzioni "tecniche" per dare una risposta adeguata al Paese e, seppur abbiamo apprezzato la sua visita a Napoli, questa non basta se non si portano sul tavolo nazionale la crescita e lo sviluppo del Mezzogiorno.



Lorenzo Ioele, *Avvocato*
avvocato@lorenzoioele.191.it

La RIFORMA dell'art. 18 dello Statuto dei LAVORATORI

Ai fini dell'applicabilità della reintegrazione, accanto al livello occupazionale, assume rilevanza anche la tipologia di vizio del licenziamento che, in taluni casi, è addirittura assorbente

Da alcuni anni si discute della riforma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e, in questi ultimi mesi, per iniziativa del nuovo Governo, sembra che sia giunto il momento di rivedere la disciplina della reintegrazione nel posto di lavoro considerata dai fautori della riforma un limite ingiustificato allo sviluppo del mercato del lavoro, soprattutto per coloro che cercano una occupazione e dall'ala conservatrice, propensa a mantenere l'attuale disciplina oppure a modificarla in termini minimi. I problemi veri, a mio avviso, son ben altri e riguardano la crescita delle imprese e la creazione di posti di lavoro, e in genere il sistema economico, nel cui contesto la riforma dell'art. 18 non mi sembra possa assumere valenza primaria. Ritengo infatti sia stata enfatizzata più per motivazioni ideologiche e politiche che per la reale portata dei suoi contenuti. Il disegno di legge n. 3249 affronta numerose tematiche afferenti il mercato del lavoro (tipologie contrattuali; flessibilità in uscita e tutele del lavoratore; ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani; politiche attive e servizi per l'impiego; apprendimento permanente) da valutare globalmente in una logica di bilanciamento dei diversi interessi. Il Capo III riguarda specificamente la materia dei licenziamenti anche sotto il profilo processuale in quanto il legislatore, nel rivedere la disciplina del licenziamento illegittimo, intende introdurre una procedura giudiziaria più rapida per le controversie ad oggetto l'impugnativa di licenziamento ove applicabile l'art. 18 S.L. anche se implicano questioni di qualificazione del rapporto. Tornando all'argomento specifico del mio intervento giova subito chiarire che il disegno di legge si propone di intervenire sulla sola reintegrazione nel posto di lavoro nel senso di rivedere il suo campo di applicazione e di limitare le conseguenze risarcitorie dell'ordine di reintegrazione lasciando immutato il regime cosiddetto obbligatorio del

licenziamento illegittimo per i datori di lavoro di minori dimensioni, per le organizzazioni di tendenza senza scopo di lucro e le ipotesi di licenziamento ad nutum (lavoratori domestici, dirigenti, lavoratori pensionabili per vecchiaia). È opportuno sottolineare, però, una regola di carattere generale che riguarda tutte le ipotesi di licenziamento ove la motivazione è dovuta. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato, mentre la disciplina attualmente vigente consente di intimare il licenziamento senza specificarne la motivazione che deve essere fornita solo a richiesta del lavoratore. La reintegrazione, secondo la disciplina vigente, trova applicazione sulla base del livello occupazionale (escluse le organizzazioni di tendenza), a prescindere dalla tipologia di vizio del licenziamento (nullità, annullabilità, inefficacia) che dunque ha perso un concreto significato a tali fini, salvo che per l'ipotesi del licenziamento discriminatorio. Nella logica della riforma ai fini della applicabilità della reintegrazione, accanto al livello occupazionale, assume rilevanza anche la tipologia di vizio del licenziamento che, in taluni casi, è addirittura assorbente in quanto determina la applicabilità della reintegrazione a prescindere dal livello occupazionale in ipotesi di inefficacia (licenziamento orale) e di nullità (licenziamento discriminatorio, in concomitanza con il matrimonio, in violazione del divieto sancito a tutela della maternità, per motivo illecito determinante) del licenziamento. Tutti i lavoratori dunque, ivi compresi i dirigenti, avrebbero diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro nelle citate ipotesi di inefficacia e nullità del licenziamento con una parificazione degli effetti giuridici connessi a tali vizi che saranno quelli tipici della reintegrazione nel posto di lavoro. Questa è solo una omogeneizzazione del sistema perché, alla stregua della normativa vigente, con l'applicazione dei principi di diritto comune il risultato prati-

co è sostanzialmente analogo alla reintegrazione. Al di fuori di questi casi, resta ferma la necessità del livello occupazionale del datore di lavoro che peraltro non sarà, di per sé, sufficiente, in quanto rileverà anche la tipologia di illegittimità del licenziamento. Ai licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, motivati cioè da comportamenti del lavoratore disciplinarmente rilevanti, la reintegrazione si applica se il Giudice accerta che il fatto contestato non sussiste ovvero che esso rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, previste dalla legge, dai contratti collettivi, dal codice disciplinare applicato in azienda. Tuttavia in tali casi il contenuto della reintegrazione viene modificato perché il risarcimento danni potrà essere ridotto non solo di quanto il lavoratore ha percepito nel periodo intermedio tra licenziamento e reintegrazione (aliunde perceptum) ma anche di quanto, il che oggi non è pacifico, avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (aliunde percipiendum), con la specifica che in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può superare le dodici mensilità e che i contributi previdenziali da versare corrispondono al differenziale tra contributi dovuti e contributi eventualmente accreditati in conseguenza dello svolgimento di altra attività lavorativa, maggiorato degli interessi legali senza sanzioni. Nelle altre ipotesi in cui il Giudice accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ma - ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro - verrà liquidata un' indennità risarcitoria da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità tenendo conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti. Anche l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non determina necessariamente la reintegrazione nel posto di lavoro. Per tale ipotesi di licenziamento è previsto un tentativo di conciliazione da esperire prima dell'intimazione del licenziamento. Il datore di lavoro dovrà comunicare alla Direzione provinciale del lavoro e al lavoratore la sua intenzione di procedere al licenziamento, i motivi dello stesso e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Commissione provinciale di conciliazione dovrà convocare le parti entro il termine perentorio di 7 giorni per attivare un tentativo di conciliazione da concludere entro venti giorni, salvo proroga concordata. Il comportamento delle parti desumibile dal verbale e la proposta della Commissione sarà

valutata dal Giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo la reintegrazione troverà applicazione in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e nel caso in cui, sulla base della domanda del lavoratore, il Giudice accerti che il licenziamento sia stato in realtà determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, ragioni per cui dovrà applicare le tutele, comunque diversificate, previste per il reale motivo di licenziamento. Ove il Giudice non rilevi la sussistenza di ragioni discriminatorie e/o disciplinari, e comunque non ritenga la manifesta infondatezza del giustificato motivo, ma abbia ragione di ritenere la inadeguatezza dello stesso applicherà la disciplina prevista per i licenziamenti disciplinari in ipotesi in cui non si dà luogo alla reintegrazione ma al pagamento dell'indennità risarcitoria da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità come sopra illustrata, utilizzando i relativi parametri già menzionati ai quali ne vanno aggiunti altri due: le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e il comportamento delle parti nel corso della procedura preventiva. La reintegrazione si applica sempre quando il Giudice accerti il difetto di giustificazione dei licenziamenti intimati per inidoneità del lavoratore o in violazione dell'art. 2110 c.c.. Anche per i licenziamenti collettivi la reintegrazione non si applica per tutti gli eventuali vizi, ma solo in caso di licenziamento intimato senza la forma scritta e in caso di violazione dei criteri di scelta, mentre la violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, L. 223/1991, determina il diritto all'indennità risarcitoria da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità. Il comma 12, però, richiama il precedente comma 9, che tra le comunicazioni da inoltrare in forma scritta include i licenziamenti e quelle da inviare all'URLMO, alla Commissione regionale per l'impiego ed alle OOSS e, poi, si riferisce genericamente a tutte le procedure previste dallo stesso art. 4. Posto che la reintegrazione deve applicarsi alle due ipotesi di vizi di licenziamento collettivo espressamente individuate, può ritenersi che la violazione di tutte le procedure regolamentate dall'art. 4 L. 223/1991 determina solo il pagamento della indennità risarcitoria sempre che il licenziamento sia intimato in forma scritta ed i criteri di scelta siano rispettati. Il rilievo concerne peraltro il profilo della sorte dei rapporti di lavoro, mentre resta aperto, sul piano sindacale, la violazione dei diritti della rsa e delle associazioni di categoria previsti dalla normativa in tema di licenziamento collettivo. La violazione dell'obbligo di motivazione contestuale del licenzia-

>

<

mento, dell'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito e del tentativo preventivo di conciliazione per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determina l'inefficacia del licenziamento. In tali casi è prevista una indennità risarcitoria da un minimo di 6 mensilità ad un massimo di 12 in relazione alla gravità della violazione formale e procedurale. L'espressione inefficacia potrebbe portare a ritenere che il rapporto di lavoro non sarebbe risolto con una sua continuità giuridica. Tale opinione è peraltro contrastata dalla parte della norma che statuisce l'applicabilità delle tutele previste per i vizi di giustificazione ove il Giudice accerti, sulla base della domanda del lavoratore, che sussiste anche un difetto di giustificazione del licenziamento nel qual caso applicherà il regime tipico previsto per ciascun vizio che non necessariamente - come visto - comporta la reintegrazione nel posto di lavoro. Il disegno di disciplina esaminato è evidentemente frutto di un difficile compromesso e probabilmente determinerà numerose incertezze applicative. Condizionare l'applicabilità della reintegrazione non solo al livello occupazionale ma anche alla tipologia di vizio del licenziamento è una soluzione senz'altro condivisibile purché i diversi vizi del licenziamento siano chiaramente delineati. Questa chiarezza non mi sembra emergere dal disegno di legge esaminato, il che determinerà probabilmente una discrezionalità eccessiva da parte dei giudicanti con la conseguente incertezza dell'esito della lite laddove, almeno l'esperienza sollecita tale mia opinione, una sana gestione imprenditoriale impone certezze. I profili che mi sembrano eccessivamente vaghi, lasciando perdere altre incertezze sulle quali in questa sede sorvolo, riguardano la distinzione tra licenziamenti disciplinari e per giustificato motivo oggettivo ai quali è applicabile la reintegrazione e licenziamenti motivati dalle stesse ragioni ai quali, pur se illegittimi, la reintegrazione non è applicabile. Per i primi la reintegrazione non è applicabile nei casi diversi dalla insussistenza del fatto contestato e dalla sua riconducibilità a condotte punibili con una sanzione conservativa, solo che questi casi sono veramente di difficile configurazione. La prima ipotesi dovrebbe essere la violazione della preventiva contestazione dell'addebito, ma si è visto che questo caso è specificamente disciplinato dal legislatore. Resta allora, quale caso diverso dai due ai quali è applicabile la reintegrazione, l'ipotesi del licenziamento viziato per violazione del principio di proporzionalità sancito dall'art. 2106 c.c.. Tuttavia generalmente la proporzionalità della sanzione all'infrazione viene valutata anche considerando le previsioni della contrattazione collettiva in

tema di infrazioni disciplinari, sicché anche la violazione del principio di proporzionalità in numerosi casi potrebbe rientrare nella ipotesi in cui è applicabile la reintegrazione perché si tratta di condotte punibili come una sanzione conservativa. Sotto il profilo pratico dunque riterrei che sono esclusi dall'applicabilità delle reintegrazioni i licenziamenti disciplinari per i quali non è stato rispettato l'obbligo di preventiva contestazione, salvo che non sia configurabile altro vizio come sopra detto, e i licenziamenti per i quali il Magistrato comunque ritenga violato il principio di proporzionalità anche se la condotta addebitata, in linea astratta, non rientra tra le condotte punibili con la sola sanzione conservativa. Il discorso è analogo per i licenziamenti individuali motivati dalle ragioni aziendali. Per tali licenziamenti, che poi sono quelli più importanti per le imprese poiché afferenti a motivi di una funzionale ed economica gestione dell'azienda, il Legislatore pensa di aggravare la procedura di intimazione prevedendo un preventivo tentativo di conciliazione. È lecito interrogarsi in ordine all'atteggiamento concreto che i lavoratori assumeranno in occasione della notizia della intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento. Mi chiedo, infatti, quante malattie sorgeranno improvvise e soprattutto come sarà valutato dal Giudice il comportamento del datore di lavoro che non aderisce alla richiesta di rinvio motivato dalla malattia del lavoratore. Ancora dubbio della possibilità delle Commissioni provinciali di conciliazione di rispettare i termini previsti e soprattutto della loro capacità concreta di intervenire su tali questioni. Come se non bastasse, anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo la linea di confine tra vizio che determina la reintegrazione nel posto di lavoro e vizio che determina la sola indennità risarcitoria non è ben chiara. Il primo è la manifesta insussistenza delle ragioni aziendali poste a base del licenziamento, sicché si dovrebbe ritenere che il Giudice non debba applicare la reintegrazione quando le ragioni aziendali non siano manifestamente infondate ma comunque inadeguate. La differenza è sottile e forse sfuggente anche perché non esistono parametri normativi per valutare e censurare le scelte dell'imprenditore. Il Giudice infatti non può sindacare il merito delle valutazioni del datore di lavoro e, nella evidente consapevolezza di tale principio addirittura di rilevanza costituzionale, lo stesso disegno di legge chiarisce che la violazione dei limiti al sindacato di merito sulle valutazioni del datore di lavoro costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto. Tradizionalmente ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato

motivo oggettivo occorre dimostrare la sussistenza delle ragioni aziendali dedotte a motivo del licenziamento, il nesso di causalità tra queste ragioni e la risoluzione del rapporto di lavoro, l'impossibilità di collocare il lavoratore in altre posizioni lavorative. L'ipotesi di vizio del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - che dunque potrebbe escludere la reintegrazione nel posto di lavoro e consentire solo il pagamento della indennità - è il caso in cui il datore di lavoro non riesca a dimostrare la terza condizione. Qualche dubbio nutro invece se manchi la prova dell'esistenza del nesso di causalità tra ragione del licenziamento e posizione lavorativa poiché in questo caso, rispetto al rapporto di lavoro di cui si esamina la risoluzione, si potrebbe affermare la insussistenza delle ragio-

ni aziendali. D'altra parte si è visto che la violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi determina la reintegrazione nel posto di lavoro. Apparirebbe quindi incoerente non applicare lo stesso regime in caso di insussistenza del nesso di causalità che, in fin dei conti, è un criterio di scelta del lavoratore da licenziare per giustificato motivo oggettivo. In conclusione i casi di licenziamento illegittimo senza reintegrazione sono veramente ridotti, e probabilmente frutto di una valutazione discrezionale della giurisprudenza il che rafforza la mia opinione sulla eccessiva enfaticizzazione del dibattito poiché probabilmente questa riforma, alla fine nella sua applicazione concreta, confermerà la validità dell'insegnamento del Gattopardo.



Dalla parte dei lavoratori... ma anche delle IMPRESE!

Il difficile equilibrio tra i diritti di chi offre
e chi domanda lavoro

Alessandro Sacrestano, Amministratore Unico Assindustria Salerno Service srl
a.sacrestano@costozero.it

Il 20 maggio 1999 e il 19 marzo 2002 sono due date che potrebbero dire poco ad un lettore disattento; eppure segnano rispettivamente le date degli assassinii di Massimo D'Antona e Marco Biagi, entrambi consulenti - seppure in momenti diversi - del Ministero del Lavoro. Basterebbe solo pensare a questo, e cioè che gli ultimi due interventi di sangue, in ordine cronologico, registrati nel nostro Paese e ascrivibili alle Brigate Rosse, riguardano due studiosi che si erano concentrati sulla riforma del mercato del lavoro per comprendere come in Italia trovare il giusto equilibrio fra i diritti dei lavoratori e quelli delle imprese non è per nulla materia semplice. E questo non solo sotto il profilo tecnico, ma soprattutto sotto quello sociale e politico: quella del mercato del lavoro è una riforma che ingloba tutte le contraddizioni e i contrasti più reconditi che la nostra società si porta dietro

ormai dalla notte dei tempi e che, ahimè, affliggono tanti altri campi oltre quello del lavoro. Scrivere su un giornale espressione di Confindustria impone che il problema - senza troppe dietrologie - sia analizzato con un occhio attento non solo alle ragioni dei lavoratori (che pure restano quelle prevalenti, per le evidenti ripercussioni sociali), ma anche a quello delle imprese. *Facciamo un esempio.* La ABC Srl produce bulloni, e ne produce 1.000.000 al giorno, impiegando 16 dipendenti (i dati sono di pura fantasia). A metà mese, il direttore commerciale riceve una telefonata da un importatore estero: un competitor situato in Montenegro fornisce i bulloni ad un prezzo sensibilmente inferiore! Gli anni di relazione commerciale e la qualità del prodotto non possono essere trascurati, ma se il prezzo dei bulloni non scende la commessa passa al montenegrino! Dopo qualche giorno il direttore della

produzione riceve una telefonata dal fornitore di metallo cinese: le oscillazioni del dollaro e il lievitare di tutti i costi di produzione impongono un incremento nel prezzo di acquisto delle materie prime; il rapporto di dipendenza dal fornitore è talmente forte che non è possibile ribellarsi e, del resto, altri fornitori praticerebbero un prezzo uguale se non maggiore. A fine mese l'amministratore riceve sulla scrivania il totale degli ordini per la produzione per i mesi seguenti: la domanda si è ridotta di oltre il 30% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il mercato è in crisi. A fine giornata chiama il direttore della banca: il 20% delle Ri.Ba. sono andate insolute per l'ennesima volta; il rating dell'impresa è crollato, e la banca chiede il rientro graduale dei fidi. C'è ancora tempo per la telefonata del commercialista: lo studio di settore ha evidenziato che con i ricavi dichiarati l'ammontare della spesa per il personale segnala una grave anomalia (lui la chiama "incoerenza") per effetto della quale si è obbligati a dichiarare - anche senza averlo realizzato - un 20% di fatturato in più (pagando IVA e tributi su importi mai incassati), altrimenti l'accertamento delle entrate è quasi sicuro. Da qualche mese poi, il direttore del personale ha messo sulla scrivania una relazione in cui il personale dipendente ha evidenziato che, con uno salario medio di circa 1.200 euro al mese, non si riesce più ad andare avanti;

affianco ha sistemato lo studio richiesto al consulente del lavoro: per garantire 1.200 euro nette ai dipendenti l'impresa ne spende più di 2.400! La ABC Srl è un'impresa seria, certificata e non ha mai evaso le imposte. Il quadro della situazione è quello descritto, e l'impresa avrebbe bisogno di ridurre la forza lavoro (tutta assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato). Forse è solo un periodo momentaneo, e in futuro, forse, tutta la forza lavoro potrebbe rientrare al suo posto. Tradotto in termini tecnici, la ABC Srl avrebbe bisogno di maggiore flessibilità per la risorsa lavoro! Quando sui libri di scuola si legge che il lavoro è un "fattore produttivo" bisognerebbe spiegare che, a differenza delle "materie prime", tale fattore non può essere aumentato o diminuito a secondo delle necessità, perché dietro quel "fattore" ci sono famiglie e storie individuali; ma anche dietro ad un imprenditore ci sono famiglie e storie individuali: le sue, ma anche quelle di quanti gravitano attorno alla sua impresa, e di cui porta tutta la responsabilità sulle spalle! È questa considerazione che impone necessariamente di riformare il mercato del lavoro, atteso che l'attuale conformazione non è più coerente con l'impostazione globale della nostra economia. Ma non si andrà da nessuna parte se le ragioni delle imprese non avranno un peso altrettanto importante come quelle dei lavoratori.



