



* con "Come si Stimola il Valore degli Immobili" €12,90 in più; con "Contenzioso Tributario" €9,90 in più; con "L'Impresa" €6,90 in più; con "Norme e Tributi" €12,90 in più; con "How To Spend It" €2,00 in più; con "IL Maschile" €2,00 in più

DEL LUNEDÌ

Poste Italiane Sped. in A.P. - D.L. 353/2003 conv. L. 46/2004, art.1, c.1, DCB Milano Anno 152° Numero 258

-1

DIECI APPUNTAMENTI CON IL SOLE 24 ORE

Conosci e difendi «I tuoi diritti»: domani la Guida su lavoro e Jobs act

Servizio ► pagina 14

LE PROSSIME USCITE

27 settembre:
acquistare,
vendere
e affittare casa

4 ottobre:
i nuovi obblighi
per famiglie
e unioni civili

MONDO E MERCATI

African Act, il rilancio dell'Italia passa da qui

di Stefano Simontacchi

L'enorme potenzialità di sviluppo del continente africano - soprattutto con riguardo a beni di consumo, risorse naturali, infrastrutture e agricoltura - è confermata da numerosi studi economici, che dimostrano come, nei prossimi decenni, rappresenterà l'area del mondo a più forte crescita (si veda, da ultimo, l'African Economic Outlook 2015, www.africaneconomicoutlook.com).

Non a caso, gli investitori internazionali guardano ai Paesi africani con sempre maggiore attenzione, e molte multinazionali hanno già da tempo elaborato strategie di ingresso e di sviluppo nel continente.

Al momento l'Italia, nonostante il suo diretto coinvolgimento nell'economia africana, subisce la pressione competitiva di altri player, europei e no, che hanno attivato molteplici forme di supporto per le imprese che investono in Africa. Emblematici sono i casi di Germania, Olanda e Turchia (che, sin dall'action plan del 1998, punta a diventare partner privilegiato).

In questo contesto, l'Italia deve cogliere un'occasione unica per tornare ad assumere un ruolo di rilievo nel contesto economico mondiale, attraverso azioni volte a creare i presupposti per un rapporto di partnership privilegiata con l'Africa, facendo leva e sfruttando l'indubbio vantaggio competitivo rispetto a molti altri Paesi. Questo vantaggio è da ricondursi, oltre che alla prossimità geografica, a rapporti politico-culturali che affondano le proprie radici nel passato, sia nei confronti dei Paesi dell'area del Mediterraneo sia dei Paesi dell'area Sub-Sahariana, seppur oggi con problemi socio-politici importanti.

Ciò deve avvenire in due direzioni. Da una parte, sviluppando il più possibile le relazioni commerciali con i Paesi africani (proseguendo sulla scia del lavoro svolto da questo governo).

Continua ► pagina 7

INTERNAZIONALIZZAZIONE

Investire in Africa, prende forma il piano italiano

Micaela Cappellini ► pagina 7

Dopo un anno e mezzo di navigazione parlamentare si avvicina ai passaggi conclusivi il disegno di legge sulle liberalizzazioni

Concorrenza all'ultimo miglio

Alleggerite le misure per le professioni - Trasporti e assicurazioni: decideranno le deleghe

Allergici alle soluzioni essenziali

di Guido Gentili

Nel lessico politico italiano "concorrenza" non è una parola fortunata. Figuriamoci una legge sulla concorrenza con cadenza annuale: una manutenzione intelligente ogni 365 giorni che apre porte e finestre, incrina schemi e pratiche consolidate, fa circolare aria fresca. Insopportabile, da evitare. O,

se proprio costretti, da far filtrare il meno possibile. È il destino in cui si dibatte il disegno di legge per la concorrenza, ora all'esame del Senato. Non che da una legge ci si debba aspettare la soluzione di problemi insoliti da decenni. Però questo segnava un passaggio non qualunque: previsto dal 2009, rima-

sto lettera morta fino al febbraio 2015, il Ddl concorrenza, da assemblare sulla base delle analisi dell'Autorità Antitrust, ha visto la luce con il Governo Renzi.

Peccato si sia poi incagliato nelle aule parlamentari nella consueta guerriglia trasversale anti-mercato.

Continua ► pagina 2

Le principali novità

Settore per settore che cosa prevede il Ddl concorrenza



ASSICURAZIONI

Scatola nera in auto e sconti a chi non fa incidenti in zone ad alta sinistrosità



CREDITO

Più semplice confrontare i costi dei servizi di pagamento



MOBILITÀ

Il sistema dei trasporti si mette al passo con le nuove tecnologie



CULTURA

Consentito riprodurre opere d'arte se non a scopo di lucro



UTENZE/1

Luce e gas, slitta a luglio 2018 il mercato libero al 100%



UTENZE/2

Cambio di gestore totalmente online



PROFESSIONISTI/1

Ok ai soci di capitale (di minoranza) per gli avvocati



PROFESSIONISTI/2

Eliminato il limite delle quattro farmacie di proprietà

Le novità allo studio in Italia e le regole per il ritiro anticipato negli altri Paesi

Pensioni, tutte le Ape d'Europa

Mercoledì l'incontro governo-sindacati per il pacchetto previdenziale

RIFORMA MADIA

Stipendi in surplace per i dirigenti Pa

di Gianni Trovati

Mercoledì si tiene l'incontro tra governo e sindacati sul pacchetto previdenziale. Ma in Europa sono 23 su 28 i Paesi che prevedono misure per l'anticipo della pensione, con regole e requisiti diversi. La Francia consente di lasciare il lavoro a partire dai 56 anni in alcuni casi. Germania e Spagna più rigide.

Bussi e Colombo ► pagina 5 con un'analisi di Gianni Geroldi

La rivoluzione in busta paga annunciata dalla riforma Madia potrebbe congelare per molti anni gli stipendi dei dirigenti della pubblica amministrazione.

Il testo, infatti, approvato il 25 agosto scorso in prima lettura - attualmente in attesa dei pareri non vincolanti di conferenza unificata, consiglio di Stato e parla-

mento - taglia lo stipendio fisso e aumenta la parte dei premi, che naturalmente saranno misurati sulla base dei risultati ottenuti.

Servizi ► pagina 4

IN EDICOLA

«NORME & TRIBUTI MESE», IL NUMERO DI SETTEMBRE

Servizio ► pagina 19
A 12,90 € più il quotidiano

IMPRESA & TERRITORI

IMPRESE

Aziende familiari in buona salute

Una presenza forte nei settori chiave del made in Italy come il manifatturiero, l'agroalimentare, la moda, il legno, l'arredo e il commercio. Sono le imprese familiari con un giro d'affari di oltre 20 milioni, poco più di 10 mila aziende che complessivamente hanno un fatturato di 790 miliardi, creano un valore aggiunto di 177 miliardi e hanno una redditività superiore a quella delle altre imprese.

► pagina 8

STILI & TENDENZE

Valleverde punta sul target giovani

I piani di Elvio Silvagni, patron di Valleverde, puntano sui giovani e a raggiungere i 20 milioni di ricavi.

► pagina 9



NORME & TRIBUTI

PARADISI FISCALI

Paesi «black-list», perimetro instabile

Mentre ci si avvia verso una nuova edizione della voluntary disclosure, la geografia dei paradisi fiscali continua a cambiare, per i numerosi accordi internazionali che vengono via via conclusi dall'Italia. Ma a questi accordi non risultano tuttavia adeguate le diverse liste (black list e white list) che il fisco continua a utilizzare. Mettendo così in difficoltà imprese, professionisti e persone fisiche.

► pagina 17

CRISI D'IMPRESA

Poteri limitati per il liquidatore

Il liquidatore non può presentare la domanda di concordato preventivo della società se non è autorizzato dall'assemblea straordinaria. Lo ha chiarito la Cassazione, che ha precisato che al liquidatore non si possono estendere i poteri dell'amministratore. Infatti, mentre i poteri dell'amministratore derivano dalla legge, quelli del liquidatore discendono dall'assemblea, che delimita e definisce il suo raggio d'azione.

► pagina 22

MANUFACTURE DE HAUTE HORLOGERIE

TONDAMETROPOLITAINE SELENE
Cassa in acciaio con diamanti
Movimento automatico
Fasi di luna alle ore 12
Quadrante con pizzo di madreperla
Cinturino in vitello Hermès
Made in Switzerland
www.parmigiani.ch

PARMIGIANI FLEURIER

PARMIGIANI FLEURIER ITALIA
MILANO, VIA MONTE DI PIETÀ 24, TEL. +39 02 875 285, ITALIA@PARMIGIANI.COM

I nodi della ripresa

LA CONCORRENZA

Dal disegno all'Aula

Dai 32 articoli presentati dal Governo si è passati ai 74 dell'articolato attuale

Le «perdite»

Le misure per la costituzione sulle Srl sono state espunte nel corso del dibattito



PROFESSIONI, BANCHE E SERVIZI ALL'ULTIMO «SÌ»

Dopo un anno e mezzo dal varo il Ddl concorrenza arriva profondamente modificato ai voti finali

Antonello Cherchi

A voler essere benevoli, il ritardo che il disegno di legge concorrenza ha accumulato - licenziato dal Consiglio dei ministri a febbraio dell'anno scorso, approvato a ottobre dalla Camera e ora in procinto di affrontare il dibattito nell'Aula del Senato con la prospettiva di ritornare a Montecitorio - potrebbe essere imputato alla sua "inesperienza". Si tratta, infatti, della prima volta che un Governo - da quando la legge 99 del 2009 ha previsto, con l'articolo 47, chesi debba presentare ogni anno un Ddl per favorire la competitività - ha tenuto fede a tale impegno.

Non che finora non ci siano state misure sulle liberalizzazioni, ma questa è stata la prima volta che si sono seguite le regole dettate sette anni fa e sono stati tradotti in norme i suggerimenti dell'Antitrust per introdurre più concorrenza nel Paese. Infatti, il Ddl attualmente all'esame del Parlamento, collegato alla manovra per il 2015, discende dalle indicazioni inviate dall'Autorità a Camere e Governo nel luglio 2014. Indicazioni che, peraltro, Palazzo Chigi ha recepito solo in parte.

In realtà, l'anno e mezzo fin qui trascorso a discutere - a dispetto delle previsioni del Governo, che confidava nell'approvazione definitiva entro giugno scorso - si spiega con le continue pressioni a cui ciascuna norma è sottoposta, con un serrato lavoro di "togli e aggiungi" frutto anche del lavoro delle lobby.

Ed è soprattutto per questo che il testo licenziato a inizio agosto dalla commissione Industria del

Senato e inviato all'assemblea di Palazzo Madama - che a sua volta dovrà districarsi, a partire dai prossimi giorni, tra almeno 700 emendamenti - si presenta molto diverso da quello approvato nel febbraio 2015 dal Consiglio dei ministri. Lo si apprezza già a prima vista: il numero degli articoli è più che raddoppiato, passando dai 32 della partenza agli attuali 74.

La crescita del testo non è necessariamente indice di un corrispondente aumento del livello di concorrenza. Ci sono, infatti, norme che sono state espunte - per esempio, la possibilità di costituirsi

re una Srl senza dover passare per il notaio, ma più semplicemente sottoscrivendo una scrittura privata - altre che sono state limitate, come quelle sulle assicurazioni, altre ancora che avrebbero dovuto essere in partenza sì, e invece, deciso di sopprimere per non scatenare il malcontento degli interessati. È il caso, per esempio, dei trasporti - settore che ha particolarmente bisogno di liberalizzazioni - e delle nuove opportunità offerte dalle app come Uber. I taxisti avevano minacciato di scendere sul piede di guerra e, dunque, non se ne è fatto nulla. Ora, però, si è trovata la soluzione

della delega: dopo il passaggio in commissione al Senato, il tema entra nel Ddl concorrenza, masolo come impegno al Governo ad affrontarlo attraverso i decreti delegati. Liberalizzazioni che, dunque, arriveranno. Forse.

Il procedere al ralenty del disegno di legge - che rischia di non uscire dal Parlamento prima della fine dell'anno, considerato che la "navetta" ora dovrà tener conto della legge di Bilancio, che partirà a Montecitorio e terrà, a turno, le Camere inchiodate su quel testo - si scontra con gli effetti che le misure di competitività possono produrre. Non c'è occasione in cui ciò non venga ricordato. Lo ha fatto il Governo, quando ha approvato il Ddl e con l'occasione ha rammentato quanto stimato dal Fondo monetario internazionale, ovvero che le liberalizzazioni possono far crescere il Pil del 3,3% in 5 anni. Non solo: migliorano la credibilità del Paese, il suo rating e rappresentano un elemento importante nel giudizio della Commissione Ue sulle riforme.

Ancora prima era stata l'Antitrust a elogiare la concorrenza. Nel documento del luglio 2014, che ha dato l'innescio al Ddl, l'Autorità sottolineava come «l'insufficiente conformazione concorrenziale di numerosi mercati di beni e servizi costituisce un solo un "costo" per consumatori e imprese, ma anche una delle principali determinanti dell'arretratezza del tessuto produttivo nazionale e un ostacolo significativo alla crescita economica». Moniti caduti, per ora, nel vuoto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DALLA PRIMA

Allergici alle soluzioni essenziali

► Continua da pagina 1

Oggi dovremmo discutere del Ddl 2016 ma siamo ancora inchiodati alla legge 2015 e ci avvia-mo a celebrare una cadenza biennale.

Le modifiche sono state molte, di rinvii (con il ricorso alla delega al governo di decidere entro un anno, come nel caso dell'autoservizio offerto da Uber) è punteggiato il testo, i compromessi abbondano. Vero, arriva la liberalizzazione completa del mercato dell'energia: ma per una conquista che passa, una promessa (l'ormai leggendaria liberalizzazione dei farmaci di fascia C, quelli a totale carico dei cittadini) resta inattuata.

Tra quello che si è perso e quello che si è aggiunto, hanno notato i guardiani liberali dell'Istituto Bruno Leoni, il Ddl è diventato una legge con norme più da codice del consumatore che da legge della concorrenza. A conferma, aggiungiamo, che "concorrenza" rimane per ora una parola scomoda e sfortunata.

twitter @guidogentili1

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le principali novità in arrivo

ASSICURAZIONI

Giallo sulla scatola nera e sugli sconti decide l'Ivass

Sarà la scatola nera la porta per avere accesso agli sconti sull'assicurazione Rca auto. Black box che dovrebbe diventare via via obbligatoria, anche se su questo punto non mancano i dubbi sulla reale fattibilità della disposizione. In base a quanto stabilito dal Ddl concorrenza approvato in commissione Industria del Senato, il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per stabilire la progressiva estensione dell'utilizzo dei dispositivi elettronici, con priorità sui veicoli che svolgono un servizio pubblico. Secondo l'emendamento, il Governo dovrà definire anche gli aspetti più delicati: la questione della portabilità, del trattamento dei dati personali e il nodo dei costi. Già da subito, comunque, sono previsti sconti per chi fa installare la scatola nera, i cui «costi di installazione, disinstallazione, abbonamento annuale, spese di funzionamento, sostituzione e portabilità sono a carico dell'impresa assicuratrice».

Il Ddl prevede anche benefici tariffari per tutti quegli

assicurati che nei quattro anni precedenti non abbiano provocato sinistri (con responsabilità esclusiva, paritaria o prevalente) abitanti in zone ad alta sinistrità. I criteri per applicare la scontistica saranno indicati dall'Ivass, che con un suo regolamento, da emanare entro 90 giorni (e non più 120) dall'entrata in vigore del Ddl Concorrenza, dovrà definire la metodologia di calcolo, basandosi principalmente sui costi medi e sulla frequenza sinistri. È fallito, dunque, il tentativo di fissare tariffe uguali per i virtuosi in tutta Italia.

Lo stesso sub-emendamento delega ancora all'Ivass la «verifica che lo sconto aggiuntivo garantisca la progressiva riduzione delle differenze dei premi applicati sul territorio».

Fe. Pe.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL REGOLAMENTO IVASS

90 giorni per emanarlo

CULTURA

Beni culturali: la riproduzione è gratis se non c'è fine di lucro

La commissione Industria del Senato, che ha esaminato il disegno di legge in sede referente, ha introdotto una serie di norme in materia di beni culturali, norme che vanno a incidere sul codice dei beni culturali (decreto legislativo 42/2004). La prima riguarda la semplificazione e razionalizzazione delle regole sulla riproduzione di beni archivistici e bibliografici. Sul tema era già intervenuto il Dl 83/2014 specificando che le riproduzioni di beni culturali senza fini di lucro, richieste sia da privati sia da soggetti pubblici, non sono soggette al pagamento di alcun canone.

La nuova norma estende il campo alle copie "eseguite" (oltre che a quelle richieste) e elimina alcuni vincoli per la riproduzione di materiale archivistico e bibliotecario.

Un'altra disposizione riguarda la circolazione dei beni culturali: anche in questo caso l'obiettivo è semplificare le regole. Si interviene dapprima sul concetto di "bene culturale", estendendolo alle «cose, a chiunque appartenenti, che presentano un interesse

artistico, storico, archeologico o etnoantropologico eccezionale per l'integrità e la completezza del patrimonio culturale della Nazione». Riguardo a tali ultimi beni così definiti, non sono meritevoli di tutela quelli che sono opera di autore vivente e la cui esecuzione non risalga a oltre 50 anni. Viene ritoccata anche la soglia oltre la quale scatta la tutela di altre tipologie di beni culturali, al momento prevista - se l'autore è vivente - non prima dei 50 anni dall'esecuzione dell'opera. Limite ora portato a 70 anni.

Modifica che facilita l'uscita di taluni beni culturali dal territorio italiano (ora non possono uscire quelli realizzati da 50 anni). Viene, inoltre, previsto che i beni realizzati da meno di 70 anni e di valore inferiore ai 13.500 euro, per espatriare non hanno bisogno di autorizzazione.

A.Che.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SOGLIA DELLA TUTELA

70 anni dall'opera

CREDITO

Banche, più facile confrontare i costi dei servizi a pagamento

Nella marcia di avvicinamento alla trasformazione in legge del Ddl concorrenza, alcuni punti sono stati sostanzialmente chiariti: confrontabilità delle spese addebitate per i servizi di pagamento (avverrà utilizzando internet), regolamentazione delle polizze accessorie ai mutui (da segnalare ai clienti come non obbligatorie e comunque con almeno due preventivi esterni alla banca e alle compagnie partner), costi non penalizzanti delle chiamate ai call center di assistenza. L'Abi ha fatto sapere che parte di queste novità sono già comprese nella regolamentazione europea o già in atto in ambito nazionale. E che senza polizze il costo del finanziamento è destinato a crescere.

Restano meno definite le regole che permetteranno alle banche di entrare più direttamente nel mercato immobiliare per svolgere un'attività diretta di reperimento e offerta di abitazioni, assistenza nell'iter di acquisto e vendita,

definizione delle condizioni di mutuo dell'acquirente - passaggio quest'ultimo che ha sollevato le critiche di alcune associazioni di agenti immobiliari convinte che si determinino potenziali conflitti di interesse. Vale per gli immobili legati alle attività di leasing (quindi prevalentemente con il cliente-impresa) e anche per i privati. Tanto più che con il decreto mutui, lo sveltimento delle procedure concorsuali e del ritorno in possesso degli immobili in garanzia, porterà - involontariamente - agli istituti un numero importante di immobili da ricollocare. Fermo restando l'utilizzo di un perito esterno per effettuare le valutazioni e il rimborso al cliente per la quota di immobile venduta che superasse il valore residuo del prestito.

P.Zu.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE POLIZZE PER I MUTUI

2 preventivi

MOBILITÀ

Nel trasporto pubblico locale spazio ai biglietti online

Il tema del trasporto pubblico ha progressivamente fatto la sua comparsa nel Ddl concorrenza. Per quanto il settore sia uno di quelli che più necessitano di competitività, il testo iniziale del Ddl non prevedeva norme sull'argomento. Le prime disposizioni sono state inserite nell'esame del provvedimento da parte della Camera e la commissione Industria del Senato ha continuato l'opera.

A cominciare dalla delega al Governo in materia di autoservizi pubblici non di linea, che riguarda pure la controversa questione di Uber o applicazioni simili. Tra i principi della delega, infatti, c'è anche quello di adeguare l'offerta del trasporto pubblico «alle nuove forme di mobilità che si svolgono grazie ad applicazioni web che utilizzano piattaforme tecnologiche per l'interconnessione dei passeggeri e dei conducenti».

Altra delega al Governo - introdotta sempre dalla commissione Industria del Senato - è quella per favorire la mobilità sostenibile e lo sviluppo delle smart city

attraverso l'installazione sui mezzi di trasporto delle "scatole nere" o di altri dispositivi elettronici analoghi, in grado di consentire la realizzazione di piattaforme tecnologiche capaci di migliorare il traffico urbano.

Ulteriore norma sul tema - sempre inserita dal Senato - è quella che prevede nei contratti di trasporto pubblico locale e regionale, stipulati a partire dal 31 dicembre prossimo, l'obbligo per il concessionario di fornire un servizio di biglietteria telematica accessibile via internet. Inoltre, si insiste - come aveva già proposto la Camera - sulla necessità di maggiore trasparenza da parte dei concessionari riguardo alle carte dei servizi e sull'allargamento ai velocipedisti della possibilità di noleggio con conducente.

A.Che.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I COMPITI PER IL GOVERNO

2 deleghe

I TUOI STUDENTI PENSANO CHE
L'OLIGOPOLIO
SIA L'ORGANO CHE REGOLA
IL COMMERCIO DELLE OLIVE?



OSSERVATORIO
PERMANENTE
GIOVANI-EDITORI



YOUNG FACTOR

IL PROGETTO CHE FA CRESCERE LA CULTURA ECONOMICO-FINANZIARIA DEI TUOI STUDENTI

Young Factor è il progetto realizzato dall'Osservatorio Permanente Giovani-Editori per elevare il livello di alfabetizzazione economico-finanziaria degli studenti italiani e colmare attraverso l'informazione il gap di competitività rispetto ai loro coetanei europei. Iscriviti al progetto, aiuta i tuoi ragazzi a sviluppare maggiore consapevolezza e mettili nella condizione di affrontare meglio le scelte per il loro futuro.

