

Rassegna del 12/02/2018

LAVORO

12/02/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Intervista a Vincenzo Trabacca - Industria 4.0, la rivoluzione è nel vivo «Le grandi occasioni sono nel digitale Sbagliato rifiutare un posto all'estero»	<i>Catapano Giuseppe</i>	1
12/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Eresie digitali - Bruno Trentin, la Cgil e l'innovazione progettata	<i>Segantini Edoardo</i>	3
12/02/2018	Repubblica	L'analisi - Il robot non ci toglie il lavoro basta investire sulle persone e la tecnologia produrrà posti - Il robot in fabbrica non deve far paura Più lavoro se cresce la produttività	<i>Moretti Enrico</i>	4
12/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Faro su flessibilità e incentivi alle assunzioni	...	9
12/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Per il bonus assunzioni check-up in azienda - Bonus assunzioni, check-up in azienda	<i>De Fusco Enzo - Fazio Carmelo</i>	10
12/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Autocertificazione, estratto contributivo e penali per l'addetto	<i>E.D.F. - Ca.F.</i>	12
12/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Il nuovo datore può usare l'incentivo ancora fruibile	<i>E.D.F. - Ca.F.</i>	13
12/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Il licenziamento dopo la malattia ha natura ritorsiva	<i>Colombo Daniele</i>	14
12/02/2018	Stampa	Una carta per difendersi dall'intelligenza artificiale - Ecco come ci difenderemo dall'intelligenza artificiale	<i>Ruffilli Bruno</i>	15

FORMAZIONE

12/02/2018	Italia Oggi Sette	Investimenti etici	<i>Grossi Filippo</i>	18
12/02/2018	Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere	Arriva il coach in versione digitale	<i>Nuti Vittorio</i>	19

WELFARE E PREVIDENZA

12/02/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Un anticipo con Rita La rendita integrativa per chi perde il posto	<i>Marin Claudia</i>	20
12/02/2018	Italia Oggi Sette	L'alternativa è il libretto famiglia	<i>De Lellis Carla</i>	22
12/02/2018	Sole 24 Ore	Nei big data dell'Inps le vite degli italiani - Il diario degli italiani negli archivi Inps	<i>Colombo Davide</i>	25

COMMENTI ED EDITORIALI

12/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Perché gli italiani capiscono così poco di finanza? È tempo di studiare - Bocciati di finanza capiamo troppo poco	<i>De Bortoli Ferruccio</i>	29
------------	---	---	-----------------------------	-----------

Industria 4.0, la rivoluzione è nel vivo

«Le grandi occasioni sono nel digitale

Sbagliato rifiutare un posto all'estero»

Vincenzo Trabacca, managing director di Antal Italy, spiega l'impatto della digitalizzazione: «Sono nate nuove professioni, altre spariranno: bisogna adeguarsi al cambiamento».

Giuseppe Catapano
■ MILANO

«**I**NDUSTRIA 4.0 è un'opportunità da cogliere. Però ci si deve adeguare, perché sta portando alla nascita di nuove professioni e alla fine di altre». Vincenzo Trabacca è *managing director* di Antal Italy, società leader in ricerca e selezione del personale di livello impiegatizio e manageriale.

A che punto è la rivoluzione digitale?

«È cominciata e sta già producendo i suoi effetti, anche se è in una fase iniziale. La digitalizzazione ha un impatto forte sul mercato del lavoro, perché sta portando alla nascita di nuovi profili facendone sparire altri. Sono sempre più richiesti specialisti dell'Iot, l'internet delle cose, oppure della *It security* e sviluppatori. Qualche anno fa era difficile persino immaginare che potessero esserci queste opportunità. Come oggi è difficile immaginare quali potranno essere i nuovi sbocchi tra dieci anni».

Come ci si adatta?

«Con il desiderio di rimettersi in gioco e con la formazione continua. I candidati non devono essere spaventati da questi cambiamenti. Molti si domandano se, con Industria 4.0, ci sarà bisogno dell'uomo...».

Risposta?

«Certo che sì! La rivoluzione digitale è un'occasione, proprio perché genera nuove professionalità».

Il livello di specializzazione è ancora inadeguato?

«Le università stanno proponendo nuovi corsi di laurea proprio perché non c'è una formazione accademica per profili nati da poco».

E che quindi sono difficili da trovare.

«È così. E consideriamo che più una professionalità è rara, più viene riconosciuta con una retribuzione alta. Le società di *recruiting* anticipano i tempi: ci troviamo quindi di fronte a richieste di profili che le aziende fanno fatica a trovare...».

Un consiglio ai giovani: specializzarsi il più possibile?

«Le imprese chiedono competenze sempre più trasversali. Da un lato serve una specializzazione sempre più marcata, dall'altro una visione d'insieme. Il consiglio è scegliere le università 'giuste' e cominciare a lavorare al più presto per creare un *know how* rivendibile alle aziende».

Si dice che i giovani non si accontentino e che abbiano una scarsa propensione alla gavetta.

«Qualcuno effettivamente ha questa tendenza. Negli anni Novanta la laurea era già ottimo punto di partenza, oggi bisogna aggiungere esperienze extrascolastiche per essere appetibili. E bisogna valutare

l'estero non come via di fuga, ma come occasione per crescere. I giovani non abbiano timore a lasciare l'Italia, magari per tornare più preparati».

La crisi economica ha cambiato il vostro modo di fare e quello di chi si propone?

«Prima eravamo impegnati solo nel mondo del cambio lavoro, oggi viene valutato anche chi parte da una condizione di non occupazione. Noi siamo più flessibili, ma lo sono anche i candidati e le stesse aziende: quando presentiamo *short list* e non si trova il 100% delle competenze richieste, le imprese sono pronte comunque a fare una scelta. Si accontentano del 70-80% e colmano il gap con la formazione».

Quali sono i settori in cui c'è più fermento?

«Si cercano profili tecnici della produzione manifatturiera, ma anche analisti, sviluppatori. E sempre più medici, non solo per attività ospedaliera, ma anche per aziende farmaceutiche. C'è molta richiesta in tal senso».

Lei guarda i social quando deve scegliere un candidato?

«I social professionali come LinkedIn sono un bacino dal quale attingiamo. Lì bisogna esserci».

E i vari Facebook e Twitter?

«Ammettiamolo: chi si occupa di risorse umane spesso va a dare un'occhiata al profilo social di una persona. E magari, se nota qualcosa di strano, cambia scelta...».