*Sabino De Blasi, Giuslavorista Patrocinante in Cassazione
sabino.deblasi2@tin.it*

Licenziamenti: le possibili novità sulla celerità dei PROCESSI

Il meccanismo processuale immaginato dalla riforma del lavoro è molto più snello rispetto al precedente

Bisognerebbe chiedersi quali siano stati in questi anni, in tema di licenziamenti indivi-

duali, i punti di "sofferenza" per gli addetti ai lavori e le parti interessate. Di certo, nel programmare

e porre in essere una riforma tanto delicata, che tenga effettivamente conto di una serie di patologie storiche, non si può prescindere dall'annoverare, "d'ufficio", tra questi, i tempi lunghi della giustizia e l'incertezza del diritto - intesa come orientamento mutevole della giurisprudenza di merito e legittimità - sui comportamenti suscettibili o meno, specie sul piano disciplinare, di provvedimento espulsivo. Il disegno di legge n°4239 del 4/4/2012 contiene, al momento, correttivi relativamente alla sola celerità del giudizio (Sezione terza, artt. 16/21), nulla dicendo - invece - su una tipizzazione di comportamenti meritevoli di licenziamento. Partiamo, pertanto, da rapide considerazioni attinenti le possibili novità sulla celerità dei processi che, per trovare reale attuazione, dovrà imprescindibilmente raccordarsi con una riorganizzazione degli Uffici Giudiziari. Il disegno di legge intende introdurre un rito speciale per le controversie in tema di licenziamento, quale evidente risposta alla cronica lentezza del "meccanismo-giustizia" italiano, che tanti danni ha prodotto (si pensi solo a pronunce intervenute dopo oltre 10 anni dalla intimazione del licenziamento, con aziende condannate a risarcire danni esorbitanti o, ancora, dipendenti di colpo licenziati, dopo essere stati da tempo reintegrati nella vecchia realtà lavorativa). Il meccanismo processuale ora immaginato dagli estensori della novella è estremamente snello e in parte mutuato dall'art. 28 della L. 300/70. In sintesi, si deposita il ricorso dinanzi al tribunale del lavoro competente, si notifica lo stesso - con decreto di fissazione dell'udienza fissata non oltre 30 gg. - anche a mezzo posta elettronica e si ottiene un primo provvedimento giurisdizionale, con ordinanza provvisoriamente esecutiva (art 17 ddl). Successivamente, si instaura, avverso la prima pronuncia del Giudice, un giudizio di opposizione, da proporre entro 30 giorni, con una fase di trattazione - a seguito di udienza da fissarsi entro 60 gg. - del tutto simile all'attuale, ma con istruttoria, pronuncia della sentenza e deposito delle motivazioni estremamente rapidi (art. 18 ddl). I termini per proporre appello e il ricorso per Cassazione rimangono immutati (30 e 60 gg.), ma ora, l'art. 20 del ddl impone l'obbligo di riservare particolari

giorni del calendario dell'udienze alla trattazione delle suddette controversie. Occorrerà, naturalmente, verificare sul campo la effettiva tenuta di tali novità, specie nella prima fase che - di certo - vedrà un fortissimo incremento del contenzioso in materia (e anche, a mio parere, un ragguardevole numero di pronunce che riconoscerà risarcimenti ai licenziati, in alternativa alla reintegra, così da non "scontentare" nessuno). Se, dunque, bisogna dare atto al ddl di avere colto siffatto punto di criticità reale, non altrettanto può dirsi per quelle problematiche che, ancora oggi, tormentano noi avvocati (e i nostri clienti) ovvero quelle zone grigie del diritto che non fanno mai somigliare un licenziamento disciplinare ad un altro. Le leggi vigenti e le varie contrattazioni collettive di settore prevedono ed elencano, difatti, criteri e comportamenti generali e sempre a titolo esaustivo, così lasciando alla interpretazione dei Giudici la valutazione sulla legittimità o meno dei provvedimenti adottati. Senza voler mettere in discussione il primato della giurisdizione e il ruolo fondamentale svolto dai Giudicanti, bisogna anche ammettere che tante volte "si naviga a vista", con una giurisprudenza di legittimità in qualche caso imprevedibilmente mutevole, che rende il nostro sistema giudiziario più vicino ai paesi anglosassoni e più lontano dalle norme codificate. Accade così che quel determinato fatto oggetto di grave censura da qualche altro non sia ritenuto altrettanto grave, stante le differenze - anche profonde - del bagaglio culturale e professionale o della situazione socio-economico territoriale, che rendono (anche giustamente e per fortuna) intelligibili le decisioni finali. In questa direzione, una possibile soluzione potrebbe individuarsi in una tipizzazione dei comportamenti a monte, con una serie di indici, "qualitativi e oggettivi", al verificarsi dei quali (acquisite le dovute certezze del caso) si possa ritenere legittimo o meno il licenziamento; un meccanismo, insomma, più vicino agli automatismi del licenziamento collettivo e meno soggetto a discrezionalità e variabili talvolta incomprensibili, solo perché, "in corso d'opera", la Cassazione - magari anche con pronuncia isolata - in quel momento ha cambiato orientamento.



In DIFESA della Riforma

L'impianto è buono anche se ci sono dei margini di miglioramento. Un problema insoluto è, ad esempio, l'eccessivo ricorso ai giudici

Marco Leonardi,

*Professore associato Dipartimento di Studi del Lavoro - Facoltà di Scienze Politiche Università degli Studi di Milano
marco.leonardi@unimi.it*

La riforma del mercato del lavoro approntata dal governo Monti è una buona riforma che non merita di essere smontata pezzo per pezzo in Parlamento fino ad essere ridotta ad una "riformetta". Sicuramente vi sono dei dettagli importanti che vanno corretti, ma questi ultimi riguardano più la tecnica legislativa e la necessità di rendere le norme di più chiara applicazione, non certo l'impianto generale. È una riforma equilibrata perché affronta in modo comprensivo tutti e tre i principali problemi del mercato del lavoro italiano dal momento che: (1) rende più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive a complemento; (2) ridistribuisce più equamente le tutele dell'impiego, riconducendo nell'alveo del contratto a tempo indeterminato i contratti di partita IVA e di co.co.pro. usati impropriamente; (3) adegua la disciplina del licenziamento individuale per motivi economici oggettivi alla normativa più comune in Europa. I tre pilastri della riforma sono strettamente legati e vanno considerati in un equilibrio generale, non possono essere giudicati singolarmente.

Partiamo proprio dall'ultimo punto: la riforma affronta per la prima volta con coraggio la normativa sul licenziamento individuale. Nessuna riforma del mercato del lavoro può dirsi completa se non tocca quel punto così sensibile politicamente,

tanto è vero che tutti i progetti di riforma circolati in quest'ultimo decennio suggerivano dei cambiamenti all'articolo 18 per il licenziamento individuale, ma nessun progetto prima d'ora aveva avuto il necessario consenso politico per diventare legge. Dunque il capitale politico speso per ridurre la protezione dell'articolo 18 è stato ben speso. Ora semmai è necessario non fare marcia indietro e rafforzare invece la volontà del legislatore: il modello tedesco di articolo 18 adottato dalla riforma Fornero deve implicare come in Germania che il giudice conceda il reintegro solo nel caso -molto raro, circa il 5% dei casi- in cui ravvisi sotto il motivo economico un motivo discriminatorio dissimulato altrimenti la regola deve essere il risarcimento monetario.

A fronte del cambiamento della norma sul licenziamento individuale la riforma riconosce la necessità di riformare il sistema della cassa integrazione e di ridurre l'abuso delle forme contrattuali autonome o parasubordinate. La vecchia norma pre-riforma dell'articolo 18 ha un potente effetto deterrente del licenziamento individuale nelle imprese sopra i 15 dipendenti (e infatti vi sono molti più licenziamenti individuali in Germania che in Italia).

In cambio vi sono oggi in tempi di crisi tantissimi licenziamenti collettivi e un vasto ricorso alla Cassa Integrazione. Per questa ragione la riforma si

propone di razionalizzare l'utilizzo della Cassa Integrazione, estendendo la platea dei contribuenti e beneficiari della Cassa ma evitando anche che essa possa diventare un sostegno indefinito alle imprese decotte a spese dello Stato. La vecchia norma dell'articolo 18 sul licenziamento individuale ha avuto anche un altro effetto: le medie imprese tra 15 e 100 dipendenti - cioè un terzo delle imprese italiane e il cuore dell'economia italiana - in tempi normali non riescono a fare nessuno dei due tipi di licenziamento, né gli individuali perché troppo rischiosi in sede di giudizio, né i collettivi perché sono troppo piccole per rispettare il numero minimo di licenziamenti previsti nella norma. Ma questa non è necessariamente una buona notizia perché è evidente che se le imprese non possono licenziare allora non vorranno neppure assumere a tempo indeterminato, ma piuttosto a partita IVA o co.co.pro., rendendosi quindi responsabili dell'uso improprio dei contratti di lavoro autonomo che caratterizza circa un milione-un milione e mezzo di giovani. Sia diverse indagini sulla dipendenza economica di molte partite IVA e co.co.pro., sia il dato di un 25% di lavoro autonomo in Italia in confronto ad un 15% circa di Francia e Germania, mettono in evidenza la necessità di agire proprio su questo punto per limitare il diffondersi della precarietà nell'occupazione dei giovani. Da qui traggono ispirazione le norme severe introdotte da questa riforma per limitare gli abusi nell'uso delle partite IVA e dei co.co.pro. L'impianto della riforma è buono anche se ci sono dei margini di miglioramento. Un problema insoluto è, ad esempio, l'eccessivo ricorso ai giudici.

Anche dopo la riforma, che pur istituisce una procedura conciliatoria obbligatoria e un rito abbreviato, tutti i licenziamenti andranno comunque davanti ai giudici. Una possibile soluzione per garantire un filtro efficace dei licenziamenti individuali potrebbe essere quella di introdurre un'indennità automatica al momento del licenziamento come avviene in Germania: accettando l'indennità monetaria al momento del licenziamento non si può poi andare in giudizio. La legge tedesca preve-

de un meccanismo di questo tipo dove ritengo tuttavia che l'indennità sia fissata a un livello troppo basso (vale a dire 0.5 mesi di retribuzione per anno di anzianità), per cui la maggior parte dei lavoratori rinuncia all'indennità e va in giudizio alla ricerca di un risarcimento più alto. In Italia si potrebbe pensare di introdurre un'indennità automatica di ben maggiore entità e crescente nell'anzianità di servizio del lavoratore al fine sia di evitare molte controversie giudiziarie sia di disincentivare il licenziamento dei lavoratori anziani.

Ad oggi infatti in Italia, anche dopo la riforma e diversamente da molti altri paesi europei, l'indennità non è automatica al momento di licenziamento ma è dovuta solo in caso di esito positivo del giudizio a favore del lavoratore. L'OECD, ad esempio, ritiene l'indennità una miglior protezione del lavoratore contro il licenziamento rispetto al reintegro che, a causa dell'esito incerto del giudizio, distorce il mercato del lavoro.

Un altro margine di miglioramento futuro potrebbe essere il contratto unico di inserimento proposto da Boeri e Garibaldi per cui un neo assunto ha per tre anni una tutela risarcitoria dal licenziamento individuale e dopo il terzo anno entra in vigore la protezione dell'articolo 18.

Tuttavia ritengo che questa innovazione sia possibile solo dopo la riforma Fornero, in presenza di un articolo 18 depotenziato.

Prima della riforma, infatti, nessun imprenditore avrebbe agevolmente lasciato trasformare dopo tre anni un contratto di inserimento in un contratto a tempo indeterminato protetto dall'articolo 18, e nessun lavoratore avrebbe volentieri cambiato posto di lavoro se cambiando lavoro e contratto avrebbe nel contempo rinunciato alla tutela reale.

In conclusione, al di là delle molteplici critiche che vengono da destra e da sinistra, questa riforma affronta in maniera equilibrata tutti i punti fondamentali per un migliore mercato del lavoro. Se non verrà depotenziata in Parlamento è una riforma importante che per le divisioni interne agli schieramenti non avrebbe mai visto la luce in un governo di centrodestra o di centrosinistra.



La Riforma degli AMMORTIZZATORI SOCIALI

Entra in gioco l'ASPI, anche per gli apprendisti

Giuseppe Baselice, Relazioni Industriali Confindustria Salerno
g.baselice@confindustria.sa.it - 089.200829

Il tema degli ammortizzatori sociali è un argomento, purtroppo, sempre più spesso all'ordine del giorno a causa del momento decisamente poco brillante che sta attraversando il nostro sistema economico-produttivo. Lungo questo contributo editoriale, illustreremo il quadro normativo attuale del sistema raffrontandolo con quanto disegnato dalla riforma del lavoro in corso. Innanzitutto, all'interno della famiglia degli ammortizzatori sociali, è necessario distinguere tra quelli che forniscono tutele ai dipendenti in costanza di rapporto di lavoro e quelli che tutelano quanti hanno, invece, perso l'occupazione. In particolare tra i primi annoveriamo la Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) e i Contratti di Solidarietà che prevedono integrazioni al reddito dei lavoratori per i periodi di sospensione dell'attività produttiva causata da momenti di crisi, mentre tra i secondi rientrano i sussidi erogati a seguito della perdita del posto di lavoro quali l'indennità di disoccupazione e l'indennità di mobilità. Partendo dagli ammortizzatori "conservativi", le Aziende industriali possono ricorrere alla Cassa Integrazione Ordinaria per i propri dipendenti quando sono interessate da eventi improvvisi e temporanei come l'interruzione della fornitura di energia elettrica, la carenza di materie prime o per fronteggiare diminuzioni di commesse. Ogni intervento può essere richiesto per un periodo massimo di 13 settimane, prorogabili per 52 settimane nell'arco di un biennio. Ove la situazione aziendale assuma una maggiore criticità - attestata dall'andamento involutivo degli ultimi due bilanci e l'organico in forza sia superiore ai 15 dipendenti - si può

ricorrere alla Cassa Integrazione Straordinaria per crisi aziendale per una durata massima di dodici mesi. Quando invece l'impresa ha intenzione di effettuare un programma di investimenti di una certa rilevanza esiste la possibilità di ricorrere alla Cassa Integrazione Straordinaria per riorganizzazione/ristrutturazione per un periodo massimo di 24 mesi. Tutti gli strumenti di integrazione salariale appena descritti si fondano sul comune presupposto che l'attività produttiva venga ripresa al termine dell'intervento, mentre, nel caso in cui l'Impresa si trovi nella condizione di dover dismettere l'attività produttiva o una parte di essa, la normativa attuale prevede la possibilità di ricorrere alla Cassa Straordinaria per cessazione di attività o per procedura concorsuale per evitare almeno in prima istanza il licenziamento dei lavoratori. La riforma in discussione intende eliminare - a decorrere dal 2014 - i casi in cui la CIGS copre esigenze non connesse alla conservazione del posto di lavoro cancellando quindi la causale per procedura concorsuale con cessazione di attività (art. 3 L.223/91). Se anche potessimo condividere in astratto la ratio che la Cassa Integrazione debba essere intesa solo quale strumento per la continuazione delle attività, è bene sottolineare che la Cassa per cessazione attività pone quale requisito essenziale il piano di gestione degli esuberi, che si concretizza nell'impegno dell'Imprenditore che cessa l'attività di ricollocare una parte dei propri dipendenti o comunque favorirne la ricollocazione. Così come nel caso delle procedure concorsuali, l'Organo giudiziale può usufruire del periodo di integrazione salariale previsto ad hoc dalla L.223/91 per individuare soluzioni

utili alla salvaguardia del complesso aziendale prima di decretare l'esubero dei lavoratori. Con l'entrata in vigore della Riforma verrà meno questa forma di tutela che, specie negli ultimi anni, ci ha aiutato a gestire diverse situazioni critiche allentando in parte l'impatto sociale dovuto ai casi di chiusure aziendali. Quando ad essere interessata da situazioni di crisi è un'azienda che non ha i requisiti per accedere ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria visti sopra (perché non appartenente al settore industriale o per mancanza del numero dei dipendenti, ecc.) o i lavoratori appartengono ad una categoria esclusa (es: apprendisti) l'unico ammortizzatore possibile è la Cassa Integrazione in Deroga, strumento che, diversamente dai primi, viene gestito dalle Regioni e nei limiti di un tetto di spesa, raggiunto il quale, viene meno la possibilità di accedervi. Sulla base di questo attuale quadro normativo, il Governo si è posto l'obiettivo di estendere le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori oggi non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria attraverso l'istituzione presso l'INPS di fondi di solidarietà sulla base di accordi collettivi stipulati dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Vengono intanto portate a regime le estensioni dell'ambito della Cassa Integrazione Straordinaria per le imprese del Commercio tra i 50 e i 200 dipendenti, le agenzie di viaggio sopra i 50 e le imprese di vigilanza sopra i 15, confermando anche l'applicazione della normativa CIGS ai settori del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali. La Riforma non ha interessato l'Istituto del Contratto di solidarietà (CdS), ex L. 863/1984, concepito quale strumento teso ad evitare riduzioni di personale attraverso una riduzione dell'orario di lavoro. In pratica, l'esubero di personale (quantificato in ore) viene gestito attraverso una corrispondente riduzione di orario per tutti i lavoratori (o una parte di essi) parametrata su base giornaliera, settimanale o mensile. Il trattamento può essere richiesto per una durata massima di 24 mesi, previa stipulazione di un accordo aziendale con le rappresentanze sindacali. Tale istituto si applica alle Aziende rientrate nel campo di applicazione della CIGS; per quelle escluse è previsto una forma di CdS in deroga che prevede in luogo dell'integrazione salariale, un contributo pari alla metà del monte retributivo non erogato a seguito di riduzione

orario. Il quadro normativo risulta pertanto abbastanza ampio e articolato, per cui le imprese possono modulare gli interventi in relazione alla specifica necessità da affrontare. Volendo considerare il campione delle aziende iscritte a Confindustria Salerno possiamo analizzare le dinamiche del ricorso agli ammortizzatori sociali come termometro dell'andamento economico. In effetti, come si legge anche sulla stampa specializzata, si registra un aumento abbastanza consistente delle richieste di Cassa Integrazione Ordinaria nei primi tre mesi dell'anno in misura pressoché raddoppiata rispetto ad analogo periodo dell'anno scorso in termini di aziende che vi hanno fatto ricorso e di dipendenti interessati, sottolineando al contempo che il fenomeno è in linea con i numeri registrati nei primi tre mesi del 2010. Si evince, inoltre, che aumenta il ricorso alla CIGO da parte delle aziende di minori dimensioni; infatti mettendo a raffronto il numero di aziende che hanno richiesto l'intervento con la forza lavoro totale espressa dalle stesse abbiamo un numero medio di dipendenti per azienda che è passato da 38,65 di gennaio 2010 a 32,56 di gennaio 2011, per scendere a 28,07 al primo mese di quest'anno. Sostanzialmente stabili le richieste di CIG Straordinaria e di Casse in deroga. Si conferma quindi un panorama a tinte fosche che viene a manifestarsi a cascata sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali, utili, nel caso degli strumenti "conservativi" ad evitare la risoluzione dei rapporti di lavoro. Fin quando sarà possibile. Un altro pilastro della riforma riguarda le tutele che vengono assicurate ai lavoratori che perdono il posto di lavoro. Attualmente il sistema si basa sull'indennità di disoccupazione e su quella di mobilità, la prima concessa ai lavoratori che si trovino ad essere involontariamente disoccupati dopo un dato periodo di lavoro a prescindere dalle dimensioni aziendali e la seconda erogata ai dipendenti che sono stati collocati in mobilità a seguito di una procedura di licenziamento collettivo da aziende che occupino almeno 15 unità. I suddetti trattamenti, unitamente all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e all'indennità di disoccupazione speciale edile, nelle intenzioni della riforma, saranno sostituiti dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego o ASPI. La nuova assicurazione estende l'ambito di applicazione anche agli apprendisti sino ad oggi esclusi, prevedendo dei requisiti analoghi a quelli che oggi consentono l'accesso all'in-

>

<

dennità di disoccupazione ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane nell'ultimo biennio. La durata massima del nuovo trattamento, a partire dal 2016 sarà 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni e 18 per quelli con età superiore. L'indennità di disoccupazione viene oggi erogata per un periodo massimo di 8 mesi per i soggetti con meno di 50 anni e 12 mesi per gli over 50. Dal 2013 alla piena entrata in vigore nel 2016 nei termini di cui sopra è stato previsto un regime transitorio con durata crescente.

Crescente negli anni secondo lo schema seguente:	2013	2014	2015	2016
fino a 50	8	8	10	a regime (12)
50-54	12	12	12	a regime (12)
55 e oltre	12	14	16	a regime (12)

Per quanto concerne poi l'indennità di mobilità, anch'essa sostituita dall'ASPI, viene previsto un regime transitorio, in questo caso decrescente che parte dalle attuali durate (per il Centro Sud) di 24 mesi per i soggetti di età inferiore a 40 anni, 36 mesi tra 40 e 49 anni, 48 mesi da 50 anni in poi per arrivare appunto al regime definitivo di durata nel 2017.

Durate massime decrescenti in base all'anno di liquidazione	2013	2014	2015	2016	2017
Sud fino a 39 anni	24	18	12	ASpl (12)	ASpl (12)
Sud da 40 a 49 anni	36	30	24	18	ASpl (12)
Sud da 50 a 54	48	42	36	24	ASpl (12)
Sud da 55 anni	48	42	36	24	ASpl (12)

La riforma, a regime, produrrà comunque un considerevole taglio della durata dell'indennità di mobilità, che viene sempre giustificato in nome del contenimento della spesa pubblica fermo restando la necessità di interrogarci su quali effetti produrrà il taglio sulla possibilità che oggi hanno le Aziende di ammortizzare i riflessi dei licenziamenti sui lavoratori. Sempre in riferimento al campione delle nostre aziende associate, nel 2011 abbiamo attivato 20 procedure di mobilità, delle quali 15 sono state concluse con accordo in fase sindacale mentre per le ulteriori 5 l'Accordo è stato individuato in sede di Giunta Regionale. Sommando gli esuberi iniziali, il dato di partenza cumulato è pari a 370 unità che, a seguito di trattative con le Organizzazioni sindacali, siamo riusciti a contenere in una sommatoria di esuberi definitivi pari a 274. Per una parte di queste sono stati attivati ammortizzatori sociali meno traumatici quali i contratti di solidarietà e/o le Casse Integrazioni, per alcune procedure sono stati individuati dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità meno destabilizzanti come la maturazione dei requisiti pensionistici in costanza di trattamento di mobilità.

Ora, questa possibilità è chiaramente inversamente proporzionale all'allungamento dei requisiti pensionistici e alla riduzione del periodo di mobilità, riflettendosi quindi (in negativo) sulla possibilità di poter gestire le necessità di riduzione di personale con criteri che attutiscano almeno in parte l'impatto sociale.

N° AZIENDE	FORZA LAVORO TOTALE	ESUBERI DICHIARATI	ESUBERI EFFETTIVI
20	1.987	370	274

LA VENDITA PORTA A PORTA e i dubbi (aperti) della Riforma

*di Antonio Bianco,
titolare C.D.C. s.r.l.
abianco@biancaffè.com*

La problematica che vorrei in questa sede sollevare investe i contratti dei venditori presso il domicilio dei consumatori. Cosa è opportuno aspettarsi per questo particolare ambito alla luce della riforma del lavoro?