Contatta l'Osservatorio Permanente Giovani-Editori per iscrivere subito la tua classe

Chiamaci al numero **055.411918** (dal martedì al venerdì dalle 9.30 alle 13.30), oppure scrivici a **adesioni@osservatorioonline.it - www.osservatorioonline.it**

con il sostegno di

INTESA SANPAOLO MONTE DEI PASCHI DI SIENA UNICREDIT

Le «aggiunte»

Più spazio a misure sulle assicurazioni, beni culturali e trasporto pubblico locale

Le deleghe

La regolamentazione di ambiti delicati è affidata ad atti successivi dell'Esecutivo

Servizi

Per telecomunicazioni, luce e gas fissate nuove scadenze di adeguamento

PROFESSIONI/1

Avvocati: ok ai soci di capitale ma solo se di minoranza

Porte aperte ai soci di capitale, ma in minoranza rispetto ai professionisti. Obbligo di presentare un preventivo ai clienti. E possibilità di partecipare a più di un'associazione. Sono queste le principali novità per gli avvocati del disegno di legge concorrenza, nella versione approvata in commissione al Senato.

Il Ddl regola quindi direttamente le società tra avvocati, cancellando la delega al Governo (peraltro mai esercitata) contenuta nella legge professionale del 2012.

Rispetto al testo del Ddl concorrenza presentato in origine dal Governo, è confermata la possibilità per i soci di capitale di entrare nelle società tra avvocati. Ma se la versione iniziale non poneva limiti alla partecipazione dei "non avvocati", nel testo in discussione ora sono spuntati alcuni paletti per andare incontro alle osservazioni fatte dagli stessi legali, preoccupati per il rischio di snaturare la professione. Così, il Ddl ora prevede che, per almeno due terzi, i soci devono essere

avvocati; inoltre i professionisti devono essere la maggioranza nell'organo di gestione e possono ricoprire la carica di amministratori.

Identiche al testo iniziale, invece, le novità su preventivi e associazioni: gli avvocati dovranno sempre - e non più solo a richiesta - presentare ai clienti in forma scritta «la prevedibile misura del costo della prestazione»; e cadrà l'obbligo per i legali di partecipare a una sola associazione professionale.

Già alla Camera è invece uscita dal Ddl la norma che estendeva agli avvocati la possibilità di autenticare le sottoscrizioni degli atti di trasferimento degli immobili non abitativi di valore catastale fino a 100mila euro (come box e cantine). Atti che restano quindi riservati ai notai.

V.M.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I VINCOLI PER LE SOCIETÀ

2 terzi di avvocati

PROFESSIONI/3

Assicurazione obbligatoria per le società d'ingegneria

Sulle società di ingegneria il disegno di legge concorrenza è intervenuto fin dalle prime battute. Il testo licenziato dal Consiglio dei ministri già conteneva, infatti, una norma sul tema. Quella disposizione, modificata durante l'esame del Ddl da parte della Camera, è rimasta inalterata nella versione proposta dalla commissione Industria del Senato. Si tratta di un'interpretazione autentica dei confini applicativi della legge 266/1997, la quale, intervenendo sulla legge 1815/1939, ha di fatto consentito l'esercizio delle professioni in forma societaria.

La questione non era ben chiara riguardo alle società di ingegneria costituite in forma di società di capitali o cooperative. Sull'argomento, infatti, si sono registrate prese di posizione differenti da parte dei giudici. La nuova norma chiarisce che i contratti conclusi con i privati a partire dall'1 agosto 1997 (data di entrata in vigore della legge 266/1997) da parte delle società di ingegneria costituite come società di capitali o cooperative, sono validi.

Durante l'iter del disegno di legge a Montecitorio a questa

parte ne è stata aggiunta un'altra, con la quale si prevede che - a partire dalla data di entrata in vigore del Ddl concorrenza - le società di ingegneria costituite in forma di società di capitali o di cooperative sono tenute a stipulare una polizza assicurativa per la copertura dei rischi derivanti dalla responsabilità civile conseguente allo svolgimento delle attività professionali previste nei contratti. Le società di ingegneria prese in considerazione devono, inoltre, garantire che le attività professionali siano svolte da professionisti - i quali devono essere nominativamente indicati nel contratto - iscritti all'Albo.

Inoltre, viene previsto che l'Autorità nazionale anticorruzione pubblici sul proprio sito l'elenco delle società di ingegneria costituite come società di capitali o in forma di cooperativa.

A. Che.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA VALIDITÀ DEI CONTRATTI

11 agosto 1997

PROFESSIONI/2

Srl semplificate costituite solo con il notaio

No alla vendita di box e cantine con l'assistenza di un avvocato. No alle Srl semplificate costituite con scrittura privata. No alla cessione di quote di Srl con firma digitale e senza l'aiuto di un professionista.

Il Ddl continua comunque a contenere un pacchetto di «misure per favorire la concorrenza e la trasparenza nel notariato». Si interviene, tra l'altro sulla legge professionale del 1913 per rivedere i criteri (già riscritti nel 2005) per stabilire il numero e la residenza dei notai: il Ddl sopprime il riferimento al reddito minimo annuo di 50mila euro e prevede che ci sia un notaio ogni 5mila abitanti (anziché i 7mila attuali). Inoltre il testo apre alla pubblicità informativa, che non è più un illecito deontologico. Né lo è più la concorrenza tra professionisti con la riduzione degli onorari.

V.M.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RAPPORTO

5 mila abitanti per notaio

PROFESSIONI/4

Cancellato il tetto numerico sulla titolarità delle farmacie

Sulla distribuzione farmaceutica la Camera sono alla ricerca di un difficile compromesso tra liberalizzazione, tenuta economica di un settore centrale per il Ssn e sicurezza del cittadino-paziente. Una delle grandi svolte previste dal Ddl concorrenza è la soppressione dell'attuale limite numerico sulla titolarità di farmacie (pari a quattro) e l'inclusione delle società di capitali tra i possibili titolari dell'esercizio della farmacia privata (attualmente sono ammesse solo persone fisiche, società di persone e società cooperative a responsabilità limitata). A questo proposito, per contrastare il rischio di creare posizioni dominanti sul mercato, il Senato ha fissato un tetto, da alcuni giudicato insufficiente, stabilendo la possibilità per ciascuna società di capitale di controllare direttamente o indirettamente non più del 20% delle farmacie esistenti sul territorio regionale, sotto la vigilanza dell'Antitrust. Sono esclusi dalla titolarità delle farmacie i medici e l'incompatibilità riguarda anche

ogni attività del settore della produzione e informazione scientifica del farmaco.

Inserita dalla commissione anche la possibilità per le farmacie di fornire agli ospedali o alle strutture private i medicinali di fascia H, ossia quei farmaci utilizzabili solo in ambito ospedaliero. Cambiata anche la disciplina sulla partecipazione in forma associata ai concorsi per il conferimento di sedi farmaceutiche, con la riduzione da dieci a tre anni del termine per il mantenimento della gestione associata del punto vendita. Nessuna novità invece sulla liberalizzazione della distribuzione dei farmaci di fascia C, quelli a totale carico del cittadino, che restano prerogativa delle farmacie, nonostante i rilievi dell'Antitrust e l'aspro dibattito con le parafarmacie e la Gdo.

Rosanna Magnano

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SALTA IL TETTO

4 titolarità

UTENZE DOMESTICHE/1

Luce e gas: il mercato libero slitta a luglio 2018

Addio tutela dal 1° luglio 2018. Il mercato libero al 100% per luce e gas non partirà dal 1° gennaio ma dal 1° luglio 2018. L'iter parlamentare del Ddl concorrenza prolunga di altri sei mesi la fase di passaggio prevista dal 1° gennaio 2017. In questo periodo, gli utenti ancora fedeli al regime di maggior tutela dovranno essere adeguatamente informati, mentre inizierà a essere disponibile sul mercato una tariffa di "tutela simile", attivabile online per un anno, con costi monitorati dall'Authority (questo per effetto della delibera 369/2016 dell'Aeegsi).

Il passaggio del Ddl in Senato ha aggiunto una parte che definisce la sorte degli utenti che al 1° luglio 2018 non abbiano ancora aderito a un'offerta del mercato libero dell'elettricità. Non resteranno in automatico con il proprio fornitore, ma l'Autorità organizzerà bandi su base territoriale, con cui le utility presenteranno le loro offerte per aggiudicarsi i nuovi clienti. Questo per evitare di regalare a Enel, l'operatore

dominante (oltre l'80% delle utenze in maggior tutela) una posizione di sostanziale monopolio.

Per garantire la piena confrontabilità delle offerte di mercato per luce e gas, queste verranno pubblicate su un apposito portale online promosso dall'Aeegsi. Il Ddl al Senato ha accolto il risultato del tavolo tecnico riunito a inizio anno presso il ministero dello Sviluppo economico circa le maxi bollette. Per le fatture di importo rilevante (non si specifica però una cifra) causate da ritardi nella fatturazione o dall'indisponibilità della lettura reale dei consumi, deve essere sempre ammessa la rateizzazione. Obbligo che non sussiste, però, se la cifra è determinata da altre cause riconducibili all'utente.

A.Lo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ADDIO MAGGIOR TUTELA

1 luglio 2018

UTENZE DOMESTICHE/2

Telefonia: basta un clic per cambiare gestore

Il Ddl concorrenza reintroduce, senza possibilità di interpretazioni, i costi di recesso sugli abbonamenti telefonici, Internet e delle pay-tv, che neppure la legge Bersani del 2007 aveva azzerato, visto che ammetteva la presenza di spese, purché giustificate. Il disegno di legge iniziale prevedeva l'addebito di costi, esplicitati sul contratto e proporzionati al suo valore. La versione attuale specifica che deve trattarsi di costi vivi sostenuti dall'impresa per il trasferimento o la dismissione della linea. Per il consumatore, poco cambia. Arriverà, invece, la possibilità di sbrigare il recesso o il cambio di gestore direttamente online, senza l'invio della raccomandata. In questo caso, la versione originale parlava genericamente di modalità semplici, mentre ora si specifica con «modalità telematiche».

C'è, poi, il tema della portabilità dei numeri in ambito di tlc: è previsto che si possa procedere a distanza senza più inviare copia di un documento di identità, ma utilizzando per esempio lo Spid, il servizio di

identità digitale.

Rispetto al testo di partenza, l'esame parlamentare ha inserito un passaggio sui call center e in particolare sulle chiamate indesiderate per scopi commerciali o ricerche di mercato. La novità prevede che l'operatore del call center dichiarerà subito la società per cui chiama e il motivo del contatto e possa poi procedere solo previo assenso dell'abbonato. È stato, inoltre, disposto di riformare il Registro delle opposizioni, dove si iscrive chi vorrebbe non ricevere telefonate commerciali (ma il sistema ha mostrato lacune).

Il Parlamento ha, infine, aggiunto la precisazione che quando si chiama un numero a pagamento non geografico (199 e simili), la tariffazione scatta solo dalla risposta dell'operatore, non durante l'attesa.

Adriano Lovera

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUMERI NON GEOGRAFICI

199 scatto alla risposta

L'ANALISI

Marzio Bartoloni

Un testo omnibus tra slanci e colpi di freno

Assicurazioni, professioni, banche, trasporti, energia, telecomunicazioni e farmacie. Questi i convogli principali del primo treno delle liberalizzazioni che dovrebbe arrivare finalmente a destinazione. Un treno sicuramente non ad alta velocità - se tutto va bene ci avrà impiegato quasi due anni per il suo viaggio - che nel suo tragitto ha perso più di una carrozza che ne poteva giustificare la lunga attesa. Tanto che qualcuno parla già di occasione persa.

Di sicuro c'è che dalle grandi aspettative iniziali per un provvedimento sulla concorrenza atteso da anni - che prendeva forma sulla base delle segnalazioni dell'Antitrust - si è passati alla delusione, innanzitutto per i ritardi: il Ddl ha visto la luce nel 2015 come legge "annuale" collegata alla manovra di fine 2014 (in teoria sarebbe dovuto seguire un altro di testo di legge quest'anno). Ma a conti fatti è in Parlamento ormai da oltre 18 mesi e ancora deve essere licenziato in Aula al Senato per poi tornare alla Camera - impegnate tra l'altro con la sessione di bilancio - per una approvazione che si spera sia definitiva. Ma la delusione arriva anche dalle tante (troppe) modifiche al testo originario, che ne hanno indebolito i contenuti e lo spirito originario.

Che il terreno fosse minato lo si è capito già alla vigilia del suo arrivo in consiglio dei ministri a febbraio del 2015 quando - dopo un braccio di ferro tra i ministeri dello Sviluppo economico e quello della Salute - si decise di togliere dal testo da portare a Palazzo Chigi le norme che consentivano la vendita dei farmaci C con ricetta (pagati interamente dai cittadini) anche nelle parafarmacie e nei corner della grande distribuzione: una liberalizzazione, questa, che avrebbe toccato un mercato da 3 miliardi che resterà nelle farmacie, in quelle private convenzionate con il Ssn e in quelle comunali.

In altri casi invece il legislatore, pressato da lobby e gruppi d'interesse di vario genere, ha scelto di fare qualche passo indietro o addirittura di non decidere, rinviando la scelta. È quello che è accaduto a esempio in un altro terreno minato - quello dei trasporti non di linea - dove sotto la

pressione delle proteste dei taxi si è scelto di non affrontare il nodo Uber e Ncc ricorrendo a una delega per disciplinare questa materia. Una soluzione sicuramente di compromesso e dilatoria. Poco coraggio c'è stato anche, ad esempio, sulla possibilità di evitare il notaio per alcune operazioni - dalle compravendite di pertinenze alle Srl semplificate - novità che alla fine sono tornate nei cassetti.

Non mancano però anche segnali positivi, come la liberalizzazione completa del mercato dell'energia (anche se in extremis quello di maggior tutela ha guadagnato altri sei mesi con il rinvio della liberalizzazione al primo luglio 2018). Questa apertura, dopo una fase di assestamento, dovrebbe far scendere finalmente le tariffe salite vertiginosamente negli ultimi dieci anni, se si seguirà il modello della telefonia mobile.

Complessivamente quello che emerge scorrendo questo testo - sopravvissuto alle varie incursioni parlamentari - è che

LE BUONE INTENZIONI

Il provvedimento che arriva ora all'Aula doveva essere il primo di una serie di interventi annuali

ITER TRAVAGLIATO

Sui contenuti ha pesato anche la staffetta al ministero dello Sviluppo economico

dall'idea originaria del Governo di fare di questo Ddl un appuntamento annuale di "manutenzione" si è arrivati a creare un provvedimento "omnibus", con norme che a volte c'entrano poco con la concorrenza. Dentro c'è un assaggio di liberalizzazioni per molti settori. Quello che manca è una visione organica, un filo conduttore di riforma.

Non mancano comunque le attenuanti. Questa riforma sulla concorrenza era la prima mai proposta dal Governo, nonostante esistesse un obbligo di legge dal 2009. E ha visto tra l'altro il passaggio di consegne tra due ministri, dall'ex Federica Guidi a Carlo Calenda che non a caso ha chiesto per il futuro una legge più ambiziosa. Per evitare dunque che si parli ancora una volta di occasione persa ci si concentra da subito su un provvedimento snello, magari su pochi settori, e coraggioso. Recuperando le segnalazioni dell'Antitrust. Solo così si sarà imparata la lezione. E questa legge sarà ricordata come la prima ad aver aperto un varco nei tanti mercati ingessati che resistono ancora in Italia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

OVERSEAS

Segnatempo unico nel suo genere con il prestigioso Punteggio di Ginevra, è il compagno ideale per un viaggio straordinario alla scoperta di una prospettiva completamente nuova sul mondo.

COSTRUTTORI DI ETERNITÀ DAL 1755

Scopri di più su overseas.vacheron-constantin.com

VACHERON CONSTANTIN
GENÈVE

Riforma Madia

I VERTICI AMMINISTRATIVI

In regola (con stipendi ricchi)

Finora soltanto il settore di Inps, Inail e Aci rispetta i parametri indicati dal decreto

Il paradosso

Nei ministeri la «performance» conta di più per le fasce più basse nella gerarchia

Dirigenti Pa, da triplicare il peso dei «premi»

Oggi solo il 10% della busta paga è legata ai risultati contro il 30% minimo richiesto in futuro

Gianni Trovati

ROMA

■ Meno stipendio fisso e più premi, naturalmente misurati sulla base dei risultati. Accanto a ruoli unici e incarichi a tempo, che hanno monopolizzato il dibattito estivo sul tema, la riforma dei dirigenti approvata il 25 agosto in prima lettura e ora in attesa dei pareri (non vincolanti) di conferenza unificata, consiglio di Stato e Parlamento lancia un nuovo tentativo di rivoluzionare la busta paga dei dirigenti: una «rivoluzione», va detto, che sarà portata avanti davvero promette di congelare per molti anni le parti fisse dello stipendio.

Il punto chiave si incontra all'articolo 8, comma 2 del decreto, che fissa due principi: le voci variabili devono rappresentare almeno la metà dello stipendio complessivo, al netto di anzianità ed eventuali incarichi aggiuntivi, e il 30% va collegato ai «risultati». Nel caso dei dirigenti generali, cioè quelli che si trovano nelle caselle più alte della gerarchia pubblica, la quota variabile deve salire fino al 60% del totale, e quella legata ai risultati non può fermarsi sotto il 40 per cento. Fino a quando non si raggiungeranno questi parametri, i contratti collettivi «non possono destinare risorse alla parte fondamentale né all'indennità di posizione».

Agli addetti ai lavori questi principi non suoneranno nuovissimi. Sono presi di peso, infatti, dall'articolo 45 della riforma Brunetta, che nel 2009 provò a imboccare la stessa strada ma venne subito stoppata dal congelamento dei contratti avviato l'anno dopo.

Ora però il blocco dei contratti è finito in un cassetto da cui non dovrebbe più uscire, la stessa strategia che il governo ha intenzione di proporre ai sindacati prova a spingere sulle parti variabili anche per il grosso del personale pubblico, e sulla carta non ci sono ostacoli ad avviare il cambio di rotta. La strada, però, si annuncia lunga, e per capirlo basta dare un'occhiata alla geografia delle

retribuzioni attuali dei dirigenti.

Oggi la «retribuzione di risultato» pesa in media intorno al 10% dello stipendio complessivo dei dirigenti. Per raggiungere l'obiettivo fissato dalla riforma, quindi, andrebbe triplicato, ma non è ovviamente possibile ipotizzare né un rigonfiamento generalizzato degli stipendi dirigenziali né, al contrario, un rinnovo contrattuale che tagli in modo drastico le quote fisse per spostarle sulla parte premiale. Lo stesso decreto, del resto, impone ai futuri contratti di garantire ai dirigenti attuali il trattamento fondamentale già maturato.

IL LUNGO «BLOCCO»

I rinnovi dei contratti non potranno aumentare la componente fissa fino a che non saranno raggiunti i nuovi parametri



Retribuzione di risultato

● La retribuzione di risultato è la componente della busta paga che dovrebbe remunerare le performance del dirigente pubblico, misurate dalla capacità di raggiungere gli obiettivi legati al suo incarico. Per funzionare, il meccanismo deve basarsi sulla definizione puntuale e preventiva degli obiettivi e sulla misurazione successiva dei risultati. Si tratta della terza componente dello stipendio dei dirigenti della Pubblica Amministrazione: le prime due sono rappresentate dal tabellare, cioè le voci stipendiali fisse di base fissate dal contratto nazionale, e dalla retribuzione di posizione, che cambia in base alla collocazione del dirigente nella gerarchia

Il quadro, come sempre, è molto variegato: le performance individuali pesano di più nelle agenzie fiscali, si alleggeriscono nei ministeri (dove curiosamente sono in proporzione più consistenti per i dirigenti di seconda fascia e meno per quelli di prima, più in alto nell'organigramma) e finiscono per assottigliarsi ai segretari comunali ed enti di ricerca fino a scomparire nelle autorità indipendenti (anche per ragioni di definizioni). Gli unici perfettamente «in regola» con i nuovi parametri, allo stato attuale, appaiono i dirigenti di seconda fascia degli enti pubblici non economici come Inps, Inail, Aci e così via: i loro stipendi, in media superiori a 132 mila euro lordi all'anno secondo i censimenti dell'Aran (l'agenzia che cura i contratti del pubblico impiego), non conoscono rivali negli altri settori della pubblica amministrazione, ma la quota etichettata come «variabile» sfiora il 65% del totale e quella legata ai «risultati» arriva al 33,3 per cento.

Anche le differenze fra i mattoni fissi della retribuzione, nelle intenzioni della riforma, dovrebbero progressivamente sparire, per assicurare ai dirigenti dei ruoli unici la stessa base di partenza.