Internet delle cose e sicurezza

«Sono sempre più richiesti – dice Trabacca – specialisti dell’IoT, della IT security e sviluppatori. Ma sono profili difficili da trovare e ben retribuiti»



Un’opportunità per crescere

«Bisogna valutare l’estero non come via di fuga, ma come occasione per crescere. I giovani non abbiano timore a lasciare l’Italia»

La reputazione sui social network

«È indispensabile essere su LinkedIn. Attenzione a ciò che si scrive sulle altre piattaforme: chi deve assumere di solito dà un’occhiata ai profili»

ESPERTO DI RISORSE UMANE

A destra Vincenzo Trabacca. Antal è leader nella selezione di manager e impiegati

Eresie digitali

BRUNO TRENTIN,
LA CGIL
E L'INNOVAZIONE
PROGETTATA



di **Edoardo Segantini**

edoardosegantini2@gmail.com

[@SegantiniE](https://twitter.com/SegantiniE)

Il maggior sindacato italiano sta cercando di tenere il passo con Industria 4.0: l'iniziativa della Cgil per superare i suoi ritardi parte da Milano. Dopo la conferenza nazionale di programma, chiusa da Susanna Camusso, è la volta di un convegno che si terrà domani alla Camera del Lavoro. Vi parteciperanno alcuni dirigenti federali (Massimo Bonini, Franco Martini, Mario Sai) e due studiosi (il sociologo dell'organizzazione Federico Butera e il filosofo Salvatore Veca). L'incontro è dedicato alla figura di Bruno Trentin (1926-2007), segretario generale Fiom e Flm dal '62 al '77 e numero uno della Cgil dall'88 al '94: Ediesse ha appena pubblicato i suoi Diari, che coprono proprio il periodo 1988-1994. Si parlerà di un leader del passato ma con lo sguardo rivolto all'attualità. Bruno Trentin è un personaggio carismatico: nasce in Francia dove il padre, l'antifascista Silvio Trentin, vive esiliato; con lui viene arrestato dai nazifascisti; a 17 anni prende il comando di una brigata partigiana di

Giustizia e Libertà; dopo la guerra si laurea in giurisprudenza a Padova e poi a Harvard. Il rinnovato interesse della Cgil deriva solo in parte dall'uscita dei Diari. Il vero motivo è che Trentin (soprattutto il capo dei metalmeccanici, meno il segretario confederale) rappresenta l'anima più innovativa della Cgil, quella più legata alla partecipazione dei lavoratori alle sorti dell'impresa (la cogestione alla tedesca non piace: si preferisce il concetto di codecisione). Lui capisce molto prima di altri che il sindacato deve «sporcarsi le mani» nelle riorganizzazioni aziendali. Nel 1973, racconterà domani Butera, Trentin indica come esempi da seguire le esperienze allora più avanzate: Volvo in Svezia e Olivetti in Italia, dove l'«isola» ha sostituito la catena di montaggio. E dove i lavoratori contribuiscono a progettare l'innovazione. Forse anche oggi rimane questa la vera alternativa che i sindacati (e il Paese) hanno di fronte: progettare la quarta rivoluzione industriale insieme alle imprese o gestirne, a cose fatte, le «conseguenze sociali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'automazione in fabbrica

Il robot non ci toglie il lavoro basta investire sulle persone e la tecnologia produrrà posti

ENRICO MORETTI, pagine 12 e 13

L'analisi Automazione e manodopera

Il robot in fabbrica non deve far paura Più lavoro se cresce la produttività

La tecnologia non distrugge solo vecchi modelli occupazionali, ma crea anche nuovi posti
Per beneficiare del cambiamento è però necessario investire sulla formazione e sul capitale umano

La tesi secondo cui la rivoluzione in corso ci lascerà disoccupati rappresenta una concezione ingenua e parziale di come funziona il mercato. Ma la collocazione geografica degli impieghi cambierà

ENRICO MORETTI

Il rapido progresso tecnologico, dalla automazione delle fabbriche alla diffusione dei robot intelligenti, alla crescita della digitalizzazione, fino all'intelligenza artificiale, è percepito dall'opinione pubblica della maggior parte dei paesi occidentali come una minaccia profonda al futuro del lavoro.

Ogni giorno i media riportano esempi di come le opportunità di lavoro si ridurranno drasticamente nei prossimi decenni a causa delle nuove tecnologie. Sembra che tutti i mestieri e le professioni siano a rischio, dal camionista al medico, dal bancario all'avvocato, dal gestore di fondi al consulente: a breve sarà un computer a guidare le auto e i camion, a fare le diagnosi e

curare le malattie, a gestire le nostre finanze, ad offrire opinioni legali e a scegliere titoli in cui investire. Persino la professione di giudice potrebbe essere a rischio. Uno studio recente dell'economista di Harvard Sendhil Mullainathan dimostra che gli algoritmi dell'intelligenza artificiale sono in grado di comminare sentenze nei processi penali meglio del giudice medio, perché riescono a prevedere con più precisione le probabilità di reiterazione del reato.

Il quadro che emerge dai resoconti dei media, sia in Europa che negli Stati Uniti, è profondamente inquietante, perché descrive un mondo in cui le macchine sostituiscono gli esseri umani nelle fabbriche e negli uffici a ritmo sempre più accelerato. Man mano che i computer diventano più potenti e l'intelligenza artificiale più sofisticata - si racconta - le aziende si libereranno di un numero sempre maggiore di figure professionali. Il futuro che viene prospettato vede diminuire le possibilità di impiego per la maggior parte dei lavoratori "normali", professionisti compresi. Il bestseller "The Second Machine Age" di Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, esemplifica l'opinione dominante. Sostiene che il progresso tecnologico, nella sua corsa inarrestabile, lascerà indietro milioni di persone e che i decenni futuri saranno durissimi per i lavoratori dotati di competenze

e abilità "ordinarie", perché i computer, i robot e altre tecnologie digitali acquisiscono quelle competenze e abilità a un ritmo straordinario.

Non sorprende, allora, che ci sia una preoccupazione profonda nell'opinione pubblica di molti paesi occidentali. I sondaggi ci dicono che sia in Europa che negli Usa la maggioranza dei cittadini percepisce il cambiamento tecnologico come una minaccia ai propri mezzi di sostentamento, più che come fonte di opportunità.

