

GL 0HUFROHGu VHWWHPEUH

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Edilizia e Appalti Pubblici				
23	Il Sole 24 Ore	09/09/2020	<i>SUPERBONUS, DOPPIO ESAME PER OTTENERE LA CESSIONE (G.Latour)</i>	3
33	Italia Oggi	09/09/2020	<i>IL 110% SCOMMETTE SUL LEGNO</i>	4
Rubrica Lavoro				
1	Il Sole 24 Ore	09/09/2020	<i>PER ESSELUNGA PRIMO JOB DAY INTERAMENTE VIRTUALE (C.Casadei)</i>	5
33	Corriere della Sera	09/09/2020	<i>GIOVANI E INGEGNERI, ASSUNZIONI NON STOP NELLA COMASCA AEREA (G.Ferraino)</i>	8
Rubrica Economia				
1	Il Sole 24 Ore	09/09/2020	<i>CON IL RECOVERY OBIETTIVO PIL ALL'1,6% E INVESTIMENTI PUBBLICI OLTRE IL 3% (G.Trovati)</i>	9
Rubrica Altre professioni				
24	Il Sole 24 Ore	09/09/2020	<i>COMMERCIALISTI AL GOVERNO: "VOGLIAMO CONTARE"</i>	11
35	Italia Oggi	09/09/2020	<i>SCIOPERO COMMERCIALISTI, RIUNIONE TECNICA AL MEF</i>	12
Rubrica Università e formazione				
1	Il Sole 24 Ore	09/09/2020	<i>COME SCEGLIERE IL MASTER DOPO LA LAUREA E TROVARE LAVORO (F.Barbieri)</i>	13
Rubrica Estero				
1	Corriere della Sera	09/09/2020	<i>Int. a K.Knot: "NON SPRECAI GLI AIUTI" (F.Fubini)</i>	15
1	Italia Oggi	09/09/2020	<i>NORD STREAM 2, L'EXPORT TEDESCO NEGLI USA RISCHIA DI DIVENTARE UN TALLONE D'ACHILLE (T.Oldani)</i>	17

Superbonus, doppio esame per ottenere la cessione

AGEVOLAZIONI

Non basta il colloquio con la banca: si passerà anche da una società esterna

Giuseppe Latour

Cessione a ostacoli. Oltre alla lunga lista di documenti da presentare, della quale si è scritto molto negli ultimi giorni (si veda il Sole 24 Ore del 4 settembre), sta prendendo forma anche un esame doppio. Prima, con una società di servizi esterna alla banca, per valutare il rispetto di tutti i molti requisiti che danno accesso al 110%; poi, con l'istituto di credito, che dovrà fare le sue consuete valutazio-

ni sulla capacità del cliente di sostenere l'operazione che sta avviando.

Trasferire il superbonus alla banca, per avverare il sogno di realizzare una ristrutturazione senza pagare neppure un euro, appare, giorno dopo giorno, sempre più complesso. Tanto che le stesse banche stanno realizzando di avere bisogno di un supporto esterno per completare istruttorie che si annunciano parecchio articolate.

Qualche istituto, allora, ha già deciso di affidarsi a società di servizi specializzate per ottenere una scrematura iniziale delle richieste. Queste società avranno il compito di verificare il rispetto di tutti i pletti posti dalla legge e dall'agenzia delle Entrate. Solo per citarne qualcuno: tipologia di immobile, nume-

ro di unità, presenza di un condominio, accessi su strada, impianti, categoria catastale. Bisognerà, prima di tutto, capire se esiste davvero un credito da cedere.

Poi, si potrà passare alla fase successiva, nella quale la banca imporrà l'operazione più classica, che nella gran parte dei casi collegherà la cessione del credito a un prestito ponte, consentendo di avviare materialmente i cantieri.