Da lì, spiega il decreto, dovrebbero arrivare risparmi da girare al trattamento economico individuale legato all'incarico, anche se da non è facile prevedere i risultati effettivi di questa armonizzazione: per i settori oggi rappresentati da livelli retributivi più bassi, come regioni ed enti locali, potrebbe essere una buona notizia, ma nell'ottica del governo questa ristrutturazione delle buste paga, pensata per facilitare la mobilità dei dirigenti, deve appunto produrre «economie» da destinare al rafforzamento delle quote di retribuzione legate agli incarichi. Un altro bel rebus, destinato a far discutere governo, parlamento e sindacati.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il quadro attuale

Le retribuzioni medie dei dirigenti pubblici (1)

Categorie di personale	Stipendio fisso	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Altro	Totale voci accessorie	Retribuzione complessiva	% retribuz. sul totale	% retribuz. di risultato sul totale
AGENZIE FISCALI								
Dirigenti di I fascia	67.490	90.131	68.305	5.849	164.285	231.775	70,9	29,5
Dirigenti di II fascia	47.840	32.288	22.237	2.849	57.373	105.214	54,5	21,1
AUTORITÀ INDIPENDENTI								
Dirigenti	111.057	-	-	49.837	49.837	160.894	31,0	0,0
MINISTERI								
Dirigenti di I fascia	65.292	96.975	22.448	3.390	122.812	188.104	65,3	11,9
Dirigenti di II fascia	47.115	28.445	13.654	1.620	43.718	90.833	48,1	15,0
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO MINISTRI								
Dirigenti di I fascia	66.701	95.805	23.381	2.716	121.902	188.603	64,6	12,4
Dirigenti di II fascia	48.874	41.021	8.026	2.618	51.665	100.539	51,4	8,0
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI								
Segretari comunali e provinciali	44.853	19.447	4.707	19.872	44.025	88.878	49,5	5,3
Dirigenti	45.871	34.903	11.607	2.507	49.016	94.888	51,7	12,2
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE								
Dirigenti non medici	45.546	10.496	6.308	2.931	19.735	65.281	30,2	9,7
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI								
Dirigenti di I fascia	63.670	104.792	49.106	2.592	156.490	220.160	71,1	22,3
Dirigenti di II fascia	46.650	39.446	44.021	2.208	85.674	132.324	64,7	33,3
ENTI PUBBLICI ECONOMICI								
Dirigenti	89.253	-	-	26.776	26.776	116.029	23,1	0,0
ENTI DI RICERCA								
Dirigenti di I fascia	59.332	82.252	9.212	380	91.844	151.176	60,8	6,1
Dirigenti di II fascia	47.997	38.340	6.911	2.086	47.337	95.334	49,7	7,2
UNIVERSITÀ								
Dirigenti di II fascia	46.394	35.441	12.714	1.020	49.175	95.569	51,5	13,3
Dirigente di II fascia a tempo determinato	48.316	29.652	12.078	1.166	42.896	91.212	47,0	13,2
ALTRI ENTI PUBBLICI								
Dirigenti di I Fascia (Cnel)	63.174	77.236	11.843	16.604	105.683	168.857	62,6	7,0
Dirigenti di II Fascia (Asi, Cnel, Digit)	46.096	37.054	14.007	4.129	55.190	101.285	54,5	13,8
Dirigenti (Ucam, Enac)	75.931	33.332	14.158	6.071	53.561	129.492	41,4	10,9
CORPI DI POLIZIA								
Dirigenti	55.646	14.613	2	31.018	45.631	101.277	45,1	0,0
FORZE ARMATE								
Dirigenti	56.902	14.441	-	25.358	39.799	96.701	41,2	0,0
VIGILI DEL FUOCO								
Dirigenti	50.426	34.711	5.606	3.571	43.888	94.314	46,5	5,9

(1) Le retribuzioni medie sono calcolate per il solo personale dirigente a tempo indeterminato. I valori sono al netto delle competenze fisse ed accessorie relative ad anni precedenti (arretrati). Sono inoltre escluse dal calcolo alcune voci di spesa quali: le indennità per servizio all'estero del personale amministrativo del ministero degli Esteri, del personale della Scuola, delle Forze armate e dei Corpi di polizia; l'indennità di esclusività percepita dai medici e dagli altri dirigenti del ruolo sanitario; l'indennità «De Maria» prevista in favore del personale universitario che presta servizio presso le strutture sanitarie; il trattamento accessorio corrisposto direttamente dall'Amministrazione utilizzatrice al personale in posizione di comando/distacco; indennità rettorale, indennità ex art. 42, comma 5, Dlgs 151/2001, straordinario personale militare in servizio presso la Pcm.

Fonte: elaborazioni Aran su dati Rgs - Igop. Dati aggiornati al 10/3/2015

Le voci fisse. Rimodulazione profonda ma con salvaguardia per chi è già in ruolo

Stipendio base al ribasso per i nuovi ingressi

Tiziano Grandelli

Mirco Zamberlan

ROMA

■ Con la riforma Madia cambia anche la composizione della busta paga del dirigente, con un ridisegno dell'equilibrio fra gli elementi che la compongono. Oltre al potenziamento della parte legata ai risultati, variano gli interventi che toccano le voci retributive, e il primo riguarda lo stipendio base («trattamento fondamentale»). La norma prevede una «graduale convergenza» di

questo trattamento per tutti i dirigenti della Pa. Questo significa che, a regime, l'intero personale dirigente pubblico, a prescindere dal comparto di appartenenza,

NUOVO EQUILIBRIO

A regime la parte fissa dovrà essere uguale per tutti a prescindere dal comparto. Previsti risparmi per finanziare i compensi legati all'incarico

avrà lo stesso trattamento fisso, identificato nello stipendio tabellare in quanto oggi unica componente del fondamentale. E l'allineamento dovrà avvenire verso il basso in quanto la norma specifica che l'operazione deve realizzare delle economie, che serviranno per incrementare il trattamento economico correlato all'incarico. In prospettiva, il dirigente si vedrà ridotto lo stipendio base e incrementata, di pari importo, la retribuzione di posizione.

Ma mentre lo stipendio base rimane tale a prescindere dal ruolo ricoperto, la retribuzione di posizione non è garantita e si può ridurre in caso di assegnazione a incarico di minore portata.

È certo che lo stipendio fisso non può salire, dal momento che la riforma pone ai contratti collettivi il divieto di destinare somme a incrementare questa voce fino a quanto la retribuzione di risultato non avrà raggiunto il 30% del trattamento complessivo.

In questo divieto le nuove regole fanno rientrare anche la retribuzione di posizione, che ad oggi era considerata per norma contrattuale trattamento «accessorio». Sul punto, il decreto interviene rendendo fondamentale quella parte di retribuzione di posizione che risulta fissa o, per i comparti che non la suddividono in fissa e variabile, l'importo minimo contrattualmente previsto. È evidente che questo importo varia da comparto a comparto.

La conseguenza dovrebbe identificarsi nell'impossibilità di decurtare quella parte di retribuzione di posizione che viene ricondotta al trattamento fondamentale.

Il tutto interessa, però, i futuri dirigenti. A chi è già in servizio viene comunque garantito il trattamento fondamentale attuale. Non viene specificata una scadenza della «garanzia» e, quindi, tali importi non si possono toccare fino a quando i dirigenti in questione non escono dalla Pa.

Infine, viene introdotta una voce legata ai «rendimenti», che sembra richiamare il premio per

le eccellenze introdotto a suo tempo dalla riforma Brunetta. Il compenso è destinato al raggiungimento degli obiettivi e al comportamento organizzativo dei migliori in quanto può riguardare non oltre il 10% dei dirigenti, e l'importo è tutt'altro che insignificante. La quantificazione esatta è rimessa ai contratti nazionali, ma la somma non potrà essere inferiore al 2% delle risorse destinate al trattamento economico. In sostanza, il premio potrà attestarsi, al minimo, intorno ai 15-20 mila euro per ogni soggetto meritevole.

hanno spesso fatto seguire risultati impercettibili. La riforma Brunetta, a cui in fatto di stipendi dirigenziali il nuovo decreto si mostra fedele anche sul piano lessicale, è stata fermata sul nascere dal blocco della contrattazione, che ha spento ogni velleità di innovazione e ha offerto ottimi argomenti a chi era intenzionato a resistere. Ora l'ostacolo è rimosso, ma non basta certo alzare la percentuale dei «premi» per creare incentivi reali: se i «risultati» ufficiali continueranno a essere uguali, come accade oggi in molte amministrazioni, la riforma si ridurrà a una sorta di gioco delle tre carte che sposta somme dal tabellare alle voci «variabili» nel nome ma fisse nella sostanza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

24ORE
BUSINESS SCHOOL

24 ORE BUSINESS SCHOOL
DA STUDENTE A PROFESSIONISTA - MASTER PER GIOVANI LAUREATI

MASTER FULL TIME CON DIPLOMA 2016 - AULA E STAGE

ECONOMIA E FINANZA

Corporate Finance Management
Roma, dal 26 ottobre - 19^{ed}.

MARKETING, COMUNICAZIONE, DIGITAL & SALES

Marketing Management
Parma, dal 24 ottobre - 17^{ed}.

Comunicazione e Media Digitali
Milano, dal 24 ottobre - 18^{ed}.

Marketing, Comunicazione e Digital Strategy
Roma, dal 26 ottobre - 27^{ed}.

Retail & Sales Management
Milano, dal 14 novembre - 5^{ed}.

Radio e New Media Management & Content
Milano, dal 28 novembre - 1^{ed}.

RISORSE UMANE E GESTIONE D'IMPRESA

Human Resources
Roma, dal 26 ottobre - 20^{ed}.

Gestione e Strategia d'Impresa
Milano, dal 14 novembre - 15^{ed}.

FISCO E LEGALE

Tributario
Milano, dal 17 ottobre - 23^{ed}.

Diritto e Impresa
Milano, dal 24 ottobre - 26^{ed}.

LUXURY & FASHION

Luxury, Fashion & Retail Management
Roma, dal 23 novembre - 2^{ed}.

ARTE E BENI CULTURALI

Economia e Management dell'Arte e dei Beni Culturali
Roma, dal 23 novembre - 11^{ed}.

FOOD

Food & Wine Management
Roma, dal 28 settembre - 3^{ed}.
Milano, dal 14 novembre - 4^{ed}.

Food Industry Management
Parma, dal 24 ottobre - 3^{ed}.

ALTRI SETTORI

Design Management
Milano, dal 24 ottobre - 5^{ed}.

Sport Business Management
Roma, dal 26 ottobre - 9^{ed}.

Roma, dal 23 novembre - 10^{ed}.

Management del Settore Sanità, Pharma e Biomed
Milano, dal 14 novembre - 7^{ed}.

Management dell'Energia e dell'Ambiente
Roma, dal 26 ottobre - 8^{ed}.

WWW.BS.ILSOLE24ORE.COM



24ORE
ALUMNI

Servizio Clienti
Tel. 02 (06) 3022.3567/3811/6372/6379
masterfulltime@ilssole24ore.com

CLUB ALUMNI24: ENTRA NEL NETWORK OLTRE 8.400 DIPLOMATI
www.alumni24.ilssole24ore.com

GRUPPO 24ORE

seguici su:

f in

Il Sole 24 ORE Business School ed Eventi
Milano - via Monte Rosa, 91 - via Tortona, 56 - Mudac Academy
Roma - piazza dell'Indipendenza, 23 b/c
Organizzazione con sistema di qualità certificato ISO 9001:2008

Previdenza

L'ITALIA E IL CONFRONTO EUROPEO

Tavolo di confronto

In settimana in programma un incontro tra governo e sindacati, che non sarà comunque risolutivo

Requisiti più severi

L'allungamento delle aspettative di vita e lo stato dei conti pubblici hanno portato a una stretta

«Social» o standard, i giorni-chiave per l'Ape

Davide Colombo
ROMA

■ Un'ampia menù di opzioni per concedere nuove forme di pensionamento flessibile senza innescare pericolose dinamiche della spesa previdenziale. È questa la promessa con cui il Governo si presenterà mercoledì mattina all'ultimo tavolo di confronto con i sindacati. Un incontro dal quale difficilmente uscirà un'intesa a tutto tondo, viste le forti perplessità della Cgil, ma che si chiude con un'ampia condivisione sulla maggior parte delle misure messe a punto in questi mesi.

Il piatto forte è senza dubbio l'Ape, l'anticipo pensionistico fino a 3 anni e 7 mesi sui requisiti di

vecchiaia standard con prestito bancario assicurato e rimborso ventennale che scatta con la pensione ordinaria. L'intervento è sperimentale per due anni e riguarderà, per ogni singolo anno, legerezioni che hanno fino a tre anni meno dell'età legale di pensionamento e dunque nati tra il '51 e il '53 dal 2017 e quelli tra il '52 e il '55 dal 2018. Varrà per tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico e per gli autonomi e sarà tollerata su tre canali. L'Ape volontaria per chi sceglie appunto di chiudere con il lavoro a anticipare l'uscita: in questo caso l'onere dell'operazione è tutta a suo carico e sarà di circa il 5-6% per ogni anno di anticipo per arrivare fino al 20-

25% nel caso di anticipo massimo di 3 anni e 7 mesi e comprendendo tutto: interessi sul rateo e premio assicurativo sulla premiorienza. C'è poi l'Ape concordata con il datore di lavoro e che può essere utilizzata in casi di crisi o ristrutturazione, con oneri del rimborso a carico dell'azienda (la portata non è ancora stata precisata). Infine l'Ape social, riservata ai disoccu-

LE RISORSE

Per sostenere il ritiro di disoccupati di lunga data e altre categorie deboli necessari 500 o 600 milioni per vent'anni

pati senza più ammortizzatori, con carichi familiari o reddito basso e a lavoratori che non rientrano negli elenchi delle attività usuranti (si parla di operai edili, infermieri, forse le maestre d'asilo). In questo caso l'onere dell'anticipo è fiscalizzato e a carico dello Stato (costo ipotizzato 5-600 milioni l'anno per vent'anni) per chi avrà un assegno pensionistico a regime inferiore ai 1.300-1.400 euro lordi mentre per chi sta sopra quella soglia dovrà subire un prelievo con decalage a seconda del reddito. Sui meritevoli non usanti invece l'onere del rimborso sarà abbattuto, visto che si tratterebbe di lavoratori con almeno 62

anni e 36 di contributi (contro i 20 minimi di tutti gli altri).

L'Ape potrebbe essere finanziata in tutto o in parte anche utilizzando la rendita integrativa temporanea anticipata (Rita) per chi ha aderito a un fondo pensionistico complementare. L'anticipo di «Rita» sarebbe di natura strutturale: valida per chi ha i requisiti di accesso all'Ape, consente di ottenere tutta la rendita in anticipo rispetto alla pensione obbligatoria a lavoratori senza contratto contando su una tassazione sostitutiva più leggera per coloro che hanno un'iscrizione di più lungo corso a un fondo pensione integrativo. In particolare l'ipotesi è di uno sgravio dello

0,3% per ogni anno di iscrizione a un fondo superiore a 15 anni, con una tassazione sostitutiva che può scendere da un massimo del 15% fino al 9%, mentre oggi l'anticipo della rendita è tassata al 15% solo in casi particolari (cure mediche, spese per la casa di abitazione) mentre per gli altri casi il prelievo è del 23 per cento.

Sui bonus da riconoscere ai lavoratori precoci (con contribuzioni continuative iniziate già in minore età) e le limitature ai requisiti per il ritiro anticipato dei lavoratori impegnati in attività usuranti i dettagli finali ancora mancano ed è probabile che si conosceranno mercoledì. Nel primo caso si parla di una contribuzione

figurativa maggiorata di 4-6 mesi per ogni anno di lavoro precoce con l'obiettivo di traghettare l'interessato a un pensionamento con 41 anni di contributi anziché 42 anni e 10 mesi, ma la platea è molto ampia e i costi sarebbero incompatibili con l'impegno di spesa complessivo di 2-2,5 miliardi su cui si ragiona. Nel secondo caso si punta a eliminare vincoli come per esempio quello che prevede che anche l'ultimo anno di lavoro (dei 7 su 10 previsti ora) sia effettivamente in attività usurante per uscire in anticipo.

Altra quasi-certezza è l'allungamento a tutto il 2018 della sterilizzazione dei mini-tagli (1% per ogni anno di anticipo) sull'assegno di chi, avendo almeno un contributo versato prima del 1996, si ritiri prima dei 62 anni. Mentre è certo invece il colpo di spugna sui costi da sostenere per

le ricongiunzioni di versamenti effettuati su gestioni diverse durante la vita lavorativa (esclusi i professionisti).

Almeno nelle nuove flessibilità si aggiungeranno gli interventi per rafforzare il potere di acquisto dei pensionati meno fortunati. L'attuale "no tax area" cui possono beneficiare i pensionati "under 75" con un reddito inferiore ai 7.750 euro annui e gli "over 75" con assegni annuali non superiori agli 8 mila euro verrebbe estesa a tutti i pensionati fino a 8.124 euro, allineandola quindi a quella dei lavoratori. Mentre la 14esima mensilità, assegno variabile oggi pagato in luglio a 2,1 milioni di pensionati con una contribuzione ma con un assegno fino a 750 euro, verrebbe riconosciuta anche a chi arriva a circa mille euro al mese (circa 1,2 milioni di pensionati in più).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pensioni, ecco chi gioca d'anticipo

In Francia uscite anche a 56 anni, Spagna e Germania più severe - Il nodo dei conti

Chiara Bussi

■ La più generosa tra i big d'Europa appare la Francia, almeno sulla carta. Qui chi ha iniziato a lavorare prima dei 16 anni può chiedere la pensione anticipata per «lunga carriera». Ottenersela però non è facile, perché occorre rispettare alcuni requisiti molto rigidi. In altri casi, sempre Oltralpe, si può lasciare il lavoro a 57, 58, 59 e 60 anni, a seconda dell'età di inizio dell'attività e dei contributi maturati, mentre l'età legale è di 62. «Indicare un modello-chiarisce però subito Joachim Ragnitz, direttore dell'Istituto Ifo di Dresda esperto di demografia e previdenza - non è possibile, perché ciascun Paese ha messo in campo sistemi diversi a seconda delle tradizioni storiche e degli sviluppi demografici».

Mentre in Italia si discute sull'Ape, il prestito per l'anticipo pensionistico (si veda l'articolo sopra), il Sole 24 Ore ha compiuto un viaggio virtuale tra i regimi degli altri. Nell'Unione europea - secondo le elaborazioni del Cefiso di Monaco di Baviera sulla banca dati Missoc della Commissione Ue - sono 23 i Paesi (inclusa l'Italia) che attualmente consentono l'anticipo della pensione. In cinque (Danimarca, Svezia, Irlanda,

prevedono un'ampia scelta di opzioni di pensionamento anticipato. La prima, oltre alla possibilità già citata, con la legge del 2014 ha rivisto le regole per le professioni usuranti. Così, come stabiliscono le ultime novità introdotte nel luglio 2015, chi lavora in catena di montaggio o entra a contatto con agenti chimici pericolosi può chiedere l'anticipo a 60 anni. I fattori usuranti sono dieci, ciascuno con un punteggio prestabilito. A seconda del livello raggiunto il lavoratore può scegliere tra corsi di formazione, riduzione dell'orario e uscita anticipata. I portatori di handicap possono invece lasciare il lavoro a partire dai 55 anni in presenza di determinati requisiti. Per chi sceglie l'anticipo Parigi prevede una penalità media del 5%, mentre chi resta più a lungo ha un premio della stessa entità.

In Germania possono andare in pensione anticipata senza decurtazioni i dipendenti e gli autonomi che hanno maturato 45 anni di contributi. Una formula frutto di un accordo bipartisan Cdu-Spd nel 2014. «Si è trattato - sottolinea Ragnitz - di una mossa puramente elettorale, in contraddizione con le altre scelte, come il prolungamento dell'età pensionabile da 65 a 67 anni entro il 2027, e dai costi elevati». La Germania è però il Paese con il più ampio ventaglio di opzioni che consentono un atterraggio più morbido tra lavoro e pensione. Così chi ha maturato 35 anni di contributi può lasciare il lavoro a 63 anni, ma questa volta con un assegno ridotto del 3,6% all'anno. O le donne nate prima del 1952 con almeno 15 anni di contributi che hanno potuto anticipare l'uscita a partire dai 60 anni. E possono contare su un pensionamento anticipato a 63 anni anche i disoccupati, a determinate condizioni. Berlino prevede invece un incentivo del 6% per chi lavora più a lungo. In Spagna, secondo le regole stabilite dalla riforma del 2011 e modificate con il decreto reale del 2013, si può andare in pensione a 63 anni, ma solo con 35 anni di contributi. Con l'aumento dell'età pensionabile a 67 anni entro il 2027 anche l'età minima per l'anticipo salirà a 65 anni. Madrid registra la riduzione più marcata dell'assegno: tra il 6 e l'8%, seguita da Slovacchia (6,5%) e Portogallo (6%). Per chi resta, invece, il premio varia tra il 2 e il 4 per cento.

C'È CHI NON LO PREVEDE

Sono cinque i Paesi europei (Danimarca, Svezia, Irlanda, Olanda e Gran Bretagna) in cui non esiste attualmente una formula di questo tipo

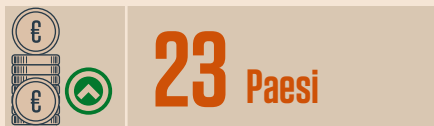
Olanda e Gran Bretagna) non esiste invece attualmente una formula di questo tipo.

Nei Paesi che la prevedono l'allungamento delle aspettative di vita e l'occhio sempre più attento alla sostenibilità dei conti pubblici hanno portato a una stretta dei requisiti negli ultimi anni. «Il periodo contributivo richiesto per il pensionamento anticipato - spiega Anna D'Addio, economista della divisione politiche sociali dell'Ocse - è aumentato per esempio in Belgio, Austria e Slovenia. Diversi Stati (Austria, Belgio, Grecia, Spagna e Croazia) hanno invece innalzato di un paio d'anni l'età minima per poter usufruire dell'anticipo. Altri, come l'Italia, l'hanno legata all'evoluzione dell'aspettativa di vita». Secondo le elaborazioni della Commissione Ue queste tendenze sono destinate a intensificarsi ancora, di pari passo con l'aumento dell'età pensionabile. «Con l'invecchiamento della popolazione che minaccia la sostenibilità dei conti pubblici - spiega Ragnitz - la priorità in Europa non è tanto una più ampia diffusione del pensionamento anticipato, quanto l'allungamento della vita lavorativa. In alcuni casi è possibile però introdurre una certa flessibilità, anche con una penalizzazione dell'assegno». È quello che succede in 14 Paesi europei, dove chi si ritira prima dal lavoro subisce una decurtazione. In 12 di essi, inoltre, è previsto contemporaneamente un bonus per restare al lavoro più a lungo.

