

RETRIBUZIONI
CATEGORIE A CONFRONTO

Accorciate le distanze con il Settentrione, in controtendenza solo gli impiegati

Livelli bassi nel commercio e nel turismo
Nei trasporti gli operai meglio pagati

Manager, busta paga più leggera

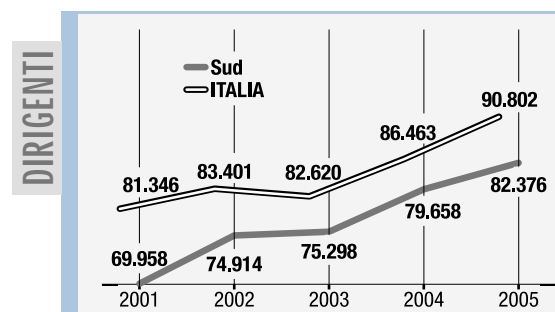
Al Sud 8.500 euro in meno rispetto alla media italiana

Il Sud recupera terreno sul fronte degli stipendi rispetto al resto del Paese. Anche grazie all'incremento della parte variabile della busta paga. Ma il divario resta sensibile. È quanto emerge da uno studio della Od&M sulle retribuzioni totali annue lorde e sulla loro evoluzione per tutte le categorie di lavoratori: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

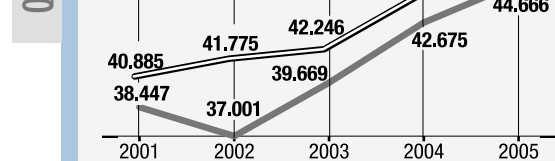
Negli ultimi cinque anni, l'aumento maggiore (+17,7%) lo hanno avuto i dirigenti, la cui retribuzione lorda media annua è passata da 69.958 euro a 82.376 euro. Seguono i quadri (+16,2%) e gli operai (+13,3%). Per effetto di questi aumenti, ora lo stipendio di un dirigente equivale al 90,72% della media nazionale (cinque anni fa era appena l'86%). Sempre dal 2001, le altre categorie hanno accorciato le distanze in misura minore rispetto al resto d'Italia: gli operai sono saliti dal 90,63% al 93,70% e i quadri dal 94,04% al 94,66%. E gli impiegati sono in controtendenza, essendo scesi dal 90,08% all'88,85% rispetto alla media nazionale (in termini assoluti, lo stipendio è

aumentato appena dell'1,9%). «Ma per manager e operai — dice **Mario Vavassori**, curatore della ricerca —, va tenuto presente che la base di partenza al Sud era ben più bassa rispetto al resto del Paese. Per gli impiegati, il loro lavoro è molto fungibile: trovare personale in grado di svolgerlo è agevole sia dentro sia fuori dell'azienda». E anche per questo che gli impiegati sono, assieme agli operai, la categoria che nel 2003 (si vedano i grafici a fianco) ha più risentito degli effetti della crisi delle imprese, dell'aumento dei lavoratori con salario d'ingresso e dell'esodo anticipato di quelli più anziani, che di norma guadagnano di più. Secondo Vavassori, «nel 2005 la ripresa delle dinamiche retributive è dovuta anche alla crescita della parte variabile dello stipendio (bonus e premi aziendali, ndr)». A beneficiarne sono stati, tra il 2004 e i primi otto mesi del 2005, in particolare i manager (+60,8%), con un incremento addirittura più alto di quello medio nazionale (+22,8%). Per quadri e impiegati, l'aumento è stato rispettivamente del 39,5% e dell'84,4%, in linea con tutto il Paese. «Ma — avverte Vavassori — gli incentivi ai dipendenti non vanno considerati strumenti consolidati». Tuttavia, resta ampio il divario tra le buste paga del Sud e quelle del resto del Paese. Proprio i dirigenti, ad esempio,

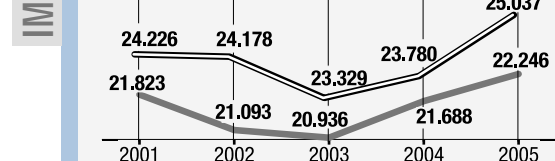
Valore di mercato delle retribuzioni per categoria (valori in €)