Paradossalmente, a due secoli dalla pubblicazione del Capitale di Marx e a vent'anni dal crollo dei regimi comunisti, la teoria marxiana secondo cui l'automazione è destinata a impoverire i lavoratori eliminando la domanda di manodopera non ha mai goduto di tanta popolarità e diffusione. In realtà, il futuro del lavoro è probabilmente meno fosco e certamente più complesso e interessante di come viene normalmente presentato.

Il rapido progresso tecnologico e il suo effetto sul mondo del lavoro non sono una novità degli



ultimi anni, ma sono presenti nelle economie occidentali fin dagli esordi della Rivoluzione Industriale. Messo in prospettiva storica, il cambiamento tecnologico che stiamo attraversando in questi anni non è uno dei più profondi. Nel 1918, esattamente un secolo fa, il 60 per cento della manodopera italiana era impiegata in agricoltura. Oggi in quel settore resta solo il 5 per cento degli occupati. Nuove tecnologie che fanno risparmiare manodopera - dai trattori ai fertilizzanti chimici - hanno decimato l'occupazione nel settore che un secolo fa era quello principale dell'economia italiana. Queste tecnologie permettono ad un numero piccolissimo di operai agricoli di fare oggi il lavoro che milioni di persone facevano a mano un secolo fa. Rapportato alla forza lavoro attuale, si tratta di un calo di 13 milioni di posti di lavoro. Ovviamente non significa che il mercato del lavoro italiano abbia perso quel numero di occupati in maniera permanente. Nei decenni successivi, nuove industrie e nuovi mestieri sono stati creati e hanno assorbito i 13 milioni di persone che altrimenti avrebbero lavorato in agricoltura. Lo stesso vale per il settore manifatturiero. Al suo apogeo nel 1985, impiegava un terzo della manodopera italiana. Oggi l'occupazione del settore si è ridotta di più della metà. Il lavoro operaio continua a diminuire anno dopo anno come conseguenza dell'automazione delle fabbriche. La stessa tendenza è presente in tutte le economie avanzate, dagli Usa al Giappone, dalla Francia alla Germania. Nelle fabbriche moderne i robot sono sempre più diffusi, e si impiegano sempre meno umani. Nel nuovo stabilimento Tesla della Silicon Valley, in cui si producono le auto elettriche più avanzate che esistono sul mercato, ci sono robot che stanno costruendo i robot che assembleranno le vetture del nuovo modello. Nonostante queste profonde trasformazioni in agricoltura e manifattura, il numero complessivo di posti di lavoro non sta diminuendo nelle economie occidentali. In Italia, come in tutti gli alti paesi sviluppati, la percentuale degli

occupati sulla popolazione totale è più alta oggi rispetto a cent'anni fa. La percentuale dei disoccupati subisce fluttuazioni cicliche - cresce nelle fasi di recessione e diminuisce in quelle di espansione - ma non aumenta nel lungo periodo. Com'è possibile? Perché nonostante i milioni di posti di lavoro perduti, prima in agricoltura e poi in manifattura, le economie moderne registrano un tasso di occupazione costante o in crescita? I motivi fondamentali sono due e vengono spesso trascurati nel dibattito sugli effetti del progresso tecnologico. Innanzitutto l'impatto delle nuove tecnologie sull'occupazione non è univoco, ma è duplice, come ha dimostrato l'economista del Mit David Autor. Da un lato l'automazione si pone come sostituto della manodopera. Molte, probabilmente la maggior parte, delle tecnologie impiegate sul luogo di lavoro sono introdotte per risparmiare manodopera. Che si tratti di catene di montaggio automatizzate, di trattori o di algoritmi di intelligenza artificiale, l'obiettivo principale delle nuove tecnologie è sostituire la manodopera umana con quella automatizzata, per ridurre il costo del lavoro. Ma l'automazione ha anche un ruolo complementare alla manodopera, nel senso che ne aumenta la produttività e di conseguenza accresce la domanda di certe tipologie di lavoratori. Il primo effetto produce una riduzione dell'occupazione e dei salari, il secondo un aumento. Se l'opinione pubblica dei paesi industrializzati nutre sempre più timori nei confronti del progresso tecnologico è perché i media e il dibattito pubblico tendono a concentrarsi sul primo effetto, quello negativo, ignorando completamente il secondo, che è invece positivo. In molti casi il secondo effetto è più forte del primo. Un esempio interessante è rappresentato dal settore bancario. Una delle innovazioni tecnologiche più importanti in questo settore è stato il bancomat, inventato per risparmiare manodopera e ridurre il costo del lavoro per le banche, consentendo ai clienti di prelevare denaro ed eseguire molte operazioni senza bisogno

dell'ausilio di un impiegato. Sarebbe logico attendersi che l'introduzione del bancomat abbia ridotto significativamente il numero di posti di lavoro dei bancari, o persino che li abbia azzerati. Ma l'economista James Bessen ha scoperto che invece di ridurre l'occupazione, l'introduzione del bancomat ha causato un aumento di 50.000 posti di lavoro negli Usa. Bessen sostiene che la riduzione del volume delle tradizionali operazioni di cassa allo sportello ha dato l'opportunità ai cassieri di specializzarsi in nuove funzioni di "rapporto con la clientela". Da quando è stato inventato il bancomat, le banche utilizzano sempre di più gli addetti allo sportello per stabilire un rapporto col cliente, informandolo su servizi supplementari come carte di credito, prestiti e prodotti finanziari. Questo esempio non è unico: molte altre innovazioni introdotte sul luogo di lavoro hanno un effetto analogo sul tipo di mansioni e di specializzazione degli impiegati. Un ulteriore importante motivo per cui il mercato del lavoro delle economie moderne tende a creare nuova occupazione quando la tecnologia distrugge le vecchie occupazioni è la crescita della domanda di servizi. Anche quando distruggono posti di lavoro, le nuove tecnologie aumentano la produttività del lavoro, e quindi i salari, facendo crescere di conseguenza la domanda di servizi. Negli anni Cinquanta un operaio della General Motors produceva in media sette auto l'anno. Oggi, grazie alle nuove tecnologie, ne produce 29. Significa ovviamente che oggi alla General Motors ci sono meno operai che producono auto, ma significa anche che quelli rimasti sono più produttivi e ricevono salari più elevati. Questo comporta un aumento della domanda di servizi e quindi nuovi posti di lavoro, ma al di fuori del settore manifatturiero. L'occupazione nei settori della cultura, dell'intrattenimento, della ristorazione, dell'estetica e del fitness cresce a ritmi molto rapidi. Negli Usa ad esempio l'industria della salute è il settore dei servizi che ha registrato il più rapido incremento occupazionale, assorbendo ogni anno milioni di nuovi