Per i clienti, insomma, ci saranno un esame doppio e due porte alle quali bussare. Una prova molto difficile per i privati, anche perché andrà combinata ai molti documenti che, contemporaneamente, andranno richiesti ai professionisti: asseverazioni, attestazioni e visti di conformità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SUPERBONUS/Intesa Sanpaolo ha siglato un accordo con FederlegnoArredo

Il 110% scommette sul legno

Anticipo contratti e acquisto dei crediti d'imposta

Finanziamenti nella forma di anticipo contratti finalizzati ad accompagnare le imprese nella gestione degli appalti e nella esecuzione dei lavori, fino al loro completamento. Acquisto dei crediti d'imposta per gli interventi di riqualificazione del patrimonio edilizio e liquidazione degli stessi con la formula della cessione pro-soluto, soluzione che comprende tutti i crediti fiscali relativi al sistema Casa: eco bonus, sisma bonus, bonus facciate, bonus ristrutturazioni, bonus fotovoltaico e bonus per colonnine elettroche. L'acquisto dei crediti d'imposta sarà possibile anche in assenza del finanziamento tramite anticipo contratti. E il prezzo d'acquisto del 110% da parte della banca sarà individuato volta per volta a seconda dell'andamento dei tassi e del concreto utilizzo del credito fiscale. Sono i capisaldi dell'accordo che Intesa Sanpaolo e FederlegnoArredo hanno siglato per il supporto e l'assistenza alle imprese associate e all'in-

tera filiera per gli interventi previsti dai meccanismi del superbonus del 110% e dagli altri incentivi fiscali legati al sistema casa introdotti dal decreto Rilancio. L'accordo ricalca intese simili che sono state siglate dall'istituto con altre realtà imprenditoriali, a partire da quello con i costruttori edili dell'Ance di un mese fa. E anche in questo caso si specifica che la decisione finale circa la sussistenza dei requisiti che consentano all'istituto di concedere il credito o attivare prodotti o servizi è operata dall'istituto discrezionalmente e quindi senza alcun vincolo precostituito. Uno degli obiettivi dell'accordo è quello di stimolare il mercato delle costruzioni verso soluzioni abitative sicure e a neutralità carbonica, favorendo modelli edili che possano contribuire ad immagazzinare CO2. L'utilizzo del legno in campo edile, spiega una nota di Intesa Sanpaolo, può essere parte della soluzione verso un modello edile sostenibile, se si considera che un

m3 cubo di legno è in grado di "sequestrare" una tonnellata di anidride carbonica dall'atmosfera. La partnership offre alle aziende del sistema FederlegnoArredo un pacchetto di soluzioni che rispondono ad un duplice bisogno. Il primo è sostenerle nella fase di esecuzione dei lavori, con particolare attenzione alle imprese che abbiano aderito al Protocollo Sale promosso da FederlegnoArredo. Sale (acronimo di Sistema affidabilità legno edilizia) è un protocollo privato di certificazione che consente ai committenti dei costruttori qualificati di accedere a specifiche linee di mutui per il settore delle costruzioni in bioedilizia presso i maggiori istituti di credito e stipulare polizze assicurative scoppio incendio e grandi rischi a condizioni agevolate. Il secondo punto qualificante dell'accordo è rendere liquidi i crediti di imposta acquisiti tramite lo sconto in fattura. In questo modo sarà possibile consentire a tutta

la filiera dell'edilizia di poter immediatamente disporre della liquidità necessaria anche per aprire i cantieri. Il pacchetto prevede soluzioni di assistenza e supporto finanziario che saranno riservate alle singole imprese o alle imprese costituite in filiera produttiva, nell'ambito del più ampio Programma sviluppo filiere di Intesa Sanpaolo, con la finalità di sostenere le pmi fornitrici che ne fanno parte. Verrà inoltre costituito un tavolo di lavoro «volto all'individuazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano consentire di accelerare il processo di recupero e rinnovamento del patrimonio immobiliare esistente, in particolare attraverso la riqualificazione dei tessuti urbani interessati da processi anche di degrado urbano, in piena collaborazione con le preposte autorità, sia a livello nazionale che locale, anche individuando aree pilota ove sviluppare le nuove iniziative».