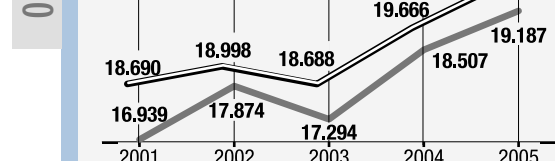
Valore di mercato delle retribuzioni per area funzionale (valori in €)



Valore di mercato delle retribuzioni per area funzionale (valori in €)



Valore di mercato delle retribuzioni per area funzionale (valori in €)



Nota: tutti i dati retributivi pubblicati fanno riferimento alla retribuzione totale annua lorda

Valore di mercato delle retribuzioni per area funzionale (valori in €)

Area funzionale	Sud	ITALIA
Marketing, Commerciale, Comunicazione	80.537	87.453
Information Technology	68.827	77.842
Produzione, Produzione del servizio, Qualità, Manutenzione	79.929	79.034
Ricerca e Sviluppo	74.260	74.956
Risorse Umane	74.140	90.279
Acquisti e Logistica	81.072	80.745
Amministrazione, Finanza e Controllo	73.513	84.852
Direzione Generale	90.192	113.541
Media Generale	82.376	90.802

Area funzionale	Sud	ITALIA
Marketing, Commerciale, Comunicazione	48.682	50.480
Information Technology	41.841	46.231
Produzione, Produzione del servizio, Qualità, Manutenzione	43.861	45.719
Ricerca e Sviluppo	43.880	44.929
Risorse Umane	42.664	46.195
Acquisti e Logistica	43.902	45.258
Amministrazione, Finanza e Controllo	41.353	45.870
Media Generale	44.666	47.185

Area funzionale	Sud	ITALIA
Marketing, Commerciale, Comunicazione	25.365	27.388
Information Technology	23.026	26.196
Produzione, produzione del servizio, Qualità, Manutenzione	23.040	25.805
Ricerca e Sviluppo	24.249	26.139
Risorse Umane	23.727	25.749
Acquisti e Logistica	20.966	24.507
Amministrazione, Finanza e Controllo	20.930	23.686
Media Generale	22.246	25.037

Area funzionale	Sud	ITALIA
Produzione, Produzione del servizio	19.362	20.510
Logistica	17.691	19.336
Manutenzione	19.806	21.604
Qualità	20.564	20.764
Media Generale	19.187	20.476

guadagnano oltre 8mila euro meno dei colleghi che operano in altre regioni. La differenza scende a 2.500 euro per quadri e impiegati e a 1.300 per gli operai. «La mancanza di una contrattazione

integrativa diffusa (in particolare per gli operai, ndr) — dice **Domenico Pantaleo**, segretario della Cgil Puglia — è tra i fattori da cui più dipende tale divario». Questa contrattazione, aggiunge **Paolo**

Mezzio, segretario della Cisl Sicilia, «c'è solo in poche grandi aziende locali e nelle imprese che appartengono a gruppi nazionali o internazionali». «Ma — aggiunge, **Pietro Cerrito**, segretario della Cisl Campania — anche nelle grandi aziende la contrattazione integrativa nell'ultimo anno è stata rallentata dalle lunghe vertenze per i rinnovi dei contratti nazionali». Nell'elenco, poi, secondo i sindacati confederali non si deve dimenticare il lavoro nero: «Non sempre gli straordinari vanno in busta paga».

A tener basse le retribuzioni al Sud, inoltre, contribuisce anche un mercato del lavoro «dove è presente — come sottolinea **Giovanni Catalano**, direttore generale della Confindustria Sicilia — un alto tasso di disoccupazione, per cui il potere contrattuale dei lavoratori qui è più contenuto e la maggior parte dei dipendenti rimane in una stessa azienda per tutta la vita». Ciò vale soprattutto per impiegati e operai non specializzati. «Gli specializzati invece — afferma **Pino Cannistrà**, direttore generale della Confindustria Campania — costituiscono una risorsa rara per le aziende, che quindi hanno interesse a non perderli». Riguardo ai manager, invece, «la scarsità di queste risorse — osserva **Antonio Corvino**, direttore generale della Confindustria Puglia — ha portato alcune aziende ad assumere professionisti che lavoravano al Nord, ai quali è stato necessario garantire un'adeguata retribuzione».