dipendenti. In tutti i paesi occidentali, maggior reddito significa maggiori spese per la salute, il benessere e la cultura. Il mercato del lavoro non è quindi un soggetto statico e nuovi posti di lavoro e nuove occupazioni tendono ad emergere e a sostituire quelli perduti. I media offrono una visione pessimistica e monodimensionale del futuro del lavoro, una visione che contrasta con l'esperienza delle rivoluzioni tecnologiche degli ultimi cento anni. La tesi secondo cui la rivoluzione tecnologica del ventunesimo secolo porterà via il posto di lavoro alla maggior parte di noi, lasciandoci in gran parte disoccupati, mentre robot e computer ci sostituiranno nelle fabbriche e negli uffici, rappresenta a una concezione ingenua e parziale di come funziona il mercato del lavoro. Come i luddisti di inizio Ottocento, ovvero gli artigiani inglesi che contestavano

l'automazione della produzione tessile cercando di distruggere le macchine, i critici moderni del progresso tecnologico hanno una interpretazione statica del mercato del lavoro, una interpretazione che ignora come tecnologia e lavoro interagiscano in maniera complessa e dinamica ormai da secoli.

Un'analisi più approfondita e matura permette una visione più ottimistica del futuro, un futuro in cui le nuove tecnologie cambiano il tipo di lavori, ma non necessariamente il livello generale di occupazione. Va chiarito però che anche se l'automazione non ridurrà il numero totale degli occupati, influenzerà sicuramente il tipo di posti di lavoro e la loro collocazione geografica. Negli ultimi trent'anni i maggiori aumenti salariali registrati sui mercati del lavoro delle economie occidentali sono andati a vantaggio dei lavoratori con alta scolarità, ovvero quelli con la laurea o il master.

Il motivo è che le nuove tecnologie sono più un complemento che un'alternativa ai lavoratori con alto titolo di studio. Al contempo le regioni e le città che hanno sviluppato le economie più dinamiche sono quelle che dispongono di una forte base di capitale umano. Negli ultimi trent'anni le città ad alto tasso di laureati e di imprenditori innovativi hanno avuto alti tassi di crescita sia occupazionale che salariale, mentre quelle meno dotate di capitale umano hanno perso terreno. Il modo corretto di reagire ai timori per il futuro dell'occupazione non è disperarsi, né di opporsi in maniera pregiudiziale alle nuove tecnologie. Bisogna invece investire nella formazione, così che il maggior numero possibile di lavoratori possa beneficiare dei profondi cambiamenti tecnologici che ci attendono.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'economista

Enrico Moretti è professore di Economia alla University of California, Berkeley. Studia soprattutto

l'economia del lavoro e quella urbana. Ha ricevuto diversi riconoscimenti internazionali il suo libro più noto è «La nuova geografia del lavoro».

L'industria della salute

L'automazione incide sulla geografia del lavoro. Negli Usa ad esempio l'industria della salute e del benessere è in rapida espansione e assorbe ogni anno milioni di nuovi dipendenti.



GIANLUCA COLLA/GETTY IMAGES



QILAI SHEN/BLOOMBERG



JOHN MACDOUGALL/AFP



AHMET AKBIYIK/GETTY IMAGES

INIZIATIVE DEL SOLE

**Tuttolavoro
il 26 febbraio**

LA 9ª EDIZIONE

**Faro su flessibilità
e incentivi
alle assunzioni**

Le prospettive del mercato del lavoro alla luce dei nuovi incentivi e dell'esaurimento di quelli riconosciuti per le assunzioni effettuate nel 2015 e 2016, nonché le soluzioni per la flessibilità di accesso alla pensione. Sono due dei temi che verranno affrontati nella nona edizione di Tuttolavoro, l'evento organizzato dal Sole 24 Ore che si svolgerà il 26 febbraio presso la sede milanese del quotidiano (via Monte Rosa, 91).

Professionisti, esperti, rappresentanti delle istituzioni e delle aziende si confronteranno su alcune novità normative, tra cui le regole per i *whistleblower*, cioè i dipendenti che segnalano irregolarità, l'attuazione di disposizioni volte a favorire la flessibilità e la produttività, la convivenza di vecchie e nuove norme, come le tutele in caso di licenziamento. Un focus specifico sarà rivolto agli strumenti a disposizione delle aziende per gestire l'evoluzione della prestazione lavorativa, quali lo *smart working* e la formazione professionale.



LAVORO
Per il bonus
assunzioni
check-up
in azienda

De Fusco e Fazio ▶ pagina 31

Incentivi. I controlli preventivi sono necessari per evitare il successivo recupero da parte dell'Inps dei contributi non versati

Bonus assunzioni, check-up in azienda

Verifiche su Durc, sicurezza e rispetto dei contratti per lo sgravio riservato agli under 35

LA CONSEGUENZA

L'assenza della regolarità contributiva comporta la perdita del beneficio relativo ai mesi interessati per tutta l'impresa

Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Richiede un ventaglio di verifiche preliminari l'utilizzo dello sgravio contributivo per assumere lavoratori under 35, previsto dalla legge di Bilancio 2018 (legge 205/2017, articolo 1, commi 100 e seguenti). Si tratta dell'esonero dal versamento del 50% dei contributi, per 36 mesi, fino al limite di 3mila euro all'anno, per le aziende che assumono stabilmente, con il contratto a tutele crescenti, lavoratori che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato. Solo svolgendo con attenzione una serie di controlli preliminari, l'azienda richiedente potrà evitare il recupero dell'agevolazione da parte dell'Inps, come già è accaduto in passato per benefici analoghi.

Gli applicativi Inps necessari alla gestione dello sgravio dovrebbero essere utilizzabili già dal mese di marzo.

I controlli che le aziende devono mettere in campo sono propedeutici all'assunzione e riguardano alcune condizioni essenziali che il datore di lavoro deve rispettare, indipendentemente dai requisiti soggettivi dei lavoratori.

La prima verifica riguarda la condizione di regolarità contributiva dell'azienda e, dunque, la presenza di un Durc interno positivo (luce verde nel cassetto previdenziale). Questo controllo è richiesto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006, secondo cui «i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in ma-

teria di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

L'assenza del Durc accertata, prima o durante il periodo agevolato, determina il mancato godimento dei benefici di cui fruisce l'intera compagine aziendale per i mesi interessati.