Restringendo il focus sui big d'Europa, Francia e Germania

Noi e gli altri

IL TREND



I Paesi dell'Unione europea che prevedono la pensione anticipata nel rispetto di determinati requisiti legati all'età anagrafica e/o ai contributi maturati



I Paesi che non prevedono la pensione anticipata: Danimarca, Irlanda, Paesi Bassi, Gran Bretagna e Svezia



I Paesi che prevedono penalità in caso di pensione anticipata. Di questi 12 abbinano anche incentivi per chi lavora più a lungo

ITALIA		
Ultime modifiche <ul style="list-style-type: none">• Legge Fornero nel 2011 e manovra 2016• Pensione anticipata ordinaria• Età: qualsiasi• Requisiti: 42 anni e 10 mesi di contributi (uomini) e 41 anni e 10 mesi per le donne• Assegno: dal 2018 penalizzazione dell'1% tra 60 e 62 anni e del 2% se il richiedente non ha ancora compiuto 60 anni	maturato un'assicurazione di lavoro di almeno 20 anni, a condizione che l'importo della pensione sia almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale (448,52 euro nel 2016)	nascita fino al 31 dicembre 1952. Requisiti: servono almeno 20 anni di contributi al 31 dicembre 2012 per le donne; almeno 35 anni di contributi per gli uomini (quota 96); occupati alla data del 28 dicembre 2011. Vale solo per i dipendenti del settore privato
Pensione anticipata contributiva <ul style="list-style-type: none">• Età: 63 anni e 7 mesi• Requisiti: persone assicurate dal 1° gennaio 1996 che hanno	Opzione donna <ul style="list-style-type: none">• Età: 57 anni e 3 mesi• Requisiti: almeno 35 anni di contributi. Il raggiungimento dell'età e i contributi devono essere stati maturati entro il 31 dicembre 2015 per le dipendenti, 58 anni e 3 mesi per le autonome• Assegno: ridotto Salvacondotto <ul style="list-style-type: none">• Età: 64 anni e 7 mesi con data di	Lavori usuranti <ul style="list-style-type: none">• Età: 61 anni e 7 mesi• Requisiti: aver svolto, almeno per 7 anni, nell'ultimo decennio della vita lavorativa, lavori usuranti o turni notturni. I requisiti previsti variano a seconda della categoria di

FRANCIA		
Ultime modifiche <ul style="list-style-type: none">• Legge del 20 gennaio 2014 in vigore dal 2015• Pensione per lunga carriera• Età: 56-60 anni• Requisiti: a seconda dell'anno di nascita, dell'età di inizio dell'attività e della durata di assicurazione e dei contributi• Assegno: ridotto in misura permanente a seconda dell'età e dei contributi maturati• Pensione per lavori usuranti• Età: 60 anni	<ul style="list-style-type: none">• Requisiti: vengono presi in considerazione 10 fattori (lavoro notturno, in catena di montaggio, lavoro ripetitivo, attività esercitate in camera iperbarica, lavori di manutenzione, posture faticose, vibrazioni meccaniche, agenti chimici pericolosi, temperature esterne). Ogni fattore ha un determinato punteggio annuo. I primi punti devono essere utilizzati per la formazione professionale a seconda	disabile prima del 31 dicembre 2015 e aver maturato una determinata anzianità assicurativa per il periodo di handicap. I requisiti variano a seconda dell'età di nascita <ul style="list-style-type: none">• Assegno: pieno

GERMANIA		
Ultime modifiche <ul style="list-style-type: none">• Accordo del 2014 tra Cdu e Spd e dicembre 2015, con l'emendamento all'articolo 7 della riforma delle pensioni• Anticipo con assegno pieno• Età: 63 anni• Requisiti: 45 anni di contributi obbligatori, compresi i periodi di aspettativa collegati alla crescita dei figli fino a 10 anni. Vale per dipendenti e autonomi• Assegno: pieno• Anticipo con assegno ridotto	<ul style="list-style-type: none">• Età: 63 anni. Per le persone gravemente disabili è possibile a partire da 62 anni• Requisiti: 35 anni di assicurazione pensionistica• Assegno: pensione ridotta dello 0,3% al mese (3,6% all'anno) temporaneamente: fino a 65 anni per i nati prima del 1° gennaio 1964 e fino a 67 anni per i nati dopo il 1° gennaio 1964• Donne• Età: 60 anni	<ul style="list-style-type: none">• Requisiti: donne nate prima del 1952 con almeno 15 anni di contributi e periodi sostitutivi• Assegno: pensione ridotta dello 0,3% al mese (3,6% all'anno) fino a 65 anni per i nati prima del 1° gennaio 1964 e fino a 67 anni per i nati dopo il 1° gennaio 1964• Disoccupati• Età: 63 anni• Requisiti: persone nate prima del 1952 dopo almeno 15 anni di contributi e periodi sostitutivi, se sono

SPAGNA		
Ultime modifiche <ul style="list-style-type: none">• Riforma del 2011 e decreto reale del 2013• Anticipo ad assegno ridotto• Età: 63 anni• Requisiti: 35 anni di contributi per il pensionamento anticipato volontario (33 per quello	involontario). Con il graduale innalzamento dell'età pensionabile salirà in modo graduale anche l'età della pensione anticipata, da 63 a 65 anni	tratta di una riduzione permanente

Fonte: Cefiso su banca dati Missoc della Commissione Ue, Ocse, Eurostat

L'ANALISI

Gianni Geroldi

Il pendolo tra previdenza e welfare

Una parte importante delle misure attese nella prossima Legge di bilancio riguarda aspetti di rilievo del nostro sistema pensionistico, come dimostra l'attenzione per il confronto con le parti sindacali che lascia ipotizzare la ripresa di una "nuova concertazione". Due, in particolare, sono le questioni lasciate in sospeso, a volte rese addirittura più problematiche dalle molteplici riforme degli ultimi vent'anni. L'un riguarda le pensioni basse e i connessi rischi di povertà in età anziana, l'altra è quella relativa alla rigidità dei requisiti anagrafici per il pensionamento.

Le pensioni basse...

Nel progettare la riforma Dini, era chiaro che il metodo contributivo avrebbe comportato una sostanziale corresponsività tra contributi versati e livello della futura pensione. Ossia: a carriere deboli sarebbero corrisposte pensioni basse. C'erano però ragioni che andavano oltre l'obiettivo della sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico. Innanzi tutto, la logica di funzionamento del contributivo avrebbe avuto effetti equitativi rispetto al preesistente calcolo retributivo che creava distorsioni nella redistribuzione. Inoltre, il generale processo di armonizzazione previsto dalla riforma doveva, seppur con molta gradualità, rimuovere i numerosi privilegi categoriali presenti nel sistema previdenziale. Come sostegno di natura assistenziale, la riforma aveva previsto l'assegno sociale che, in prospettiva, avrebbe dovuto assumere una funzione centrale per prestazioni di carattere non contributivo finanziate dalla fiscalità generale.

Da allora, però, la situazione è molto cambiata. Il funzionamento del mercato del lavoro ha sempre più dato luogo a rapporti discontinui, con interruzioni solo parzialmente assistite da contribuzione figurativa, mentre la possibilità di prolungare l'attività verso età più elevate per avere un migliore trattamento pensionistico si è rivelata un'opportunità per chi ha già alle spalle una carriera migliore e un lavoro stabile, ma difficilmente praticabile per le qualifiche più basse e ancor più per chi resta disoccupato in età avanzata.

A fronte di ciò, il panorama delle forme di sostegno, anziché cercare una complessiva coerenza, è andato ulteriormente diversificandosi, con misure tamponate spesso di carattere elettorale. Abbiamo ora una multiforme tipologia di sostegni, dall'integrazione al minimo alla "quattordicesima", con differenti requisiti di accesso, redditi di riferimento e ammontare delle prestazioni. Proprio l'ipotesi di irrobustire il sostegno o ampliare l'ambito dei beneficiari della quattordicesima è tra i temi in discussione tra governo e sindacati. Non vi è dubbio che, nell'aiutare le pensioni basse, l'intento di dare più peso agli anni di effettiva contribuzione, rispetto a schemi che prescindono quasi totalmente dai contributi versati, possa essere

una scelta che in qualche misura contrasta l'evasione. Tuttavia, con un quadro che rimane così eterogeneo, sarebbe forse opportuna una generale revisione dello schema di "pensione minima" per andare verso una formulazione univoca delle regole. Ma sarebbe altrettanto importante sostenere maggiormente la maturazione del montante previdenziale, ampliando la contribuzione figurativa e introducendo forme di integrazione della contribuzione durante la carriera lavorativa (*matching contribution*) che incentivano emersione e lavoro regolare, anche in condizioni meno remunerate e di orario ridotto.

...e l'età alta

Il grado di rigidità dell'età di pensionamento è l'altro tema importante. Anche in questo caso il modello contributivo della «Dini» aveva fatto una scelta netta, optando per un'ampia flessibilità e una decisione individuale sostanzialmente "libera", se non per il requisito di un minimo di pensione maturata. L'ottica di contenimento della spesa previdenziale nel breve e medio termine ha portato gli ultimi governi a delimitare fortemente la flessibilità in uscita e a restringere i requisiti di accesso per innalzare l'età di pensionamento. Sebbene queste misure fossero motivate dall'emergenza economica e dai conti pubblici, superare rigidamente la soglia dei 65 anni ha inevitabilmente portato una serie di problemi, peraltro comuni a quasi tutti i Paesi europei. Se si guarda alle altre esperienze, si può notare come la necessità di contenere la crescita della spesa previdenziale abbia posto in secondo piano l'obiettivo della libera scelta, per lasciare spazio agli strumenti di sostegno del reddito per i lavoratori più anziani, soprattutto se disoccupati di lunga durata. Tra questi strumenti, oltre al rafforzamento e al prolungamento in chiave assistenziale degli ammortizzatori sociali, hanno ripreso un ruolo crescente gli schemi di pensione anticipata fortemente ridimensionati solo pochi anni fa.

In tutti i casi, come nelle ipotesi in discussione in Italia, due sono i principali aspetti da regolare: delimitazione della platea dei beneficiari e decurtazione della pensione. Per il primo punto, dalla flessibilità estesa a tutti l'ambito sembra progressivamente restringersi a chi ha difficoltà di lavoro accertabile (disoccupazione, condizioni di salute, lavori gravosi) o problemi di cura familiare. Per la percentuale di abbattimento della pensione, le situazioni sono molto eterogenee e comunque il dato medio non si discosta molto dai 3-4 punti percentuali per anni di anticipo. Su questo aspetto c'è però negli altri Paesi grande attenzione al rischio che l'ammontare della pensione ridimensionata possa scendere sotto un livello ritenuto adeguato. Questo dovrebbe essere un elemento importante anche per la discussione nel nostro Paese. In tal senso, per capire l'impatto complessivo sul reddito del futuro pensionato, sarebbe prudente comunicare non solo la percentuale di abbattimento sulla pensione maturata dovuta alla restituzione dell'anticipo avuto, ma anche la differenza percentuale con la pensione piena che si sarebbe raggiunta, con un aumento del montante e un diverso coefficiente di trasformazione, lavorando fino all'età standard di pensionamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Agevolazioni

I BONUS SOTTOUTILIZZATI

I freni

A fare da zavorra la scarsa comunicazione e il livello eccessivo di burocrazia

In pochi lo sanno

Per studi universitari e master si possono chiedere prestiti fino a 25mila euro con garanzia dello Stato

Incentivi a basso gradimento

Dal part time agevolato al Fondo mecenati le misure che hanno fatto flop

Valeria Uva

Niente file, né affanni. E nessun click day da inseguire. Nella variegata galassia degli incentivi e delle agevolazioni accumulati in tutti i campi (dalla previdenza alla casa, dalle imprese al sociale) c'è anche qualche, rara, misura dimenticata. O meglio, non gradita e dunque poco richiesta dalla platea dei beneficiari.

Con il risultato che tra le pieghe dei bilanci restano incagliati tesoretti, spesso preziosi. Prendiamo per esempio il primo conto termico, datato 2013: in uno slancio di ottimismo, al rinnovo degli impianti di climatizzazione nelle nostre case e negli edifici pubblici era stata destinata la generosa somma di 900 milioni (di cui 700 ai privati e 200 alla Pa). Mentre, a conti fatti, ne sono bastati meno di cento (si veda l'articolo in basso).

E che dire del Fondo mecenati, lanciato dal Dipartimento

della gioventù nel 2011 come «un'alleanza tra risorse pubbliche e private per investire sul talento giovanile» con una dote di 40 milioni e mandato in archivio due anni dopo, con 13 richieste e solo quattro progetti co-finanziati per un totale di 1,7 milioni? Più di recente, è negativo an-

FALLIMENTO IN PARTENZA

L'operazione «Tfr in busta paga» (anticipo mensile del trattamento di fine rapporto), penalizzato dal fisco è stato scelto dall'1% dei lavoratori

che il primissimo bilancio del part time agevolato, ovvero la possibilità per i lavoratori vicini alla pensione di ridurre l'orario di lavoro senza perdere i contributi e parte della retribuzione: nei primi tre mesi di vita all'Inps sono giunte 357 domande (metà delle quali senza requisiti) e dun-

que bocciate). Il part time agevolato non è l'unica misura sulla flessibilità in uscita a registrare un'accoglienza tiepida. Anche il prepensionamento anticipato con penalizzazione, ideato dalla legge Fornero per le situazioni di crisi aziendali, non è mai di fatto decollato. L'Inps registra poco più di 6 mila domande in quattro anni. Il meccanismo può anche attrarre il lavoratore anziano, ma per le aziende si è rivelato un salasso, visto che devono accollarsi sia l'anticipo pensionistico che i contributi figurativi (si veda Il Sole 24 ore del 9 settembre).

E sempre restando sul fronte del lavoro c'è da conteggiare anche il fallimento (abbastanza prevedibile fin dall'esordio) dell'operazione «Tfr in busta paga», che consente l'anticipo mensile del trattamento di fine rapporto, ma lo penalizza con la tassazione ordinaria. Strada scelta da meno dell'1% dei lavoratori, secondo le stime della

Fondazione consulenti del lavoro. Forse anche perché l'opzione è irreversibile.

Se l'anticipo del Tfr è nato già condannato dalla zavorra fiscale, negli altri casi le ragioni del flop possono essere molto varie. Spesso pesa la scarsa comunicazione: il Fondo mecenati, per esempio, ha avuto una sola finestra temporale per le domande e nessuna campagna mediatica in grande stile. Abbastanza sotto traccia anche il Conto termico. E in pochi sanno che per finanziare gli studi universitari, i master e persino i corsi di lingua si possono chiedere prestiti fino a 25 mila euro con garanzia dello Stato. Sui 17 milioni attivati su questa linea dal Dipartimento per le politiche giovanili, ne restano depositati a Consap oltre 15. Questo proprio mentre sullo stesso tema è in arrivo un nuovo canale di prestiti agli studenti meritevoli ma a basso reddito annunciato dal Governo con lo «Student act» (si veda Il Sole 24

Ore del 16 settembre).

Se un incentivo parte già con uno scarso gradimento, a decretarne la morte è poi la solita burocrazia con procedure contorte e farraginose. Sempre il part time, per esempio, prevede quattro passaggi tra Inps, datore di lavoro e direzioni territoriali.

Quando invece l'agevolazione viene sburocratizzata e semplificata, il successo è assicurato. Accade da un po' di tempo a questa parte con il Fondo di garanzia per la prima casa, in aiuto ai soggetti deboli per l'accesso al credito: da quando la riforma ha eliminato i tetti (di età, di metratura e di importo) per acquistare o ristrutturare l'abitazione, le richieste di garanzia statale sui prestiti bancari fino a 25 mila euro si sono moltiplicate (rette anche da una massiccia campagna social) fino ad arrivare a oltre mille al mese. Mani tenute paura, la dote è consistente: 650 milioni in tre anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

THE BRIDAL COLLECTION **DAMIANI.COM**



DAMIANI

HANDMADE IN ITALY SINCE 1924

FIRENZE: VIA DE' TORNABUONI • MILANO: VIA MONTENAPOLEONE • NAPOLI: VIA FILANGIERI • ROMA: VIA CONDOTTI
TORINO: VIA ROMA • VENEZIA: CALLE VALLARESSO • PORTO CERVO: FORTE VILLAGE • FIUMICINO • MALPENSA
IN TUTTE LE BOUTIQUE ROCCA 1794 E IN SELEZIONATE GIOIELLERIE • 800565656

Un appeal ridotto

PART TIME AGEVOLATO

Poche adesioni

Previsto dalla legge di Stabilità 2016, il part time agevolato è operativo solo dal 2 giugno scorso. È uno strumento di flessibilità in uscita rivolto a chi matura i requisiti anagrafici per l'assegno di vecchiaia entro il 2018, ma ha già i requisiti

contributivi. A fronte di una riduzione di orario tra il 40 e il 60%, il lavoratore mantiene la contribuzione figurativa piena e riceve in busta paga, esentasse, i contributi per le ore non lavorate. Arrivate finora 357 domande: ne sono state scartate 160 (45%) per mancanza di requisiti

L'AVVIO

357

Domande in tre mesi
Su 30 mila beneficiari possibili

ISO-PENSIONE

In caso di esuberi

È un'altra delle misure di flessibilità in uscita. La riforma Fornero (legge 92/2012) consente il prepensionamento anticipato nelle aziende con più di 15 dipendenti. In caso di esuberi le aziende possono pagare una pensione anticipata

più i contributi figurativi ai dipendenti a cui mancano non più di quattro anni per raggiungere i requisiti di vecchiaia o anzianità. Il lavoratore riceve una pensione con un taglio del 15% circa. In poco più di quattro anni questa opzione è stata chiesta da 6.348 lavoratori.

IL RISPARMIO TEORICO

-18%

Costo del lavoro per le aziende
Ma oneri da pensione e contributi

TFR IN BUSTA PAGA

Fisco pesante

Fino al 30 giugno 2018, i lavoratori dipendenti del settore privato, possono chiedere che la quota mensile maturata di Tfr sia liquidata in busta paga come Quir («Quota integrativa della retribuzione»). A differenza del Tfr questo anticipo è sottoposto

a tassazione ordinaria e la scelta è irreversibile. Questo, insieme con la propensione al risparmio, ha frenato il ricorso a questa misura. Secondo le stime della Fondazione consulenti del lavoro su un campione di oltre un milione di lavoratori solo 8.420 hanno attivato il Quir

IL PRIMO BILANCIO

0,8%

Opzioni attivate
In un anno su 1 mln di lavoratori

FONDO MECENATI

Iniziativa archiviata

Pensato per sostenere i progetti e le start up giovanili, il Fondo Mecenati non è mai di fatto decollato e infatti è stato chiuso dopo due anni. Partito nel 2011 con una dote di 40 milioni, il Fondo doveva servire a cofinanziare progetti di

giovani under 35 (proposti da persone giuridiche singole o associate) per sviluppare la creatività e il talento. Il cofinanziamento poteva raggiungere al massimo il 40% dell'iniziativa e un valore complessivo di tre milioni di euro. Chiuso nel 2013

I RISULTATI

4 progetti

Finanziati
Per un valore totale di 9,3 mln

FONDO PER LO STUDIO

Intervento di garanzia

Il Fondo per il credito ai giovani interviene con una garanzia statale su prestiti fino a 25 mila euro concessi dalle banche a giovani tra i 18 e i 40 anni per finanziare studi universitari, master, corsi di lingua e dottorati di ricerca all'estero.

Previste votazioni di diploma minime e regolarità nelle tasse universitarie. Riformulato nel 2011, le domande arrivate a luglio 2016 sono state 2.756, ma solo 1.280 le garanzie erogate. Alla Consap, a luglio 2016, sono ancora inopinati 15,7 milioni

L'UTILIZZO

2 milioni

Risorse erogate
Sui 17 milioni disponibili

CONTO TERMICO 1.0

Esordio da dimenticare

Il conto termico prevede due linee di contributi per migliorare l'efficienza energetica degli immobili pubblici (200 milioni) e privati (700 milioni). La Pa può finanziare interventi importanti di isolamento

termico degli edifici, mentre i privati possono accedervi per l'installazione di collettori solari, caldaie e impianti di climatizzazione efficienti. La prima versione è stata un flop: utilizzati solo 81 milioni sui 900 disponibili in più di tre anni

IL TESORETTO

819 milioni

Rimasti a disposizione
Utilizzato solo il 9% dei fondi

Semplificazioni. Dopo la riforma che ha snellito l'invio delle domande

Conto termico, ripartenza sprint

Silvio Rezzonico
Maria Chiara Voci

Partito il 1° gennaio 2013. Bocciato dal mercato dei potenziali utenti. Ripensato con nuove regole e possibilità più ampie e ripartito il 31 maggio scorso, con un significativo cambio di passo: dopo tre mesi e mezzo di funzionamento, la promessa è quella di un successo. Si potrebbe sintetizzare così la storia del conto termico, il meccanismo di sostegno gestito dal Gse (Gestore servizi energetici) pensato per incentivare interventi per l'efficienza energetica e la produzione di energia termica da fonti rinnovabili.

Introdotta dal decreto 28 dicembre 2012, il Conto fino alla primavera è rimasto sottoimpiegato. Soprattutto dai soggetti pubblici: cioè quelli che avrebbero avuto maggiore vantaggio dalla misura che, per loro copre anche le azioni di riqualificazione degli immobili (dal cappotto, alle schermature solari fino alla trasformazione degli edifici esistenti in immobili a energia quasi zero) mentre per i privati è limitata alla sostituzione di vecchi sistemi di climatizzazione o di scaldabagno elettrici con nuovi dispositivi alimentati da fonte rinnovabile e all'installa-

zione di collettori solari.