© Riproduzione riservata



.lavoro

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

Per Esselunga
primo job day
interamente
virtuale

Cristina Casadei — a pag. 27

Recruiting. Nella catena di supermercati sarà un algoritmo a creare il primo ranking delle 5mila candidature: il percorso di selezione interamente online sarà sperimentato per la prima volta a Milano. È possibile candidarsi fino a domenica

Per Esselunga primo job day di massa interamente virtuale

Cristina Casadei

Se fino alla fase precedente il lockdown l'algoritmo era stato solo sperimentato, adesso entra pienamente nella ricerca e selezione per aiutare un processo che il distanziamento sociale ha reso piuttosto difficile. Non è la prima volta che si parla di algoritmo nel recruiting, ma certamente Esselunga, la catena di supermercati che ha 25mila addetti in Italia, fa da apripista nella sperimentazione su grandi numeri e su una piazza così importante come Milano. La società si prepara ad affrontare il job day interamente virtuale in cui la costruzione del ranking iniziale dei candidati avverrà con l'aiuto di un algoritmo, sviluppato internamente che darà una sua valutazione sulle candidature e aiuterà a creare un ordine in base alla loro rispondenza alle richieste della società.

Il termine per candidarsi

Venendo all'aspetto pratico, chi si vuole candidare come allievo responsabile di Esselunga ha tempo per farlo

fino alla prossima domenica, 13 settembre. Ma solo online (su www.esselungajob.it). Così come interamente online avverrà tutto il percorso di selezione. È passato appena un anno dall'ultimo job day lanciato da Milano e le grandi aule delle sedi via via scelte, dove si svolgevano le presentazioni, le prove e poi i colloqui finali sembrano un ricordo ormai sbiadito. Per ora? Per sempre? Daniele Del Gobbo, talent acquisition & employer branding manager, dice: «Non sarà per sempre, prima o poi ci sarà il ritorno a una pseudo-normalità, ma questa fase ci ha consentito di sdoganare la digitalizzazione del colloquio. Se domani tornassimo alla normalità, alcune parti del processo rimarrebbero comunque digitalizzate perché oggi chiunque ha imparato a conoscere i candidati in via digitale». E i recruiter? «Non diminuiscono, anzi sono aumentati per effetto della diminuzione delle attività di back office che ha consentito di spostare alcune persone sul recruiting», spiega Del Gobbo.

Due tipi di selezione

In Esselunga ci sono due tipi di sele-

zione: una riguarda il retail ossia i negozi, l'altra il corporate. Del Gobbo osserva che «il fatto di incontrarsi fisicamente ha un'importanza relativa perché il mondo del lavoro dei candidati sarà il negozio e i candidati stessi hanno già in mente come sarà il loro mondo del lavoro. Per i colloqui legati al corporate, invece può essere importante per il candidato vedere dove andrà a lavorare, rendendosi conto di persona del tipo di azienda che è, degli spazi, degli strumenti che l'immaginario collettivo associa a un supermercato».

5mila candidature

Al virtual job day di Milano, il primo a sperimentare questa modalità (se si esclude un piccolo test a Brescia) potranno partecipare 5mila persone proprio grazie all'intelligenza artificiale. «Questo strumento che abbiamo testato a lungo ci permette di offrire un'opportunità a un numero più alto di persone - afferma Del Gobbo -. L'algoritmo di intelligenza artificiale applicato a un sistema di video presentazione del candidato, farà sì che il processo di selezione sia più efficiente e questo consentirà a molte più persone

di presentarsi all'azienda. Una volta associato alla videopresentazione l'algoritmo creerà un ranking dei candidati, generato dalla misurazione di specifiche soft skill riconosciute dall'algoritmo stesso, attraverso l'analisi delle video presentazioni, come per esempio la motivazione, la capacità di relazionarsi, la padronanza di linguaggio, la tonalità, la sincronicità».