«È vero che i dirigenti hanno ottenuto aumenti — dice **Giorgio Ambrogioni**, direttore generale della Federmanager —, ma resta tra Nord e Sud una differenza rilevante: tra il 10% e il 15%, secondo nostri studi. Pesa la scarsa mobilità dei dirigenti delle aziende meridionali: chi ha un lavoro cerca di tenerlo stretto». Pur soddisfatto dell'incremento ottenuto, **Corrado Rossitto**, presidente dell'Unionequadrati, lamenta «la scarsa presenza della categoria al Sud, dove lavora solo il 5% del totale nazionale dei quadri».

Infine, la ricerca evidenzia che la stessa categoria di lavoratori può percepire retribuzioni differenti secondo l'area funzionale cui è assegnata. Ad esempio, i dirigenti più pagati sono quelli cui è affidata la direzione generale, nel caso di quadri e impiegati le figure meglio retribuite si occupano di marketing e commerciale. Tra gli operai, il trattamento migliore è riservato agli addetti alla qualità.

NICOLA DI MOLFETTA

I SETTORI

Redditi maggiori per le banche e le assicurazioni

Settore, comparto e dimensione. Sono tre fattori che, secondo lo studio della Od&M sulle retribuzioni, influenzano la consistenza della busta paga dei lavoratori del Sud. A incidere sono il contratto di lavoro applicato, lo stato di salute dei mercati in cui opera un'azienda (cioè i comparti, che messi insieme formano un settore) e il peso che la "voce" risorse umane ha sul suo bilancio.

Settori. Guardando ai settori si osserva, ad esempio, che in media i dirigenti più pagati sono quelli che lavorano nell'industria, mentre molto inferiore è la busta paga dei loro colleghi collocati in agricoltura, edilizia e studi professionali. Tra i due estremi c'è una differenza di ben 13.091 euro. Nel mezzo, i manager di commercio e turismo (81.701 euro) seguiti da quelli impiegati nelle società di servizi.

Per quanto riguarda i quadri, i meglio retribuiti risultano i dipendenti del settore creditizio-assicurativo, che nell'arco dei 12 mesi portano a casa 47.214 euro lordi (più dei loro omologhi del Nord Ovest, che intascano 1.587 euro in meno). All'estremità opposta di questa forbice si trovano i quadri del settore trasporti, con 40.936 euro.

Anche nel caso degli impiegati i più contenti sono quelli del settore credito e assicurazioni: il loro stipendio medio annuo è di 24.257 euro, cioè circa 3.300 euro in più rispetto ai colleghi impiegati del settore del commercio e turismo, che guadagnano 20.895 euro.

Quanto agli operai, però, emerge che la retribuzione migliore è del settore trasporti, con 20.271 euro. Stipendi più bassi, anche in questa categoria, per i lavoratori del commercio e del turismo.

Comparti. Tra i manager, i meglio pagati sono quelli che lavorano nell'elettromeccanica. La retribuzione lorda annua al Sud, pari a 93.387 euro, risulta persino superiore (+6,8%) a quella media nazionale, che invece è di 87.390 euro. I dirigenti meno pagati, invece, sono quelli che lavorano per imprese edili, i quali in un anno portano a casa 71.585 euro lordi.

Nel caso dei quadri, guadagnano di più i dipendenti delle banche e delle società finanziarie, assieme a chi si occupa di edilizia. In realtà i primi guadagnano lievemente di più: 47.393 euro rispetto a 47.164. Gli ultimi, in questo caso, sono i dipendenti del comparto auto, che ricevono mediamente 41.564 euro lordi l'anno.