Molteplici le ragioni del flop. Troppa burocrazia per presentare la domanda, poca informazione sulla misura, richieste troppo complesse per accedere ai contributi: il decollo non è mai avvenuto.

Oggi però il quadro è cambiato: il conto termico è stato «revisionato» dal decreto interministeriale del 16 febbraio 2016. Tanto che nella versione 2.0 - in vigore dal 31 maggio e migliorato sia per la semplificazione nell'invio delle pratiche che rispetto al taglio e alla tipologia degli interventi incentivati - il nuovo Conto sta dando risultati.

Il confronto

Erogazioni prima e dopo. In milioni

Durata	Contributi
Conto termico 1.0	
1.247 giorni	81
Conto termico 2.0	
107 giorni	14,6

Fonte: Gse

A parlare sono i numeri. In totale, nella prima fase (chiusa, appunto, il 30 maggio 2016) sono state finanziate in tre anni e mezzo al Gse circa 25.500 richieste, per un controvalore economico di 81 milioni. Di questi, solo 15,9 milioni riferiti alla Pa e 64,9 per i privati. Davvero briciole, se si pensa che la dotazione annua della misura è di 900 milioni (di cui 700 per i privati) e che, rispetto alle detrazioni fiscali, consente un recupero della spesa molto più rapido (in alcuni casi, anche in un'unica rata a pochi mesi dalla fine dei lavori).

Oggi, invece, le cifre sono altre. Al 14 settembre sono arrivate 2.635 richieste in modalità di accesso diretto (erogazione a fine lavori) per un controvalore di oltre 7,5 milioni (5,3 milioni dai privati) e 30 richieste per la prenotazione di fondi.

«Anche ad agosto, durante le ferie - commenta l'unità Conto termico del Gse - non si è arrestato l'invio delle richieste. Per i privati per la maggior parte riguardano la sostituzione di impianti di climatizzazione invernale con generatori a biomassa e l'installazione di collettori solari termici».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imprese/1. In Italia sono poco più di 10mila, hanno un fatturato di 790 miliardi e generano un valore aggiunto di 177 miliardi

Ricetta familiare per il made in Italy

Manifattura e commercio i settori chiave - La maggiore concentrazione in Veneto e Marche

Enrico Netti

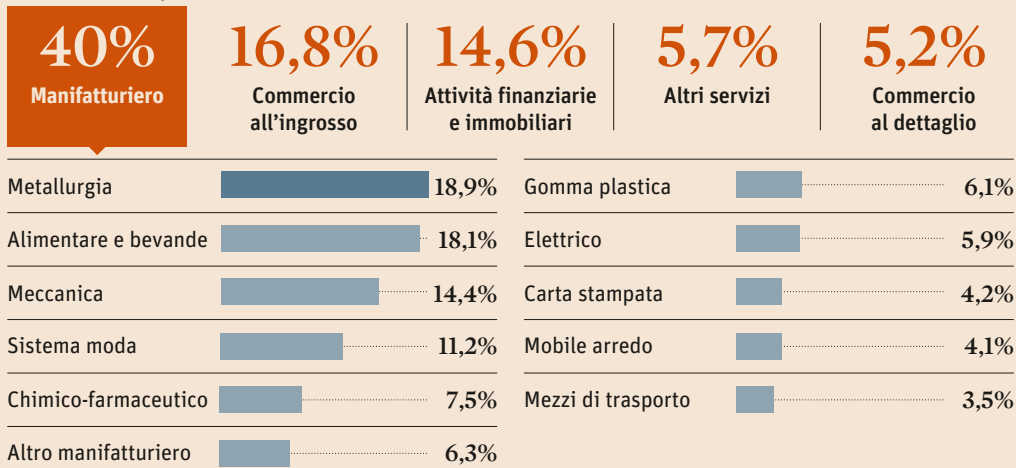
■ **Manifatturiero e commercio.** Sono questi i comparti in cui le imprese familiari sono più attive. Una presenza particolarmente forte nei settori chiave del made in Italy come la metallurgia e la meccanica, l'agroalimentare, la moda e il legno-arredo. In ambito territoriale le regioni dove c'è la maggiore concentrazione di aziende familiari con un giro d'affari superiore ai 20 milioni sono Veneto, Marche, Umbria e il Mezzogiorno. Inoltre i due terzi di quelle di dimensioni medio-grandi sono al Nord e un altro 16% nel Centro Italia.

Sparsa lungo lo Stivale sono poco più di 10mila, hanno registrato un fatturato di 790 miliardi e un valore aggiunto di 177 miliardi. Complessivamente danno lavoro a 1,5 milioni di addetti, quasi un settimo del totale dei dipendenti nell'industria e nei servizi, a cui si aggiungono altre 800mila persone all'estero.

«Lo stato di salute delle imprese familiari italiane è più che discreto - osserva Guido Corbetta, titolare della cattedra "Aidaf-Ey di Strategia delle aziende familiari, in memoria di Alberto Falck" dell'Università Bocconi -. Non solo sono impegnate per crescere su mercati sempre più

I comparti

I settori delle imprese familiari con oltre 20 milioni di ricavi, in Italia



Fonte: Osservatorio Aub

competitivi, ma lavorano su strumenti e strategie per la continuità generazionale». Una qualità che le faccia diventare il più possibile longeve, ovvero superare i 50 anni di attività. Una sfida al futuro che sarà al centro dei lavori del prossimo convegno della Aidaf, l'Associazione italiana delle aziende familiari, che si terrà dal 29 settembre a Taormina. Il filo con-

ducente sarà «Le imprese familiari del futuro tra integrazione sociale, innovazione digitale e coesione della famiglia».

«Molte aziende, in un continuo processo di rinnovamento, hanno avuto la forza e la capacità, nel corso degli ultimi anni di crisi, di reinventarsi - spiega Elena Zambon, presidente dell'associazione -. Si ripensa il proprio modello di business e il modo di

stare e di competere sui mercati internazionali. In taluni casi, di rifondare loro stesse».

Sono molti i cambiamenti e i progressi fatti da questi pilastri dell'imprenditorialità nazionale, a partire da una maggiore e più strutturata apertura verso le innovazioni, il mondo della ricerca e delle università, il fenomeno delle start up e delle operazioni di M&A. «Fanno inno-

**Impresa familiare**

● Hanno una governance relativamente semplice e una gestione aziendale accentrata. Sono le imprese familiari, il cui controllo fa capo a una persona fisica o a una famiglia. Regolate dall'articolo 230 bis del Codice civile, vedono la partecipazione, con una attività non saltuaria, del coniuge, dei parenti entro il terzo grado e degli affini entro il secondo. L'attività imprenditoriale deve poi continuare per più generazioni.

re un piccolo miracolo: creare più occupazione rispetto alle altre. La conferma arriva dall'ultima edizione dell'Osservatorio Aub promosso da Aidaf, Bocconi, Unicredit e Camera di commercio di Milano, che evidenzia come nel quinquennio 2010-2014 le imprese familiari hanno aumentato il numero di dipendenti del 5,3% medio l'anno, contro l'1,2% delle non familiari.

Tra i nodi da risolvere delle *family business* italiane c'è quello delle dimensioni. «Solo le più grandi riescono a fare innovazione e ad attrarre uno staff qualificato - aggiunge Corbetta -, mentre si allarga la forbice con le medio-piccole che arrancano». Infatti il fatturato delle imprese medio-grandi (oltre 150 milioni) anno dopo anno ha un trend di crescita superiore.

C'è, infine, un punto in cui le *family company* riescono sempre a ottenere il massimo. È nella redditività, perché le aziende familiari dall'inizio della crisi sono sempre riuscite a mantenere un vantaggio che ora è di circa un punto percentuale: per le medio-grandi il Roi è del 7,8%, mentre per le piccole si arriva all'8,6 per cento.

enrico.netti@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imprese/2. Il Family business barometer di Kpmg

In Europa previsti ricavi in aumento

■ Nonostante la lunga crisi,

la metà è riuscita ad aumentare i ricavi, mentre un altro terzo ha mantenuto stabile il giro d'affari. Ancora più importante è il sentiment con cui guardano al futuro: c'è fiducia e per il prossimo anno ci si aspetta un'ulteriore crescita del business, nonostante la volatilità dei mercati e il rallentamento della domanda globale. È quanto emerge dalla quinta edizione dell'European family business barometer, realizzato da Kpmg enterprise in collaborazione con l'European family business (Efbb) su un campione di un migliaio di aziende di proprietà familiare in 23 paesi europei.

«Le imprese familiari italiane sono più positive rispetto alla media europea sulle prospettive future dell'economia, in particolare per quanto riguarda le opportunità legate all'export - aggiunge Silvia Rimoldi, partner Kpmg responsabile per il Family business, che ha coordinato la ricerca per l'Italia -. La loro preoccupazione maggiore rimane il declino della marginalità, che spinge alla ricerca di nuovi mercati, mentre in Europa ci si orienta di più verso la ricerca di figure adeguate per supportare la gestione

del business in azienda».

Questa è la maggiore preoccupazione: la capacità di attrarre e trattenere i talenti, visti come la vera fonte di un vantaggio competitivo. Inoltre una *family company* su due ha dei piani d'assunzione, prevede di investire in nuove tecnologie e in formazione.

Saranno queste le basi della crescita che sarà indipendente dalla strategia adottata: dallo sbarco in nuovi mercati all'aumento delle vendite o con il passaggio delle leve del comando alla nuova generazione coinvolgendola, in un caso su due, nella gestione dell'azienda. Nel complesso si rimane fiduciosi verso le prospettive future.

«In tema di successione ci sono imprese italiane che si preparano al passaggio generazionale e sono consapevoli delle difficoltà di renderlo operativo - conclude Silvia Rimoldi -. Le *family company* europee nel 60% dei casi hanno già iniziato questo percorso, individuando un successore, rispetto al 25% delle italiane». In alternativa all'eredità, ci si apre a manager esterni: «Rispetto al passato le aziende italiane sembrano più aperte».

E.N.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE INIZIATIVE**A MILANO****Al via l'Italian Energy Summit**

Per fare il punto sul futuro dell'energia, il 26 e 27 settembre, nella sede milanese del Sole 24 Ore (via Monte Rosa 91) si terrà il 16° Italian Energy Summit. Sono molti i temi di rilievo su cui si confronteranno i principali protagonisti del settore e Key note Speech internazionali. Interverranno, tra gli altri, il presidente dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico Guido Bortoni, il segretario generale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato Roberto Chieppa, il presidente del Gse Francesco Sperandini, l'ad di Snam Marco Alverà, il country manager Italia di Enel Carlo Tamburi e il Ceo di A2A Luca Valerio Camerano. Tutte le informazioni per iscriversi ed il programma dettagliato sono disponibili all'indirizzo riportato più oltre.

<http://eventi.ilssole24ore.com/energy-summit-2016>

Per il programma e le iscrizioni

A PADOVA**«Open innovation Days» con Nòva24**

Venerdì 30 settembre e sabato 1 ottobre Padova ospiterà per la prima volta un festival "diffuso" dal carattere scientifico ma aperto assolutamente a tutti, dagli studiosi di fama mondiale al grande pubblico. Si tratta di Padova Nòva-Open Innovation Days, organizzato da Nòva24, il settimanale di innovazione del Sole 24 Ore, in collaborazione con l'Università degli Studi di Padova. Il festival si svolgerà con una due giorni di eventi pubblici in diversi luoghi della città in cui tutti - studenti, ricercatori, esperti mondiali, istituzioni, famiglie - saranno invitati a confrontarsi su tre temi: il cambiamento climatico, la medicina del futuro, la democrazia e i mezzi d'informazione. Dibattiti, incontri con i talenti della scienza e letture magistrali ai "Tavoli della Ragione", i "Processi" e gli Speakers' Corner fino alle proiezioni di documentari scientifici e ai laboratori per bambini.

www.ilssole24ore.com/oid
Per le informazioni e il programma

RONCATO
MOVE YOUR DREAM

LA TUA
SEPARABILE
COMPAGNA
DI VIAGGIO.

RONCATO DOUBLE. IL PRIMO TROLLEY CON PORTA PC ESTRAIBILE. roncatodouble.com



In campo. Insieme a Djokovic (nella foto) anche la Williams e Pennetta

Filantropia. Da domani a Milano

Charity da campioni: sbarca in Italia «Djokovic&Friends»

Daniele Cesarini

■ Arriva a Milano "Djokovic&Friends", una tre giorni di eventi che inizia domani con una charity gala dinner con Giorgio Armani in qualità di sponsor ufficiale, per proseguire sul campo del Forum di Milano con una serie di match stellari tra grandi campioni del tennis del calibro di Serena Williams e Flavia Pennetta.

«Sono nato e cresciuto in Serbia, un Paese tormentato dalla guerra, e dove i bambini sono vittime innocenti alle quali sono negate istruzione e perfino i sogni. Io sono stato e sono fortunato, ma non dimentico le mie radici» racconta il campione di tennis Novak Djokovic, spiegando al Sole 24 Ore le ragioni che lo hanno spinto a creare la Fondazione Djokovic, impegnata sin dal 2007 nei programmi di educazione primaria per i bambini dai tre ai sei anni in Serbia.

«Voglio essere un esempio - aggiunge Djokovic - e insegnare ai bambini che nella vita molti successi dipendono da noi e si realizzano solo se crediamo in noi stessi e lavoriamo sodo. Ma desidero anche dare un aiuto in più, proprio ora che sono giovane e noto al pubblico internazionale penso sia importante condividere un po' dell'attenzione che i media hanno su di me, anche sulla causa che mi sta a cuore».

Negli ultimi tre anni, l'ente ha costruito e ristrutturato 16 scuole e formato 632 insegnanti. E con le cene di gala tenute a New York nel 2013-2014, la Fondazione ha raccolto quasi 4 milioni di dollari a scopi benefici. La speranza è di riuscire a replicare il successo anche con l'evento milanese dei prossimi giorni.

La Fondazione Djokovic è uno dei numerosi enti caritatevoli creati da personaggi del mondo dello sport o dello spettacolo. Complessivamente, queste iniziative offrono un contributo importante a cause specifiche, convogliando la notorietà di attori, artisti e sportivi verso fini benefici.

La Fondazione Andrea Bocelli, per esempio, dal 2014 ha portato in Italia l'evento filantropico "Celebrity Fight Night", in cui le celebrità si esibiscono dinanzi a un pubblico di magnati e donatori. Nei primi due anni, l'evento ha raccolto 18 milioni di euro, di cui due terzi utilizzati dalla Fondazione Bocelli per finanziare le sue operazioni di beneficenza, e un terzo dal Muhammad Ali Parkinson Center.

Tra i big internazionali va ricordata la Fondazione Pies Descazos, organizzazione della cantante Shakira volta ad aiutare i bambini sfollati e svantaggiati della Colombia. Nel 2015 la Fondazione ha investito 3.400 milioni di pesos (160 milioni di euro), di cui il 55% nell'ambito dell'istruzione pubblica, il 34% per la corretta alimentazione dei bambini colombiani e l'1% in strutture di altro genere per il miglioramento delle condizioni di vita. Mentre la Fondazione Maddox Jolie-Pitt ha destinato più di 30 milioni di dollari dal patrimonio dell'attrice in cause benefiche.

«Creando la Fondazione - conclude Djokovic - voglio ridare l'infanzia a chi non ce l'ha, aiutando i più piccoli ad avere un futuro, dando loro gli strumenti che li supportino nel loro percorso formativo, in particolare nella formazione della prima infanzia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

STILI&TENDENZE

In breve



CALZATURE
Fratelli Soldini
lancia il brand Kifu



Il calzaturificio Fratelli Soldini, fondato ad Arezzo nel 1945, lancia il nuovo brand Kifu: le scarpe sono le uniche sul mercato realizzate con la fibra naturale biodegradabile «Magical wash».

CASUALWEAR
K-Way, mantelle
e borse coordinate



Tra le novità K-Way per la P-E 2017, il modello Patricia in nylon idrorepellente, abbinabile a una piccola borsa con la stessa grafica d'ispirazione orientale.

RETAIL
Italia Independent apre ad Alessandria
È stato inaugurato pochi giorni fa ad Alessandria il nuovo store del brand di occhiali Italia Independent. Accanto alle montature da sole e da vista, gli accessori e i capi di abbigliamento delle capsule I-I.

MODA 24

ICONE
I libri di Chanel
in mostra a Venezia

Si intitola "La donna che legge" la mostra che si inaugura oggi a Venezia nel museo di Cà Pesaro, dedicata ai libri che ispirarono Gabrielle "Coco" Chanel. Si tratta della più recente tappa del progetto "Culture Chanel", lanciato nel 2007.

www.moda24.ilsole24ore.com

Calzature. Il marchio di scarpe «comode» è stato rilevato nel 2015 da Elvio Silvagni

Valleverde: target giovani per sbarcare all'estero

Il piano prevede ricavi raddoppiati a 20 milioni in un paio d'anni

Ilaria Vesentini
CORIANO (RIMINI)

Sono passi misurati alla gamba di un imprenditore calzaturiero di lungo corso quelli con cui Elvio Silvagni, il nuovo patron di Valleverde, si sta avvicinando a un target di clientela più giovane per arrivare a coprire 25 mila negozi in Italia entro un paio d'anni, raggiungendo i 20 milioni di fatturato e poi varcare i confini nazionali.

Sempre con la stessa filosofia di mettere ai piedi calzature comode ma alla moda che ha portato a un successo mediatico e di mercato senza precedenti la fabbrica di Coriano, entroterra riminese, fondata da Armando Arcangeli nel 1970, arrivata al suo apice a cavallo del Millennio (con testimonial come Eddie Irvine, Kevin Costner e Pelè) e fallita rovinosamente cinque anni fa. Silvagni punta ora su linee più trendy per le e più sportive per lui e su strategie oculate di sviluppo.

«Chiuderemo il 2016 con 10 milioni abbondanti di fatturato, tutto realizzato in Italia, dove siamo già presenti in 900 punti vendita a due sole stagioni dal rilancio. E nella fabbrica di Coriano abbiamo riassunto 45 persone. Numeri che vogliamo raddoppiare nel giro di due-tre anni per poi iniziare un percorso di internazionalizzazione».



Rilancio. In alto, una lavoratrice dello stabilimento di Coriano (Rimini) dove sono stati riassunti 45 dipendenti. A fianco, la collezione Valleverde donna per l'AI 2016/17 completamente realizzata in Italia

ne», spiega Silvagni, che da oltre 40 anni pensa, disegna e produce calzature a Fusignano, pieno distretto calzaturiero romagnolo, assieme alla moglie Margherita Montanari. La loro società Silveri (sempre specializzata in scarpe confortevoli, con il marchio Goldstar, 10 milioni di ricavi, per il 40% export, e 2 mila punti vendita serviti) ha rilevato per 9 milioni di euro gli asset Valleverde nel luglio 2015 al Tribunale di Rimini, dopo sei bandi andati deserti.

In tutto sono però una ventina i milioni di euro che l'imprenditore ravennate ha messo sul piatto per

il salvataggio e il rilancio del brand di Coriano, tra asta giudiziaria, rinnovo delle tecnologie nei 10 mila metri quadrati di stabilimento, ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, marketing e reti commerciali. «Conto di rientrare dell'investimento nel giro di 8-10 anni», precisa Silvagni. Fedele alla strategia dei piccoli passi e di un controllo serrato dei processi di lavorazione (sfruttando sinergie con i tre impianti Silveri tra Italia, Romania e Slovacchia), che è il miglior antidoto contro i rischi di sovraindebitamento che hanno affossato i suoi predecessori. Silva-

gni non ama i proclami e sorride all'idea di tornare rapidamente ai 2,2 milioni di scarpe prodotte da Arcangeli poco prima del tracollo del 2011, quando per fare cassa arrivò a cedere il brand Valleverde in Cina al colosso Aokang (36 mila negozi, ma neppure un paio di scarpe prodotte in Italia) o di essere il nuovo artefice di un grande polo italiano della calzatura comoda, come annunciò il gruppo bresciano Lones con le nozze tra Fly Flot, Valleverde e Sanagens, altro progetto fallito tre anni fa.

«Nelle prime due stagioni siamo arrivati a produrre 300 mila paia di Valleverde, 60% donna, 40% uomo e continueremo gradualmente ad aumentare sia i volumi sia la rete distributiva - prosegue il titolare - lasciando però fare ad altri il mestiere di aprire negozi, noi siamo artigiani calzaturieri (resteranno i due storici monomarca a Coriano e Milano, ndr). La nostra scommessa è combinare la filosofia del benessere con linee più contemporanee, adatte anche ai quarantenni e contenere i prezzi in una fascia media tra gli 80 e i 140 euro».

Silvagni ribadisce i claim scritti nel Dna del marchio Valleverde, che all'ultimo Micam ha mostrato come paillettes, zeppe e trafori ben coniugati con piante e calzature comode e taccchi mai sopra gli 8 cm. «Solo quando saremo a pieno regime in Italia ci avventureremo sui mercati esteri, un altro mestiere che non si improvvisa - rimarca Silvagni - cominciando dai Paesi in cui siamo già presenti con Goldstar, tra bacino mediterraneo e mercati di lingua tedesca».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Design. Fatturato 2016 oltre i 30 milioni

Flou apre a Londra, hub verso l'Asia e il Medio Oriente

Giovanna Mancini

Brexit o non Brexit, Londra continua a rappresentare per il mondo dell'arredo-design italiano un punto di riferimento irrinunciabile. «Una porta verso il resto del mondo, soprattutto Asia e Medio Oriente», sintetizza Massimiliano Messina, presidente di Flou, azienda brianzola specializzata in mobili per le stanze da letto, che da tre anni ha ampliato la gamma prodotta ad altri ambienti della casa.