La legge 173 del 2005 ha tipizzato questa tipologia di contratti, regolamentando la forma contrattuale del rapporto tra impresa e incaricato alla vendita, che può essere contraddistinto sia dall'elemento della subordinazione, sia da quello dell'autonomia dell'incaricato. È stata lasciata, inoltre, ai privati ampia autonomia di scelta, pur individuando nel "contratto di agenzia" la tipologia di riferimento nel caso in cui l'incaricato alla vendita non abbia vincolo di subordinazione. La legge ha previsto inoltre la possibilità per gli incaricati alla vendita di svolgere l'attività senza stipulare il contratto di agenzia, quan-

do tale attività sia svolta in maniera abituale ma non esclusiva, oppure quando, pur essendo svolta in maniera occasionale (presenza di un reddito annuo non superiore a € 5.000), questa avvenga su incarico di una o più imprese. In questo caso cosa comporteranno gli interventi della costituente riforma del lavoro sulle partite iva? Se è disposto che i titolari di partita IVA che fatturino ad un unico committente più del 75% del proprio fatturato si vedano trasformare il rapporto di lavoro in uno di tipo subordinato, questo obbligo riguarderà anche la nostra fattispecie? I tavoli tecnici del Ministero e delle controparti sociali hanno affrontato questo problema? A mio avviso sarà indispensabile - lo era ancora di più pensarci in tempo - distinguere tra "partita iva e partita iva". Il nostro è un contratto tipico, regolamentato a livello fiscale

e contributivo ma se a livello di normativa generale si prevedrà che le partite iva che hanno un unico committente e hanno l'utilizzo di una postazione o di mezzi strumentali dell'azienda vengano trasformate necessariamente in lavori subordinati cosa accadrà al nostro settore? Se non si riporta tutto alle fattispecie concrete, ho motivo di credere che si aprirà un contenzioso di vastissima portata che riguarderà tutti i venditori porta a porta. Possibile che nessuno abbia avuto da obiettare rispetto a queste forme contrattuali a rischio in termini interpretativi? Il mio timore è che sul punto non sia stata fatta un'analisi accurata, ma che si sia proceduto per principi generali. Errore di metodo che presto o tardi dovremo gestire, non senza difficoltà, subendo lo scotto di una mancata e accorta riflessione iniziale.



Rosaria Chechile
Componente Giunta
Confindustria Salerno

COSTRUIRE oggi la città di DOMANI

Le Smart Cities sono la grande occasione per rilanciare il Paese ottenendo così una rigenerazione urbana che persegua il recupero e la riqualificazione di aree dismesse con l'inserimento di tecniche che consentano di ottenere l'efficientamento di sistemi che tutelino il paesaggio e il territorio

Le Smart Cities (espressione utilizzata con sempre maggiore frequenza da parte di imprese, politici e mass media, ma non ancora affermatasi nella pratica attraverso la pianificazione urbanistica) vengono intercettate dal ForumPA 2010 lungo le sei dimensioni principali: Mobilità, Ambiente, Economia della conoscenza e tolleranza, Trasformazioni urbane per la qualità della vita, Turismo e cultura e Buona amministrazione. Al centro dell'attenzione c'è la città e i progressi che la tecnologia consente di ottenere per aumentarne l'intelligenza, la "smartness". Una città può essere definita "smart" quando gli investimenti in capitale umano, sociale e in ricerca, producono uno sviluppo economico sostenibile migliorando - al contempo - la qualità della vita degli abitanti. Una smart city è uno spazio urbano, ben amministrato da una politica lungimirante, che gestisce al meglio le risorse ambientali, attraverso una governance partecipativa e una strategia coerente nell'uso delle tecnologie più avanzate. Si tratta, dunque, di individuare la città quale nucleo dello sviluppo, reinventandola secondo criteri di infrastrutturazione materiale (strade, porti, aeroporti, etc.) e immateriale (smart grid, cloud computing, tecnologie a basso impatto, last-mile logistic) traendo ispirazione dal principio High-Low, varato dalla carta per le Città Europee a Lipsia, che si fonda sui principi di Alta qualità, Alta efficienza energetica, Alta performance, Bassi consumi, Bassi costi, Basso impatto ambientale. L'Amministrazione pubblica

ha, dunque, il ruolo di regia nel processo di trasformazione della città che deve obbligatoriamente vedere coinvolti tutti gli attori dello sviluppo: università, centri di ricerca, associazioni di categoria e imprenditori che devono progettare il territorio secondo i principi della bioedilizia e del risparmio energetico, assicurando il mix funzionale che permette l'integrazione fisica, la riqualificazione dell'ambiente, degli spazi e dei servizi pubblici, attraverso interventi che riescano ad incidere sulla struttura economica e sociale delle aree urbane interessate, rendendo la città non solo un posto in cui stare ma un luogo in cui vivere. Sviluppare città smart significa agire in termini di innovazione, individuando sistemi evoluti, che devono interagire con la vocazione dell'area di intervento, puntando sulla mobilità, sulla razionalizzazione della spesa energetica, sulla produzione di energie pulite, sulla riduzione delle emissioni, sulla gestione del ciclo dei rifiuti, su costruzioni ecocompatibili, sulla manutenzione, con tecnologie e materiali che ne preservino la durata, del patrimonio immobiliare esistente. In questo scenario le Smart Cities costituiscono la grande occasione per rilanciare il Paese al fine di ottenere una rigenerazione urbana che persegua il recupero e la riqualificazione di aree dismesse con l'inserimento di tecniche che consentano di ottenere l'efficientamento di sistemi tecnologici che tutelino il paesaggio ed il territorio.

L'Unione europea ha, inoltre, sottolineato la centralità

delle città nello sviluppo dell'Agenda digitale stanziando più di 10 miliardi di euro nel decennio 2010-2020 nel solo SET-Plan dedicato alla riduzione del 40% delle emissioni di CO2; inoltre nel "Quadro di valutazione", che misura i risultati della ricerca e dell'innovazione degli stati membri, pone l'Italia, assieme a Grecia, Spagna e Portogallo, tra i paesi "innovatori moderati", che presentano, in quest'ambito, prestazioni inferiori di oltre il 10% rispetto alla media dei Paesi membri Ue. Il governo Monti ha presentato a febbraio i primi bandi per 200 milioni dedicati alle Regioni obiettivo Conver-

genza (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia), scaduti il 30 aprile 2012, annunciando per la primavera un nuovo programma di ulteriori 700 milioni. Sul mercato italiano si stimano investimenti in aumento da un miliardo e 200 milioni di euro nel 2013 fino a un miliardo e 800 milioni nel 2015 (fonte Netics). ABI Research prevede una spesa nel settore di 116 miliardi di dollari a livello mondiale. Dati che, assieme al rilancio economico della "industria delle costruzioni", potrebbero portare all'effettivo superamento del contingente stato di crisi finanziaria, favorendo così la tanto attesa e necessaria crescita del Paese.

SMART CITY

La responsabilità dell'innovazione nella trasformazione urbana

di Antonio Vastarelli

Sburocratizzazione, un censimento degli edifici pubblici non sottoposti a vincoli storici e architettonici sui quali installare impianti di produzione di energia alternativa, e l'introduzione, nei regolamenti edilizi, di vincoli (ma anche di incentivi fiscali) che spingano le imprese del settore all'utilizzo di soluzioni ecocompatibili, a cominciare dall'impiego di materiali meno inquinanti. Sono queste alcune delle proposte lanciate dal presidente dei costruttori campani under 40, Roberto Scermino, nel corso del V convegno annuale dei Giovani Ance dal titolo "Smart city - La responsabilità dell'innovazione nella trasformazione urbana", che si è tenuto lo scorso 13 aprile a Positano. Sollecitazioni accolte dal vicesindaco di Napoli, Tommaso Sodano, intervenuto nel dibattito in qualità di delegato all'Ambiente per l'Ance, che si è soffermato anche sull'importanza di una politica che incentivi la raccolta differenziata e il riciclo rifiuti, favorendo un miglioramento della qualità della vita dei cittadini. L'assessore regionale all'Urbanistica, Marcello Tagliatela, inoltre - rispondendo al presidente dell'Ance, Nunziante Coraggio, che lamentava i ritardati pagamenti della pubblica amministrazione - ha sottolineato l'importanza di avviare iniziative "a volumi zero" coniugando le esigenze di tutela del territorio con quella di rilancio economico del tessuto imprenditoriale. Nel corso della tavola rotonda che ha seguito la relazione di Scermino, Roberta Vitale (Giovani Ance Campania) e Daniele Pitteri (docente di comunicazione della Federico II) hanno concordato sulla necessità di far lavorare insieme imprese, istituzioni e università campane nell'ottica della filosofia "smart", sull'esempio di Genova, che rappresenta una delle esperienze più avanzate in tal senso. Ed è stato proprio il

vice sindaco del capoluogo ligure, Paolo Pissarello, a sottolineare l'importanza della pianificazione complessiva di intere aree di una città, ritenendo un errore ragionare in termini di interventi singoli.

Tra gli esempi virtuosi mostrati a Positano, il progetto vincente di una smart city da costruire dal nulla realizzato per la Cina dall'architetto torinese Pier Paolo Maggiora che, per elevare la qualità delle opere, messa a rischio dall'assegnazione degli appalti al massimo ribasso, ha suggerito di stabilire un minimo valore economico dell'opera al di sotto del quale non si deve scendere. Il presidente dell'Ance Campania, Vincenzo Cuomo, ha invitato a proseguire sulla strada delle smart city, ma con realismo, facendo i conti con i divieti delle soprintendenze e con le casse dissestate dei Comuni. Proprio sul tema delle risorse, infine, il presidente nazionale dei Giovani Ance, Alfredo Letizia, ha invitato il governo a invertire la rotta dando ossigeno all'edilizia attraverso il finanziamento delle opere pubbliche, per innescare una ripresa economica del Paese.



Roberto Scermino
Presidente GI Costruttori



Premio Best Practices, VI edizione: la competizione senza FRONTIERE

L'appuntamento è a Salerno il 28 e 29 giugno prossimi,
ma le candidature si chiudono il 25 maggio

*di Giuseppe De Nicola,
ideatore del Premio Best Practices e presidente del Gruppo Servizi Innovativi e Tecnologici di Confindustria Salerno
denicola@pibn.it*

Il 28 e 29 giugno Confindustria Salerno ospiterà la VI edizione del premio Best Practices per l'Innovazione, ma fino al 25 maggio sarà possibile inviare i progetti secondo le linee guida presenti sul sito del premio (www.premiobestpractices.it). L'entusiasmo per i risultati della edizione scorsa (in 3 giorni: 61 articoli pubblicati sulla stampa, circa 8.000 spettatori a seguire le video interviste in diretta, 14.000 pagine scaricate dal sito web, 18.000 post visualizzati su Facebook), la qualità dei 42 progetti presentati e gli interventi dei qualificati influenzatori presenti, hanno prodotto apprezzamenti da tutta Italia e ci hanno spinto a lavorare, sin da settembre scorso, alla nuova edizione. Per questo abbiamo coinvolto diverse Territoriali nazionali e regionali, andando direttamente a casa loro (Verona, Bari, Firenze, Potenza, oltre che Caserta, Avellino, Benevento e Napoli) e siamo stati ospiti in Luiss G. Carli, partner del premio, per presentare ai colleghi romani e agli studenti del MBA il nostro progetto e una delle novità di questa edizione: la sezione UP Start Paolo Traci che Gerry Sica e Michelangelo Lurgi hanno voluto dedicare alla memoria del nostro compianto collega, destinata a sostenere nuove idee di impresa che saranno valutate da un comitato tecnico coordinato da Massimo Di Filippo e presieduto da Aniello Russo. Il lavoro svolto è stato anche apprezzato dall'Agenzia Regionale per l'Innovazione, presieduta da Giuseppe Zollo, che ha deciso di affiancare il premio condividendone il format e gli obiettivi, un'occasione di dialogo rilevante per condividere modelli di sviluppo comuni tra imprese e istituzioni. Tutto questo non cambia il nostro obiettivo: promuovere l'innovazione in

modo semplice, presentando i risultati che essa produce, per stimolare dal basso, come punture di spillo, le imprese e gli enti ad investire con maggiore consapevolezza. Non possiamo fare a meno di contestualizzare l'iniziativa nella fase che l'economia sta vivendo. Anzi proprio pensando alla congiuntura in corso e a quei casi di impresa che in questa fase riescono a competere e svilupparsi, cresce la convinzione che promuovere l'utilità dell'innovazione sia un dovere per Confindustria e non solo occasione periodica di confronto. Per troppo tempo il nostro tessuto produttivo ha avuto un ruolo subalterno nei confronti del mercato: aziende capaci di produrre, con standard elevati in tanti settori, ma spesso terziste e prive di un rapporto con i mercati di sbocco, con strutture manageriali limitate, scarsa attenzione allo sviluppo di prodotti innovativi e "diffidenti" nei confronti di consulenti esterni. Oggi la competizione non ha più frontiere: non solo geografiche, ma anche culturali e digitali. Dall'Asia al Sud America passando per l'Est Europa si compete con economie aggressive, giovani e attente all'innovazione e alla formazione dei propri giovani, oltre che ai costi di produzione. La sfida passa attraverso la rete internet, l'uso delle tecnologie, lo sviluppo di nuovi prodotti e la qualificazione delle risorse umane per immettere sul mercato nuovi prodotti e servizi a valore aggiunto. La sfida è legata all'idea di miglioramento costante. Si tratta di prendere una decisione, semplice ma fondamentale: competere. Oppure, aspettare che passi la nottata. Se non avete voglia di aspettare troppo, mettete in agenda un week end a Salerno a fine giugno.

IL “MIGLIORAMENTO CONTINUO” nell’organizzazione aziendale

A Salerno quattro giornate - dal 28 al 31 maggio - dedicate alla diffusione delle tecniche più innovative. In programma interventi di esperti di livello internazionale

a cura di R. Venerando

È esattamente in linea con i desideri del presidente Maccauro l’evento in programma, dal 28 al 31 maggio prossimi, dedicato all’illustrazione delle tecniche di miglioramento continuo dell’organizzazione aziendale che vedrà relatori i massimi esperti a livello internazionale delle problematiche relative all’ottimizzazione delle strategie competitive. Fin dal suo insediamento, infatti, il presidente degli industriali salernitani ha chiesto alle imprese di dotarsi di una nuova visione programmatica e gestionale, indispensabile per vincere la sfida della competitività dei territori, e dare così un apporto fondamentale come classe dirigente della provincia.

Detto, fatto. A meno di tre mesi dall’inizio del suo mandato, Maccauro mette a segno il primo grande colpo per raggiungere l’obiettivo. La quattro giorni ospitata da Confindustria Salerno avrà un qualificato parterre di esperti: Jeffrey K. Liker (autore di numerosi best-seller mondiali tra cui “The Toyota Way. 14 Management Principles from the World’s Greatest Manufacturer”); Joseph Ricciardelli (consulente di multinazionali e

medie aziende operanti nel campo della Logistica, Food and Beverage, Servizi, Automotive e Packaging in USA, Canada, Messico, Europa, Russia e India); Roberto Lonzani (sviluppa programmi educativi all’interno del Lean Global Network favorendo la diffusione del Lean

«Cos’è il Sistema di Produzione Toyota? L’80% delle persone a cui lo chiederete vi risponderà che è un sistema che si basa sui cartellini o kanban, un altro 15% sosterrà che è un sistema produttivo e solo il 5% coglierà la vera essenza della domanda e vi risponderà che è un sistema per l’eliminazione degli sprechi». (Shigeo Shingo, Coautore della filosofia giapponese del Just In Time)

Thinking); Mario Galassini (gestisce le attività di World Class Operation Management per multinazionali e di medie dimensioni); Mauro Lentoni (si occupa di attività di Innovazione

e Lean Design per multinazionali e per aziende di medie dimensioni) e Minoru Tanaka (esperto in Industrial Engineering ed in processi di miglioramento in Ricerca e Sviluppo). Nel corso della conferenza stampa di presentazione - lo scorso 30 aprile 2012 - il presidente Maccauro ha sottolineato quanto sia necessario un cambio di paradigma del “fare impresa”: «Per tali ragioni - ha rincarato Maccauro - abbiamo dato vita a questa importante iniziativa con l’obiettivo di trasferire la cultura di un management più esperto dalle organizzazioni più strutturate alle più piccole, facendo del miglioramento un asset strategico». Testimonial sui generis e fautore primo dell’organizzazione dell’evento, Pasquale Gaito, Vice Presidente di Confindustria Salerno con delega all’Organizzazione e Marketing Associativo, ha invece voluto rimarcare come nella conduzione di una media impresa del territorio l’incontro con le prassi del miglioramento continuo possano rappresentare un reale momento di svolta: «Il termine “kaizen” - ha affermato Gaito - si riferisce ad un percorso che procede a >

< piccoli passi e ininterrottamente, coinvolgendo l'intera struttura aziendale e che conduce, appunto, ad un miglioramento finalizzato a modificare la cultura aziendale». Gaito, tra l'altro, non è neanche nuovo alla prova di diffusione del metodo Toyota. Oltre ad averlo implementato nel proprio Gruppo con successo, da anni - dal

2008 per esattezza - si sta impegnando per far conoscere e sposare il metodo Toyota Production System, sistema sviluppato dalla Toyota Motor per migliorare le performance aziendali, su buona parte del territorio campano certo che prima di fare buoni prodotti, sia necessario formare buoni manager.



LEAN PRODUCTION SYSTEM

Una filosofia di management centrata sul produrre valore per il cliente finale

Giuseppe De Simone, Agile/Lean coach Ericsson

È nei momenti di crisi o di pericolo che l'essere umano è stimolato ad andare oltre quelli che ha sempre considerato i suoi limiti e a mettere in discussione lo stato corrente delle cose. È successo più volte nel corso della storia ed è successo in Giappone dopo la Seconda Guerra Mondiale. Le bombe atomiche avevano annientato l'industria nipponica e i giovani dirigenti del Paese capirono che la ricostruzione doveva partire dall'adozione di nuovi stili di management; chiesero dunque agli Stati Uniti, cui veniva riconosciuta una evidente superiorità in tutti i settori dell'industria, di inviare consulenti a suggerire metodi gestionali innovativi.

Tra questi c'era W.E. Deming che, tutt'oggi, è considerato dai giapponesi l'artefice della loro strabiliante rinascita industriale: colui che ha insegnato loro come migliorare costantemente i propri sistemi di produzione attraverso il Plan-Do-Check-Act, appunto noto come ciclo di Deming. Le sue teorie, focalizzate sulla ricerca della qualità e sull'importanza delle persone, sono ancora oggi considerate radicali in gran parte del mondo imprenditoriale occidentale.

In quegli stessi anni, caratterizzati da bassi livelli di domanda, il manager Toyota Taiichi Ohno, visitando alcuni supermercati in America, si rese conto che il lavoro non doveva essere guidato da obiettivi di vendita o produzione, ma dalle vendite reali: data la situazione finanziaria, la sovrapproduzione doveva essere evitata.

In questo contesto affonda le sue radici il cosiddetto Toyota Production System (TPS), basato sui concetti di produzione Just-In-Time e di automazione con "human touch". Trascinato dalla sorprendente crescita della Toyota, diventata negli anni il più grande produttore mondiale di automobili, il TPS - rinominato

successivamente Lean Production System - ha conquistato sempre maggiore interesse anche in occidente. Oggi con Lean si intende non solo una pratica di produzione, ma una filosofia di management centrata sul produrre valore per il cliente finale, ovvero qualcosa per cui egli sia disposto a pagare: quello che non rappresenta un valore va pertanto eliminato.

Lean si basa sostanzialmente sull'eliminazione di 3 tipi di sprechi: muri (sovraccarico), mura (inconsistenze) e muda (lavoro inutile, quali prodotti invenduti o semilavorati). L'idea è quella di implementare un flusso di valore e di lavoro costanti, tale da rendere evidenti problemi di qualità e colli di bottiglia e quindi suggerire possibili miglioramenti tesi a minimizzare il tempo totale di lavorazione. In pratica: fare le cose giuste, al momento giusto e nella giusta quantità, diventando così flessibili ai cambiamenti.

Le fondamenta sono il miglioramento continuo e il cambiamento per il meglio (Kaizen) a dispetto del concetto ingegneristico di "sufficientemente buono", tuttora dominante nell'industria occidentale.

Questo sistema di pensiero è stato applicato con successo non solo alla produzione, ma a partire dagli anni '90 anche al mondo del SW, declinato in ciò che viene denominato Sviluppo Agile.

Tutto ciò richiede un cambio radicale nei comportamenti e nello stile di management, che sia teso da un lato al rispetto e all'empowerment delle persone e a dall'altro alla spietata ricerca degli sprechi e al miglioramento costante del proprio processo lavorativo.

Ma quello che stiamo vivendo non è, forse, un momento di crisi e di cambiamenti, tale da dover mettere ancora una volta in discussione la visione corrente delle cose e il modo di apprezzare i problemi?