Una volta esaurito il periodo di "non rilascio" del Durc, per effetto di una regolarizzazione, l'impresa potrà evidentemente tornare a godere dei benefici normativi e contributivi, senza la possibilità di recuperare le agevolazioni relative al periodo pregresso (interpello 33/2013).

L'azienda deve verificare inoltre se si trova nell'ambito di un periodo precluso per l'utilizzo di benefici contributivi in seguito a violazioni commesse in passato sugli orari di lavoro o sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, con accertamento amministrativo o giurisdizionale definitivo. Questa disposizione è contenuta nell'articolo 8 del Dm 30 gennaio 2015. Questo periodo può andare da tre mesi per le violazioni amministrative definitive per riposigiornalieri o settimanali, fino a 24 mesi per violazioni penali definitive in materia di infortuni sul lavoro (allegato A del Dm 30 gennaio 2015).

L'altro controllo aziendale (sempre in base all'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006) riguarda il rispetto

integrale dei contratti collettivi.

Su questo punto, l'Ispettorato nazionale del Lavoro, con la circolare 3/2017 ha chiarito che mentre l'eventuale assenza del Durc incide sulla intera compagine aziendale, le violazioni dei contratti collettivi «assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione».

Peraltro, secondo l'Ispettorato, le violazioni non impediscono il godimento di benefici se regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, sempre che si tratti di violazioni regolarizzabili.

Anche nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro agevolato l'azienda deve fare attenzione alle comunicazioni formali.

Infatti, l'articolo 31, comma 3 del decreto legislativo 150/2015 stabilisce che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. Si tratta dunque di una perdita temporanea dell'incentivo contributivo relativo al periodo di ritardo della comunicazione di assunzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Quando si può accedere allo sgravio

IL CASO	LA SOLUZIONE		
L'APPRENDISTA PRESSO UN'ALTRA AZIENDA			
Si può fruire dello sgravio per un lavoratore che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'altra impresa, ma non è stato confermato in servizio?	Sì, ma bisognerà verificare il requisito anagrafico, ovvero l'età compresa entro i 35 anni per le assunzioni nell'anno 2018 e fino a 30 anni per le assunzioni negli	anni successivi). La norma prevede in via specifica questa possibilità. ACCESSO AL BONUS	 SÌ
L'ASSUNZIONE COME APPRENDISTA			
L'assunzione con contratto di apprendistato di un lavoratore assunto a termine rientra nell'esonero contributivo?	No. La nuova previsione ricomprende l'apprendistato nella sola ipotesi di prosecuzione del contratto con stabilizzazione del rapporto successiva al 31 dicembre	2017 e alla condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età. ACCESSO AL BONUS	 NO
IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO CON ADESIONI			
Si può usufruire dell'esonero contributivo nel caso di licenziamento collettivo non oppositivo (ovvero su base volontaria dei lavoratori)?	No. L'esonero, salvo diverso avviso della prassi amministrativa, non spetta ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione hanno	proceduto a licenziamenti collettivi, anche se con l'unico criterio della non opposizione. ACCESSO AL BONUS	 NO
IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA ADESIONI			
C'è il bonus in caso di licenziamento collettivo con accordo sul criterio della non opposizione ma senza adesioni?	Sì, poiché il dettato normativo esclude solo le imprese che hanno effettivamente proceduto ai licenziamenti nei sei mesi	precedenti l'assunzione agevolata. ACCESSO AL BONUS	 SÌ
LA STABILIZZAZIONE DI UN CONTRATTO A TERMINE			
La conversione di un rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato rientra nello sgravio?	Sì, ma solo per le conversioni operate dopo il primo gennaio 2018 e laddove sussistano il requisito anagrafico e l'assenza di	precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. ACCESSO AL BONUS	 SÌ

I requisiti del lavoratore. I documenti da procurare

Autocertificazione, estratto contributivo e penali per l'addetto

■ Sono tre i principali controlli da fare sui lavoratori per usufruire delle agevolazioni sui contributi, dal 1° gennaio 2018:

- ❶ il rispetto dell'età (il lavoratore deve avere meno di 30 anni o meno di 35 per il solo 2018);
- ❷ l'assenza di un contratto a tempo indeterminato nelle pregresse esperienze di lavoro;
- ❸ la verifica che l'assunzione non sia esecuzione di un obbligo di legge preesistente (salvo precisazioni amministrative).

In linea di massima sono questi i vincoli cui fare attenzione per i lavoratori che potenzialmente potrebbero essere assunti con il bonus previsto dalla legge 205/2017.

Tris di prove

Per avere certezza sui requisiti del lavoratore, possono essere utilizzati diversi supporti. Unitamente alla utility da parte dell'Inps e alle verifiche consentite ai consulenti del lavoro, è utile accompagnare l'assunzione - in ogni caso - con la seguente documentazione:

- una dichiarazione sostitutiva di atto notorio, in base all'articolo 47 del Dpr 445/2000, con la quale possono essere attestati fatti che siano a diretta conoscenza dell'interessato, come quello di non aver mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Questa dichiarazione consentirà, in caso di recupero da parte degli Enti, di evitare l'applicazione di una sanzione civile a vantaggio dei "soli" interessi legali;
- un estratto conto contributivo da cui potranno emergere i rapporti di lavoro pregressi, con la relativa durata;
- un certificato storico rilasciato dal centro per l'impiego da cui

emerge lo stato di inoccupazione o l'assenza di un contratto a tempo indeterminato.

Un'ulteriore garanzia potrà essere la previsione di una clausola di penalità nel contratto di assunzione. Con questa clausola si potrà stabilire che, laddove dalle dichiarazioni dei diretti interessati dovessero derivare conseguenze sanzionatorie per l'impresa, il datore, ferme le considerazioni disciplinari, potrà procedere (nei limiti di legge) al recupero del controvalore del bonus a ristoro e dei danni effettivamente subiti.

L'apprendistato

Un discorso differente riguarda l'apprendistato. La nuova previsione permette di agevolare sia le assunzioni di apprendisti non confermati in servizio e assunti direttamente a tempo indeterminato (altrimenti esclusi dalla norma, tenuto conto della natura di contratto a tempo indeterminato di tale tipologia contrattuale), sia i contratti di apprendistato oggetto di prosecuzione successiva al 31 dicembre 2017. In questo caso, però, si introduce un ulteriore requisito, ovvero che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione, non essendo possibile far ricorso all'età più elevata per il solo 2018.