Proprio a Londra Flou ha deciso di aprire un grande spazio espositivo destinato alla vendita retail, ma anche all'incontro e confronto con una clientela professionale di progettisti, architetti e designer. Ospitato su un intero piano dello storico negozio di design Aram, il nuovo spazio monobrand è stato inaugurato sabato scorso, in occasione della Design Week londinese che si tiene fino al 25 settembre.

«L'obiettivo è fare di Londra la base per uno sviluppo sul mercato inglese - spiega Messina - che finora è stato per noi piuttosto marginale». Ma l'apertura nella capitale britannica è un passo importante anche nella strategia di internazionalizzazione del gruppo, che punta ad aumentare la quota export dell'azienda, oggi al 30% del fatturato. La piazza londinese è infatti strategica per raggiungere quelle élite dei mercati emergenti che qui hanno un punto di riferimento sia sul fronte retail, sia su quello del contract.

Inizialmente si era valutata anche l'ipotesi di aprire a Londra un negozio monomarca. «Ma visto il rapporto che ci lega ad Aram Store, di cui siamo partner da dieci anni, abbiamo pre-

ferito fare questo salto insieme a loro», spiega Messina, che aggiunge: «È il primo passo: vedremo come continuare. C'è anche la variabile degli effetti di Brexit sul mercato inglese, che al momento non sono prevedibili e dunque è meglio cominciare con cautela».

L'aumento dello spazio all'interno di Aram Store (oltre al piano dedicato, anche una vetrina) è stato reso possibile anche dall'ampliamento della gamma prodotti dell'azienda, che sta dando buoni risultati anche in termini di vendite: nel 2015 il fatturato dell'azienda è cresciuto del 17%, con un mercato italiano ripreso del 2% e un aumento molto significativo dell'export, che anche nel primo semestre del 2016 ha confermato un ritmo di crescita elevato (tra il 15 e il 20%). «Difficile fare previsioni sulla seconda metà dell'anno - dice ancora il presidente di Flou -». La nostra previsione è di chiudere il 2016 sopra i 30 milioni di ricavi. Ma bisognerà vedere se l'Italia riuscirà a tenere il passo dei mercati esteri».

Tra i più dinamici, gli Stati Uniti, dove non a caso l'azienda prevede nuove aperture, compresi due negozi monomarca entro la fine del 2017, che si aggungeranno al monomarca già presente a New York. Uno dei pochi che batte bandiera Flou nel mondo perché, spiega ancora Messina, la politica commerciale dell'azienda predilige lo sviluppo di partnership con rivenditori locali. Fanno eccezione i mercati più consolidati, come appunto gli Stati Uniti e la Cina, dove si contano altri tre monobrand del gruppo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Hub globale. Il nuovo spazio Flou a Londra, all'interno di Aram Store

TOP CLASS

Montblanc scommette sui femminili preziosi



Lusso. Il Montblanc Bohème ExoTourbillon Slim Jewellery, prezzo 48.700 euro

Diego Tamone

«L'offerta nel segmento dei femminili è sempre più importante per Montblanc. E le ultime collezioni hanno registrato un incremento sul fronte delle reference grazie a un aumento delle complicazioni e all'utilizzo dei preziosi. Per questi modelli la Cina è da sempre il nostro punto di riferimento e rappresenta un mercato florido per la nostra divisione orologeria, in cui vengono presentate le nuove collezioni prima di portarle nel resto del mondo anche con casse più grandi come da gusto occidentale». Christian Rauch, ceo di Montblanc Italia, sintetizza così il lancio di prodotto dedicato all'estensione della Bohème Collection avvenuto nei giorni scorsi a Pechino, in cui il marchio del gruppo Richemont ha innalzato - con tecnicismi quali l'ExoTourbillon - una linea lanciata due anni fa e subito divenuta uno dei pilastri della maison. Tanto da giocare un ruolo cruciale a livello vendite in Oriente, ma anche in Italia. «Il primo semestre - continua Rauch - è stato molto soddisfacente, anche paragonato a un 2015 che aveva segnato un aumento dei flussi turistici derivanti da Expo verso Milano e il Nord Italia. Montblanc si conferma anche nel 2016 un marchio di riferimento per i turisti, nonostante il calo dei flussi registrato negli ultimi mesi, e soprattutto per i clienti italiani, che apprezzano sempre di più l'offerta della nostra maison».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In passerella. In programma tre numeri speciali di Moda24

Da mercoledì le sfilate a Milano

Dal 21 al 26 settembre Milano raccoglie il testimone dalle fashion week di New York e Londra e diventa capitale del pret-à-porter. Tra sfilate, presentazioni in showroom o in luoghi particolari della città si potranno vedere quasi 180 collezioni di abbigliamento e accessori donna per la primavera-estate 2017.

Molti gli eventi e le mostre: l'elenco completo si trova sul

sito della Camera della moda (www.cameramoda.it), appena rinnovato e arricchito nei contenuti e nello streaming.

Il Sole 24 Ore seguirà la settimana della moda milanese con pagine quotidiane da domani a lunedì 26: accanto alla cronaca delle sfilate, focus sulle eccellenze del made in Italy. Tre invece i numeri speciali di Moda24, che sarà in edicola venerdì 23, martedì 27 e venerdì 30

settembre, con approfondimenti stilistici sulle più importanti passerelle, ma anche sugli aspetti economici, legati sia alla moda sia al contiguo settore della cosmesi.

La copertura online comprenderà photography e video, ancora più fruibili rispetto alle passate edizioni di Milano moda donna grazie alla nuova grafica della sezione Lifestyle del sito www.ilsole24ore.com.

Saranno inoltre costantemente aggiornati gli account di Moda24 su Instagram, Facebook e Twitter.

Oltre alle sfilate e presentazioni del calendario ufficiale, Moda24 aggiornerà sulle fiere White e Super (24-26 settembre), dedicate a marchi di ricerca. In edicola si può inoltre trovare, in abbinamento al Sole 24 Ore, il magazine mensile *How to Spend It*, dedicato, come sempre in settembre, alla moda donna.

www.ilsale24ore.com/moda

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TV A CURA DI CRISTINA PIOTTI

Peanuts

10.15 | **RAI GULP**

Tornano Charlie Brown, Snoopy (nella foto) e Linus



DANON PERDERE

10.00 | **NOVE**

DJ chiama Italia

Parte questa mattina la nuova stagione dello show (radiofonico e televisivo) di Linus e Nicola Savino.

13.25 | **RAI PREMIUM**

Swing - Racconti sincopati di ieri e di oggi

Il nuovo programma condotto da Maurizio Costanzo e Dario Salvatori riporta alla memoria fatti e avvenimenti del passato: si parte con il primo volo dell'aerostato dei fratelli Montgolfier, il 19 settembre 1783.

20.35 | **RAI 4**

Pechino Addicted

Amatissimo al pubblico, Pechino Express ha ora una vera e propria striscia quotidiana. È condotta dai vincitori della scorsa edizione, Roberto Bertolini e Andrea Pinna.

22.45 | **FOX**

The Tonight Show

Debutto italiano per lo show in seconda serata per eccellenza, amatissimo negli Usa, con uno straordinario Jimmy Fallon.

ATTUALITÀ

21.05 | **RAI TRE**

Presenza diretta

Riccardo Iacona presenta l'inchiesta "La ricerca tradita", che parla del mondo della scienza in Italia, colpito dalla crisi ma anche dalla mancanza di fondi e investimenti pubblici.

21.15 | **RETE 4**

Quinta Colonna

Immigrazione, terremoto nel Centro Italia, l'azione del governo sono i temi del programma con Paolo Del Debbio.

SPETTACOLO

21.10 | **LA7 D**

Il favoloso mondo di Amélie di Jean-Pierre Jeunet, con Audrey Tautou, Mathieu Kassovitz, Francia 2000 (122'). Favolistico racconto dedicato ad un bizzarro e moderno Cupido, che ha i tratti della bella Tautou e che si aggira per Montmartre.

23.10 | **PREMIUM EMOTION Sleepers**, di Barry Levinson, con Dustin Hoffman, Kevin Bacon, Robert De Niro, Vittorio Gassman, USA 1996 (140'). Nella New York degli anni Sessanta il quartiere di Hell's Kitchen è rifugio per molti bambini difficili. Un gruppo di loro viene arrestato e condannato. Quando escono...

0.45 | **RAI MOVIE**

Io sono l'amore,

di Luca Guadagnino, con Tilda Swinton, Flavio Parenti, Italia 2009 (120'). Glaciale melodramma, elegante ma distaccato affresco di una famiglia della borghesia milanese.

RADIO 24

Quando la mente invecchia

10.30 | **CUORE E DENARI**

I consigli per mantenere allenato il cervello. Di Nicoletta Carbone e Debora Rosciani (foto)



6.15 | **America 24**

6.30 | **24 mattino - L'Italia si desta**

con Alessandro Milan

7.00 | **Gr 24**

7.20 | **In primo piano**

8.15 | **24 mattino - Attenti a noi due**

con Alessandro Milan e Oscar Giannino

9.30 | **Mix 24 Storie di Star**

di Giovanni Minolli e Franco Schipani

10.30 | **Cuore e denari**

di Nicoletta Carbone e Debora Rosciani

12.05 | **Melod, cronache meridiane**

di Gianluca Nicoletti

8.15

24 mattino -

Attenti a noi due



500 € PER LA CULTURA

È partita, non senza intoppi, l'operazione bonus cultura per i diciottenni. Una dote di 500 euro da spendere in una sorta di mercato virtuale con un'ampia offerta fatta prevalentemente di cinema, librerie e teatri. Non tutti sono però convinti che l'esborso per le casse dello Stato porterà i suoi frutti, cioè avvicinare i giovani alla cultura. Di Alessandro Milan e Oscar Giannino (foto)

13.00 | **Effetto giorno**,

le notizie in 60 minuti

di Simone Spetia

13.40 | **America 24**

di Mario Platero

13.45 | **#autotrasporti**

14.05 | **Tutti convocati**

di Carlo Genta e Pierluigi Pardo

15.30 | **Il falco e il gabbiano**

di Enrico Ruggeri

16.30 | **La versione di Oscar**

di Oscar Giannino

17.05 | **Focus economia**

di Sebastiano Barisoni

Frequenze: 800-080408

Per intervenire alle trasmissioni:

800-240024 SMS 349-2386666

I Gr possono essere ascoltati anche su:

www.radio24.it

18.30 | **La zanzara**

di Giuseppe Cruciani

20.55 | **Smart city**

di Maurizio Melis

21.00 | **Effetto notte**,

le notizie in 60 minuti

di Roberta Giordano

22.05 | **Focus Economia R**

23.05 | **Mix 24 R**

GR 24: all'ora

STRADE IN DIRETTA: ai 15° e ai 45°

BORSE IN DIRETTA: alla mezz'ora

Informazione

Risparmio

Economia

100 SECONDI

Impresa

..... 24 ORE

IN 100 SECONDI

"I 100 secondi di Radio 24 Il Sole 24ORE", il programma che parla dell'economia tanto quanto l'economia parla di te, per aiutarti a capire il mondo che fa parte del tuo quotidiano.

Dal lunedì al venerdì alle 9:00 e alle 17:00, seguilo su Radio 24 e RDS, o guarda online i video delle puntate su radio24.it e rds.it

RDS

RADIO 24

Il Sole 24 Ore

Info su www.rds.it, www.radio24.it e www.ilsale24ore.com

IL TEMPO

www.ilsale24ore.com/meteo

Oggi

BBmeteo.com

★ ALBA E TRAMONTO: Milano ▲ 07:05 ▼ 19:29 | Roma ▲ 06:53 ▼ 19:15

Nord: variabile a tratti instabile su Trentino, Friuli, Veneto orientale e Romagna, ampie aperture sulle altre zone. Temperature in aumento, massime tra 22 e 27.

Centro e Sardegna: generalmente instabile sulle Adriatiche e lungo la dorsale specie al pomeriggio, più soleggiato su tirreniche. Temperature poco variabile, massime tra 20 e 25.

Sud e Sicilia: persiste una moderata instabilità con rovesci e temporali intermittenti, più diffusi ad est e sulle zone interne nelle ore centrali. Temperature in diminuzione, massime tra 20 e 25.

Domani

★ ALBA E TRAMONTO: Milano ▲ 07:06 ▼ 19:27 | Roma ▲ 06:54 ▼ 19:13

Nord: buono o discreto al mattino, tra pomeriggio e sera qualche pioggia su est Liguria, Lombardia, Val Padana e Triveneto. Temperature stazionarie, massime tra 22 e 27.

Centro e Sardegna: abbastanza soleggiato al mattino salvo residue piogge in Abruzzo, pomeriggio con instabilità lungo la Dorsale. Temperature poco variabile, massime tra 21 e 26.

Sud e Sicilia: buono o discreto salvo locale instabilità sul basso Tirreno e nelle ore pomeridiane-serali lungo la dorsale appenninica. Temperature in leggero aumento, massime tra 21 e 26.

Temperature

Italia	OGGI	DOMANI	Parigi	OGGI	DOMANI
Ancona	17 19	19 23	Stoccolma	11 21	14 21
Bari	19 25	17 23	Tirana	21 26	20 25
Bologna	15 24	15 26	Vienna	14 20	12 16
Cagliari	16 21	17 23	Zurigo	9 17	6 20
Firenze	13 24	14 26			
Genova	18 25	20 24	Hong Kong	24 31	24 30
Milano	15 25	15 25	Los Angeles	20 33	19 31
Napoli	18 22	17 23	New Delhi	24 37	24 37
Roma	20 24	21 25	New York	20 29	18 32
Palermo	16 21	16 25	Rio de Janeiro	19 23	18 20
Torino	12 25	14 24	Singapore	28 29	28 29
Venezia	15 21	15 23	Tokyo	19 23	17 20
Sole	Poco nuvoloso	Nuvoloso	Coperto	Pioggia	Temporali
			Neve		
			Nebbia		
			Calmo		
			Mosso		
			Agiato		

MOTORI**In breve****PREMIUM**
Lexus scommette sui suv compatti

Il modello di serie sarà un possibile concorrente dell'Audi Q2. Le dimensioni sono le stesse, così come la vocazione da suv/crossover compatto di lusso. Ma al Salone di Parigi (1-16 ottobre) dove debutterà non passerà inosservata. È la Lexus Ux Concept, che riprende molti dettagli di stile delle "sorelle" maggiori del brand premium del gruppo Toyota, Nx e Rx, con soluzioni come le telecamere al posto degli specchietti laterali tipiche di molte show car o anche le maniglie nascoste nel montante dietro che, invece, sono diventate una costante se si vuole sottolineare la vocazione sportiva di una vettura. Inevitabile sotto al cofano, oltre al motore a combustione, la doppia alimentazione ibrida, che potrebbe essere la stessa della "cugina" Toyota Ch-R. (C. Ca.)

ECCELLENZE ITALIANE
Il mito di Touring in mostra a Torino

Dal 22 settembre al 20 novembre Touring Superleggera, l'atelier fondato a Milano nel 1926 da Felice Bianchi Anderloni e Gaetano Ponzoni, festeggia al Museo Nazionale dell'Automobile «Avv. Giovanni Agnelli» di Torino i primavanti anni. Lo fa con una retrospettiva di modelli come (nella foto) la Mini Superleggera Vision, una delle più alte espressioni del design e della carrozzeria italiana. (C. Ca.)

CASCHI
Visiera-occhiale per il jet da custom

Si chiama Ghost ed è il nuovo casco jet proposto da Caberg. Costruito in Italia, è adatto ai motociclisti che viaggiano in sella a moto café racer, naked e custom. La particolare visiera a forma di occhiale aderisce al viso e una maschera appena posta sotto di essa protegge dall'aria fredda dell'inverno e dagli insetti durante l'estate. Questa particolare visiera si apre e si chiude facilmente grazie a un meccanismo basculante a molle. La calotta è realizzata in materiale tricomposito (fibra di vetro, carbonio e kevlar), ma esiste anche una versione totalmente in carbonio. I prezzi spaziano dai 280 euro della versione monocolor ai 350 euro chiesti per quella «Carbon». (D. Lo.)



Mercedes. La nuova Classe E station wagon offre molte tecnologie per una guida «quasi robotizzata»

La familiare ama l'autonomia

Tanto spazio a bordo e per i bagagli - Prevista un'ampia gamma di motori

Corrado Canali
AMBURGO

Le familiari sono una «formula» di successo in casa Mercedes da ormai 50 anni. Anche la sesta generazione della Classe E Station Wagon conferma la regola che la vuole «figlia» dello stesso progetto della berlina da cui deriva, sempre in grado di offrire, comunque, qualcosa di più e anche di meglio. E infatti la wagon eredita dalla tre volumi le tecnologie, anche quelle per l'automatizzazione della guida.

In cima ai «desiderata» del progetto Classe E Station Wagon c'è soprattutto la versatilità. Prendiamo il bagagliaio, che offre una capacità variabile da 670 a 1.820 litri e nei prossimi mesi sarà offerta la possibilità d'installare una terza fila di sedili ripiegabili.

Lo schienale del divano dietro può essere regolato per offrire uno spazio extra ed è dotato di sblocco elettrici,

co, con la suddivisione di serie 40:20:40 per offrire la massima praticità.

Il portellone è ad azionamento elettrico di serie, oltre che di apertura regolabile, e in opzione sarà proposto con apertura automatica con il movimento del piede sotto al paraurti.

La portata massima raggiunge i 1.745 kg, mentre il traino sui modelli più potenti tocca quota 2.100 kg, grazie al nuovo gancio dotato di supporti aggiuntivi per il trasporto di biciclette per questo motivo è di serie anche il sistema autolivellante posteriore, mentre sono opzionali le sospensioni pneumatiche Air Body Control.

E veniamo allo stile della nuova station wagon della stella a tre punte, che è classica, senza gli eccessi dei modelli più compatti, come del resto la berlina da cui deriva, ma con dimensioni più importanti (sfiora i cinque metri, è

lunga 4,93 metri per la precisione), più versatile e soprattutto all'avanguardia per la tecnologia di bordo. La gamma di motori, come da tradizione Mercedes, è molto ampia, ma per il lancio, previsto per il prossimo ottobre, la motorizzazione prevista è composta solo da un diesel due litri 4 cilindri da 194 cv, ma sono in arrivo sia un inedito due mila da 150 cv e un tre litri V6 da 258 cv, nonché due propulsori a benzina entrambi due litri 4 cilindri da 184 o 211 cavalli, a cui si aggiungeranno il V6 tre litri da 333 cv per la versione a trazione integrale 4Matic. Poi arriverà anche la versione 43 AMG, spinta da un poderoso sei cilindri da 401 cavalli.

Ai quattro cilindri diesel va la «palma» dei modelli efficienti: teimodelliefficienti: dalla potenza della vettura, la media di consumi dichiarata è di 4,2 l/100 km con emissioni di CO2 pari a 109 g/km. Tutte le versioni saranno inizialmente disponibili solo con il cambio automatico 9G-Tronic a 9 marce.

Le dotazioni e gli accessori riprendono quanto già presentato sulla nuova Classe E berlina e dunque sono sempre cinque i livelli di allestimento. All'interno, oltre alla plancia con il doppio schermo da 12,3 pollici opzionale, già apprezzata sulla berlina, è importante ricordare l'introduzione del sistema d'infotainment aggiornato con Concierge Service, per informarsi sugli hotel più vicini o i ristoranti in zona, ma anche per prenotare un teatro. C'è poi la possibilità di estendere il sistema d'intrattenimento anche alla parte posteriore con tablet, oltre al pacchetto Intelligent Drive, che include i più avanzati sistemi di assistenza alla guida, tra cui il Drive Pilot, che garantisce una vera e propria guida semi-autonoma fino a una velocità massima di 210 kmh.



Classicamente hi-tech. La Mercedes Classe E Station Wagon esibisce una linea tradizionale e forme eleganti e morbide. Il bagagliaio è molto capiente. Sotto pelle, invece, la vettura, al pari della berlina, offre soluzioni tecnologiche molto sofisticate anche per quanto concerne i sistemi per automatizzare la guida



Il modello di punta della nuova Classe E Station Wagon al momento del lancio in ottobre sarà il due litri diesel da 194 cavalli.

Silenzioso e reattivo, il motore diesel dispone di una «cavalleria» in grado di garantire buone riprese anche dai regimi più bassi e di offrire un comfort acustico da una «best in class». Sarà in vendita a un prezzo di oltre 55 mila euro, mentre le due versioni benzina disponibili - la 2.000 da 184 cv e 211 cv - sono a listino con prezzi compresi tra circa 53.500 e 57 mila euro. Infine, per il modello di accesso alla gamma E famigliare il due litri cc turbodiesel da 150 cv sarà proposto al prezzo per ora indicativo di 47.500 euro.

APPROFONDIMENTO ONLINE

I dettagli tecnici e tutte le foto
www.motori24.ilsole24ore.com

mirroring Apple CarPlay e Android Auto (sistemi sviluppati con Lg Electronics).

E veniamo alla «show car» Volkswagen anticipata per ora con alcuni dettagli di stile. Resta da definire le caratteristiche principali, anche se è dato per certo che dovrebbe avere le stesse dimensioni di una Golf, a fronte di un'abitabilità interna pari a quella di una Passat. La vettura di serie, che ne deriverà rientra nel piano strategico che consentirà a Volkswagen di vendere oltre un milione di vetture elettriche a partire dal 2025.

L'importanza del concept esposto a Parigi è comprensibile visto che è destinato a influenzare l'aspetto e le soluzioni tecniche della nuova generazione di auto elettriche Volkswagen dei prossimi anni. Secondo le prime informazioni, si tratterà di una vettura a cinque posti accreditata di un'autonomia di oltre 400 km, paria quella della futura Tesla Model 3. Il concept si basa sulla nuova architettura modulare elettrica Meb (Modularer Elektrischer Baukasten), in grado di utilizzare motori elettrici, assali e sospensioni per modelli dalle citriche fino ai segmenti di lusso. La nuova architettura del concept di Parigi è stata in parte anticipata dal Budd-e, la «show car» esposta al Consumer Electronics Show di Las Vegas a gennaio.