Nuovi ORIZZONTI e professioni per i giovani imprenditori

Occorre una maggiore cultura finanziaria improntata alla pianificazione e al Risk Management

Mentalità imprenditoriale, cultura professionale, Educazione finanziaria: sono questi alcuni degli argomenti affrontati nel corso del convegno organizzato dall'amministrazione comunale di Sarno su iniziativa del Gruppo Iovine di Salerno. L'appuntamento si è svolto giovedì 19 aprile nell'Aula consiliare del Comune di Sarno, sul tema: "Nuovi orizzonti e professioni per i GI". Il convegno, patrocinato dal Gruppo Giovani di Confindustria Salerno, è stato l'occasione per un confronto aperto al contributo di amministratori locali, imprenditori, esponenti del mondo della Scuola e dell'Università oltre che rappresentanti delle professioni. Independentemente dalla necessità di favorire un accesso facilitato del credito alle imprese, è necessaria da parte degli imprenditori una maggiore cultura finanziaria, improntata alla pianificazione e al risk management. «La carenza di liquidità - questo è stato il parere di Alessandro di Francesco, financial manager di K2 Consulting - deve quantomeno influenzare le scelte di consolidamento e patrimonializzazione, anche sacrificando la distribuzione degli utili, quando ci sono. Le norme emanate dall'attuale governo, che disincentivano certi benefits aziendali, probabilmente oltre che un tentativo di aumentare il prelievo fiscale, sono un indirizzo verso una nuova cultura finanziaria». Sulla stessa lunghezza d'onda Giuseppe Vastola, preside Itc di Sarno: «Anche la scuola subisce costantemente tagli ma la verità è che ci sono risorse non utilizzate che potrebbero essere invece destinate al miglioramento della cultura d'impresa, e non, delle aziende del territorio. Impresa e Scuola con i progetti di "alternanza scuola-lavoro" possono condizionarsi positivamente: gli imprenditori hanno la possibilità beneficiare di una risorsa creativa e innovativa a costo zero; i ragazzi per scalare le piramidi aziendali non possono essere bravi solo in classe ma devono imparare, dal vivo, il linguaggio delle

aziende, e incominciare a farlo già da studenti». «Questo è vero anche per quei giovani più fortunati che provengono da generazioni di imprenditori: a loro consiglio di fare esperienza fuori della azienda di famiglia per acquisire esperienza e sicurezza in un ambiente meno protetto, e per imparare nuovi codici e nuove modalità di fare business», ha sostenuto Carmen Gallucci, Docente di Finanza Aziendale Marketing Università di Salerno. «In questo momento di crisi trascurare la competenza, la professionalità e la sensibilità femminile è un errore strategico e le politiche di conciliazione costituiscono una necessità» ha affermato Stefania Rinaldi, Presidente Comitato Femminile Plurale di Confindustria. All'incontro era presente una nutrita rappresentanza di studenti dell'ITC di Sarno cui Gennaro Lodato, presidente dei Giovani di Confindustria Salerno, ha voluto rivolgere l'invito a trovare il coraggio per reagire al pessimismo incalzante, utilizzandolo come leva per migliorarsi. «Il sistema economico-giuridico italiano presenta per i giovani nuove possibilità come l'opportunità di avviare un'impresa con un euro o quello di avere una fiscalità agevolatissima fino ai 35 anni» ha affermato Sergio Cairone, componente del direttivo associazione giovani commercialisti. «La crisi va contrastata attraverso un nuovo modo di fare impresa, e attraverso una maggiore sinergia tra imprenditori e professionisti», ha sottolineato Luca Iovine, giovane imprenditore tra i promotori dell'iniziativa e tra i relatori del convegno. L'iniziativa è stata anche occasione di confronto istituzionale; hanno infatti partecipato al convegno diversi rappresentanti della politica locale e degli Ordini Professionali: il sindaco di Sarno, Amilcare Mancusi, l'assessore provinciale alle Politiche sociali e sanitarie, della Provincia di Salerno, Sebastiano Odierna, il Presidente Nazionale Ordine degli Ingegneri Armando Zambrano, il commercialista Enrico Sirica, consigliere comunale.



Gerry Sica
Consigliere Delegato
al Marketing Territoriale
Confindustria Salerno

TURISMO, non solo promozione

Il Consigliere Delegato al Marketing Territoriale Gerry Sica è al lavoro per realizzare alcune iniziative capaci di accrescere l'attrattività della nostra provincia, moltiplicando le occasioni e le opportunità di sviluppo sociale e culturale

di R. Venerando

Consigliere Sica, il presidente Maccauro l'ha investita di un incarico di responsabilità: la delega al Marketing Territoriale. Quali azioni ha in mente per dare corpo al suo compito?

Innanzitutto ringrazio il presidente Maccauro per la fiducia accordatami al momento della scelta di chi avrebbe voluto lo affiancasse nello svolgimento del suo mandato. La delega ricevuta ritengo possa rivelarsi di fondamentale importanza per la nuova Confindustria che, passo dopo passo, andremo a costruire. Il marketing territoriale dovrà essere uno strumento trasversale e funzionale alle aree di attività di Confindustria Salerno, coerenti con gli assi di sviluppo strategico enucleati dalla presidenza. Lavoreremo per rendere il nostro territorio sempre più attrattivo, mettendo in rete iniziative capaci non solo di promuoverlo nella giusta luce, ma anche di portare allo scoperto quelle che sono le potenzialità non ancora pienamente espresse. Nel piano di marketing in via di definizione sono contemplate varie proposte, che vanno dalla promozione turistica in senso stretto fino ad iniziative più ampie ma sempre tese a valorizzare le qualità distintive del nostro territorio. La prima già portata a compimento è stata firma del Protocollo d'intesa con la Federazione dei sindaci della Costa d'Amalfi per l'attuazione di iniziative congiunte per la promozione e lo sviluppo della Costiera. Ci auguriamo che, presto, tale accordo possa farsi anche a beneficio della Costa Cilentana, stipulando un patto magari direttamente con il Parco del Cilento. Penso, poi, ad eventi come la Borsa Mediterranea del Turismo Archeologico che, quest'anno, godrà di un maggiore coinvolgimento

della nostra Territoriale, attraverso - al momento si tratta solo di un'idea progettuale - l'organizzazione di incontri che leghino il mondo del turismo a quello economico. Sempre lungo il filone della promozione delle nostre eccellenze, stiamo stabilendo una più forte connessione con l'Enoteca Provinciale magistralmente presieduta dal dottor Ferdinando Cappuccio. Insieme stiamo immaginando dei workshop tematici che ci auguriamo saranno di interesse per i nostri Associati. Un comparto su cui puntiamo molto è poi quello dell'agroalimentare. L'idea è di coniugare la promozione di imprese eccellenti alla valorizzazione della tipicità e della qualità dei prodotti della nostra terra. Il fine ultimo è quello di creare un percorso di promozione e di conoscenza del territorio che renda la nostra provincia particolarmente attrattiva dal punto di vista turistico, moltiplicando le occasioni e le opportunità di crescita sociale e culturale. Sono certo che nello sviluppo di queste iniziative potrò contare sul sostegno e sulla propositività del presidente del Gruppo Alimentare di Confindustria Salerno Francesco Senesi, come pure sono sicuro che, per quanto atterrà al settore turistico, imprescindibile sarà la collaborazione con la presidente del Gruppo Alberghi, Turismo e Tempo Libero, Lucia Scapolatiello. Con il presidente del Gruppo Moda, Pasquale Fortunato, inoltre, si è pensato di organizzare un premio ai talenti del settore. L'obiettivo che mi propongo di raggiungere con la mia delega è quello di raccontare, mediante azioni concrete, la tradizione di serietà e impegno delle nostre aziende e i tanti prodotti di eccellenza che fanno di Salerno un brand riconosciuto e apprezzato.



Massimo Deandreis
Direttore Generale SRM

Check up Mezzogiorno di SRM e Confindustria KO OCCUPAZIONE, ok infrastrutture

Il focus crisi mostra che la recessione non accenna a lasciare le regioni meridionali, anzi sta forse toccando proprio ora il punto più basso, colpendo il Sud più del resto del Paese

Un Mezzogiorno “al bivio”, sospeso tra recessione e speranze di ripresa. È questa l'immagine delineata dall'ultimo numero di Check up Mezzogiorno – semestrale curato congiuntamente dall'Area Mezzogiorno di Confindustria e SRM-Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (centro studi collegato al Gruppo Intesa Sanpaolo) – che fornisce informazioni dettagliate sulle tendenze congiunturali per regioni e grandi ripartizioni.

Il focus crisi mostra che la recessione non accenna a lasciare le regioni meridionali, anzi sta forse toccando proprio ora il punto più basso, colpendo il Mezzogiorno più del resto del Paese.

I valori lasciati sul campo dall'economia e dalla società meridionali dall'inizio della crisi sono preoccupanti.

Nel 2010 il PIL meridionale è calato di circa 19 miliardi rispetto al 2007 (-6,1%), gli investimenti

sono diminuiti di 7,5 miliardi (-10,8%), il fatturato complessivo delle imprese manifatturiere è diminuito di quasi 2 miliardi (-2,8%), quasi 320mila occupati

Si conferma il dualismo tra le regioni meridionali e quelle centro-settentrionali. Il tasso di disoccupazione nel Sud si riduce leggermente nel corso dell'ultimo anno a 13,2%, ma rimane ben superiore al 5,5% registrato nelle regioni del Nord Antonio della Pietra

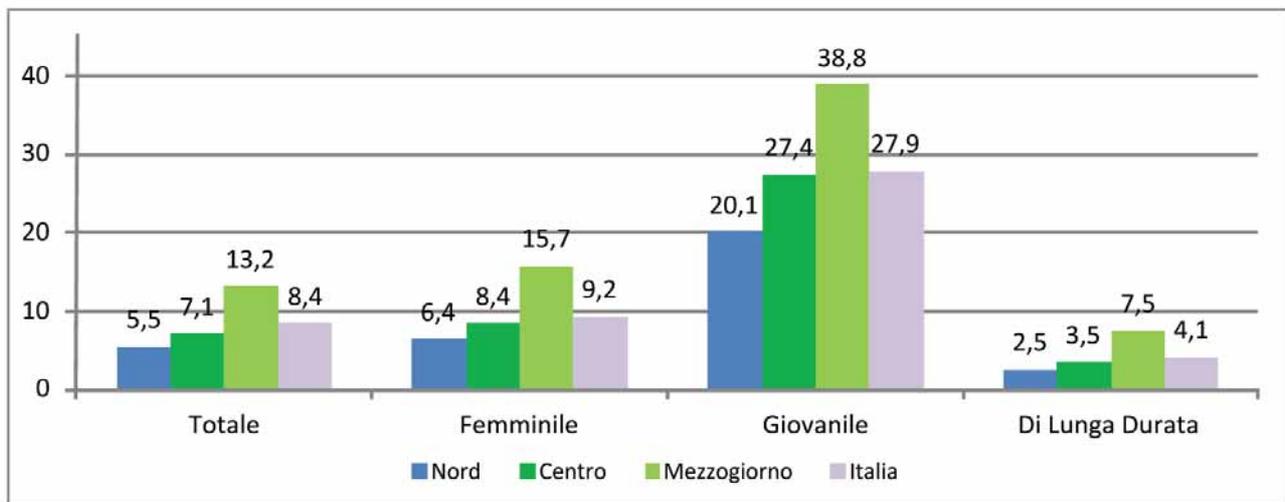
hanno perso il lavoro. Nello stesso periodo, il ricorso alla Cassa integrazione è stato massiccio, e in aumento nel corso del 2011 (159 milioni di ore in più). Lo studio evidenzia come il tasso di disoccupazione in Italia, dopo l'aumento avvenuto tra il 2009 ed il 2010 (da 7,8% a 8,4%), resti

stabile nel 2011, mantenendosi inferiore a quello medio dell'UE a 27 (9,6%); la dinamica più recente mostra, tuttavia, una crescita del tasso di disoccupazione italiano nel mese di dicembre 2011 all'8,9%.

Si conferma il dualismo tra le regioni meridionali e quelle centro-settentrionali.

Il tasso di disoccupazione nel Sud si riduce leggermente nel corso dell'ultimo anno a 13,2%, ma rimane ben superiore al 5,5% registrato nelle regioni del Nord (anche in questo caso il tasso di disoccupazione risulta in calo). Tra le regioni del Mezzogiorno, i valori peggiori sono stati registrati in Campania (15,1%) - unica regione meridionale a mostrare un peggioramento - Puglia (12,7%) e Sicilia (14,1%), mentre l'Abruzzo, con un miglioramento di 0,6 punti percentuali, registra un tasso di disoccupazione inferiore alla media italiana. Il >

v



Fonte: Elaborazione Confindustria e SRM su dati Istat ed Eurostat

dualismo tra Centro-Nord e Mezzogiorno nel mercato del lavoro non si limita al dato generale della disoccupazione, ma si estende anche a indicatori più specifici quali, ad esempio, il tasso di disoccupazione femminile e quello giovanile.

Nei primi tre trimestri del 2011 il Mezzogiorno ha registrato un tasso di disoccupazione femminile del 15,7% di oltre 6 punti percentuali superiore alla media italiana; il tasso di disoccupazione giovanile è risultato del 38,8%, oltre 10 punti al di sopra della media italiana (27,9%). Infine, il tasso di disoccupazione di lunga durata è pari al 7,5% (4,1% il valore per l'Italia).

A livello regionale, nei primi 9 mesi del 2011 il tasso di disoccupazione, rispetto allo stesso periodo del 2010, resta stabile in Calabria, peggiora in Campania e Molise e registra un miglioramento nelle altre regioni del

Mezzogiorno. Per quanto riguarda la disoccupazione femminile, a settembre 2011 la Campania e la Sicilia registrano i dati peggiori (rispettivamente 15,5% e 16,9%), mentre l'Abruzzo (10,1%) presenta il valore più vicino a quello nazionale (9,2%). La disoccupazione giovanile nel 2010 tocca il 41,9% in Campania (in crescita rispetto al 38,1% del 2009) e il 41,3% in Sicilia (38,5% nel 2009), mentre risulta in calo in Sardegna dove è passata dal 44,7% del 2009 al 38,8% del 2010. Inoltre, la percentuale di persone inattive (non occupate e non in cerca di lavoro) nel Mezzogiorno è risultata del 49,2%, in crescita rispetto al 2009 e sensibilmente superiore al dato italiano (37,8%). All'interno del Mezzogiorno, Campania, Calabria e Sicilia presentano i tassi di inattività più elevati (rispettivamente 53,6%, 52,1% e 49,9%). L'economia meridionale continua a caratterizzarsi

per un'elevata presenza del sommerso: il tasso di lavoratori irregolari nel Mezzogiorno, nonostante sia diminuito nel corso dell'ultimo decennio (dal 21,1% del 2001 al 18,8% del 2009), resta ancora sensibilmente superiore a quello registrato nel Centro-Nord (9,8%).

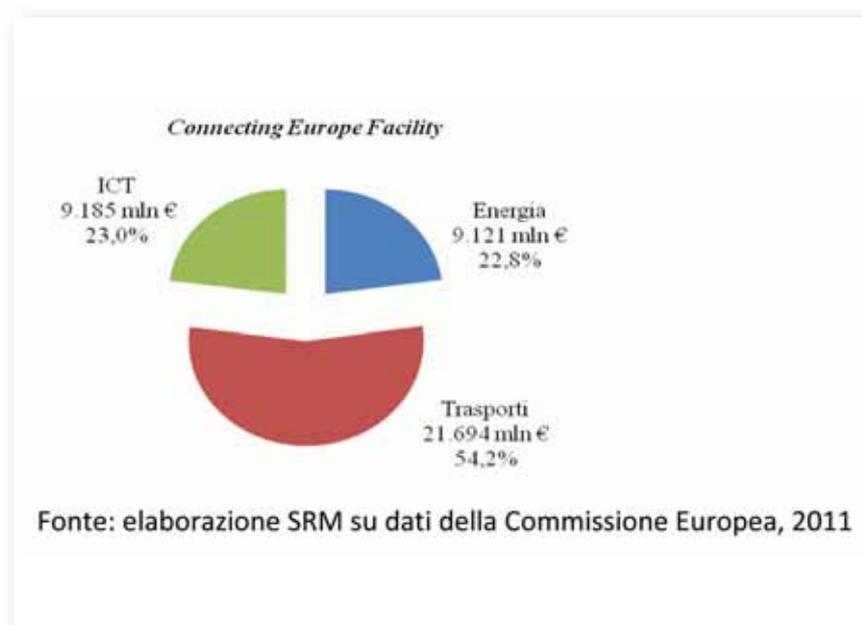
La regione meridionale con la maggiore incidenza dei lavoratori irregolari sul totale dei lavoratori è la Calabria (29,2% nel 2009), mentre l'Abruzzo fa registrare l'incidenza più bassa (12%). In senso dinamico, è da sottolineare il miglioramento del dato della Campania, da 23% nel 2001 a 15,3% nel 2009.

Uno degli elementi per accendere la "luce" può essere un rilancio degli investimenti infrastrutturali; continuano ad essere buone le performance degli aeroporti, dei porti e proseguono gli investimenti nel settore delle energie rinnovabili. Sempre sofferman-

dosi sulle infrastrutture se si guarda, poi, l'Agenda 2014-2020, nell'ambito degli strumenti di coesione politica è stato previsto un nuovo piano d'investimenti, il Connecting Europe Facility (Meccanismo per collegare l'Europa), indirizzato allo sviluppo di infrastrutture non solo nel comparto dell'energia, ma anche in quello dei trasporti e delle telecomunicazione (ICT). È una grande opportunità di rilancio.

Alla base di tale iniziativa vi è la constatazione che l'esistenza di un Mercato unico pienamente funzionante dipende dall'esistenza di infrastrutture moderne e ad alto rendimento, in particolare nei tre settori citati.

In altri termini, il futuro economico dell'Europa richiede un trasporto intelligente, sostenibile e completamente interconnesso, oltre a reti energetiche e digitali che potranno, tra l'altro, contribuire a soddisfare gli obiettivi comunitari di crescita sostenibile delineati nella Strategia Europa 2020. Inoltre, finanziare le reti energetiche implica la creazione di un mercato comunitario maggiormente integrato e ciò va visto come un buon presupposto per ridurre la dipendenza energetica della UE e per garantire una maggior sicurezza negli approvvigionamenti. Le analisi effettuate - si legge nei documenti della Commissione Europea - hanno portato a stimare che per poter completare nel periodo 2014-2020 la rete energetica transeuropea sono necessari circa 200 miliardi di euro, 540 miliardi per quella dei trasporti ed oltre 250 miliardi



per quella dell'ICT. A tali necessità si contrappone, tuttavia, la recente crisi economica che, influenzando sui contesti nazionali, ne condiziona le scelte riducendo gli investimenti in questi settori; da qui l'importanza di una previsione a valere sul bilancio comunitario. La Commissione ha, quindi, deciso di proporre la creazione di un nuovo fondo indirizzato ad accelerare lo sviluppo delle infrastrutture di cui l'UE ha bisogno.

Il Fondo a disposizione, viene specificato, finanzia una serie di priorità pre-individuate nell'ambito dei trasporti, dell'energia e delle infrastrutture tecnologiche e dell'informazione (fisiche e non) coerenti con il criterio di sviluppo sostenibile. Attraverso la definizione congiunta degli strumenti finanziari da adottare, inoltre, si punterà ad attrarre capitale privato (sia interno che esterno all'Unione) in modo da integrare e migliorare l'utilizzo di quanto a disposizio-

ne. Il budget comunitario per il periodo 2014-2020 è pari ad oltre 1.000 miliardi di euro destinati per quasi la metà alla crescita intelligente ed inclusiva; ed è nell'ambito di quest'ultima che si inserisce il Connecting Europe Facility con uno stanziamento di 40 miliardi di euro, indirizzati per 9,1 miliardi al settore energetico, per 11,7 mld ai trasporti e per 9,1 mld all'ICT.

A tali importi, inoltre, si devono aggiungere ulteriori 10 miliardi per investimenti legati al trasporto, previsti nell'ambito del Fondo di Coesione.

Il Fondo sarà gestito a livello centrale dalla Commissione con il supporto di un'Agenzia esecutiva e di intermediari finanziari e, a seconda dei settori, della posizione geografica e del tipo di progetti interessati saranno applicati differenti tassi di cofinanziamento. E allora? proviamo a dare "energia" e a "trasportare" la nostra economia verso orizzonti più infrastrutturali.



Paolo Peroni
Rödl & Partner
paolo.peroni@roedl.it

Quinto Conto ENERGIA

«Se approvato, si rifletterà in un calo drammatico della redditività attesa degli investimenti nel solare»

di Raffaella Venerando

Avvocato Peroni, di recente è stato approvato il Quinto Conto Energia che intende ridisegnare il sistema di incentivi. Partiamo dal fotovoltaico: drastica è la riduzione di agevolazioni. Questo cosa comporterà per le aziende?

La sensazione diffusa è che il fotovoltaico, come l'abbiamo conosciuto in questi anni, sia giunto "ai titoli di coda". Lo schema di decreto del Quinto Conto Energia all'esame della Conferenza Stato Regioni, se confermato nei suoi contenuti essenziali, sovvertirà l'assetto del mercato italiano, attraverso dirompenti novità in materia di sussidi. Due esempi concreti. Oggi, con il Quarto Conto Energia, l'iscrizione al registro è condizione di accesso agli incentivi per gli impianti solari a terra oltre i 200 kilowatt senza scambio sul posto e impianti su edifici con potenza superiore a un megawatt. L'attuale bozza del Quinto Conto Energia subordina l'accesso agli incentivi all'ammissione alle graduatorie del GSE già a partire dai 12 kilowatt, potenza modestissima rispetto alla media delle infrastrutture energetiche realizzate nel nostro Paese nel quadro di operazioni di investimento.

Altro capitolo dolente è quello dei tagli agli incentivi: le riduzioni rispetto al Quarto Conto Energia delle tariffe dedicate ai grandi impianti oscillano attorno al 35% e, secondo stime molto accreditate, supereranno tale percentuale, anche significativamente, quanto agli impianti di potenza installata superiore a 5 Megawatt. I

prezzi degli impianti e dei componenti tecnologici, tuttavia, non sono certo scesi in misura proporzionale e la "grid parity", oggi, è ancora un traguardo lontano.