È esclusa la possibilità di agevolare il lavoro domestico e, tenuto conto della finalità di stabilità dei nuovi rapporti, si immagina che la prassi amministrativa escluderà la possibilità di agevolare il lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

**E.D.F.
Ca.F.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La portabilità. Il regime di favore dura tre anni

Il nuovo datore può usare l'incentivo ancora fruibile

IL NODO DA SCIogliere

Da chiarire il trattamento dell'esonero in caso di trasferimento di ramo d'azienda e di subentro in un appalto

■ Per la prima volta, nell'ambito degli sgravi contributivi per le assunzioni introdotti negli ultimi anni, il lavoratore assunto con l'incentivo previsto dalla legge 205/2017, acquista una dote che potrà "portare" con sé anche nei successivi cambi di azienda purché nei limiti di 36 mesi complessivi di fruizione da parte dei datori di lavoro.

Il legislatore traccia una linea spartiacque con la data del 1° gennaio 2018, a partire dalla quale, con la prima assunzione a tempo indeterminato, sembra far scattare un regime previdenziale specifico per il giovane. Regime del quale potranno usufruire anche i suoi successivi datori di lavoro.

In particolare, la norma prevede che «il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni». Sarebbe utile che venisse chiarito per il datore di lavoro successivo al primo, se è tenuto a rispettare in ogni caso le altre condizioni stabilite dalla norma ed eventualmente quali.

In questa prospettiva, a tendere, ogni azienda dovrà verificare se i lavoratori da assumere rientrano nella categoria degli "agevolati" e se per essi sussistono periodi residui da poter fruire.

È evidente che per un datore di lavoro è complesso recuperare questa informazione in autonomia. L'Inps è l'unico ente in grado di fornire questa

informazione in modo certo.

Proprio la qualifica di "nuova assunzione", potrebbe porre dubbi interpretativi su altre vicende di subentro quali, ad esempio, la cessione del contratto individuale o l'acquisizione di personale per trasferimento di ramo d'azienda.

Tenendo conto di quanto affermato dall'Inps con la circolare 178/2015, si può ritenere che il beneficio sia cedibile anche in queste ipotesi, poiché «nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario» mentre «la fruizione dell'esonero è, infine, trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano».

In questo nuovo regime di "portabilità" dello sgravio contributivo si pone il problema di analizzare il caso di subentro in un contratto di appalto, con lavoratori in forza in regime di esonero contributivo, in cui è presente una clausola sociale che prevede l'obbligo di riassunzione senza soluzione di continuità.

**E.D.F.
Ca.F.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La sentenza. Esclusa la discriminazione

Il licenziamento dopo la malattia ha natura ritorsiva

IL TRIBUNALE DI MILANO

Si ricade nella nozione di disabilità se il dipendente non ha potuto più partecipare alla sua vita professionale

Daniele Colombo

■ La malattia del lavoratore può rientrare nella nozione di disabilità delineata dalla direttiva 2000/78 sulle discriminazioni, purché abbia concretamente ostacolato l'effettiva partecipazione del lavoratore alla sua vita professionale. L'onere di provare il pregiudizio patito a causa della malattia-disabilità è del dipendente e se quest'onere non è stato assolto, la malattia non può costituire motivo discriminatorio del licenziamento. Il recesso esercitato dal datore di lavoro può essere considerato un atto ritorsivo ai danni del lavoratore in malattia se, dal complesso della vicenda, il provvedimento espulsivo del lavoratore non presenta altra spiegazione che la reazione della società a una condotta del dipendente. È il principio che si ricava dalla sentenza pronunciata dalla Corte d'appello di Firenze il 26 novembre 2017 (sentenza 1196/2017) che si segnala per l'enunciazione di importanti principi in tema di discriminazione, ritorsione e licenziamento per motivi economici.

La vicenda trae origine da un licenziamento per motivi oggettivi (giustificato dalla soppressione del reparto al quale era addetto il dipendente) intimato immediatamente dopo l'astensione del lavoratore a causa di una lunga malattia. Nelle prime due fasi del procedimento, il Tribunale ha accertato l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento perché il lavoratore licenziato non era adibito in via esclusiva

a quel reparto e le sue mansioni erano state soppresse solo parzialmente. Era stato inoltre appurato che la società aveva assunto un'altra persona per svolgere le stesse mansioni prima attribuite al lavoratore licenziato. Pur in assenza dei presupposti per giustificare il licenziamento per motivi economici, il Tribunale, nell'accogliere la domanda del lavoratore, negava che il licenziamento avesse assunto i caratteri della ritorsione.

Il lavoratore ha proposto reclamo alla Corte d'appello eccependo, tra i motivi di impugnazione, che il licenziamento, oltre che ritorsivo, era anche discriminatorio. La Corte d'appello di Firenze, pur confermando le risultanze del Tribunale sulla insussistenza delle motivazioni poste alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, escludeva che il recesso, ancorché intimato al rientro dalla lunga malattia, fosse discriminatorio. Il lavoratore, infatti, non aveva provato che le menomazioni fisiche, mentali o psichiche gli avessero causato una effettiva disabilità, in aderenza a quanto previsto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea (sentenza Petya Milkova 395 del 1° dicembre 2016, C-395/2015). Esclusa la natura discriminatoria del recesso, questo veniva qualificato, invece, ritorsivo e per conseguenza nullo. Secondo la Corte d'appello infatti, la prova della ritorsione può essere fornita attraverso presunzioni, purché le siano gravi e precise (Cassazione, sentenza 3373/2017). Nel caso in esame, sostiene la Corte, è altamente probabile che il licenziamento costituisca una ritorsione alla lunga malattia del ricorrente. Da qui l'accertamento della sua natura ritorsiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





LINCHIESTA

Una carta per difendersi dall'intelligenza artificiale

Ecco come ci difenderemo dall'intelligenza artificiale

Da maggio ogni cittadino della Comunità europea avrà il diritto di sapere se una decisione che lo riguarda viene presa da un algoritmo. Nel 2025 le macchine pensanti creeranno 2 milioni di posti di lavoro all'anno. Auto, servizi ed esercito: corsa a quattro Usa-Cina-Russia-Ue



BRUNO RUFFILLI

Come tutte le più grandi imprese umane, la corsa all'intelligenza artificiale intreccia ideali altissimi e interessi concreti. Cristoforo Colombo scoprì l'America cercando una nuova rotta commerciale, sulla Luna siamo arrivati perché gli Stati Uniti volevano mostrare, in piena guerra fredda, di essere più avanti della Russia nella ricerca tecnologica.