Il percorso col recruiter

Una volta creato il ranking inizia un percorso che di virtuale ha solo la modalità di trasmissione dei dati, delle presentazioni e dei colloqui. Il resto è reale e molto umano. Lo sono i selezionatori, lo è il criterio che verrà adottato. Certamente, nella prima fase di scrematura delle candidature che porterà alla selezione dei 5mila candidati, si sfrutterà l'aiuto dell'intelligenza artificiale di cui la società si avvale da tempo. Da notare che l'algoritmo non escluderà i candidati ma semplicemente li metterà in fila in base alle esigenze di Esselunga. «Prima di utilizzare l'algoritmo di intelligenza artificiale abbiamo fatto una lunga sperimentazione con continui confronti tra riscontro dell'algorit-

mo e giudizio del recruiter per permettere all'algoritmo stesso di imparare e allinearsi quanto più possibile al nostro giudizio. Oggi, a distanza di un anno dai primi test, il riscontro dato dall'algoritmo dell'intelligenza artificiale coincide al 70% con quello dei nostri recruiter che, a ben vedere, è la stessa percentuale di rispondenza tra due diversi selezionatori», osserva Del Gobbo.

La banca dati

L'inizio del percorso di selezione vero e proprio è fissato per il 23 settembre e vi potranno accedere i candidati con le caratteristiche richieste dalla catena di supermercati, dopo aver ricevuto una mail e un sms con le indicazioni per proseguire con la selezione. Gli altri rimarranno nella banca dati di Esselunga da cui potranno essere pescati per ogni selezione, senza che la società debba riavviare ogni volta una nuova campagna. L'e-commerce ha aperto molte opportunità, c'è il lancio di "La Esse" che ne sta offrendo altre, per non dire delle nuove aperture con i cantieri già avviati a Mantova, Livorno, Genova, Vicenza, Varese. I progetti sono tanti, la società non si è mai fermata.

Selezione no stop

Proprio grazie alla digitalizzazione degli strumenti anche i processi di selezione di Esselunga sono andati avanti senza sosta e anche durante la fase emergenziale. Ora che, in questa fase di "nuova normalità", gli eventi che coinvolgono un gran numero di persone sono ancora limitati, la strada di un iter selettivo interamente digitalizzato in tutte le fasi di selezione appare quella maestra. Tornando ai temi pratici, la selezione che partirà il 23 settembre - per chi si sarà candidato entro questa domenica - riguarda gli allievi responsabili che andranno a potenziare i negozi di Milano e provincia. Stiamo parlando, di qui a fine anno, di circa 400 persone che verranno inserite in un percorso di crescita per raggiungere ruoli di responsabilità nei negozi. L'allievo seguirà un percorso di formazione per acquisire le competenze e gli strumenti necessari per gestire i reparti, alternando la formazione sul campo con attività in aula. Tappa obbligata sarà la scuola dei mestieri dove chi verrà selezionato imparerà tutte le logiche di lavorazione dei prodotti e di gestione dei reparti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DANIELE DEL GOBBO.
 È talent acquisition & employer branding manager di Esselunga

LA SELEZIONE

25mila

Gli addetti

La catena di supermercati Esselunga ha oltre 25mila addetti

13

La scadenza

Chi vorrà candidarsi per la carriera di allievo responsabile potrà farlo entro il 13 settembre

5mila

Il ranking

Attraverso l'algoritmo la società costruirà il primo ranking delle candidature in base ai requisiti richiesti. I selezionatori proseguiranno poi il lavoro di selezione attraverso colloqui online

70%

La coincidenza

La coincidenza di giudizio tra algoritmo e recruiter è circa il 70% che è la stessa che si ha tra due diversi recruiter in carne ed ossa