Il Quinto Conto Energia, se approvato nella sua attuale configurazione, si rifletterà in un calo drammatico della redditività attesa degli investimenti nel solare. Il crollo dei tassi interni di rendimento spingerà gli investitori italiani e stranieri verso nuovi Paesi: Romania, Bulgaria, Serbia ma anche Sud Africa sono alcune delle nuove mete dei private equity e dei grandi operatori. La filiera italiana del fotovoltaico e l'immenso indotto cresciuto attorno al solare italiano, certo, non ne beneficeranno.

Attenzione però: si chiude un ciclo e se ne apre un altro. La gestione delle smart grid, l'evoluzione delle tecnologie per lo stoccaggio e accumulo di energia da fonti rinnovabili (il c.d. storage), la diffusione del fotovoltaico domestico e l'integrazione nelle reti di alimentazione contraddistinguono il futuro energetico del nostro Paese, affrancando il fotovoltaico dalle - come si è visto, imprevedibili - politiche di incentivi.

In bolletta invece per i cittadini cosa cambierà?

Quello dell'incidenza del fotovoltaico sulla bolletta è un tema molto dibattuto, talvolta banalizzato. L'impatto su una famiglia italiana, secondo autorevoli fonti, sarebbe pari a 43 euro l'anno. All'incirca come 9 accessi in auto nella contestatissima "Area C" del centro di Milano. L'enorme sviluppo del solare italiano, trainato dai generosi incentivi del Conto Energia, ha tuttavia

provocato esternalità positive poco percepibili per i cittadini ma di grandissima importanza per lo Stato e per la collettività: gli investimenti nel settore e tutte le operazioni correlate (acquisti di terreni, compravendita di partecipazioni azionarie, acquisti di componenti) si sono riverberati in notevoli entrate per l'erario, hanno condotto alla creazione di nuovi posti di lavoro in periodi di sostanziale recessione (i lavoratori e i professionisti della filiera fotovoltaica, oggi, sono migliaia), hanno incrementato la produzione di energia pulita a beneficio dell'ambiente (e delle persone che ci vivono).

Tutto questo ha avuto un costo, certo.

Nel lungo periodo, però, gli effetti virtuosi del fotovoltaico potrebbero riflettersi, e questa volta positivamente, anche sulle bollette degli Italiani: la formazione di un sistema locale di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, se accompagnato da uno sviluppo della rete adeguato alle nuove tecnologie, implicherà minor dipendenza dalle importazioni di energia dall'estero, a beneficio dei costi di approvvigionamento. L'auspicio è che il minor costo si rifletta in maggiori economie per i consumatori, privati e industriali. Sempre che non si introducano tasse, accise e altre componenti di costo come quelle, scandalose, sui carburanti.

Per le altre rinnovabili, invece, quali sono le prospettive?

Lo schema di decreto diffuso in bozza non promette nulla di buono: gli obiettivi del Governo per le fonti rinnovabili elettriche diverse dal fotovoltaico, cioè idroelettrico, geotermico, eolico, biomasse e biogas paiono del tutto affini rispetto alle politiche sul fotovoltaico: ridurre gli incentivi (sostiene il Governo, "allineandoli alla media europea") e introdurre meccanismi per governare l'accesso ai sussidi. Gli impianti di potenza compresa tra 1 e 50 kW rimarrebbero liberi di accedere agli incentivi dopo l'entrata in esercizio; gli impianti di potenza compresa tra 50 e 5.000 kW (tra 50 e 20.000 per idroelettrico e geotermico) accederebbero previa iscrizione a registro; gli impianti di potenza superiore a 5.000 kW (20.000 kW per idroelettrico e

geotermico) accederebbero agli incentivi previa aggiudicazione di procedura d'asta al ribasso su incentivo e, comunque, nei limiti di quantitativi di potenza annua predeterminati.

La risposta degli operatori non si è fatta attendere: lo scorso 18 aprile, molte aziende operanti nel mercato dell'eolico sono scese in piazza per difendere il proprio comparto industriale, messo a repentaglio dai tagli radicali agli incentivi prospettati nella bozza di decreto. A spaventare di più è il meccanismo delle aste che, sostengono in molti, renderà imprevedibile il ritorno di

ogni tipo di investimento. Secondo alcuni operatori, sarebbe più promettente il futuro del biogas e delle biomasse, che ha visto un trend di crescita meno esplosivo del fotovoltaico ma potrebbe conoscere una discreta diffusione di impianti, specie di piccole e medie dimensioni. Staremo a vedere. Più che dagli incentivi, comunque, le prospettive di sviluppo delle rinnovabili dipendono - e devono dipendere - dall'evoluzione tecnologica. Molte le ipotesi allo studio, ad esempio nell'eolico: dalle turbine volanti a quelle senza le classiche pale rotanti

Più che dagli incentivi, comunque, le prospettive di sviluppo delle rinnovabili dipendono - e devono dipendere - dall'evoluzione tecnologica. Molte le ipotesi allo studio, ad esempio nell'eolico: dalle turbine volanti a quelle senza le classiche pale rotanti

quelle senza le classiche pale rotanti. La green economy, insomma, potrebbe davvero proiettarci nel futuro.

Altrove il settore dell'energia pulita, specie quello del fotovoltaico, vive una migliore condizione. Si è fatto poco nel nostro Paese a difesa del comparto?

Gli investitori erano preparati ad una riduzione delle tariffe, proporzionata alla contrazione dei costi di realizzazione degli impianti. L'errore politico è stato quello di diffondere nel mercato l'incertezza relativa al conseguimento degli incentivi e l'ambiguità circa il loro ammontare, elementi che hanno messo a dura prova la possibilità di pianificare e deliberare gli investimenti nel settore e calcolarne in anticipo la sostenibilità finanziaria. Secondo l'opinione pressoché unanime degli operatori, il Quarto Conto Energia ha disatteso le aspettative del mercato, configurando un sistema complesso e farraginoso, fortemente penalizzante per l'economia del solare. La bozza del Quinto Conto Energia sembrerebbe perpetuare il medesimo errore.

MEDITERRANEO: BusinessMed rilancia il Network dei Business Country Desks

Attraverso Assafrica & Mediterraneo, le aziende italiane possono rivolgersi a questa sorta di Sportello imprenditoriale euromediterraneo per avere notizie indispensabili su eventuali partner sudmediterranei

C'era una volta, attorno a metà degli anni Novanta, un Programma comunitario che si chiamava UNIMED. C'erano le Confindustrie nazionali europee - tra cui spiccavano per organizzazione e rappresentanza quelle di Italia, Francia e Germania - e c'era un'Organizzazione che le riuniva tutte a Bruxelles. All'epoca si chiamava UNICE e costruiva un'azione di dichiarata lobby imprenditoriale nel momento di grande crescita industriale e di progettazione europea dell'epoca, quando cioè i problemi su cui le cordate europee si concentravano erano la distorsione della concorrenza e le posizioni dominanti sul mercato interno di alcune grandi aziende europee e multinazionali. A Bruxelles si sapeva che gli imprenditori sud mediterranei avevano organizzazioni imprenditoriali in cui strutturarsi.

Il problema principale era, però, che non solo non esisteva una mappatura dell'associazionismo imprenditoriale sudmediterraneo, ma soprattutto che gli imprenditori sudmediterranei non si conoscevano tra loro. Ancora non c'era la Rete. C'era però una politica comunitaria non ancora dispersa nei



mille rivoli dell'allargamento comunitario. C'era un'attenta regia comunitaria che esprimeva la visione e la volontà di lavorare su un'area definita "euromediterranea", che accostava, in modo per l'epoca rivoluzionario, l'Europa culturalmente, socialmente e industrialmente avanzata e la Sponda Sud, in tutti i sensi distante.

Una politica comunitaria che aveva chiare le ricadute positive della crescita del settore privato sulle economie nazionali, legate al rafforzamento della capacity building imprenditoriale. E aveva altresì chiaro che il modello di riferimento più avanzato era quello dell'associazionismo imprenditoriale europeo.

I soldi c'erano ed erano i cospicui Fondi del Programma Meda stanziati per la costruzione della Zona di libero di scambio euromediterranea che si sarebbe dovuta aprire nel 2010, inventata dal visionario (o un

po' folle, secondo i detrattori) progetto politico dello Spazio Euromediterraneo lanciato a Barcellona dall'Unione Europea nel 1995.

Finanziamenti che andavano, beninteso, ai Paesi della Sponda Sud per la realizzazione di rafforzamento e di partenariati imprenditoriali tra imprese del nord e del sud come leva di sviluppo dell'intera area mediterranea, soprattutto delle PMI. Una visione che attribuiva al settore privato un ruolo centrale di fattore di sviluppo e che per questo ne sosteneva la crescita, sia dal punto di vista organizzativo che in concreto nell'attività di business.

A leggere a ritroso i fattori economici che hanno scatenato la Primavera Araba, si potrebbe azzardare che se la zona di libero scambio euromediterranea si fosse pienamente realizzata, la situazione macroeconomica dell'area mediterranea sarebbe profondamente diversa. Ma

uno di quei programmi ha prodotto il risultato, durevole, della effettiva strutturazione della rappresentanza del settore privato sudmediterraneo.

Finanziato dalla Commissione Europea e realizzato dall'UNICE con gestione affidata a Confindustria, il Progetto UNIMED si è concluso nel marzo 2003 a Roma in Confindustria con la presentazione alla business community dell'UMCE, un nuovo soggetto imprenditoriale sudmediterraneo, luogo di incontro e confronto stabile e istituzionale tra Confindustrie di quei paesi, come quelle europee presso l'UNICE. Un risultato rapidissimo, a conclusione di un altrettanto celere processo lanciato nel 1996 a Malta con il Primo Forum Imprenditoriale Euro-Mediterraneo, vero e proprio start-up del meccanismo aggregatore delle Organizzazioni imprenditoriali centrali sud-mediterranee, cui diede impulso e partecipò anche Assafrica & Mediterraneo.

Due anni dopo l'inizio dell'attività dell'UMCE, l'allora Presidente di Confindustria Montezemolo siglò l'ingresso di Confindustria in UMCE come primo Membro nord mediterraneo, aprendo la strada al rapido ingresso di altre Confindustrie nordmediterranee e nel 2007 a Bruxelles l'UNICE diventa "BusinessEurope" e in parallelo a Tunisi l'UMCE diventa "BusinessMed". Fin qui la preistoria.

Oggi, nel post Primavera Araba, mentre ciascun paese sudmediterraneo affronta i propri problemi interni, il bilancio di tanto lavoro comunitario resta positivo per due fattori: la piena apertura nel 2008

della zona di libero di scambio UE-Tunisia e BusinessMed. Per gli arcani meccanismi circolari della Storia, proprio mentre sono tuttora in corso le prove tecniche di democrazia in Tunisia, come le ha recentemente chiamate Mario Monti, oggi alla Presidenza di BusinessMed c'è di nuovo l'UTICA, la Confindustria tunisina. Wided Bouchmaoui, la sua Presidente, eletta a fine settembre 2011, già da tempo lavora sui mercati internazionali e ha rilasciato sulla stampa tunisina varie dichiarazioni in cui afferma che «la concorrenza sui mercati internazionali porta cre-

La nuova Presidenza di BusinessMed rilancia il concetto di alleanza e crescita condivisa, partendo dalla consapevolezza delle nuove risorse di manodopera e materie prime sudmediterranee ma anche dalla forte necessità di creare occupazione e crescita economica nazionale

scita». Ed è proprio in questo inizio di 2012, in cui le nostre economie nordmediterranee annaspiano, che BusinessMed ristruttura e rilancia il Network dei Business Country Desks, la Rete specializzata delle Confindustrie che aderiscono a BusinessMed per la ricerca di partner industriali e commerciali tra le aziende associate alle Organizzazioni aderenti delle due sponde.

Una specie di Sportello imprenditoriale euromediterraneo insomma, cui rivolgersi ad esempio se un'azienda italiana cerca una busi-

ness partnership nei Paesi sudmediterranei, che permette di superare quindi il primo scoglio di questo tipo di ricerca industriale e commerciale, cioè quello dell'affidabilità del partner. Le aziende possono rivolgersi al Country Desk degli altri Paesi passando per il loro referente nazionale, che per il Sistema Confindustria è Assafrica & Mediterraneo.

Un chiaro segnale di visione imprenditoriale della nuova Presidenza di BusinessMed, che rilancia il concetto di alleanza e crescita condivisa, partendo dalla consapevolezza delle proprie risorse di manodopera e materie prime sudmediterranee ma anche dalla forte necessità di creare occupazione e crescita economica nazionale. Un meccanismo in cui il settore privato sudmediterraneo offre una zattera al settore privato nordmediterraneo.

Per ora quello di BusinessMed è un Network "blindato" in cui non possono entrare, in base allo statuto, i nostri concorrenti extra Unione Europea. Ma la verità è che tutte le Confindustrie aderenti associano imprese spesso ben più attrezzate di quelle italiane ai liberi mercati. E non durerà per sempre la loro attenzione al nostro modello imprenditoriale: ma noi italiani esprimiamo il meglio proprio quando ci sono periodi di difficile transizione e ricostruzione come quello attuale.

A proposito: la riunione di rilancio dei Business Country Desk si tiene a Roma in Confindustria, proprio nel mese di maggio 2012, organizzata da Assafrica & Mediterraneo. Perché la Storia continua.



Marco Marinaro
Avvocato Cassazionista
Professore a contratto SSPL Univ. Napoli Federico II, SSPL Univ. Salerno,
SSPL Seconda Univ. Napoli e SSPL Univ. Molise
Conciliatore e Arbitro della Camera Consob
www.studiolegalemarinaro.it

Gestione strategica delle CONTROVERSIE e competitività aziendale

Con la mediazione soluzioni sostenibili anche nel periodo di crisi economica

La crisi economica che pervade ad ogni livello l'attività di impresa rischia di lasciare sullo sfondo una opportunità fondamentale in grado di indurre cambiamenti endogeni all'azienda. Invero la difficile congiuntura economica impone alle imprese di creare vantaggi competitivi attraverso una gestione strategica, reagendo alle sollecitazioni che provengono non solo dal mercato. È indubbio che le relazioni con i diversi stakeholders rappresentano per l'impresa un vero patrimonio e che l'inevitabile conflittualità derivante da queste complesse relazioni richiede capacità adeguate e scelte strategiche utili ad un consolidamento nel medio-lungo periodo. Stabilità dei rapporti e durevolezza degli stessi costituiscono poi la base delle performance di un'azienda da raggiungere mediante la creazione di vantaggi competitivi. E dalla competitività nell'ambito delle relazioni aziendali nasce l'esigenza di riuscire a governare utilmente i conflitti che quotidianamente insorgono ai diversi livelli e per le più differenti ragioni (dai rapporti con i manager a quelli con gli operai, ovvero a quelli con i fornitori, o anche con la clientela). In questa prospettiva assume un significato del tutto peculiare l'introduzione da parte del legislatore



Novità editoriale: Giuffrè Editore, aprile 2012

di strumenti conciliativi extragiudiziali finalizzati alla soluzione delle controversie civili e commerciali in una logica condivisa e sostenibile.

La profonda crisi del sistema giudiziario italiano diviene l'occasione per una svolta culturale e per una opportunità strategica per le imprese. L'accesso alla giustizia statale si prospetta come il rimedio estremo mentre si percorrono approcci cooperativi utili non solo a risolvere la controversia, ma a consolidare o addirittura implementare i rapporti. La reciproca soddisfazione di interessi e bisogni è la chiave di una strategia vincente in mediazione; la logica win/win per la soluzione di liti aziendali anche

trasnazionali diventa l'approccio strategico dell'impresa che intende creare valore.

Non si preclude l'accesso alla tutela giudiziale, ma si creano, anche mediante strategie di market driving, i presupposti di migliori performance per l'azienda. Rapidità (durata massima 4 mesi), economicità (tariffe chiare e predeterminate, parametrize al valore della controversia), riservatezza (obbligo di riserbo e segreto e inutilizzabilità in giudizio delle informazioni acquisite), caratterizzano la mediazione, ma occorre considerare anche le agevolazioni fiscali (esenzione dall'imposta

di bollo, esenzione dall'imposta di registro fino al valore di 50mila euro, credito di imposta per l'indennità fino al valore massimo di 500 euro), la possibilità di tutelare l'accordo (che può essere reso esecutivo mediante un semplice procedimento di omologazione in tribunale), l'interruzione dei termini di prescrizione e decadenza (con la comunicazione della domanda di mediazione all'altra parte), costituiscono le premesse normative utili a supportare nuove scelte strategiche nella gestione delle liti. Professionalità e specializzazione degli organismi e dei mediatori sono poi la garanzia affinché le parti coinvolte nella controversia (siano esse B2B ovvero B2C) possano non solo raggiungere un risultato, ma che lo stesso sia soddisfacente e migliorativo dal punto di vista della relazione.

La mediazione e gli altri strumenti di A.D.R. (Alternative Dispute Resolution) offrono agli imprenditori la possibilità di costruire sistemi efficaci per la composizione delle controversie ottenendo un immediato vantaggio competitivo rispetto a chi, restando ancorato alla cultura del conflitto (win/lose), si troverà sempre più emarginato anche nelle relazioni commerciali in un processo di inevitabile selezione tra imprese e tra imprese e consumatori.

E allora anche la possibilità di inserire clausole ad hoc nei contratti e negli statuti, specificamente disciplinata dalla nuova normativa, diviene una precisa scelta di strategia aziendale per la gestione attraverso sistemi alternativi delle liti che dovessero insorgere. Clausole di mediazione e/o di arbitrato (con meccanismi multi-step) sono in grado di creare già nella fase iniziale del rapporto quella fiducia necessaria a far emergere condivisione di obiettivi utili e sostenibili. Anche nelle materie nelle quali vi è l'obbligatorietà ex lege del tentativo di mediazione (si pensi all'ampia gamma dei contratti bancari, assicurativi e finanziari) l'inserimento di una clausola di mediazione può consentire alle parti di selezionare a priori l'organismo presso il quale, in caso di lite, svolgeranno il procedimento. Si tratta di una opportunità rilevante, perché la scelta dell'organismo



Novità editoriale: Aracne Editore, aprile 2012

nella fase fisiologica del rapporto costituisce una garanzia per entrambe le parti che dovessero ritrovarsi in lite accettando quale "luogo" ideale per la composizione quello prescelto. E ciò agevola anche la possibilità per le parti di indicare il mediatore che dovrà trattare la loro controversia. La normativa in vigore consente infatti di indicare congiuntamente all'organismo il mediatore che le parti ritengono il più adatto alle loro esigenze (individuandolo nell'elenco dei mediatori dell'organismo selezionato). Scelta dell'organismo e scelta del mediatore che, anche attraverso la responsabilizzazione delle parti, creano i necessari e utili

presupposti per una soluzione vincente per tutti. Soluzione basata sulla reciproca soddisfazione di interessi che, senza recidere i rapporti, ne valorizza gli obiettivi strategici. Un rinnovato modo di gestione del conflitto che dall'ascolto attivo trae strumenti di composizione che mirano a creare valore e non a distruggerlo.

L'efficacia della mediazione, da intendersi quale capacità di produrre un risultato utile, con un procedimento informale e strettamente dipendente dalla professionalità del mediatore, diviene fonte di un vantaggio competitivo per le imprese che appare tanto più rilevante se rapportato alla difficile situazione economica attuale.

La necessaria rigidità del processo civile e l'agonia nella quale si dibatte da decenni, per l'incapacità di fare fronte ad una esasperata domanda di giustizia che ritardandone enormemente i tempi finisce per negarla, soprattutto in simili periodi di crisi del sistema economico, possono contribuire solo ad avviare percorsi senza uscita. La situazione contingente e gli orientamenti del management aziendale richiedono dunque strumenti di gestione del conflitto che siano flessibili e agili e che soprattutto rispondano ad un più complessivo progetto di gestione del patrimonio di relazioni dell'impresa. Mediazione e strumenti di A.D.R. offrono all'impresa non solo soluzioni sostenibili, ma un vantaggio competitivo strategico da cogliere anticipando anche gli ulteriori e non lontani sviluppi culturali e legislativi in sede europea e nazionale.



Luigi D'Angiolella
Avvocato
studiodangiolella@tin.it

Riforma del Lavoro e crediti verso la P.A.: lo STRABISMO del GOVERNO

I cambiamenti più sani sono quelli più semplici e non ci sarebbe alcun sindacato ad opporsi ad una equilibrata normativa che permetta, alle imprese, in forza dei loro crediti accertati, di respirare

Nelle ultime, convulse settimane, l'attività del Governo Monti sembra tutta incentrata sulla riforma del lavoro, che sta impegnando in estenuanti trattative le parti sociali.

Le attese sono tante, ma ciò che si profila non è la riforma epocale che ci si aspettava e che era stata annunciata. A stare alle ultime dichiarazioni alle agenzie di stampa, la riforma del lavoro, complessa, articolata e faticosa, sconterà le opposte pressioni, finendo per scontentare tutti. L'attivismo di questo Governo, nato per fronteggiare la crisi economica internazionale, riguarda spesso il settore delle imprese, ma non sembra che il rilancio dell'economia di cui si ha bisogno estremo, possa passare attraverso le forche caudine solo della riforma del lavoro, così influenzata da fattori addirittura ideologici che ogni giorno produce polemiche e promesse, dietro front improvvisi e minacce di manifestazioni di massa.