Il comparto automobilistico nel Mezzogiorno "riscatta" quest'ultima posizione tra i quadri ottenendo un primato tra gli impiegati, che guadagnano uno stipendio lordo annuo di 27mila euro (+2,6% sulla media nazionale). Seguono a ruota gli impiegati dell'elettromeccanica (26.896 euro), mentre i meno gratificati in busta paga sono i lavoratori degli studi professionali, che portano a casa solo 20.805 euro l'anno. Una condizione che condividono con i loro colleghi nel resto del Paese, dove la retribuzione media è di 20.304 euro.

Tra gli operai, i più pagati sono quelli delle aziende grafiche ed editoriali (20.676 euro). A poca distanza, gli addetti dei comparti informatica e automazione, che con 20.463 euro lordi annui, superano del 3,3% la media nazionale. In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In coda il comparto elettromeccanico: 17.572 euro annui.

Dimensione. Infine, dando uno sguardo alla correlazione tra retribuzione lorda annua e dimensione aziendale (tabella sopra), emerge che generalmente i dipendenti delle società di piccole dimensioni sono i meno pagati. In media, i dirigenti di queste aziende ricevono 71.341 euro, contro gli 84.634 euro dei colleghi che lavorano in medie aziende. Tra gli operai c'è una differenza in busta paga di 4.117 euro, che sale a quasi 5mila euro nel caso degli impiegati. Sono tendenze analoghe al resto d'Italia. I quadri fanno parzialmente eccezione: nella media nazionale rispettano l'ordine per dimensione, ma al Sud guadagnano di più quelli delle medie aziende, seguiti da chi lavora nelle grandi. In coda ci sono sempre quelli delle piccole aziende.

In rosa

L'analisi delle retribuzioni, in funzione del sesso (valori in €)

Sesso	Sud	ITALIA
DIRIGENTI		
Uomini	82.239	91.302
Donne	83.529	86.243
Media generale	82.376	90.802
QUADRI		
Uomini	45.059	47.451
Donne	41.747	45.894
Media generale	44.666	47.185
IMPIEGATI		
Uomini	22.736	26.083
Donne	20.813	23.147
Media generale	22.246	25.037
OPERAI		
Uomini	19.339	20.659
Donne	17.841	19.506
Media generale	19.187	20.476

NOTA METODOLOGICA

Realizzazione. Il VI Rapporto sulle retribuzioni in Italia è realizzato da Od&M in collaborazione con Carriere&Lavoro-Il Sole-24Ore.
Proprietà dei dati. Od&M Consulting.
Campione e rilevazione. L'obiettivo della rilevazione è quello di monitorare il valore di mercato di una professione. Non è oggetto di analisi la dinamica retributiva del singolo

professionista. Il campione è quindi variabile. Nel VI Rapporto sono state analizzate 1.296.001 buste paga a livello italiano e 84.095 nel Sud.
Il calo del 2003. La flessione registrata per impiegati e operai esprime l'effetto combinato di difficoltà economiche delle imprese, aumento del numero dei salari d'ingresso, uscita dal mercato dei professionisti con retribuzione più alta

PARI OPPORTUNITÀ

Ma il dirigente donna sfata il mito

Al Sud, secondo la ricerca Od&M sulle retribuzioni, le lavoratrici ricevono generalmente una busta paga inferiore a quella dei colleghi maschi. Ma non se sono manager (che secondo la Federmanager sono comunque una minoranza): le dirigenti possono contare su una retribuzione media annua lorda di quasi 1.300 euro più alta di quella degli uomini. Le spiegazioni di queste differenze sono molteplici. Da un lato, ci può essere una discriminazione a sfavore delle donne, talvolta inquadrate in qualifiche inferiori rispetto agli uomini che svolgono le stesse mansioni. Dall'altro, non è raro che, per esigenze familiari, le donne effettuino meno straordinario o addirittura scelgano formule contrattuali con orario ridotto e stipendio decurtato in proporzione. Tra queste

due ipotesi si snodano anche le reazioni di alcune donne che al Sud ricoprono importanti funzioni.