Oggi il presidente russo Putin non ha dubbi: «Chi svilupperà la migliore intelligenza artificiale diventerà padrone del mondo». Un'etimologia molto comune del termine intelligenza rimanda alla capacità di «leggere dentro» le cose, un'altra a quella di «leggere tra le cose». Già qui, insomma, non è chiaro se l'intelligenza sia la capacità di risolvere problemi e immaginare situazioni nuove, oppure quella di unire tra loro conoscenze già esistenti. Una questione non trascurabile, che tuttavia non ha impedito lo sviluppo e l'adozione dei test d'intelligenza: così misuriamo non si sa come una qualità che non sappiamo cos'è.

Studiare l'intelligenza artificiale vuol dire studiare l'intelligenza umana, comprenderne il funzionamento per replicarne i meccanismi. Per lo scienziato britannico Alan Turing, ad esempio, una macchina è intelligente se è capace di convincere chi la sta utilizzando che ha di fronte una persona. Il computer risponde a domande specifiche, rivolte contemporaneamente anche a un uomo, e i membri della giuria devono cercare di capire chi dei due è il loro interlocutore. Il test, descritto

in Macchine calcolatrici e intelligenza, si considera superato se il computer riesce a ingannare i giudici almeno un terzo delle volte. «In tutte le definizioni di intelligenza c'è un punto debole», osserva Marcello Pelillo, professore ordinario di informatica all'Università Ca' Foscari di Venezia e direttore dello European Centre for Living Technology. «Il test di Turing fornisce però una definizione operativa, basata su quello che una macchina è in grado di fare, e per questo dopo 68 anni è ancora valido».

I simboli manipolati

Turing aveva previsto che un giorno o l'altro un calcolatore avrebbe superato la sua prova, eppure il criterio con cui una macchina viene equiparata a un essere umano non lusinga né l'uno né l'altro: l'intelligenza artificiale è la capacità di ingannare gli uomini, di far credere di essere diversi da quello che si è. Ma simulare un pensiero è già un pensiero? «Allo stato attuale, è difficile sostenere che i computer siano capaci di pensare - prosegue Pelillo - non fanno altro che manipolare dei simboli». Analizzano quantità enormi di dati e forniscono risposte a precise domande, tenendo conto dell'interlocutore, della situazione, del contesto. A Siri chiediamo che tempo fa, a Google Assistant se c'è traffico, a Cortana di suggerirci un film da vedere, ad Alexa di suonare una canzone. Sistemi più complessi investono in borsa, controllano reti elettriche, interpretano esami clinici, trac-

ciano rotte di aerei e camion. Ma l'intelligenza artificiale dà risposte, non fa domande: a porle è l'intelligenza umana.

Senza scomodare il «cogito ergo sum» di Cartesio, quello di un computer non si può davvero chiamare pensiero, perché la macchina non è consapevole di essere il soggetto che pensa. Analizza milioni di immagini, impara a riconoscere un cane o un gatto, da sola corregge i suoi errori e affina il suo algoritmo, eppure non sa cosa sta facendo. L'intelligenza artificiale batte l'uomo a scacchi o a Go, ma non conosce la differenza tra gioco e realtà; scopre nuovi pianeti, tuttavia non sa cos'è un pianeta. Il machine learning accresce la conoscenza, insomma, non la coscienza. E può diventare un problema, se all'intelligenza artificiale vengono delegate decisioni che ricadono direttamente nel campo dell'etica: messa di fronte alla scelta, un'auto a guida autonoma salverà il conducente anziano o il bambino che attraversa la strada? Condamnerà sempre alla pena giusta l'imputato, anche se appartenente a una minoranza etnica o culturale? «Nel machine learning si fa addestramento e si forniscono dati, ma è la macchina a processarli», spiega ancora Pelillo. «Il risultato finale è qualcosa che non possiamo prevedere, in cui è difficile parlare di responsabilità diretta di un programmatore. Certo, possiamo vigilare perché i dati forniti siano il più possibile privi di pregiudizi e inclinazioni umane, ma soprattutto perché sia traspa-

rente il processo decisionale dell'intelligenza artificiale». L'intelligenza che spiega se stessa viene definita XAI, Explainable Artificial Intelligence, ed è oggetto di ricerca dagli anni Settanta; con le nuove norme europee sulla protezione dei dati, però, sarà presto anche una parte della nostra vita di tutti i giorni. Da maggio, infatti, ogni cittadino della Comunità potrà chiedere di sapere se una decisione importante che lo riguarda viene presa da un algoritmo, e sulla base di quali ragioni. Per una volta la legge è più avanti della tecnologia.

La battaglia economica

«È cominciata la gara per la superiorità nell'intelligenza artificiale a livello nazionale, da qui potrebbe nascere la Terza Guerra Mondiale», ha scritto su Twitter Elon Musk. Musk è il fondatore di Tesla e di altre imprese hi-tech al limite della fantascienza, quindi non può certo essere tacciato di luddismo. Ma il dubbio che possa aver ragione viene davvero, a leggere l'ambizioso piano della Cina per diventare leader globale dell'intelligenza artificiale. È strutturato in tre tappe quinquennali: mettersi al passo di tecnologie e applicazioni entro il 2020; raggiungere obiettivi primari entro il 2025; fare della Cina il Paese con l'intelligenza artificiale più sviluppata al mondo entro il 2030. I settori legati all'intelligenza artificiale sono valutati 1.000 miliardi di yuan, e Pricewaterhouse Coopers prevede che il comparto contribuirà a far crescere del 26 per cento il prodotto interno della Repubblica popolare entro il 2030. Nel Paese esistono condizioni ideali per lo sviluppo dell'intelligenza artificiale: oltre agli investimenti (nei prossimi cinque anni 150 miliardi di yuan, circa 22 miliardi di dollari), una tecnologia molto avanzata, ingegneri ben preparati, una base dati enorme da cui poter attingere in quasi totale libertà.