A mio parere, ben altra potrebbe essere la scossa al sistema delle imprese se vi fosse la certezza dei pagamenti alla Pubblica Amministrazione, sentita da tutti - il Ministro Passera ne ha parlato più volte - ma mai veramente affrontata, dando così l'impressione di una visione parziale, o addirittura strabica, delle questioni più importanti per il Paese.

In Italia, moltissime imprese operano con la Pubblica Amministrazione, e i crediti vantati dal settore superano i 70 miliardi di euro. I ritardi sono i più gravi d'Europa, e il rischio della inesigibilità diventa sempre più concreto, con moltissimi Enti che dichiarano il dissesto. Sembrava che con la legge 122/2010, di

conversione del decreto legge 78/2010, potesse almeno affermarsi il principio della compensazione tra tutti i crediti verso la P.A. con le imposte da pagare, ma la mancanza di regolamenti attuativi e l'evidente paura del Governo di veder ridurre le entrate sta ancora rallentando l'affermazione di principi che dovrebbero essere scontati.

È incredibile che imprenditori vadano sul lastrico per non poter pagare le tasse, a causa dell'aggressione dello Stato che non conosce ragioni con la sua macchina da guerra che è Equitalia.

Ma è lo stesso Stato, anche nelle sue diramazioni di Comuni, Regioni, Enti pubblici vari, che spesso è debitore maggiore verso lo stesso imprenditore che può fallire!

Abbiamo avuto una legislazione addirittura fantasiosa, tutta tesa ad evitare le esecuzioni nei confronti degli Enti Pubblici nonostante titoli esecutivi e cause vinte. L'esempio più eclatante è quello della Sanità, settore nel quale oggi è quasi impossibile recuperare un credito, con le Regioni tese da un lato a ridurre i costi e, dall'altro, ad impedire qualsiasi forma di rivendicazione creditizia.

Ma in generale concretizzare oggi un credito verso Comuni, Province o Stato è diventato davvero complicato, mentre per tasse, imposte ed altro non vi sono barriere, e se ne può morire, senza metafore purtroppo. Le riforme più sane, sono quelle più semplici e non ci sarebbe alcun sindacato ad opporsi ad una equilibrata normativa che permetta, alle imprese, in forza dei loro crediti accertati, di respirare.



Antonio Bianchi
Avvocato, Studio Bianchi
avvbianchi@studioavvbianchi.com

Il sindaco UNICO

Il legislatore ha rafforzato nelle società a responsabilità limitata la autonomia negoziale dei soci affidando all'atto costitutivo la predisposizione dei controlli, sia di gestione, sia di revisione legale dei conti e attribuendo tale funzione ad un organo monocratico

La legge 12.11.2011 n. 183 (legge di stabilità per il 2012) ha introdotto sostanziali modificazioni sulla composizione dell'organo di controllo nelle società di capitali, in vigore dal 1° gennaio 2012: invero, vengono disposte notevoli modifiche al sistema dei controlli di legalità e di revisione contabile nella s.r.l., nella quale - salva diversa previsione statutaria - il sindaco unico diviene il modello di controllo ordinario, confermandosi per le s.p.a. il sistema di controllo di legalità e di revisione contabile già in vigore precedentemente secondo la forma collegiale. Invero, per le società a responsabilità limitata il nuovo testo dell'art. 2477 c.c. dispone che l'atto costitutivo può prevedere la nomina di un organo di controllo o di un revisore, determinandone competenze e poteri, compresa la revisione dei conti. Salva diversa opzione statutaria, l'organo di controllo nelle società a responsabilità limitata è costituito da un solo membro effettivo. La nomina di detto organo di controllo o del revisore diviene obbligatoria nel caso in cui il capitale sociale è pari o superiore a quello minimo stabilito per le s.p.a.; oppure se la società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato, ovvero controlla una società obbligata alla revisione legale dei conti: in tal caso si applicano le disposizioni in tema di società per azioni. L'obbligo di nomina del sindaco cessa se, per due esercizi consecutivi, i predetti limiti non vengono superati. Se l'atto costitutivo non dispone diversamente, la revisione legale dei conti è esercitata dal sindaco unico.

Il legislatore ha rafforzato nelle società a responsabilità limitata la autonomia negoziale dei soci affidando

all'atto costitutivo la predisposizione dei controlli, sia di gestione, sia di revisione legale dei conti e attribuendo tale funzione ad un organo monocratico.

Numerose le varianti convenzionali: può disporsi che le funzioni di controllo e di revisione siano in ogni caso obbligatorie (anche al fuori, cioè, dei casi previsti dalla legge); può disporsi che dette funzioni di controllo siano affidate ad un organo collegiale (per il quale si applicherà la disciplina dettata per la spa); può stabilirsi altresì che le due funzioni siano affidate separatamente a due organi di controllo (sindaco unico o collegio per il controllo di gestione), revisore persona fisica o società di revisione per il controllo dei conti; potrebbe, infine, lo statuto rimettere alla volontà dei soci di volta in volta la decisione relativa a quale tipo di controllo effettuare.

La modifica apportata dal legislatore è sicuramente idonea a conferire maggiore flessibilità alla s.r.l., disponendo, altresì, che lo stesso organo di controllo possa esercitare il ruolo di organismo di vigilanza ex legge 231/2001. L'organo di controllo monocratico nella s.r.l., investito della funzione di controllo di gestione e della funzione di revisione, può essere sia un revisore legale dei conti persona fisica, sia una società di revisione legale, iscritti nell'apposito registro.

Per le s.p.a. nulla è mutato, rimanendo l'organo di controllo e di vigilanza nella sua originaria composizione collegiale i cui poteri compiti e funzioni sono disciplinati negli artt. 2403 e 2403-bis c.c.. È pertanto escluso che possa nominarsi in siffatto modello societario il sindaco unico.

Fotovoltaico: la valutazione del rischio di FULMINAZIONE

Sovratensioni e/o sovracorrenti dovute a fenomeni atmosferici possono causare guasti, ma il modo per evitare danni ai pannelli c'è. Ed è più di uno

di Giovanni Luca Amicucci e Fabio Fiamingo
INAIL - Settore Ricerca, Certificazione e Verifica -
Dipartimento Tecnologie di Sicurezza

Gli incentivi finanziari per chi rivende elettricità prodotta con l'energia solare hanno favorito l'installazione degli impianti di generazione fotovoltaica in tutto il mondo. Anche in Italia la realizzazione di tali impianti è stata incentivata negli ultimi anni. Il rischio economico di un impianto fotovoltaico è dovuto al fatto che, se avviene un guasto (ai pannelli, all'inverter o al trasformatore), ai costi già sostenuti si devono aggiungere le spese per la riparazione e/o la sostituzione della parte danneggiata. In tal modo, cresce il periodo di tempo necessario perché il proprietario dell'impianto abbia un ritorno dell'investimento affrontato. Sovratensioni e/o sovracorrenti dovute a fenomeni atmosferici possono causare guasti. La valutazione del rischio di fulminazione e l'adozione delle misure del caso, ove necessario, consentono di ridurre i rischi e le possibili perdite. L'analisi del rischio di fulminazioni deve essere svolta in accordo con le prescrizioni della norma IEC 62305-2 (CEI 81-10/2). Sulla base dell'entità del rischio di fulminazione, così ottenuto, si adottano opportune misure di sicurezza. La scelta delle misure di protezione può essere fatta sulla base dei suggerimenti della linea guida IEC 61173, oltre che dei suggerimenti delle norme della serie IEC 62305 (CEI 81-10). Un sistema di generazione fotovoltaica è costituito da un gruppo di pannelli fotovoltaici che, durante il giorno, trasforma in elettricità la luce solare e costituisce un generatore di tensione continua (DC), da un power inverter, che converte la tensione continua in tensione alternata (AC), e da un trasformatore da bassa ad alta tensione (BT/AT) per la connessione alla rete elettrica. Di solito

simili sistemi sono realizzati su tetti o terrazzi di edifici, su tettoie (ad es. di parcheggi), su appositi tralicci o al suolo.

Rischio di perdita di vite umane

Secondo la norma IEC 62305-2 il rischio di perdita di vite umane R_1 è calcolato con l'espressione $R_1=R_A+R_B+R_U+R_V$ dove:

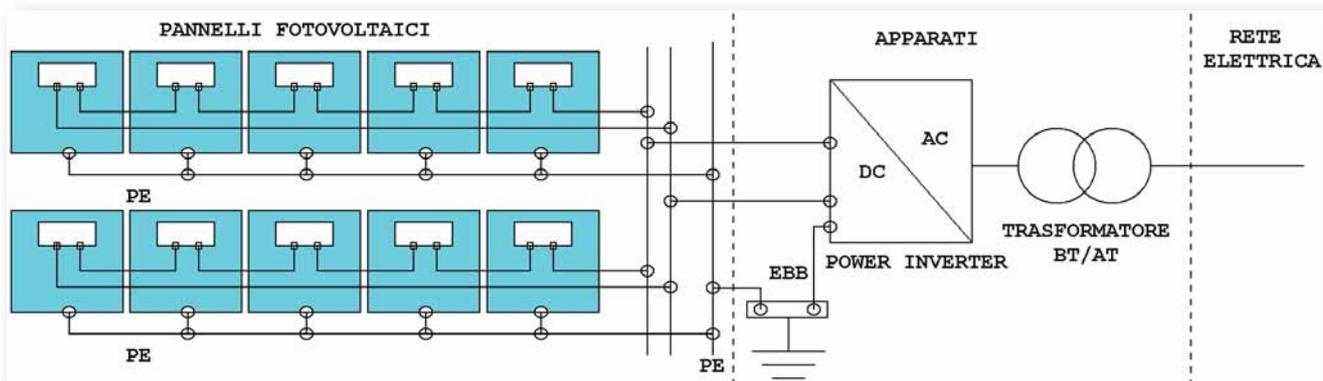
- R_A è la componente di rischio per lo shock cui possono essere soggetti gli esseri viventi a causa delle tensioni di contatto e passo causate dai fulmini diretti sulla struttura;

- R_B è la componente di rischio per incendi, esplosioni, effetti chimici e meccanici causati dai fulmini diretti sulla struttura;

- R_U è la componente di rischio per lo shock cui possono essere soggetti gli esseri viventi a causa delle tensioni di contatto e passo causate dai fulmini diretti sulle linee entranti nella struttura;

- R_V è la componente di rischio per incendi, esplosioni, effetti chimici e meccanici causate dai fulmini diretti sulle linee entranti nella struttura;

Se il rischio R_1 non supera il valore di rischio tollerabile R_T , ne segue che non sono necessari ulteriori misure di protezione per tale rischio. Si noti che le perdite per tensioni di contatto e passo possono essere rese trascurabili ove si adotti la precauzione di evitare la presenza nei pressi dei pannelli fotovoltaici (ad es. evitando attività manutentive durante i temporali), o nei pressi dei captatori, delle calate e dei dispersori del sistema di protezione dai fulmini (LPS, dall'inglese Lightning Protection System), ove esistente, o nei pressi del



sistema di terra della struttura ospitante i pannelli.

Rischio di perdite economiche

Secondo la norma IEC 62305-2 il rischio di perdite economiche R_4 è calcolato con l'espressione $R_4 = R_B + R_C + R_M + R_V + R_W + R_Z$ dove i rischi R_B ed R_V sono già stati definiti ed inoltre:

- R_C è la componente di rischio per il danneggiamento dei sistemi elettrici ed elettronici a causa delle sovratensioni indotte sui circuiti interni alla struttura e sui servizi entranti dai fulmini diretti sulla struttura.
- R_M è la componente di rischio per il danneggiamento dei sistemi elettrici ed elettronici a causa delle sovratensioni indotte sui circuiti interni dai campi magnetici generati dalla corrente dei fulmini che cadono a terra nei pressi dell'impianto.
- R_W è la componente di rischio per il danneggiamento di sistemi elettrici ed elettronici a causa delle sovra-correnti e sovratensioni dovute a fulminazione diretta delle linee entranti nella struttura.
- R_Z è la componente di rischio per il danneggiamento di sistemi elettrici ed elettronici a causa delle sovratensioni indotte dai fulmini che cadono a terra nei pressi delle linee entranti nella struttura.

Misure per ridurre il rischio di perdite economiche

La componente del rischio R_4 più importante è R_M . La prima misura di protezione da adottare per ridurre R_M , suggerita congiuntamente dalla IEC 61173 e dalla IEC 62305-4, consiste limitare i fenomeni induttivi sui circuiti DC e su quello AC. Per ottenere tale riduzione, nel lato DC del sistema si può cercare di ridurre la lunghezza dei cavi dei poli positivo e negativo, che dovrebbero anche essere avvolti insieme per ridurre la superficie delle spire, mentre nel lato AC si possono ridurre le lunghezze del conduttore di prote-

zione PE e dei conduttori di fase e neutro, che dovrebbero, a loro volta, essere avvolti insieme in modo da evitare inutili spire di grande superficie nel sistema. La precauzione sul lato DC, però, può essere efficace solo su sistemi PV piccoli (con potenza minore di 10kWp). Invece l'adozione di precauzioni di posa nel lato AC, tra l'inverter e il trasformatore, è più semplice da ottenere. Il fatto che l'area delle spire dal lato DC sia difficilmente riducibile al di sotto di certi valori pone l'inverter, dal lato DC del sistema, a rischio di guasti a causa di sovratensioni. Per risolvere il problema è possibile usare cavi schermati (è sufficiente uno schermo di resistenza R_S minore di $20\Omega/\text{km}$) connessi ad entrambe le estremità alla stessa sbarra equipotenziale. Invece, i dispositivi di protezione dalle scariche (SPD) possono essere una misura di protezione più economica e più efficace, se ben dimensionati. L'installazione degli SPD (per cui è necessario un sistema di terra) dovrebbe avvenire all'ingresso dell'inverter, facendo attenzione ad adottare anche precauzioni di posa, altrimenti potrebbero indursi sovratensione non sufficientemente alte da innescare tali dispositivi, ma abbastanza elevate da cortocircuitare i diodi di by-pass dei moduli (che impediscono alla tensione di essere assorbita dal modulo in caso di illuminazione insufficiente).

Infine, se ritenuto necessario per evitare danni fisici al campo di pannelli fotovoltaici a causa dei fulmini diretti si può adottare un sistema LPS "esterno", costituito da cavi connessi in una griglia sovrastante i pannelli solari, valutando bene la distanza di separazione tra l'LPS e i pannelli fotovoltaici e senza sottovalutare l'ombra sui pannelli che tale soluzione può comportare.



Chiara Giorleo
Junior Communication Manager Moma
infomoma@momanet.it

L'INTERNAZIONALIZZAZIONE delle Pmi e mercato orientale

La partnership di Moma con la taiwanese Hamastar Technology CO: un caso di sinergia vincente

Il tema dell'internazionalizzazione occupa negli ultimi anni una posizione centrale nell'ambito del dibattito economico, ma anche politico e sociale. La strategia di internazionalizzazione è certamente complessa, richiedendo un'elevata capacità finanziaria, gestionale e organiz-

Oggi, si assiste al fenomeno delle "Born Global", aziende che nascono già in un'ottica di globalizzazione, presupponendo la diffusione internazionale come caratteristica della propria stessa mission aziendale

zativa; per questo motivo si è portati a pensare, erroneamente, che sia una possibilità riservata solo alle grandi aziende, ai grandi gruppi. Oggi, invece, si assiste al fenomeno delle "Born Global", aziende cioè "nate globali", che

nascono già in un'ottica di globalizzazione, presupponendo la diffusione internazionale come caratteristica della propria stessa mission aziendale.

Così, alto grado di sviluppo tecnologico, efficaci politiche di gestione delle risorse umane insieme alle valide modalità di organizzazione, produzione, e sviluppo in genere diventano i vantaggi competitivi su cui puntare oggi.

Aprirsi ad un'ottica internazionale è fondamentale in un mondo in cui i confini si sono allargati oltre quelli nazionali, in un sistema economico dalle leggi che superano il territorio nazionale e, mentre inizialmente il fenomeno globalizzazione era strettamente associato all'omogeneizzazione indotta soprattutto dall'esportazione dei modelli di consumo dagli Usa, quindi legato all'irreale idea - soprattutto per le PMI- di realizzare grandi economie di scala, oggi, invece, si guarda alla globalizzazione come una grande opportunità di cresci-



Da sinistra Eric Lin, General Manager Hamastar con il prof. Saverio Salerno, Coordinatore Polo di Eccellenza sulla Conoscenza

ta per valorizzare le proprie competenze distintive, a volte, ancora, una scelta obbligata. Diversamente il fenomeno sarebbe subito passivamente e il "saldo" risulterebbe negativo. Questa la politica del Polo di Eccellenza sulla Conoscenza e di

MOMA azienda (salernitana) ICT che si apre al Taiwan, anche in considerazione delle linee d'azione espresse dal Ministro Profumo in tema di competitività internazionale da cui partiranno una serie di investimenti strutturali.

In occasione di un incontro con Hamastar Technology CO., Ltd, azienda leader nel mercato ICT del Far East, sono state poste alcune domande al General Manager Eric Lin per meglio conoscere la realtà dell'azienda oggi partner di MOMA.

Cosa ci dice del mercato ICT in Taiwan?

Il mercato ICT in Taiwan è in grande crescita e, in particolare, si sta diffondendo molto il Cloud Computing in diversi settori. Uno di questi è il settore educational, al quale ci rivolgiamo con il nostro Simagic eBook, uno dei nostri prodotti di punta. Simagic sostituisce i libri tradizionali offrendo un design innovativo, test interattivi, possibilità di offrire strumenti personalizzati per la creazione e la gestione di contenuti, un vero e proprio libro elettronico altamente innovativo ed efficace per gli insegnanti che possono usufruire di particolari strumenti per la creazione di lezioni.

Trova anche lei che l'innovazione e la tecnologia siano oggi la probabile soluzione alla crisi?

La crisi economico-finanziaria che stiamo vivendo sta creando non pochi problemi alle aziende che stanno cercando in tutti i modi di affrontarla al meglio.

Certamente anche in Taiwan l'innovazione e la tecnologia rappresentano la chiave, l'unica strada percorribile per uscirne.

Perché un accordo Taiwan-Italia?

Partendo dal presupposto che ormai le distanze geografiche non hanno più peso grazie proprio alla tecnologia, descrivo brevemente la nostra strategia: Hamastar ha affermato il proprio successo in diversi paesi in Oriente, in particolare Cina e Giappone, ma ormai è giunto il momento di allargarsi anche in Europa e negli USA. La prima

Nel far East oggi si cercano soluzioni innovative, come dicevamo prima, per affrontare la crisi; non sempre le imprese locali sono e sono state in grado di soddisfare tali esigenze. La piattaforma IWT può essere una risposta in tal senso

tappa è certamente l'Europa e siamo certi che in Italia ci sono molte opportunità da sfruttare e molte sinergie su cui fondare una strategia di successo.

Perché il Polo di Eccellenza sulla Conoscenza?

Puntiamo sulla grande esperienza del professor Salerno e di tutto il suo gruppo. Per noi questa è una grande chance che cercheremo di sfruttare e valorizzare al massimo. L'esperienza di un gruppo di tale successo nell'ambito della ricerca rappresenta per noi una garanzia che



Logo Hamastar

pochi, in Europa, possono offrirci.

Una domanda più difficile adesso: cosa, invece, può offrire l'esperienza di Hamastar al nostro territorio?

In Taiwan i nostri prodotti sono ormai leader sul mercato, sono apprezzati non solo localmente ma anche in paesi vicini importanti come la Cina e il Giappone. Sono certo che possano rispondere anche alle esigenze europee e viceversa: nel far East oggi si cercano soluzioni innovative, come dicevamo prima, per affrontare la crisi; non sempre le imprese locali sono e sono state in grado di soddisfare tali esigenze. La piattaforma IWT può essere una risposta in tal senso.

Qual è il reale valore aggiunto della collaborazione MOMA-Hamastar?

Credo seriamente che l'integrazione dei nostri prodotti con la piattaforma di Learning & Knowledge IWT di MOMA possa diventare uno strumento di grande interesse in Europa. Da questa collaborazione può svilupparsi una sinergia notevole non solo da un punto di vista strettamente tecnologico, ma anche in termini di modelli di business da sviluppare insieme per offrire soluzioni ad hoc di alto livello e grande innovazione.

Perché non presentarci insieme alla fiera del libro che si tiene in Germania a Francoforte?



NANOCOMPOSITI multifunzionali per applicazioni industriali

In collaborazione con il gruppo di Chimica per le Tecnologie del Dipartimento di Ingegneria Industriale, sono allo studio soluzioni che potrebbero rivelarsi di particolare interesse per l'aeronautica e il comparto automobilistico

Vincenzo Tucci

Laboratorio di Caratterizzazione e Trattamento Elettromagnetico dei Materiali - DIIE, Università di Salerno
vtucci@unisa.it

È opinione diffusa che, soprattutto in periodi di crisi economica, quale quella attuale, sia necessario investire in innovazione e ricerca per la realizzazione di nuovi prodotti industriali in grado di presentare nuovi o maggiori requisiti rispetto a quelli forniti dai potenziali concorrenti che possono operare sulla leva dei costi di produzione. Per mantenere alto il livello di competitività tecnologica, il mondo industriale non può oggi prescindere da soluzioni che comportino l'impiego di nanotecnologie per la realizzazione di materiali intelligenti o multifunzionali.