«Quando alle donne è data la possibilità di dimostrare ciò che valgono in posti di responsabilità — dice **Carmen Verderosa**, presidente dei Giovani industriali campani —, spesso riescono a fare meglio degli uomini: hanno più capacità organizzative, sono generalmente più portate a far squadra e gestire lavori di gruppo. Il dato sulle disparità tra sessi resta grave: una discriminazione inaccettabile, anche perché i contratti e le leggi non prevedono differenze di trattamento tra persone di diverso sesso. I dati dimostra-

no la scarsa diffusione della meritocrazia nel sistema-Paese. Se il sistema fosse meno ingessato e meno gerocratico, le opportunità per i più meritevoli in generale, e in particolare per le donne, sarebbero maggiori».

La differenza più ampia tra uomini e donne nelle retribuzioni è nella categoria dei quadri, dove i primi guadagnano (con 45.059 euro lordi annui) oltre 3.300 euro

più delle colleghe. Il differenziale si abbassa (1.923 euro) per gli impiegati, con 22.736 euro l'anno contro i 20.813 euro delle donne. E scende ancora per gli operai, con quasi 1.500 euro in più di buona parte delle operaie.

La ricerca Od&M evidenzia differenze analoghe anche nel resto del Paese, dove peraltro riguardano anche i manager.

«Occorre attenzione nella lettura dei dati — dice il segretario pugliese della Cisl, **Mary Rina** —, non si deve credere alla discriminazione sessuale. Persone con la stessa tipologia di contratto e lo stesso inquadramento non possono essere pagate diversamente. Il dato sulle dirigenti è legato al fatto che i loro contratti, se sottoscritti con aziende private, dipendono dalle scelte dei diversi imprenditori; ma un dirigente pubblico guadagna esattamente lo stesso, uomo o donna che sia. Per le altre categorie, le differenze si devono all'inquadramento e al diverso tipo di contratto».

N.D.M.

SU INTERNET
www.ilssole24ore.com/economia
www.odmconsulting.com/rapporto

DALLA PRIMA PAGINA

Ad esso va affidata la funzione di fissare un livello minimo, possibilmente per platee molto ampie di lavoratori, unificando, se occorre, molti degli attuali contratti nazionali, che sono troppo piccoli e coinvolgono numeri troppo limitati di lavoratori. Queste retribuzioni minime devono svolgere il ruolo di "pavimento" sotto il quale le aziende non possono scendere. Se, invece, si volesse continuare a pretendere di legare gli "aumenti minimi" delle retribuzioni a variabili macroeconomiche che sono spesso completamente "esogene" rispetto alle vicende congiunturali delle singole aziende, si rischierebbe di mantenere una eccessiva rigidità delle retribuzioni. Sia per quanto riguarda la dinamica complessiva sia per quanto riguarda le strutture e i differenziali retributivi dei lavoratori dipendenti. Occorre invece un sistema più flessibile, che tenga conto delle vicende congiunturali e delle specifiche esigenze che caratterizzano la vita e la sopravvivenza delle singole aziende. Gli indicatori economici che misurano l'evoluzione aggregata del sistema economi-

La flessibilità

co nel suo insieme, non possono fornire utili indicazioni per individuare aumenti delle retribuzioni nelle diverse aziende e per le diverse categorie di lavoratori. Sono dannosi per i posti di lavoro e gli equilibri economici di quelle aziende che si trovano in condizioni che sono sotto la media generale e hanno bisogno di contenere i costi per guadagnare più elevati livelli di competitività. Non servono neppure alle aziende che sono in espansione che giustamente pretendono di adeguare le strutture retributive non solo ai segnali che provengono dai mercati del lavoro in cui esse operano, ma anche alla necessità di stimolare, al loro interno, il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, di potenziare gli incentivi individuali all'impegno e alla acquisizione di professionalità.