C. Ca.

Moto. In sella alla «total black» Mgx-21

La Guzzi «speciale» che sogna l'America

Roberto Ungaro

Così unica da sembrare una special. Guzzi, questa volta, ha davvero osato. Quando la Moto Guzzi Mgx-21 apparve a Eicma 2014, in tanti pensarono che fosse la solita provocazione. Oggi, eccola qua. E senza essere «edulcorata» più di tanto. Alta davanti, grazie a un ruotone da 21" usato solo nel mondo della customizzazione estrema, e bassa dietro, con una coda spiovente e carenata che integra le borse. Nero totale, tanto carbonio (ruota lenticolare, cover serbatoio e borse, puntale sottomotore), cupolino così basso e allargato da farla sembrare tanto una «BatBike». In realtà, più che l'Uomo Pipistrello, c'entrano le Bat, le Alfa Romeo disegnate da Bertone nel '53. Miguel Galluzzi, il designer del gruppo Piaggio, si è ispirato proprio a loro. Da noi si iniziano a vedere ora, ma in America moto così, definite Bagger, vanno molto.

Entriamo nella sostanza: sotto c'è una California, ovvero motore e telaio sono gli stessi. Per ovviare alla ruota anteriore di grosso diametro, che rende più difficile la manovrabilità a bassa velocità, è stato montato un sistema di ausilio che gestisce la sterzata, accompagnando il fine corsa con una reazione progressiva (a vedersi sembra un comune ammortizzatore di sterzo, ma non lo è). Rifiniture molto curate, comandi ridisegnati per interagire con l'impianto infotainment (di serie), che include anche l'impianto hi-fi. Il bicilindrico big block di 1.380 cc, ovviamente raffreddato ad aria, eroga 96,6 cv a 6.500

giri e 121 Nm di coppia a soli 3.000 giri. Stessa potenza di prima, ma ora è Euro 4, mentre è sempre montato elasticamente al telaio per smuovere le vibrazioni.

La trasmissione, come Guzzi comanda, è a cardano. Tre mappe motore, veloce-turismo e pioggia, più traction control, cruise control e Abs. Ventili e mezzo di benzina nel serbatoio, sella bassa da terra, a 740 mm, peso importante, invece: 341 kg in ordine di marcia senza carburante.

Una volta in sella, si capisce subito che questa è una moto speciale: per come è curata, per gli ingombri e per il peso. Manubrio largo, seduta bassa e piedi avanzati: una poltrona possente. Sulle prime, fino a 40 km/h, si avverte il peso sullo sterzo, che obbliga a prendere le misure nelle manovre e nell'abbrivio della guida. Poile cose migliorano e affiora un senso di scorrevolezza davvero piacevole.

Questa moto è fatta per passeggiare, non a caso il suo principale mercato di destinazione sono gli States. Motore gratificante, perché potente ma dolce, esoprattutto silenzioso. Un tocco di gas e ci si lascia cullare dalla sua spinta morbida, distesa. Bellissima la frenata anteriore, cambio preciso, sospensione posteriore un po' secca. Dal lato sinistro fuoriesce un po' di calore, mentre le vibrazioni sono davvero inesistenti. Costa quasi 24 mila euro e ci sono poche concorrenti con cui confrontarla. La cosa certa è che, con lei, Moto Guzzi può conquistare un po' più di America.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Bat-bike all'italiana. Le forme della Mgx-21 sono da custom estrema e ricalcano i concetti stilistici delle moto bagger diffuse negli Stati Uniti

Citroën. Versione in edizione limitata

Ordini su Facebook per la C3 «social»

MILANO

Un allestimento «social» per la nuova Citroën C3. È quello previsto per l'allestimento Facebook - Only Limited Edition, che anticipa il lancio vero e proprio, previsto in ottobre, della city car francese. Saranno soltanto 129 gli esemplari prenotabili online ed equipaggiati con il motore 1.600 cc BlueHDi turbodiesel da 75 cv, adatto anche ai neopatentati, con carrozzeria in colore blu cobalto, con il tetto «opal white», l'adesivo e il badge numerato, oltre a una dotazione di serie che comprende il rilevatore della pressione dei pneumatici, il riconoscimento dei limiti di velocità, il tergicristallo automatico, i sensori di parcheggio posteriori, la retrocamera, gli Airbump laterali e un totale di 36 diverse combinazioni di colori personalizzabili, molti dei quali riprendono il logo di Facebook.

A sottolineare l'approccio sociale della serie speciale di C3, la dotazione tecnologica, dove spicca la

telecamera Connected Cam che, dal momento dell'accensione a quello dello spegnimento, registra tutto ciò che il conducente vede dall'esterno. Immagini, video, momenti, paesaggi in pochi click, grazie al collegamento tra la videocamera e l'app scaricata sullo smartphone, diventano veri e propri «post» sul social network preferito. I video, inoltre, potranno diventare preziosi in caso di incidente per dirimere contestazioni anche a fini assicurativi.

Queste funzioni, però, aprono interrogativi sul rispetto della privacy. In aggiunta, grazie al Gps integrato, se si ricorda dove è stata parcheggiata l'auto, basterà verificare l'ultima posizione registrata per ritrovarla. La Limited Edition C3 sono ordinabili solo online sulla pagina Facebook o sull'hub dedicato www.nuovac3.it a circa 16 mila euro, rispetto a un listino di poco più di 19 mila euro. Le consegne sono previste a novembre.

C. Ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Baby-Cactus. La C3 eredita soluzioni tecniche e di stile dalla C4 Cactus

Scenari. Opel e Volkswagen preparano vetture «alla spina» dall'autonomia record

Sfida elettrica alla barriera dei 400 chilometri

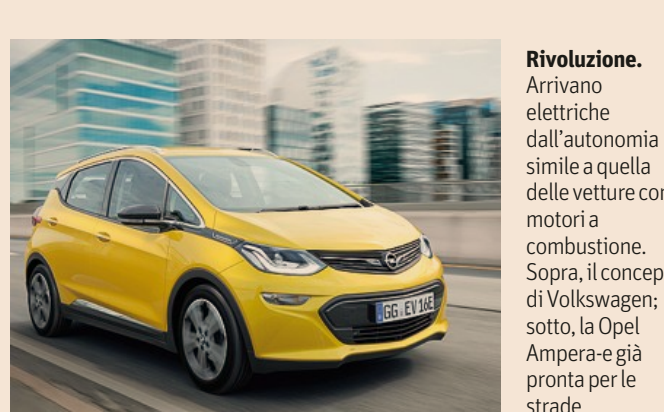
All'ormai imminente Salone di Parigi (1-16 ottobre) due fra le numerose anteprime annunciate, entrambe elettriche, una concept Volkswagen e la Opel Ampera-e, inaugurano un nuova sfida, quella dell'autonomia fino a 400 chilometri, un range sufficiente a far superare scetticismi sulle vetture «alla spina». Alla vigilia del debutto sui mercati europei l'auto elettrica Opel, in base al nuovo ciclo di guida europeo (Nedc), lo standard attualmente utilizzato per confrontare l'autonomia di percorrenza fra i veicoli, può superare la barriera psicologica dei 400 km, con un margine generoso e senza necessità di ricarica.

La Opel (gemella della Chevrolet Bolt) e la prospettata Vw sembrano sfidare apertamente la Tesla Model 3, cioè il modello compatto della marca di Elon Musk che, annunciata in forma preliminare, arriverà nel 2017 ed è stata prenotata da oltre 300 mila utenti, ma sta incontrando una serie di ritardi. Ma la Ampera-e non solo sembra sviluppata per mettere i bastoni tra le ruote a Elon Musk, ma anche per confrontarsi con concorrenti come Bmw i3 e Nissan Leaf. La bavarese, anche nell'ultima versione equipaggiata con batteria opzionale da 33 kWh, dichiara una percorrenza di 300

chilometri, mentre la giapponese arriva a 250 chilometri. La Renault Zoe non supera i 240 chilometri e la Volkswagen e-Golf a 190.

Lunga 4,17 metri, l'Ampera-e ospita a bordo fino a 5 passeggeri e offre un vano bagagli da 38 litri. Una tale abitabilità è resa possibile dall'integrazione intelligente dei dieci moduli della batteria. Il pacco batteria, infatti, è interamente collocato nella parte inferiore del telaio e ha una forma che segue il profilo del veicolo. Ciò significa che non c'è alcuno spreco di spazio. La batteria, formata da 288 celle agli ioni di litio e con capacità pari a 60 kWh, è stata sviluppata da Lg Chem, divisione della coreana. Ampera-e e Bolt, infatti, sono state realizzate e sviluppate tramite una partnership con Lg che comprende anche componenti di base e sistemi di infotainment.

Ampera-e accelera da 0 a 150 km/h in 3,2" e riprende da 80 a 120 kmh in 4,5 secondi. La velocità massima, invece, è limitata a 150 km/h a vantaggio dell'autonomia di percorrenza. La potenza del motore elettrico è di 150 kW/204 cv. Di serie l'Ampera-e è equipaggiata, fra l'altro, con il sistema di infotainment Intelli-Link con hotspot wi-fi, servizi connessi OnStar e protocolli di



Rivoluzione. Arrivano elettriche dall'autonomia simile a quella delle vetture con motori a combustione. Sopra, il concept di Volkswagen; sotto, la Opel Ampera-e già pronta per le strade

Per l'auto è stata un'estate calda. E lo sarà anche l'autunno. Le Case, infatti, corroborate anche da un mercato italiano ed europeo in crescita, stanno lanciando moltissime novità.

Alcune, come Audi Q2, Citroën C3, Kia Niro, Hyundai Ioniq e Alfa Romeo Giulia, le abbiamo già viste o provate, altre saranno in vetrina a ottobre al Salone di Parigi



PRIMO CONTATTO

La nuova generazione di Renault Scénic punta su hi-tech



OGGI
ON
LINE

MOTORI24

www.motori24.ilsole24ore.com
Lettere alla redazione motori del Sole 24 Ore
mario.cianfrone@ilsole24ore.com

NUOVI MODELLI

Le anteprime dei Saloni d'autunno



CINA

Pechino cambia le regole per i lavoratori stranieri

Rita Fatiguso ▶ pagina 12



CONSULENZA

Accenture a caccia di 50 laureati esperti

Valeria Uva ▶ pagina 13

JOB 24

I VIDEO-INCONTRI DI JOB24

Lo stato e le prospettive del welfare aziendale

www.job24.ilssole24ore.com

Lavoro&Carriere

Guida alle migliori opportunità della settimana

Il Sole **24 ORE**

028

Lunedì 19 settembre 2016
www.ilssole24ore.com/lavoro
lavoroecarriere@ilssole24ore.com

IL SETTORE

Meccanica digitale, 1.600 talenti tra auto e beni di consumo

Porte aperte a laureati con competenze It e specialisti di nuovi modelli di business

A CURA DI
Alberto Magnani

Dai colossi dell'automotive ad aeronautica, tecnologie per la casa e beni di largo consumo. Le carriere della meccanica digitale si fanno largo nelle aree tradizionali del settore, con la marcia in più di skills attinte tra Ict e nuovi modelli di business.

Sono oltre 1.600 le posizioni rilevate dal Sole 24 Ore in otto multinazionali con ricavi miliardari e una spinta all'innovazione veicolata da figure come It specialist e ingegneri dei materiali, analisti dei servizi digitali e statistici reclutati per lo studio di big data.

A trainare la domanda sono le quattro ruote, con più di 800 posizioni aperte da marchi come Daimler (366), Nissan (276), Toyota (178) e Hyundai (24). La tedesca Daimler, con quartier generale a Stoccarda, divide le sue ricerche tra profili più improntati al digitale (network security consultant, It architect, senior data scientists) e quelli del segmento R&D, come nel caso dei tecnici specializzati in attività di verifica e validazione delle funzioni di trasmissione.

Spostandosi nel Far East, in Giappone, Nissan è a caccia di ingegneri dei materiali e "homologation engineer" per il controllo sui veicoli, oltre ad aprire una finestra ad hoc per i neolaureati: l'Information systems&technology graduate 2017, un programma per talenti freschi di laurea con interesse nei vari rami dell'Ict.

Toyota, tra i leader del mercato giapponese e casa madre dell'omonimo metodo di lavoro lean,

rinforza l'organico con quasi 200 inserimenti rivolti soprattutto agli Usa. Il focus è sull'analisi di dati offerti dal web, un bacino prezioso per lo sviluppo del business: spiccano It business systems analyst, consulenti per i sistemi digitali e interattivi, responsabili per la gestione di enterprise business analytics e analisti focalizzati su digital&interactive services.

Più tradizionali le risorse cercate da Hyundai, con candidature aperte nelle vendite (sales specialist, sales planning specialist) e marketing (producing marketing manager e marketing&Crm executive).

Virando sull'aeronautica, sono in corso selezioni tra due giganti globali come Boeing (oltre 200 posizioni) e Airbus (50 posizioni nei soli segmenti It ed R&D, sulle quasi 1.000 aperte in totale). Boeing apre opportunità per specialisti del settore It (come It end

user support specialist e software engineer) e risorse più tecniche (ingegneri elettronici e lead reliability and maintenance engineer, specializzati in processi di controllo e manutenzione). La francese Airbus concentra le sue ricerche su profili di ambito informatico, dai più classici cybersecurity officer e network security engineer ai data scientist con competenze settoriali: ad esempio statistici reclutati per helicopter data analysis, l'analisi di big data e informazioni relative al solo mercato degli elicotteri.

Due casi a sé sono rappresentati dalla conglomerata giapponese Hitachi e dalla multinazionale dei beni di consumo Usa Procter&Gamble. Hitachi, operativa in 11 segmenti di business tecnologici, prevede l'assunzione di oltre 340 figure spartite tra management (business development manager, quality manager) e profili più innovativi come il websphere portal architect: "l'architetto" delle soluzioni di web content management, la gestione dei contenuti online sulle piattaforme interne del gruppo.

Procter&Gamble, il gigante dei prodotti commerciali di casa a Cincinnati (Usa), assume per le sue sedi europee di Austria, Germania e Belgio statistici e professionisti dell'informatica come It systems analyst e digital&business analytics.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PER LE AZIENDE @

SCRIVETE AL «SOLE»
UN'EMAIL PER SEGNALARE
LE OFFERTE DI LAVORO

Le imprese che vogliono segnalare le offerte di lavoro e i posti disponibili possono inviare una e-mail all'indirizzo:
lavoroecarriere@ilssole24ore.com

APPROFONDIMENTO ONLINE

Tutti i contatti delle aziende
24o@annunci19settembre

1.639

POSTI

366 POSTI

Daimler

TIPO DI CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato, praktikum (stage)
RUOLO: network security consultant, It architect, senior data scientists, app developer, transmissions functions (attività di verifica e validazione delle funzioni di trasmissione all'interno della divisione R&D. Richiesta laurea in ingegneria meccanica o elettronica e un'esperienza minima dai 2 ai 6 anni), visual interface designer (design delle interfacce utilizzate dagli utenti)

SEDE: internazionale. Le posizioni indicate sono riferite a sedi in Germania

343 POSTI

Hitachi

TIPO DI CONTRATTO: tempo determinato, indeterminato, stage
RUOLO: business development manager (specializzazione sui nuovi business), senior java delivery manager (richiesta esperienza di almeno 15 anni), quality manager, Sap costing lead (professionista specializzato nell'uso di Sap, software per la gestione di imprese), websphere portal architect (responsabile di pianificazione e sviluppo di soluzioni di web content management, gestione contenuti online)

SEDE: internazionale. Le posizioni indicate sono riferite a Regno Unito e Stati Uniti

276 POSTI

Nissan

CONTRATTO: tempo determinato, indeterminato, internship
RUOLO: ingegnere dei materiali, responsabile dei controlli per l'omologazione della vettura, manager It infrastructure, business analysts. È attivo il programma Information systems&technology graduate 2017, con l'apertura di posizioni per neolaureati nel dipartimento di information systems (richiesta esperienza nell'ingegneria del software e voto di laurea equivalente ad almeno 2,1, fascia che nel sistema italiano corrisponde a un minimo di 101/110)

SEDE: Italia, internazionale

202 POSTI

Procter&Gamble

TIPO DI CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato, internship (periodo di 3-6 mesi, con possibilità di assunzione)
RUOLO: statistico (responsabile per estrazione e analisi dati statistici in supporto dei progetti nel segmento business consumer), systems engineer per processi di integrazione digitale, ingegneri, ricercatori, It assistant, It systems analyst, digital&business analytics, associate It manager, It manager, brand manager

SEDE: internazionale. Le posizioni indicate sono riferite a sedi in Belgio, Austria e Germania (richiesta conoscenza del tedesco)

200+ POSTI

Boeing

CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato, internship
RUOLO: responsabile dell'amministrazione dei sistemi It (con attività di risoluzione problemi, consulenze e installazione software), lead reliability and maintenance engineer (implementazione dei processi di manutenzione e controllo, rilevazione delle criticità, sviluppo e standardizzazione delle procedure di lavoro), ingegnere elettronico, software engineer, application development engineer

SEDE: internazionale. Le posizioni indicate sopra sono riferite a Italia, Regno Unito e India

178 POSTI

Toyota

CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato (12 mesi), internship
RUOLO: It business systems analyst, responsabile pianificazione e implementazione dei processi organizzativi, analytics engineer (gestione di piattaforme Enterprise business analytics, i sistemi per ricavare informazioni utili in vista di processi decisionali), senior analyst digital&interactive services (funzioni di project management, con lo sviluppo di nuove strategie e controllo su qualità ed efficienza dei processi. Richiesta laurea in informatica)

SEDE: Stati Uniti

50 POSTI

Airbus

CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato, internship
RUOLO: connectivity enterprise architect, information management material support systems specialist (analisi e sviluppo di soluzioni di business, sviluppo di test, ricerca di soluzioni integrate), It solutions expert, cybersecurity officer, front office expert, network security engineer, data scientist-helicopter data analysis (analisi delle statistiche relative agli elicotteri), internship nel design di soluzioni innovative

SEDE: Francia, Germania, Regno Unito, Spagna

24 POSTI

Hyundai

CONTRATTO: tempo indeterminato, tempo determinato, internship, vari
RUOLO: sales specialist, technical trainer, sales planning specialist, district sales manager, producing marketing manager, marketing&Crm executive (executive per funzioni di marketing e la gestione dei rapporti con la clientela attraverso l'organizzazione di campagne - anche digitali - e di eventi di supporto), general sales manager, formatore tecnico (training tecnico sui nuovi prodotti. Richiesta laurea in ingegneria, preferibilmente meccanica)

SEDE: Italia, internazionale (Regno Unito, Irlanda del Nord)

GUIDA

In rampa di lancio 2.500 master

Una bussola per orientarsi tra gli oltre 2.500 master in partenza per l'anno accademico alle porte. La propone Il Sole 24 Ore con l'ebook «Master - guida alla scelta», dove trovare informazioni sui nuovi corsi in Italia e all'estero, su costi e detrazioni fiscali, su borse di studio e prospettive occupazionali. A completare la guida il motore di ricerca online che permette di accedere a tutti i corsi attivati dalle università italiane e dai principali enti privati. Un database completo navigabile in base all'ateneo, all'area disciplinare di appartenenza e alla provincia. Ma anche in base al costo, alla disponibilità di borse di studio e alla possibilità di svolgere stage e di ottenere doppi titoli.

www.ilssole24ore.com/guidamaster

Il motore di ricerca gratuito e l'ebook al prezzo di 3,59 euro (gratis per gli abbonati)

Il Sole **24 ORE**.com



ONLINE
E-book e motore di ricerca

Al link www.ilssole24ore.com/guidamaster è possibile scaricare l'e-book di 58 pagine, con la guida completa dei master. In più, è disponibile gratuitamente il motore di ricerca per navigare nel database completo



SR FINANCIAL BUSINESS PLANNING ANALYST BUSINESS PLANNING, CASH FLOW

Roma Centro

Il nostro cliente è una Multinazionale. A diretto riporto dell'Head of FP&A, la risorsa si occuperà delle seguenti attività: analizzare le principali dinamiche e metriche di mercato e supportare le attività commerciali e di marketing; analizzare e monitorare gli indicatori chiave quali: concorrenza, pricing, analisi sui volumi; definizione delle azioni da realizzare per accelerare la crescita aziendale; conto economico e varianza posizione finanziaria; budget; analisi dei dati; preparare rapporti finanziari, grafici e tabelle con Excel; report ed analisi dei risultati di performance della divisione; sviluppare diversi modelli finanziari; fornire report ad hoc per la gestione in modo tempestivo e preciso delle problematiche.

Il candidato ideale dovrà possedere almeno 4/5 anni di esperienza pregressa in aziende Multinazionali modernamente strutturate ed organizzate ed una Laurea in Statistica o Matematica.

Lingue: Inglese fluente. Rif. 907694

Inviare il proprio CV a roma@hays-response.it

CORPORATE SALES AND ADVERTISING MANAGER SVILUPPO E GESTIONE DEL MERCATO ITALIANO

Roma

Il nostro cliente è una società Multinazionale operante nel settore Entertainment. La risorsa, a diretto riporto del Direttore Commerciale, sarà responsabile della gestione dei clienti Corporate con l'obiettivo di massimizzare la profittabilità attraverso la vendita di progetti complessi utilizzando differenti canali commerciali (spazi pubblicitari video ed online, campagne BTL, progetti di co-branding su iniziative di unconventional marketing, sponsorship program, campagne promozionali c/o terzi, bulk ticketing). La risorsa avrà la responsabilità di implementare il portafoglio esistente, attuare politiche di sviluppo su nuovi clienti, gestire le trattative commerciali, interfacciarsi internamente con le divisioni interne coinvolte per garantire la migliore soluzione commerciale e coordinare una risorsa che lo supporterà nell'implementazione dei progetti di marketing.