Presso il Laboratorio di Caratterizzazione e Trattamento Elettromagnetico dei Materiali dell'Università di Salerno (LCEM), grazie anche alla collaborazione con il Centro NANO_MATES dove sono disponibili competenze e apparecchiature d'avanguardia, viene sviluppata una significativa attività di ricerca concernente la produzione e caratterizzazione di nanocompositi a matrice polimerica contenenti cariche

inorganiche disperse su scala nanometrica per la realizzazione di materiali multifunzionali. Rinforzando la matrice con particelle di dimensione nanometrica si può ottenere, con un bassissimo tenore di carica, un netto miglioramento in molte proprietà fisiche e meccaniche o anche attribuire ai materiali caratteristiche assenti nel polimero di partenza. In particolare, molto interesse è rivolto, in particolare, ai nano compositi polimerici ottenuti utilizzando come carica diverse forme del carbonio, quali i nanotubi (CNT) e i nano strati, quali il grafene.

Attualmente, nell'ambito di un progetto finanziato nel 7°PQ dalla UE, in collaborazione con il gruppo di Chimica per le Tecnologie del Dipartimento di Ingegneria Industriale, vengono sviluppati e caratterizzati dal punto di vista elettromagnetico compositi polimerici caricati con diversi tipi di CNT che esibiscono la capacità di autoripararsi (self-healing) che risultano di particolare interesse per l'industria aeronautica e automobilisti-

ca, ma che potrebbero trovare applicazioni in diversi altri settori industriali. Le attività di specifico interesse sviluppate presso il LCEM riguardano la ottimizzazione delle proprietà elettromagnetiche dei materiali tenendo conto delle sollecitazioni di diversa natura (termica, meccanica, ecc.) che possono influenzarne il comportamento. L'attività sperimentale è affiancata dalla elaborazione di modelli numerici per la simulazione e la progettazione assistita da calcolatore delle strutture e dei dispositivi in cui tali materiali possono essere impiegati.

Le attività di ricerca in programma per il prossimo futuro riguarderanno lo sviluppo di nanocompositi in grado di combinare diverse funzionalità, come ad esempio una elevata resistenza meccanica, un'ottima conducibilità elettrica, nonché capacità di "sensing" di grandezze ed elementi fisici (deformazione, temperatura, umidità, intensità luminosa, gas e vapori, ecc.) e di attuazione elettro-magneto-meccanica.

Applicazione dei nostri prodotti in un ciclo produttivo



Sistemi robotizzati



Pallettizzatori magnetici per barattoli



Pallettizzatori magnetici per barattoli



Carrelli con guida automatica senza operatore



Carrelli con guida automatica senza operatore



Navette automatiche senza operatore



Magazzini autoportanti con trasloelevatori



Magazzini automatici con trasloelevatori



Magazzini automatici verticali



Avvolgitori automatici a tavola rotante



Avvolgitore automatico a braccio rotante



Avvolgitore automatico ad anello rotante

WINE&THECITY 2012



A Napoli dal 15 al 19 maggio torna il primo fuori salone del vino che per quattro giorni porta calici, vini e sommelier in oltre 100 indirizzi top della città

Napoli si prepara alla V edizione di Wine&Thecity, il primo fuori salone del vino che per quattro giorni porta calici, vini e sommelier in oltre 100 indirizzi top della città: boutique, gioiellerie, grandi hotel, atelier d'arte e design, terrazze e giardini. Questa la formula di Wine&Thecity, il circuito diffuso che da cinque anni porta il vino, i vignaioli e i sommelier tra le vie dello shopping aspettando Vitignoitalia, il wine show che si svolge a Castel dell'Ovo. Dal 16 al 19 maggio, si terranno aperitivi ed eventi social all'insegna del buon bere italiano: dal quartiere elegante di Chiaia al centro storico, tutti gli indirizzi aderenti al circuito propongono abbinamenti insoliti e aperitivi in negozio tra concerti, mostre, presentazione di prodotti e tanto altro ancora. Il risultato è un percorso vivace ed esteso dove fil rouge è il buon vino e ogni tappa diventa una scoperta: tra creatività pura, musica, degustazioni di sigari, finger food, reading di poesie, installazioni artistiche. I wine-party di Wine&Thecity in location inedite e suggestive della città arricchiscono il calendario serale

del percorso: si comincia martedì 15 maggio, dalle 19 alle 22, al PAN che apre simbolicamente il circuito con la performance live dei Dj di Lunare Project per Radio Capri e Radio Yacht. Il 17 sera sarà il cortile cinquecentesco dell'hotel Palazzo Caracciolo ad accogliere il pubblico di Wine&Thecity. Venerdì 18 maggio il giardino di Esterni di Piero De Caro, solo su invito, presenta la serata Cappelli e vino, tra musica, degustazioni gourmet e tanto vino. Gran finale sabato sera alla Città del Gusto che ospita il finissage di Wine&Thecity. Sono tante le novità di questa edizione che vede il supporto entusiastico del Comune di Napoli e il patrocinio morale del Movimento Turismo del Vino, sezione campana. Aderiscono a Wine&Thecity circa 70 cantine con una selezione di oltre cento etichette tra rossi, bianchi, rosè e bollicine: in ogni tappa il produttore o un sommelier dell'Ais di Napoli, partner di Wine&Thecity, racconta il vino e accompagna la degustazione. La guida tascabile Wine&Thecity, in distribuzione gratuita in tutta la città, illustra tutti gli eventi e gli indirizzi.

VITIGNOITALIA: il salone dei vini e dei territori vitivinicoli

Napoli, CASTEL DELL'OVO
20, 21, 22 Maggio 2012



Dal 20 al 22 maggio torna a Napoli, a Castel dell'Ovo, Vitignoitalia il salone dedicato ai grandi vini italiani. Alla sua ottava edizione, il wineshow più qualificato ed atteso del Centro Sud Italia, si perfeziona ulteriormente e punta l'attenzione sui "Vini e i Territori vitivinicoli" del Belpaese sottolineando l'importante binomio tra vino e territorio. «Siamo partiti dagli autoctoni quando nessuno an-

cora ne parlava, dopo otto anni di Vitignoitalia, crediamo giusto dare spazio e voce non soltanto ai vini da vitigni autoctoni, ma a tutti quei vini che sono espressioni forti della nostra Italia», spiega il Presidente di Vitignoitalia, Chicco De Pasquale. «Un vitigno può viaggiare, può essere spostato, ma un territorio, i nostri territori, sono la vera ricchezza delle nostre uve e dei nostri vini». Il trecentesco

tutto in un week end

Castel dell'Ovo si conferma la location dell'evento, scenario unico e di grande impatto, promosso a pieni voti dagli espositori e dai visitatori internazionali del Salone. Dal 2009, Vitignoitalia consolida il format di salone boutique puntando all'eccellenza ed ad un'immagine forte che fa leva sulla location storica e di fascino, icona della città e della sua cultura millenaria. Con il sostegno tecnico del Comune di Napoli e della nuova amministrazione del sindaco di Napoli Luigi De Magistris, Vitignoitalia porta un'immagine sana, operosa e internazionale della città accogliendo ogni anno oltre 250 espositori e registrando più di 12mila visitatori in tre giorni di cui almeno il 20% viene dall'estero. L'edizione 2012 di Vitignoitalia sarà fortemente export oriented: a fronte dei bassi volumi produttivi, cresce infatti l'Export per il vino italiano. I dati resi noti da Unione Italiana Vini parlano di 11 milioni di ettolitri (+16%) per 2 miliardi di euro (+14%) per il primo semestre 2011. Le esportazioni in crescita sono soprattutto quelle dei vini a denominazione e spumanti di qualità, con una performance anche per i rossi ad indicazione geografica. Si confermano mercati chiave e in buona salute per il nostro vino Germania, Regno Unito, Canada e Svizzera; in crescita gli Stati Uniti; ancora forte il flusso verso l'Oriente, Cina in

testa, ma anche Singapore, Hong Kong, Taiwan e India; in recupero le importazioni da Giappone. Un discorso a parte merita la Corea del Sud dove l'effetto dazio zero - partito ufficialmente da luglio - apre nuove opportunità. Su queste analisi l'Ufficio buyers di Vitignoitalia sta già organizzando i Workshop One To One che mettono a diretto contatto domanda ed offerta. Pensati e organizzati per ottimizzare le contrattazioni sono il fiore all'occhiello del Salone: si svolgono nelle 3 mattine della manifestazione a porte chiuse e vedono produttori e buyer a diretto confronto sulla base di dati raccolti in precedenza che incrociano esigenze dell'offerta e della domanda. Novità della edizione 2012 sono anche le iniziative di incoming legate al Salone e promosse in partnership con il più importante T.O. del Centro sud, Imperatore Travel, che ha lanciato sul mercato nazionale una serie di pacchetti turistici e wine tour. Si conferma anche il fuori salone di Wine&theCity (www.wineandthecity.it) che in realtà precede e prepara il salone nei 4 giorni precedenti coinvolgendo la città in una carambola di appuntamenti, degustazioni e aperitivi nelle boutique, nei grandi hotel, nelle gallerie d'arte e design. Vitignoitalia è un progetto di Hamlet srl. Per maggiori info: www.vitignoitalia.it - tel. 081 4104533

PREMIO VITIGNOITALIA

Il Concorso enologico di Vitignoitalia si rinnova: spazio ai giovani e al territorio con 4 Premi Speciali

L'ottava edizione di Vitignoitalia, il salone dei vini e dei territori vitivinicoli italiani che si terrà a Napoli dal 20 al 22 maggio, porta con sé, un rinnovato concorso enologico. Il Premio Vitignoitalia si perfeziona e arricchisce di contenuti nuovi. Accanto all'elevata qualità delle produzioni enologiche nazionali, la commissione composta da critici, sommelier, giornalisti e rappresentanti del settore HO.RE.CA. e presieduta da Francesco Continisio, presidente della Scuola Europea Sommelier Italia sarà chiamata a valutare due nuovi ed ulteriori parametri: il rapporto con il territorio e l'età del produttore. Lo scopo è quello duplice di premiare le aziende che con il lavoro sui propri vini siano riuscite a contribuire alla valorizzazione del territorio e, contemporaneamente, di riconoscere l'impegno dei giovani produttori. Come ogni anno possono partecipare al concorso i vini prodotti in aree nazionali da qualunque vitigno, autoctono o alloctono. I vini presentati vengono divisi in 6 categorie: vini bianchi tranquilli (con residuo zuccherino fino a 6 g/l); vini rossi tranquilli; vini rosati tranquilli; vini spumanti; vini dolci (con residuo zuccherino superiore a 45,1 g/l); vini liquorosi. L'edizione 2012 di Vitignoitalia vedrà dunque 4 Premi Speciali: il Premio Speciale Vitignoitalia verrà assegnato all'Azienda che ottiene il miglior risultato, calcolato dalla somma dei punteggi più elevati riferiti a tre vini presentati in 3 categorie differenti che abbiano raggiunto il punteggio minimo di 80 centesimi. Il Gran Premio Vitignoitalia sarà assegnato al vino che ha ottenuto il miglior punteggio assoluto. Il Premio Vitignoitalia per i giovani verrà attribuito all'azienda di un giovane viticoltore di età uguale o inferiore a 30 anni, il cui vino ha ottenuto il miglior punteggio. Per partecipare a questo premio è necessario presentare una copia della carta d'identità o di una visura camerale. Il Premio Vitignoitalia per il territorio verrà attribuito all'Azienda che avrà contribuito alla valorizzazione del territorio di produzione con attività di carattere culturale e di diffusione.

Partner del Premio Vitignoitalia è la storica azienda partenopea M.Cilento 1780, celebre atelier e sartoria, che per Vitignoitalia ha ideato una collezione di cravatte in seta lavorazione sette pieghe che rievocano nei colori e nei motivi il tema del vino. Il vincitore del Premio Vitignoitalia per il territorio riceverà l'esclusiva wine-bag in cuoio impunturata a mano realizzata da M.Cilento 1780 per i winelover.



Unità Operativa Battipaglia - Agglomerato Industriale

84091 Battipaglia (SA)

TEL 0828-306111 FAX 0828-306959



*THERE'S A LITTLE BIT OF CooperStandard
IN EVERY DREAM CAR*



IVECO





CIBO ed energia/2

Interrogativi e soluzioni sul problema della carne e l'inefficienza delle fattorie

Giuseppe Fatati, Presidente Fondazione dell'Associazione Italiana di Dietetica e Nutrizione Clinica

La domanda ricorrente è se mangiare carne fa male all'ambiente anche quando il suo consumo è quantitativamente accettabile. La FAO sostiene che il 18% delle emissioni di CO₂ sono dovute alla produzione e al consumo della carne e la Union of Concerned Scientist dice che i metodi attuali di allevamento contribuiscono a rendere meno efficaci gli antibiotici e alla diffusione di influenze animali. Eppure c'è chi afferma che mangiare carne non è detto che faccia male al pianeta, anzi.

A lanciare la provocazione è l'ecologista Simon Fairlie, caporedattore della rivista inglese *The Ecologist* ed ex vegetariano. Non ha toccato carne dai 18 ai 24 anni, poi ha cominciato ad allevare capre; ma dei maschi non sapeva che farne visto che non producevano latte e non facevano figli e per questo motivo ha cominciato a mangiarli. Sostiene che ogni sistema agricolo produce un surplus di scarti e biomassa difficilmente riutilizzabile che potrebbe essere riutilizzato per alimentare il bestiame. Nell'ottica di Fairlie, una persona che consuma carne in modo critico sarebbe più ecosostenibile di un vegetariano, o addirittura di un vegano. Tuttavia, è d'accordo che il sistema industriale di produzione della carne è inefficiente: gli scienziati hanno calcolato che il rapporto tra le calorie utilizzate per nutrire gli allevamenti e il prodotto finale è di circa 5 a 1. È vero, secondo Fairlie, se dai da mangiare agli animali solo cibo con cui potrebbe nutrirsi anche l'uomo. Ma gli animali mangiano anche cibo che noi non potremmo mangiare, ad esempio l'erba. In questo caso il rapporto diventa di 1,4 a 1. Fairlie fornisce anche indicazioni precise sui tipi di carne che è bene consumare per diventare un buon onnivoro ecologista: sì a quella di maiale, perché questi animali consumano rifiuti di ogni tipo, e sì anche alla carne di mucca, a patto che sia stata allevata nei prati. Il maiale era e rimane, dunque, un animale gastro-

nomico che ha indirizzato l'uomo nella ricerca dei funghi sicuri, i migliori dei quali detti per questo porcini, e dei preziosi tartufi, generati dal fulmine di Giove. Ora diviene anche un animale ecologico e di supporto alla ecosostenibilità alimentare. Ma secondo il presidente dell'Associazione Vegetariani Italiani, Carmen Somaschi, il discorso del giornalista di *The Ecologist* parte da un presupposto sbagliato: «Quella di diventare vegetariani è una scelta etica - spiega - e quindi o la si accetta in toto o niente. Anche mangiare carne solo due volte a settimana danneggia il pianeta, perché finché ci sarà chi la consuma ci saranno gli allevamenti. Non tutti sono comunque d'accordo; secondo uno studio condotto dall'istituto di ricerca finlandese Mtt e dall'Università di Helsinki anche se tutti rinunciassimo alla carne e mangiassimo solo prodotti della terra questo non cambierebbe di molto le sorti del pianeta; se tutta la popolazione mondiale si convertisse al veganesimo infatti le emissioni di gas serra diminuirebbero solo del 7%. Stando alla conclusione della ricerca, la coltivazione del suolo è la fonte principale di emissioni inquinanti nell'atmosfera e questo a prescindere che le terre siano destinate alla produzione di ortaggi, cereali per il consumo diretto dell'uomo piuttosto che per rifornire di foraggio gli animali. Come vedete i pareri non sono univoci. La sostenibilità del sistema si deve basare sull'equazione: più cibo con meno energia. È possibile implementare la produzione alimentare riducendo l'energia necessaria ai diversi processi e conseguentemente l'emissione di gas serra solamente se riusciremo a modificare le tecniche agricole, le politiche, i comportamenti delle persone e la tolleranza degli scienziati. L'inefficienza del processo alimentare sembra non ulteriormente sostenibile». (Sul prossimo numero si continuerà l'approfondimento, ndr)



PELLE e SOLE

Suggerimenti per un'esposizione controllata

Antonino Di Pietro, Dermatologo

Dopo una giornata al sole, la pelle ha bisogno di ristoro. Servono creme, oli, gel e spray in grado di rigenerarla a fondo, associando l'attività idratante e nutritiva con un effetto calmante, che permetta a viso e corpo di ritrovare freschezza e benessere.

Se poco protetta e mal sciacquata dopo un bagno in mare, la pelle rischia di essere arrossata e irritata, specialmente in zone fragili, come spalle, addome, naso e zigomi.

Gli agenti esterni, infatti, alterano lo strato idrolipidico di protezione formato da acqua e grasso, che serve da barriera ed è in grado di ridurre l'evaporazione di acqua dagli strati più profondi della pelle, che così si disidrata, diventa secca e opaca. L'esposizione al sole, inoltre, favorisce la formazione di radicali liberi, principali responsabili del processo di invecchiamento cutaneo. Anche i raggi del sole delle giornate nuvolose agiscono in profondità, provocando alterazioni della cute.

Ecco qualche consiglio per scegliere e usare nel modo migliore questi prodotti.

Serve un doposole

Dopo una giornata di sole e mare è importante che la pelle sia coccolata, per ritrovare benessere, mantenendosi morbida, elastica e vitale.

Protagonista è il doposole, un prodotto che è molto più di un semplice idratante. Si tratta di una formula in grado di associare l'azione nutriente e idratante con un'azione emolliente e lenitiva. Addolcita e rigenerata a fondo, la pelle ritrova così non solo morbidezza, ma attiva i suoi meccanismi naturali di protezione e difesa, contrastando il processo di invecchiamento.

Applicato su tutto il corpo e il viso a fine giornata, il doposole dona anche lucentezza, rinfresca, calma e

addolcisce, dando un immediato senso di freschezza e attenuando il fastidio dovuto a un'eccessiva quantità di sole.

Inoltre, il doposole mantiene e intensifica l'abbronzatura, rendendo la pelle morbida, perché evita che si desquamino, offrendo lunga vita all'abbronzatura e accentuando anche la luminosità del colore.

In alcune formule sono contenuti principi attivi particolari, come lo zafferano, la vaniglia e la cannella, che agiscono in maniera specifica per dare colore alla pelle, e sostanze come l'eritrolisio dall'effetto autoabbronzante.

Gli altri prodotti

I latti, leggeri, di facile applicazione e di rapido assorbimento, non lasciano tracce di unto e non macchiano. Sono disponibili anche nelle pratiche e freschissime versioni spray.

I gel non contengono grassi e vanno bene per le pelli tendenti al grasso e al lucido per eccesso di sebo. Sono molto freschi e si assorbono velocemente.

Gli oli, pur essendo leggeri e non untuosi, sono ricchi di agenti nutrienti e lasciano un velo luminoso che dà massimo risalto all'abbronzatura.

Le maschere ad alta concentrazione di principi attivi sono un trattamento da mettere una o due volte a settimana e da tenere sul viso per il tempo consigliato, senza eccedere.

Come farne buon uso

Il doposole può sostituire la crema da notte: va messo dopo aver pulito con delicatezza la pelle con latte detergente o altro prodotto senza alcol.

Dopo la doccia, spalmate su viso e corpo il doposole, massaggiando delicatamente. Per avere un maggior senso di freschezza, tenere il doposole in frigorifero.

Novità in PALESTRA

Nuovi trend e discipline per l'armonia di corpo e mente

Arrivano direttamente dagli U.S.A. le nuove tendenze del fitness, molte delle quali, sono il risultato dell'unione di diverse discipline.

Per l'armonia di mente e corpo, potete scegliere lo "yogalates" che combina gli esercizi più efficaci dello yoga, che ci aiuta, appunto a mettere in armonia il corpo, la mente e lo spirito, e del pilates i cui esercizi si concentrano sui muscoli della parte centrale del corpo.

Unisce, invece, le arti marziali, la danza e lo yoga, il "Nia" (Neuro-muscular Integrative Action). Ne risulta una sorta di danza aerobica che ci aiuta a correggere posture errate e a modellare i muscoli.

Se conducete una vita frenetica potreste avere difficoltà a respirare correttamente. In questo caso, potrebbe esservi d'aiuto il "tai chi", una millenaria arte marziale cinese che, con i suoi esercizi dai movimenti fluidi, ci insegna ad ossigenare al meglio il nostro corpo.

Di nuovo dalla combinazione di diverse discipline nasce il "gyrotonic" che coinvolge danza, tai chi, yoga e nuoto. Questo sport



Anche gli attrezzi non sono più quelli di una volta. Tra le novità il "grid", un rullo di gomma da far rotolare sotto il corpo, dalla schiena alle gambe. L'utilizzo di questo particolare strumento rinforza e stimola tutte le fasce muscolari

ha incontrato l'approvazione dei medici, che lo considerano un'ottima tecnica di riabilitazione fisi-

ca. I muscoli riacquistano tonicità e i movimenti risultano più fluidi. Anche gli attrezzi non sono più quelli di una volta. Tra le novità il "grid", un rullo di gomma da far rotolare sotto il corpo, dalla schiena alle gambe. L'utilizzo di questo particolare strumento rinforza e stimola tutte le fasce muscolari.

Per il benessere di gambe e glutei, arriva da Broadway il "Bosu". Non è altro che una pedana dalla forma semisferica su cui svolgere una serie di esercizi restando in equilibrio. Soli 45 minuti di allenamento, permettono di bruciare ben 250 calorie. Inoltre, la consistenza morbida dell'attrezzo riduce di gran lunga l'affaticamento delle articolazioni. Una sempre maggiore diffusione sta avendo il "workout", ovvero gli allenamenti in parchi o giardini. Secondo una recente ricerca inglese, praticare attività fisica all'aperto apporterebbe maggiori benefici. Non solo vedremo migliorare il nostro fisico, ma anche il nostro umore. Fare movimento immersi nel verde riduce ansia e stress e ci aiuta a essere costanti nello svolgimento degli esercizi.