Questa marcia verso il cambiamento è ormai irreversibile, se si considera che le imprese devono fronteggiare situazioni sem-

pre più difficili, in mercati sempre più competitivi e che la gestione delle risorse umane e i cosiddetti "sistemi premianti", sono strumenti fondamentali per aumentare l'efficienza delle aziende e per accompagnare i processi innovativi. Da tutto questo le relazioni sindacali non sono necessariamente ed ineluttabilmente escluse. La "voce" collettiva del sindacato può essere utile, se indirizzata anch'essa a queste forme di cambiamento. Queste ultime, alla lunga, favoriscono sia i lavoratori che le imprese. Partecipare ai risultati aziendali e riconoscere la professionalità e il merito dei dipendenti, sono attività che possono benissimo essere conciliate con le esigenze della solidarietà da realizzare all'interno del mondo del lavoro (se questa solidarietà viene correttamente intesa). Gli attori delle relazioni sindacali possono solo decidere se partecipare attivamente al cambiamento. Se i sindacati decidessero di opporsi si condannerebbero alla "autoesclusione" da un processo che continuerebbe in ogni caso.

carlo.dell'arino@unicatt.it

CENTRO STUDI MARCO BIAGI

a cura di ADAPT

Borsa lavoro, il Mezzogiorno è in ritardo

Costruire un mercato del lavoro aperto e trasparente, in linea con i parametri della Strategia Europea per l'occupazione. Era questa una delle principali sfide della legge Biagi. A due anni dalla sua entrata in vigore la fotografia che ha scattato l'Isfol nel recente "Rapporto 2005" mostra in realtà un mercato a doppia velocità. Al significativo miglioramento degli snodi operativi e dell'offerta dei servizi al lavoro nelle regioni del Centro-Nord si contrappongono infatti un persistente ritardo del Mezzogiorno che ancora registra livelli inadeguati di funzionamento. Solo nel Centro-Nord esiste oggi una capillare rete di sportelli, pubblici e privati, radicati nel territorio e in grado di dare assistenza attiva a quanti sono in cerca di occupazione, primi tra tutti i giovani e le donne.

A questo storico problema avrebbe inverosimilmente sovrapposto la borsa continua nazionale del lavoro. Un sistema aperto e trasparente di incontro tra la

domanda e l'offerta di lavoro all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera da qualunque punto della rete, indifferentemente dalla loro collocazione geografica. Grazie al collegamento informatico dell'insieme dei fornitori e degli utenti dei servizi si ipotizzava dunque di incrementare in tutte le aree del Paese i canali di accesso al mercato del lavoro.

Così però non è stato. In effetti, mentre la borsa continua nazionale del lavoro muove lentamente e con non poche difficoltà i primi passi, la rete internet risulta tuttora popolata e presidiata da una miriade di operatori, con potenti motori di ricerca e ricche banche dati di curricula, di dubbia affidabilità, lasciando anzi in molti casi

supporto che manchino i requisiti stabiliti dalla stessa legge Biagi per svolgere le attività di somministrazione, intermediazione e ricerca e selezione del personale. Uno sguardo ai siti internet di ricerca e offerta di lavoro mostra un quadro davvero poco rassicurante, tanto da poter parlare di una giungla piena di trappole (si veda la recente indagine ADAPT in www.csmb.unimo.it). Ai silenzi della borsa nazionale del lavoro ha in effetti risposto il mercato mediante la moltiplicazione di siti che raccolgono curricula per organizzarli in una banca dati e, il più delle volte, venderli ai datori di lavoro o alle agenzie di lavoro. Anche questi siti internet devono essere in possesso della necessaria autorizzazione per l'attività di intermediazione salvo che si tratti di servizi che pubblicano esclusivamente annunci di lavoro provenienti

da imprese o agenzie per il lavoro, così come motori di ricerca che indicizzano e visualizzano gli annunci raccolti da altri siti. Per non parlare poi dei siti che impongono, per la pubblicazione del curriculum vitae di chi cerca lavoro, il pagamento di una somma di denaro in palese violazione delle norme della legge Biagi. Molti operatori autorizzati non riportano ancora, sui loro siti internet, gli estremi del provvedimento di autorizzazione, come invece sono tenuti a fare ai sensi di legge. Occorre allora, senza ritardo alcuno, procedere con un intervento deciso di bonifica da parte