Il candidato ideale dovrà possedere una Laurea, almeno due anni di esperienza in ruoli commerciali presso aziende modernamente strutturate (in uno dei seguenti settori: Retail, Entertainment, Media, Agenzie di promozione e marketing) e la conoscenza fluente della lingua inglese. Rif. 907732

Inviare il proprio CV a roma@hays-response.it

SALES AND RECRUITING CONSULTANT CONSULENZA MANAGERIALE E RISORSE UMANE

Bologna/Roma

Hays Response è in questo momento in fase di potenziamento della propria struttura interna.

Siamo alla ricerca di un candidato che abbia maturato esperienze professionali legate al settore merceologico o al Recruitment in generale, e che quindi conosca già le logiche dell'attività. Il candidato può anche aver sviluppato un approccio lavorativo di doppia competenza, ovvero abile e strutturato nello sviluppo e nella generazione di business, anche ex-novo, e metodico ed intellettualmente maturo per l'attività di gestione dei colloqui one to one e delle interviste con i nostri candidati.

Metodo, serietà, cultura, ma soprattutto curiosità, orientamento al risultato e determinazione sono le caratteristiche che vogliamo comporgano il know how di tutti coloro che fanno parte del nostro staff.

Valuteremo anche candidati con spiccate doti umane e relazionali, anche da settori differenti, purché rispettino delle logiche di sviluppo b2b, spesso anche a contatto con interlocutori di grande rilievo e spessore.

Siamo fortemente convinti che su questo segmento di mercato, il valore umano possa davvero fare la differenza. Rif. 908145

Inviare il proprio CV a roma@hays-response.it

CINA

Pechino prova il «permesso unificato»

Da ottobre al via la riforma che porterà per gli expats al rilascio di un unico tesserino di lavoro

Rita Fatiguso

PECHINO. Dal nostro corrispondente

In base ai dati della Pubblica sicurezza, dal 2011 hanno vissuto per più di sei mesi in Cina 600 mila stranieri, mentre gli expats che attualmente ci lavorano sono circa 220 mila.

Cifre non all'altezza dei bisogni di personale qualificato dichiarati dal Paese, anche a causa delle procedure molto complicate, tarate su un sistema da economia pianificata più che sulle esigenze reali del mercato del lavoro cinese.

La Cina punta a incoraggiare la fascia alta delle competenze, a controllare quella media e a limitare la fascia bassa: se questa è la logica politica, a livello pratico vengono introdotti cambiamenti di tipo amministrativo che, altrove, sono già operativi da tempo. Come il visto unico per lavoro.

A dicembre scorso, infatti, il Governo cinese ha deciso di unificare le due tipologie di visti di lavoro, anche nel tentativo di semplificare le procedure.

La Safea (State administration of foreign experts affairs) ha annunciato che avvierà un processo a partire da ottobre per gli expats in base al quale sarà unificato il certificato di lavoro e, in seguito, rilasciato un tesserino di lavoro, una vera e propria card.

Un provvedimento unificato che prenderà il via a Pechino, Shanghai e Tianjin nonché nell'Hebei, Anhui, Shandong, Guangdong e Sichuan e nella regione autonoma di Ningxia a partire dal mese di aprile.

La riforma sarà attuata a livello nazionale a partire dal prossimo mese di aprile.

Finora gli stranieri potevano ottenere uno dei due tipi di permesso di lavoro previsti: uno di la-

voro per stranieri rilasciato dal ministero delle Risorse umane e della Previdenza sociale oppure un permesso di lavoro da esperto straniero fornito dalla State administration of foreign experts affairs. Legalmente, è sempre piuttosto difficile inquadrare la categoria alla quale il lavoratore appartiene. Anche la definizione di esperto ha sempre creato problemi di tipo operativo.

Di qui l'avvio dell'unificazione con rilascio di una card a partire dal 1° novembre che potrebbe servire - ma non è ancora certo - come il utile per viaggiare nel Paese, per utilizzare i servizi delle ferro-

NOVITÀ IN ARRIVO

Per i lavoratori stranieri a partire da aprile 2017 sarà possibile ottenere una card con il proprio numero di identificazione

vie e i servizi bancari. Questo aspetto non sarebbe da sottovalutare, gli stranieri in Cina sono esclusi da alcuni servizi nonostante il fatto che siano dotati di regolare visto e permesso di lavoro.

D'ora in poi, dopo il rilascio del permesso di lavoro, l'expat otterrà una card con un numero di identificazione, il nome del lavoratore e la foto, il periodo per il quale il permesso è valido e il nome del datore di lavoro. La tessera sarà rilasciata a partire dal mese di aprile, a conclusione del processo.

Durante il periodo di prova, per lo straniero sarà emessa una tessera temporanea.

Un manuale operativo della Safea servirà a guidare gli stranieri che vogliano ottenere il nuovo

permesso unificato.

La motivazione dichiarata di questa manovra è che un nuovo permesso di lavoro per gli stranieri incoraggerà i migliori talenti stranieri a lavorare in Cina. Forse non basterà il cambio di procedura, ma l'esigenza di attirare talenti è forte.

Su questo versante Pechino si è mossa più concretamente: nel distretto high-tech di Zhongguancun è partito un esperimento pilota, il Piano Phoenix, in tandem con la strategia del ministero della Pubblica sicurezza che ha introdotto un pacchetto di politiche in una ventina di aree-chiave per facilitare ulteriormente l'esperienza estera nel distretto.

L'obiettivo è far ottenere la residenza permanente al personale straniero impiegato dalle imprese a Zhongguancun che possono chiedere direttamente una residenza di cinque anni, con il permesso di lavoro e una lettera di accreditamento del datore di lavoro.

Altra facilitazione - molto più ridotta, per la verità - sta nel fatto che gli stranieri residenti a Shanghai possono usufruire di fast lane all'immigrazione del Pudong International Airport con taglio delle lunghe attese allo sportello, ridotte a pochi secondi.

Non è poco. Nella prima metà di quest'anno oltre un milione di viaggiatori è passato da questo canale, il 60% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. Il numero medio giornaliero di persone che utilizzano le corsie self-service è passato da 5 mila a 7 mila. Dal 1° luglio e il 18 agosto, il controllo dell'immigrazione in aeroporto ha gestito ben 51 milioni di passeggeri, con una media giornaliera di 105 mila.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ANALISI

Esperienza e reddito danno punti

di Hermes Pazzaglini

L'unificazione delle procedure di ottenimento del visto di lavoro come esperto straniero con le procedure per il visto d'impiego eliminerà duplicazioni e inefficienze dal punto di vista burocratico ma, probabilmente, la maggior parte degli stranieri che lavorano in Cina non avvertirà un impatto importante se non (si spera), un relativo accorciamento dei tempi di attesa.

È forse più importante la creazione di un database elettronico degli stranieri residenti

in Cina, unificato al livello nazionale e di una carta di lavoro e soggiorno unica, contenente tutte le informazioni dello straniero. La carta, si dice, conterrà anche il "punteggio" dello straniero basato su elementi quali l'esperienza lavorativa, il reddito, il credito.

Non è chiaro se la carta di soggiorno sarà o meno considerata un documento d'identità e se possa, finalmente, alleviare gli stranieri residenti in Cina dall'onere di dover portare con sé il passaporto per incombenze quotidiane quali acquistare un biglietto di treno o di aereo, registrarsi

presso un albergo o compiere un'operazione bancaria.

Quello che sembra invece chiaro fin d'ora è che sia il nuovo database che la carta di soggiorno saranno uno strumento di controllo unificato a livello macro degli stranieri in Cina più efficiente di quello attuale e che saranno, probabilmente, utilizzati per classificare gli stranieri in base alla loro "desiderabilità", riservando trattamenti differenziati per chi soddisfa i requisiti di reddito o di talento ricercati dal governo cinese e per chi questi requisiti, invece, non li possiede.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

STAGE

A Bruxelles tirocini al Comitato delle regioni

Maria Adele Cerizza

Il prossimo 30 settembre scade il termine per presentare la propria candidatura per la sessione primavera dei tirocini retribuiti presso il Comitato delle regioni (CdR) che ha la sua sede a Bruxelles ed è l'Assemblea dei rappresentanti regionali e locali dell'Unione europea.

Possano candidarsi i laureati triennali e magistrali, ai quali verrà data l'opportunità di effettuare un periodo di stage di cinque mesi in uno dei dipartimenti del Comitato delle regioni, nel periodo che va dal 16 febbraio 2017 al 15 luglio 2017.

I giovani che verranno selezionati avranno la possibilità di vivere un'esperienza di lavoro a stretto contatto con un ambiente multiculturale e multilinguistico.

Potranno inoltre conoscere dall'interno il funzionamento del Comitato delle regioni.

Le istituzioni europee offrono ai loro tirocinanti un rimborso per le spese di vitto ed alloggio.

Il totale della retribuzione mensile è pari al 25% del salario di un funzionario AD5, e ammonta a circa mille euro. La domanda deve essere presentata online utilizzando Application form in lingua inglese, francese o tedesca, disponibile nel sito Internet:

<http://cor.europa.eu/it/about/traineeships/Pages/cor-traineeship.aspx>

Per ogni problema o richiesta di chiarimento, scri-

vere all'indirizzo trainees@cor.europa.eu.

Dal 1° ottobre 2016 al 31 marzo 2017 sarà inoltre possibile presentare la propria candidatura per la prossima sessione autunnale di tirocini retribuiti che va dal 16 settembre 2017 al 15 febbraio 2018.

Inoltre tra le altre proposte di tirocinio presso il CdR, vanno segnalate anche delle visite studio di breve durata - da uno a quattro mesi - rivolte a studenti che abbiano ottenuto almeno un titolo triennale.

RIMBORSI SPESE

Previste «retribuzioni» mensili da mille euro: la durata degli stage è dal 16 febbraio al 15 luglio del 2017

Il Comitato europeo delle regioni (CdR) (<http://cor.europa.eu/it/Pages/home.aspx>) è stato creato nel 1994 quale assemblea dei rappresentanti regionali e locali dell'Unione europea. Si compone di 350 membri - presidenti di regione, sindaci, oppure rappresentanti eletti di regioni e città - provenienti dai 28 Stati membri dell'Unione europea. Attraverso il Comitato delle regioni gli enti regionali e locali della Ue possono avere voce in capitolo sugli sviluppi della legislazione europea che incide sugli enti regionali e locali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Qualunque sia la tua strada...
ti diamo al miglior prezzo
il mezzo per raggiungerla**

NOLEGGIO MENSILE
Senza obblighi di durata

€299,00 (*)

Citroen C1 o similare al mese + iva
Incluso: Bollo · Assicurazione
Manutenzione

(*) Tariffa valida da Ottobre 2016
Suscettibile a variazioni senza preavviso.

con 3500 Km al mese

Catene da neve incluse dal 15 novembre al 15 aprile nelle zone coperte dall'ordinanza

Sicily by Car auto @ europa
Numero Verde 800-334440
091.6390311 - 091.6390324
091.6390301 - 091.6390302

www.sicilybycar.it
sbc@sbc.it

Google play
Available on the App Store

OFFERTE DELLA SETTIMANA

Alimentare e retail: spazio a venditori, tecnici e area manager

Inglese e soft skill le competenze vincenti

Daniele Cesarini

Sono numerose ed eterogenee le opportunità di lavoro offerte oggi dall'industria, dal settore alimentare, dalle aziende retail e dei servizi.

In ambito food&beverage c'è spazio per lavoratori junior e senior. Coca-Cola Hbc Italia è in cerca di 16 figure tra professionisti con esperienza e neolaureati. I candidati ideali sono determinati, hanno eccellenti capacità relazionali, commerciali e di negoziazione, sono orientati al lavoro in team e ben organizzati. Per alcuni ruoli, legati al lavoro commerciale sul territorio con la Gdo e bar e ristoranti, è richiesta la patente B.

Interbrau, produttore italiano di birre, è in cerca di addetti vendita, responsabili negozio e di un controller junior. I requisiti riguardano prevalentemente la sfera personale: sono richiesti un diploma di scuola media superiore, pregressa esperienza nel ruolo, ma soprattutto passione per il settore, eccellenti doti comunicative e di lavoro in gruppo, buona conoscenza della lingua inglese e di gestione degli indicatori delle vendite.

La catena di gelaterie e pasticcerie Cioccolatitaliani è in cerca di diverse figure, da inserire sia a livello centrale sia nei punti vendita sul territorio. Sul primo fronte le posizioni attualmente aperte ri-

guardano un responsabile ordini estero, con esperienza nella compilazione di packing list e documentazione obbligatoria per spedizioni internazionali; un area manager con esperienza minima di 1-2 anni nel settore retail (preferibilmente food&beverage); e un responsabile della formazione con 1-2 anni di esperienza. Per

LAVORETTI STAGIONALI

Per gli studenti sono aperte le selezioni per l'Oktoberfest di Torino: duecento opportunità a tempo determinato

i punti vendita, invece, la catena è in cerca di responsabili negozio, gelatieri, cuochi, addetti di sala e accoglienza.

Ben più tecniche le opportunità aperte per profili tecnico-ingegneristici presso Iren e Crs Impianti. In entrambi i casi si cercano addetti tecnici e manutentori, operai e progettisti, ovviamente con esperienza e requisiti ben distinti a seconda che la candidatura sia rivolta alla multiutility o alla società produttrice di impianti tecnologici civili e industriali. In ambito biotech, ma decisamente eterogenee, sono le ricerche in corso presso

Diaco Biofarmaceutici.

L'azienda, infatti, non è in cerca soltanto di tecnici di laboratorio, addetti controllo qualità e Persone Qualificate in ambito farmaceutico (come da Dlgs 219/2006), ma anche di manutentori meccanici, carpentieri edili e neolaureati in ingegneria meccanica per lavorare nello stabilimento produttivo di Trieste.

Anche Siad, gruppo attivo nei settori dei gas industriali, dell'ingegneria, della sanità, dei beni industriali e dei servizi, è in cerca di talenti da impiegare nelle diverse sedi. I profili riguardano assistenti tecnici e manutentori, project manager, specialisti della logistica e addetti amministrativi, laureati prevalentemente in discipline economiche o ingegneristiche, con disponibilità a trasferire anche all'estero. Necessaria la conoscenza della lingua inglese e, per le figure più senior, esperienza pluriennale in attività analoghe.

Ideali, infine, per studenti e per chi è in cerca di un lavoretto occasionale le selezioni in atto per l'Oktoberfest di Torino, che si terrà dal 13 al 23 ottobre presso l'Oval Lingotto. Si cercano 200 lavoratori da impiegare a tempo molto determinato come addetti alla spillatura, portabirre e camerieri; gradita ma non fondamentale l'esperienza pregressa in un ruolo affine.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI ANNUNCI IN EVIDENZA

Coca-Cola sulle tracce di buyer e ingegneri

A CURA DI
Daniele Cesarini

Siad

POSIZIONI APERTE: 20

CONTRATTI: tirocinio, tempo indeterminato, tempo determinato

FIGURE CERCATE: junior project manager, assistente tecnico di gara, strumentista, specialista della logistica, specialista marketing, plant manager, impiegato amministrativo e backoffice, addetto ai servizi di manutenzione, buyer, tecnico commerciale per lo sviluppo di applicazioni, progettista, trasferista per service, startup e avviamento compressori, marketing communication assistant

SEDI: Oslo Sopra (Bergamo), Genova, Bergamo, Carlino (Udine), Porto Torres (Sassari), Assago (Milano)

Oktoberfest Torino

POSIZIONI APERTE: 200

CONTRATTI: tempo determinato

FIGURE CERCATE: addetti alla spillatura della birra, portabirre e camerieri

SEDI: Torino

Assolombarda

POSIZIONI APERTE: 1

CONTRATTI: tempo indeterminato

FIGURE CERCATE: addetto marketing mix operativo

SEDI: Milano

Diaco Biofarmaceutici

POSIZIONI APERTE: 11

CONTRATTI: vari in base al ruolo

FIGURE CERCATE: addetto segreteria commerciale, tecnico di laboratorio QC microbiologia, persona qualificata (pharma), neolaureato in ingegneria meccanica per stage in ufficio tecnico, addetto controllo qualità, addetto quality assurance, responsabile amministrativo, regulatory affairs (cosmetici e dispositivi medici), capo manutentore meccanico caldaista industriale, carpentiere edile

SEDI: Trieste

Iren

POSIZIONI APERTE: 9

CONTRATTI: varie formule in base al ruolo

FIGURE CERCATE: addetti tecnici, addetti manutenzione, operai, autisti, progettisti

SEDI: varie città, con le ricerche concentrate principalmente in Emilia, Piemonte, Liguria

Crs Impianti

POSIZIONI APERTE: 5+

CONTRATTI: tempo indeterminato, apprendistato, tirocinio

FIGURE CERCATE: operaio in cantiere, progettista termotecnico, apprendisti operai, stagisti in vari ambiti

SEDI: diverse località in provincia di Bergamo

Cioccolatitaliani

POSIZIONI APERTE: 8+

CONTRATTI: tempo indeterminato, tempo determinato

FIGURE CERCATE: responsabile degli ordini per l'estero, area manager, responsabile della formazione, responsabile dell'ufficio tecnico, store manager, gelatiere, cuoco,

addetti di sala e personale addetto all'accoglienza

SEDI: punti vendita sparsi sul territorio, principalmente Milano

Coca-Cola Hbc Italia

POSIZIONI APERTE: 16

CONTRATTI: tempo indeterminato, tempo determinato, stage, apprendistato

FIGURE CERCATE: market developer, specialista talent acquisition, Upi manager, technical engineer, specialista logistica, category manager, buyer, national account manager, field inspector; stage in area routing support, promo manager, internal communication, channel marketing, sustainability

SEDI: Milano, Caserta, Verona, altre sedi sparse per l'Italia

Interbrau

POSIZIONI APERTE: 8+

CONTRATTI: tempo determinato con possibilità di assunzione a tempo indeterminato

FIGURE CERCATE: store manager, addetti vendita e commessi, junior controller

SEDI: Bassano del Grappa (Vicenza), Padova, Mestrino (Padova), Roncaglia (Piacenza), Vicenza, Venezia e Verona

Facebook

POSIZIONI APERTE: 5

CONTRATTI: varie formule in base al ruolo

FIGURE CERCATE: regional product marketing manager, creative strategist, privacy policy director

SEDI: Milano

24o.it/annunci19settembre
Tutti i contatti delle aziende per inviare il proprio curriculum

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FOCUS

Accenture, caccia a 50 laureati esperti per il mondo digitale

Valeria Iuva

Accenture apre le porte ai professionisti del digitale. E forma chi in questo campo è a digiuno. L'azienda leader nel settore della consulenza, tramite la divisione Digital, prevede l'inserimento entro fine anno di circa 50 profili, con spiccata vocazione e soprattutto esperienza - per l'innovazione in ambito digitale. E, allo stesso tempo, per colmare la carenza di figure specializzate in questo mercato in continua ascesa vara una nuova edizione della propria «Palestra delle professioni digitali».

Accenture è alla ricerca di una ventina di esperti (più altri profili amministrativi) a cui saranno offerti contratti a tempo indeterminato per la sede di Milano. Le lauree di provenienza per le posizioni aperte sono scientifiche, economiche e umanistiche, ma tutti devono già possedere esperienza e competenze digitali. Le varie posizioni orientate verso il mondo bancario sono nell'ambito della digital strategy, nella digital transformation e nella digital architecture. In più Fjord, la società di service design di Accenture, assume una decina tra visual ed interaction designer, sempre con esperienza. «Tutti i profili richiesti sono chiamati a supportare i clienti nella trasformazione digitale - spiega Paolo Conti, managing director di Accenture digital - ad esempio con lo sviluppo di piattaforme, il disegno di app o siti».

L'azienda guarda con favore anche alle lauree umanistiche, se integrate con formazione ed esperienze maturate in ambito digitale (candidature su: www.accenture.com/it-it/careers). Del resto Accenture ha avviato già dal 2012 un'iniziativa che punta a sfatare il pregiudizio verso i laureati in materie umanistiche fornendo loro strumenti per potenziare le competenze nel digitale: la palestra delle professioni digitali, un percorso di cinque settimane rivolto, appunto, ai laureati in discipline umanistiche nelle sedi di Milano e Cagliari (www.professionidigitali.it). Oltre al training, i ragazzi selezionati sono impegnati nello sviluppo di progetti di digital marketing. La Palestra, realizzata insieme con Prospera e Fondazione Accenture è gratuita ma ad accesso selezionato: «Ri-

IL TRAINING

Dal 2012 la «Palestra» delle professioni digitali propone percorsi di 5 settimane ai laureati nelle discipline umanistiche

ceviamo oltre 150 cv per 50 posti disponibili» precisa Conti.

Del futuro digitale e di come cambiano le competenze richieste nel mercato del lavoro Conti parlerà anche nella prima Construction conference promossa da Civiltà di cantiere, un network volto a favorire una nuova cultura del costruire. L'incontro, a Udine il 23 e 24 settembre, servirà «a disegnare i contesti che stanno caratterizzando la trasformazione e il cambiamento - anticipa Alfredo Martini direttore del brand Civiltà di cantiere - e a delineare i contorni di quella che sarà l'era delle costruzioni 4.0».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

>FEEDBACK

POWER TO YOUR PASSION

ROMA VIA DEL CORSO
WEIGHT 16,5 KG / 36,38 LBS
FRAME ALLOY 6061 HYDROFORMING INTEGRATED
FORK SR SUNTOUR CR 8V / RST TRENDY
GROUP 3x8 SPEED
COMPONENTS SHIMANO ALVIO
ACCESSORIES AXA LOCK, STEADY LIGHT, SHIMANO HUB DYNAMO, BELL



SCOPRI TUTTI I MODELLI DELLA
NUOVA COLLEZIONE 2017

www.lombardobikes.com

Lombardo

ITALIAN BICYCLES SINCE 1952