Nicola Santini
www.ttimestyle.com

Il galateo della PIZZA

Un piacere, un simbolo di italianità, di informalità da gustare anche con le mani. Non in tutte le occasioni però

Tra le domande più ricorrenti che mi vengono poste riguardo il galateo della tavola, è l'eterno dilemma sulla pizza: si mangia con le mani o con le posate? Preparo lo scudo, mi barrico in casa, mi nascondo sotto occhiali e cappelli da rendermi irriconoscibile quando entro in una pizzeria, e vi dico, che - ahimé - se devo dare una regola precisa e universale la pizza si mangia con le posate. Non sempre, quasi sempre. O meglio, dipende.

Se devo racchiudere sotto l'unico nome di pizza tutto ciò che ha una base di pasta, pomodoro e mozzarella, indipendentemente da spessore, farcitura e consistenza, devo dire sì alle posate perché il Galateo deve poter dare risposte anche su piccoli drammi generici dove non si può essere troppo specifici sul contesto.

Immaginatevi alle prese con una pizza con un impasto morbido, con molto pomodoro, mozzarella filante e domandatevi se è davvero possibile pensare di afferrarne una fetta e portarsela alla bocca con le mani, senza fare guai. Impossibile.

Allo stesso modo la pizza che si compra al panificio, spessa, con salsa e formaggio ben ancorati alla pasta, una sorta di focaccia da usare come alternativa al pane, è chiaro che si può, anzi si deve mangiare con le mani, magari tagliandola a listarelle non troppo grandi, da servire proprio nel cesto del pane o come finger food sul banco degli aperitivi.

La pizza a taglio, quella che si compra per la merenda e si serve sul rustico foglio di carta, si mangia con le mani, così come le focacce farcite che sono l'equivalente di un sandwich per un break mattutino o pomeridiano.

In sostanza, magari ci siete arrivati da soli, tutta la pizza che si serve in un piatto, quindi, al ristorante, a tavola a casa, etc, si mangia con forchetta e coltello, il resto,



guardate bene di non fare danni, è ammesso anche con le mani, purché il contesto sia informale e tra amici.

La pizza deve essere un piacere, è simbolo di italianità, di svago, di informalità: godetevela, quindi, quando potete farlo al meglio.

E se siete golosi di provare nuovi abbinamenti, vi suggerisco io una pizza che ho inserito anche nel mio libro appena uscito "L'ora della Merenda". Si chiama pizza del pastore: non c'è pomodoro ma sulla mozzarella si mette del pecorino, o altro formaggio saporito un po' stagionato, con delle sottilissime fette di pera che cuocendosi in forno, si insaporiscono dando nuova vita a un abbinamento collaudato. La ricetta è di Anchise, patron della Gattarella, uno degli indirizzi che mi fanno sentire a casa ogni volta che torno a Camaiore. Da lui la pizza si mangia con le mani e il bon ton chiude un occhio. Chiudete gli occhi e per una volta, gustando una cosa golosissima e un piatto che rappresenta la bella Napoli, dimenticate il galateo.

Informazioni sul libro: www.felicieditore.it

Sure chill, il FRIGO ad energia solare

È risultata l'idea vincitrice della sezione Qualità della Vita 2012 del WT Award 2012 - premio internazionale all'innovazione tecnologica organizzato da Well Tech - questo rivoluzionario frigorifero a energia solare, pensato per la conservazione e il trasporto di vaccini e medicine in luoghi caratterizzati da temperature elevate e dove potrebbe mancare la corrente elettrica, anche per giorni. Il suo funzionamento si basa su una combinazione di pannelli solari, batterie e corrente elettrica: in questo modo, può essere ricaricato durante la notte o quando non sia possibile sfruttare l'energia solare, garantendo comunque un'autonomia di 10 giorni consecutivi. Il frigorifero mantiene a temperature adeguate medicinali e vaccini, tra i 2 e gli 8 °C, garantendone così l'integrità e un utilizzo immediato. I materiali con cui è realizzato sono pensati per resistere a trasporti anche per lunghe tratte e per durare più a lungo rispetto ai frigoriferi tradizionali. Un sensore inoltre monitora costantemente la temperatura esterna, così da regolare il funzionamento in base alle reali necessità, impostandosi quindi automaticamente sulla massima efficienza.



Which Bin, il codice a barre che INSEGNA

Si chiama Which Bin, l'applicazione eco-friendly per iPhone capace di leggere i codici a barre dei prodotti e indirizzare il consumatore in quale cestino buttare quella determinata tipologia di rifiuto. A perfezionarla è stato un giovane e brillante imprenditore australiano, Jason Smale, che ha avuto l'intuizione di farla funzionare chiedendo informazioni direttamente agli utenti e bypassando così le difficoltà derivanti dalla ampia e differente normativa ambientale: sfruttando il 2.0, l'applicazione coinvolge la comunità di internet che contribuisce a dar vita a un database sulle informazioni dei consumi nelle varie regioni, al cui aggiornamento provvedono gli stessi utenti. Al momento, Which Bin non è ancora disponibile sull'Apple store perchè ancora in fase di tester. Speriamo si acceleri presto sulla sua realizzazione.



TOCTOCFONO, lezioni di buon vicinato

Si cambia musica. È opera delle geniali giovani menti di tre designer - Gian Marco Vitti, Andrea de Chirico e Giacomo Menarini - il Toctofono, un sistema di dispositivi elettronici domestici che permette di realizzare una rete collaborativa di vicinato. Ma come funziona? Attraverso il Toctofono le persone possono "chiamarsi" da un appartamento all'altro "dolcemente", mediante il tipico rintocco che ricorda quello sprigionato dal legno. Il dispositivo consta di un display touch-screen sul quale si scorre la rubrica degli inquilini, di una piccola parete di legno che si trasforma in un campanello virtuale e di una base svuota tasche dotata di tecnologia RFID che riconosce l'utilizzatore attraverso un chip contenuto nel portachiavi di ciascun inquilino. L'idea è nata all'interno di un contest teso a ricercare quali nuovi dispositivi elettronici saranno utili alle famiglie del futuro ed è emersa sulle altre grazie al suo potenziale collaborativo e aggregante.



Nulla si crea, nulla si distrugge, tutto si trasforma.

Specializzata nel riciclaggio dei rottami ferrosi (il materiale generalmente abbandonato in discarica, gli scarti di lavorazione delle industrie di stampaggio, delle officine meccaniche e degli scatolifici); di metalli quali il rame, l'alluminio, provenienti da scarti di lavorazione; di carta, legno e plastica, e nel recupero della banda stagnata, la Sider Pagani crede nella salvaguardia dell'ambiente come valore e ne promuove la crescita attraverso l'attività del recupero, facendone la propria mission aziendale.

- Recupero e trattamento di rifiuti speciali non pericolosi
- Demolizioni industriali
- Recupero banda stagnata
- Triturazione cavi in rame ed alluminio
- Raccolta batterie al piombo esauste



La SIDER Pagani convenzionata COBAT è autorizzata alla raccolta ed al trasporto di accumulatori al piombo esausti, effettuata in modo capillare con il ritiro delle batterie, direttamente presso gli elettrauto ed altri produttori. Tra i servizi offerti importante è la consegna a ciascun fornitore di cassoni intercambiabili, fondamentali per la raccolta degli scarti di lavorazione.

dal 1982 **avviamo** al recupero i **tuoi rifiuti**

SIDER PAGANI S.r.l.



Associata Confindustria Salerno e Assofermet

via della Rinascita, 10
84010 S. Egidio del Monte Albino (SA)
Tel. 081 51 55 769
Fax 081 51 53 963
www.siderpagani.it





RENAULT TWIZY, l'auto elettrica al 100% accessibile a tutti

Dimensioni ultracompatte (2,34 m di lunghezza, 1,24 m di larghezza) e baricentro ribassato fanno di questa urban mobile una vettura senza pari, capace di muoversi ed essere parcheggiata in spazi davvero ridotti

Energia, dinamismo, ma anche risparmio e zero disagi. Sono queste le caratteristiche di Twizy, la vettura elettrica firmata Renault che ha elettrizzato - da un punto di vista promo pubblicitario - le maggiori città non solo italiane. Twizy ha stupito tutti per il suo design unico, per il livello di sicurezza e di comfort degno di un'automobile e il senso di libertà proprio di un 2 ruote. Prodotta nello stabilimento Renault di Valladolid, in Spagna, questa innovativa vettura - disponibile a partire da 6.990 euro (IVA compresa) - è al 100% elettrica e adatta a compiacere il gusto di chi è alla ricerca di un veicolo unico, ma al tempo stesso accessibile ed eco-compatibile. Dimensioni ultracompatte (2,34 m di lunghezza, 1,24 m di larghezza) e baricentro ribassato, fanno dell'urban mobile Renault una vettura senza pari, capace di muoversi ed essere parcheggiata in spazi davvero ridotti. Ma non solo. Grazie alla visione panoramica, al raggio di sterzata da 3,4 m, all'assistenza al parcheggio e al telaio con 4 freni a disco, Twizy è anche maneggevole da guidare senza rinunciare a stabilità e comfort.

La struttura - È una vera e propria cellula protettiva omologata per 2 veri posti. Il dispositivo di sicurezza è completato da un airbag conducente e da cinture di sicurezza, anteriore a 4 punti e posteriore a 3 punti di ancoraggio. Grazie alle wing doors opzionali, Twizy garantisce una protezione efficace contro le condizioni climatiche e le correnti d'aria. I due vani portaoggetti in plancia (3,5 e 5 litri, quest'ultimo con sportello chiuso a chiave) contengono una presa 12 V. Nella

parte posteriore, lo schienale passeggero nasconde un vano supplementare di 31 litri.

Interni - Twizy propone diversi stili interni che creano un'armonia estetica eccezionale. Tre le finiture: Urban (massima sicurezza e comfort fin dal primo livello di gamma), Color (un tocco in più di design e armonia colorata) e Technic (raffinato look nero e bianco, cerchi in lega diamantati e vernice metallizzata di serie). Dal look più "easy" al più "cool", la struttura si declina in bianco, nero, grigio, rosso o anche bicolore. Con una gamma di tre decorazioni sull'allestimento Color, il tetto, le wing doors (se in opzione), i vani porta-oggetti in plancia e addirittura i rivestimenti dei sedili possono vestirsi di blu, rosso o verde, con la possibilità di abbinare a tali tinte anche i cerchi in lega diamantati (disponibili come accessorio). Con Twizy Color, a ciascuno il suo stile. Con l'allestimento Technic, si gioca sulla modernità nei minimi dettagli, dal motivo black sugli stripping fino allo schienale del sedile anteriore, impreziosito di bianco, e al tetto trasparente con trattamento anti UV. In ragione della potenza del motore elettrico, Twizy è accessibile con o senza patente (in Italia con patentino per Twizy 45, con patente A1, A o B per Twizy). In funzione dell'utilizzo e dell'omologazione, Twizy dispone di due motorizzazioni: 7 kW / 9 cv, coppia massima 33 Nm, disponibile già dall'avviamento, velocità massima limitata a 45 km/h per Twizy 45; 13 kW / 17 cv, 57 Nm e 80 km/h per la versione Twizy.

Nuovi MESTIERI

La lezione dello Ial di Trieste

Corsi di successo, organizzati da Gabriele De Simone, per valorizzare le risorse del territorio

Combattere la disoccupazione con la formazione si può. Basta avere idee originali e conoscere il proprio territorio. Il modello vincente del Friuli Venezia Giulia, che sta formando professionisti nel campo del benessere, della comunicazione enogastronomica ha una matrice di origini campane. Gabriele De Simone, nato a Capri, è il direttore dello Ial di Trieste, che sta promuovendo corsi di successo in grado di valorizzare le risorse territoriali in modo esemplare, dando vita a nuove figure professionali e nuove prospettive per le aziende.



Gabriele De Simone

Dottor De Simone, la sua attenzione si rivolge alle nuove professioni, come Spa Manager, addetti all'e-tourism, ed esperti comunicazione enogastronomica. Da dove nasce l'idea di promuovere queste figure professionali?

Nasce da un'attenta osservazione del territorio e delle sue risorse. Per formulare proposte formative è necessario avere ben chiaro quali sono i possibili sbocchi sul lavoro, sia per quanto riguarda la possibilità di impiego, sia per tutto ciò che può rappresentare qualcosa di concreto per chi decide di intraprendere la libera professione. Se in qualche modo esistono i segnali, merita investirci, allora è giusto che nascano professionisti preparati con una formazione specifica.

Trieste è una città innovativa da sempre, ma se ne

parla poco come meta turistica. I corsi dello Ial per lo sviluppo delle risorse turistiche però, sono numerosi. Ci spiega perché?

Proprio perché disponiamo di una terra ricca di numerosi spunti di interesse che vanno dalla cultura, all'arte, alle tradizioni popolari, a quelle culinarie, e, come è facile osservare, non esiste ancora un sistema turismo strutturato che le abbia valorizzate e promosse, ecco che ci stiamo preparando, istruendo nuove leve, affinché questa domanda, si traduca

in un'offerta lavorativa da un lato e in un'operazione per la promozione del territorio dall'altro.

Qual è il metodo vincente per insegnare una nuova professione che per taluni risulta difficile da comprendere?

Tutti i nostri percorsi formativi includono ore di laboratorio, in cui si affrontano key studies, momenti pratici, e in pratica si mettono a confronto con progetti concreti, che possano dapprima rappresentare la messa in atto immediata delle materie imparate, poi, in alcuni, casi diventano già le prime righe di un curriculum.

Abbiamo nel nostro staff docenti di eccellenza, che provengono dalle

realtà più importanti del territorio nazionale.

L'esperienza diretta a contatto con queste persone è un valore incredibile per le persone che frequentano i nostri corsi.

Tutti i nostri percorsi formativi includono ore di laboratorio, momenti pratici, abbiamo nel nostro staff docenti di eccellenza, che provengono dalle realtà più importanti del territorio nazionale

Per un packaging del CINEMA

I prodotti cinematografici che si riappropriano delle potenzialità creative e stilistiche del packaging sono quegli esemplari a cavallo tra cinema e sperimentazione video, in cui l'aspetto narrativo non è preponderante rispetto a quello grafico



Con *Be Kind Rewind* (Gli acchiappa-film, 2008) Michel Gondry - lucido manipolatore d'immagini e immaginari del contemporaneo - lavora sulla confezione del film nel suo supporto "home video" sweded ossia taroccato, non soltanto nel contenuto (splendida rivoluzione della narrazione in chiave low budget e high fantasy) ma anche nel suo involucro commerciale, nel suo packaging appunto. E così Gondry dopo lo strappo della memoria del suo perfetto e doloroso *Eternal Sunshine of the Spotless Mind* (straordinario titolo massacrato da un italico *Se mi lasci ti cancello*, 2004), dopo il viaggio nelle viscere e nella "manifattura" dell'onirico nel successivo *L'arte dei sogni*, 2006 e prima dell'imperfetto *The Green Hornet* (2011) nel suo penultimo film ha letteralmente bucato lo schermo con la matericità dei supporti di un prodotto cinematografico che già sa d'antan come il VHS (un lavoro "tematicamente" simile è *Super 8* del 2011 di JJ Abrams e prodotto da Steven Spielberg). La storia. Ogni film "taroccato" da un geniale Jack Black (*Ghostbusters*, *A spasso con Daisy*, *Men In Black*, *Il re leone* e tanti altri) sono proposti al pubblico che entra nello scalagnato negozio d'home video come immagini pop-amatoriali eppure di grande effetto ed attrazione. E così il compratore (nel film) pur avendo tra le mani un prodotto film decisamente di materia amatoriale si lascia prendere da questi film perché l'azione di richiamo del packaging rimanda ad un mondo interiorizzato, fatto d'innocenza, sogni possibili, vigore della fantasia anti imperialismo industriale. Il film e gli involucri che accompagnano questi film sono un viaggio che sa



d'assoluto dentro un sistema dello spettacolo gelido e formale. Un omaggio all'invenzione creativa e alla potenza della fantasia materica. I prodotti cinematografici che si riappropriano delle potenzialità creative e stilistiche del packaging sono quegli esemplari a cavallo tra cinema e sperimentazione video, antenati di Andy Warhol e la "Factory" da un lato e del "New American Cinema" dall'altro, in cui l'aspetto narrativo non è preponderante rispetto a quello grafico. Prodotti generalmente di bassa tiratura, in cui l'unicità del

prodotto si esprime attraverso la personalizzazione e la cura del packaging, un esempio contemporaneo di questa endenza non marginale può essere rappresentato dalle figure mutanti della saga di *Cremaster* di Matthew Barney (1995-2002), vere e proprie fiere digitali, in cui la trasfigurazione causata dal massiccio uso di protesi è un ibrido tra arcaismo simbolista e sperimentazioni hi-tech, come pure si evince dal preziosissimo packaging in resina e lattice (dello stesso bianco idealizzato delle architetture di Richard Meyer), uniti a stoffe dalle texture dai colori accesi e dalla grana grossa, e tavole grafiche di bassa tiratura con rimandi materici e formali ai contenuti dei video incastonate all'interno della confezione, con cui viene accompagnata ogni copia di questi preziosi e criptici lavori di sperimentazione, a formare un aggregato di senso "contenuto-contenitore" indistrucabile e simbiotico. Questo modo di intendere il packaging implica chiaramente un "remapping sensoriale" (per dirla con de Kerchove), una ridefinizione dei rapporti sensoriali e di fruizione del prodotto culturale di massa.

il segnalibro

a cura di R. Venerando

L'attimo in cui siamo felici

di Valerio Millefoglie

Editore: Einaudi 2012 (Stile Libero Extra)

Pagine: 178

Prezzo: € 13.00



Per riprendersi dalla scomparsa del padre, l'autore decide di verificare le proprietà terapeutiche della felicità. Distribuisce in bar, chiese, carceri, scuole, negozi, banche e supermercati migliaia di questionari in cui chiede di descrivere e cronometrare i momenti felici in una settimana qualsiasi. Ottiene molte risposte e inizia una serie di incontri che incantano per originalità e delicatezza. E alla fine riscaldano, consolano e, forse, un po' aiutano a guarire dalla malinconia. Davvero.

«Ricerco la felicità. Non la mia. La tua.

M'interessano le felicità quotidiane: un caffè con un amico, una telefonata inaspettata, tornare a casa la sera, aprire il frigo e invece di un pomodoro trovarne due.

Ti fornirò di apposite schede su cui segnare i tuoi momenti di gioia. Al termine realizzerò un'intervista che diverrà una cartella clinica, a cui gli altri, in questo caso io, potranno attingere nei momenti di sconforto.»

Valerio Millefoglie (*nella foto*) è scrittore, musicista e performer. Dopo la morte del padre ha deciso di intraprendere questo affascinante viaggio alla ricerca della felicità.

L'attimo in cui siamo felici è un libro polifonico, all'interno del quale l'autore si muove con delicatezza e rispetto alla scoperta delle vite degli altri, consegnandoci piccole storie che hanno il potere di farci conoscere un nuovo stupefacente punto di

vista sulla felicità, e consolarci.



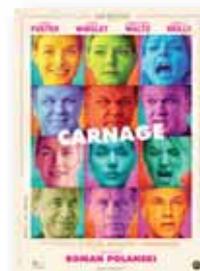
home cinema

a cura di V. Salerno

CARNAGE

di Roman Polanski

Genere: Drammatico



La resa dei conti tra due ragazzini che hanno avuto una lite durante l'ora di ricreazione: labbra gonfie, denti rotti...I genitori della "vittima" invitano i genitori del "teppista" a casa loro per cercare di risolvere la faccenda. Gli iniziali convenevoli scherzosi si trasformano presto in battute al vetriolo che sfoceranno in un crescendo di rivelazioni sulle ridicole contraddizioni e i grotteschi pregiudizi dei quattro genitori. All'autoritaria coppia formata da Nancy (Kate Winslet), broker finanziario assalita dai sensi di colpa per non dedicare abbastanza tempo al figlio, e Alan (Christoph Waltz), arrogante avvocato, si oppongono la scrittrice liberale e attivista politica, Penelope (Jodie Foster), e il tranquillo marito commerciante all'ingrosso, Michael (John C. Reilly). Imprevedibile e scioccante, Carnage porta comicamente allo scoperto l'ipocrisia latente, spesso nascosta dietro una facciata di buone maniere. Pur essendo per certi versi una storia

satirica e strampalata, i rapporti tra i diversi personaggi sono molto reali e hanno una forte attinenza con la realtà e la psicologia familiare, ed è proprio l'affresco delle vite di queste persone che è estremamente affascinante, soprattutto la maniera di interagire tra di loro, di darsi sui nervi in continuazione e di pugnalarsi alle spalle non solo in questa generazione ma anche nella prossima. Con il passare del tempo cominciano a mostrare il loro vero volto e diventano sempre più mostruosi e ciò rende la storia molto divertente. Sono tutti educati, gentili, provengono da famiglie altolocate e vivono in quartieri eleganti; si sarebbe tentati di credere che tutto vada bene ma in realtà va tutto molto male. Per certi versi, ognuno dei personaggi è un ipocrita che pensa che se tutti gli altri la pensassero come lui il mondo sarebbe un luogo migliore. In definitiva, quattro persone cercano di capire quale sia la cosa giusta da fare: ma alla fine, la cosa giusta, sarà veramente giusta?