La crescita è globale: gli investimenti di venture capital in intelligenza artificiale nei primi nove mesi del 2017 sono arrivati a 7,6 miliardi di dollari, contro i 5,4 miliardi dell'intero 2016 (fonte PitchBook). La partita si gioca soprattutto tra Cina e America, anche se - come sottolinea il vice-presidente della Commissione eu-

ropea Andrus Ansip - oggi è l'Europa il primo produttore mondiale di robot. Dal punto di vista dei finanziamenti, il vecchio continente è indietro rispetto alla Repubblica popolare, e il progetto Sparc, uno dei più importanti, conta per il periodo 2014-2020 su 700 milioni di euro di fondi comunitari, cui si aggiungono 2,1 miliardi di investimenti privati. Però a Bruxelles si discute un protocollo per la libera circolazione di dati pubblici e privati, che potranno essere utilizzati per il machine learning, e si assegnano fondi a favore delle ricerche sui nuovi computer quantici, che promettono potenze di calcolo assai superiori a quelle attuali.

Sull'intelligenza artificiale puntano tutti i grandi dell'hi tech, da Google a Facebook, da Baidu a Microsoft: «Assumo sempre più spesso ricercatori di fama - osserva Pelligo - e per noi è un problema grave perché l'agenda è dettata dalle aziende, non dalle università. Non è una buona notizia che la ricerca scientifica sia dominata da un tema unico, come oggi il machine learning, ma si spiega col fatto che queste aziende hanno accesso a dati, infrastrutture e macchine come nessun altro».

L'intelligenza artificiale, secondo un recentissimo studio di Accenture Strategy, potrebbe incentivare l'occupazione e far crescere i ricavi delle imprese, addirittura del 38% entro il 2020, se investiranno in una efficace cooperazione uomo-macchina. Per l'economia mondiale significherebbe una crescita dei profitti pari a 4,8 trilioni di dollari, ma soprattutto un profondo ripensamento del sistema produttivo: alle macchine verrebbero affidati i compiti più semplici, mentre milioni di lavoratori in tutto il mondo dovrebbero inventarsi un nuovo ruolo e una nuova funzione. Una nuova rivoluzione industriale, che inevitabilmente lascerà indietro qualcuno: per questo il Papa ha auspicato in una sua missiva ai grandi della Terra riuniti a Davos «una società inclusiva, giusta e che dia supporto». Il Pontefice ha anche sottolineato che «l'intelligenza artificiale, la robotica e altre innovazioni tecnologiche devono essere impiegate per contribuire al servizio dell'umanità e per la protezione della no-

stra casa comune piuttosto che il contrario, come purtroppo prevedono alcune valutazioni».

Armi intelligenti?

L'intelligenza artificiale sarà impiegata infatti nelle auto, nei trasporti, nelle città, nell'industria, nei servizi, ma pure negli eserciti, per creare strumenti sempre più distruttivi e mezzi di difesa sempre più efficaci. Un recente rapporto di Harvard definisce il potenziale impatto dell'intelligenza artificiale nel settore militare «potente come quello della bomba atomica». Anzi di più, perché per costruire una bomba atomica servono ancora strutture e competenze di cui pochi Paesi dispongono, mentre sviluppare un software per ingannare la struttura informatica di un esercito nemico è un'operazione relativamente a buon mercato. La Russia lavora da tempo a droni e veicoli militari autonomi e starebbe sviluppando missili capaci di individuare i radar sulla rotta e decidere da soli altitudine, velocità e direzione del volo in modo da non essere intercettati.

Entro il 2025 Mosca conta di avere il 30 per cento delle armi in dotazioni all'esercito controllate da qualche forma di intelligenza artificiale. Già due anni fa ha presentato Platform-M, un robot da usare in zone di guerra, munito di cingoli e armato con Kalashnikov e granate: ideale per pattugliare aree a rischio, per azioni di difesa, ma capace anche di attaccare, specie di notte. Non è solo un prototipo: è stato già impiegato in diverse operazioni militari. Per questo si moltiplicano gli appelli di scienziati e filosofi affinché l'uso dell'intelligenza artificiale in campo militare sia regolato internazionalmente. Se n'è discusso anche alla Camera, qualche mese fa: l'Italia non può darsi all'avanguardia nel settore, ma almeno la questione è stata sollevata.

La risposta

Le ricerche procedono veloci e c'è chi, come Ray Kurzweil, prevede che i computer raggiungeranno davvero un'intelligenza di livello umano; anzi, il responsabile delle ricerche sul machine learning di Google indica anche una data: il 2029. Questione di

qualche anno, poi, sempre secondo Kurzweil, nel 2045, arriverà la singolarità tecnologica: l'intelligenza artificiale supererà quella umana. I computer inventeranno altri computer, più intelligenti, e così via, in una catena senza fine. Riuscire a far brillare nel silicio la luce dell'intelligenza sarebbe la più grande conquista umana, come nota Steven Hawking, ma da sogno potrebbe trasformarsi in un incubo. Lo racconta bene lo scrittore Fredric Brown, in un racconto del 1954, *The Answer*. «C'è Dio?», chiede un ingegnere al mostruoso intrico di computer composto da tutti i calcolatori dei 96 miliardi di pianeti abitati. E la macchina risponde: «Sì: adesso, Dio c'è».

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

30%

Armi
Entro il 2025 la Russia conta di avere il 30% delle armi in dotazione all'esercito controllate da qualche forma di intelligenza artificiale.

4,8

Triloni
L'economia mondiale entro il 2020 avrà una crescita dei profitti pari a 4,8 trilioni di dollari per il boom dell'intelligenza artificiale

Automi a scuola di buone maniere

Educati, discreti, eleganti: così diventeranno i robot che vanno a scuola di «buone maniere» per imparare a collaborare con l'uomo. Vere e proprie lezioni di «bon ton», infatti, sono in corso in Argentina, all'università San Juan di Buenos Aires, dove si insegna a non invadere lo spazio personale degli interlocutori in carne ed ossa, mentre negli Stati Uniti, alla Kettering

University in Michigan, si svolgono lezioni più pragmatiche per perfezionare le interazioni fisiche tra robot e umani. Gli automi sui banchi di scuola. «Questo genere di ricerche è fondamentale per sviluppare dei robot sociali capaci di lavorare al fianco dell'uomo in maniera naturale e discreta», spiega Antonio Frisoli, professore di robotica alla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

Ai lettori

Assieme all'Italia che funziona c'è anche un'Italia che non va. Segnalateci tutto ciò su cui a vostro avviso vale la pena di indagare scrivendo a: inchieste@lastampa.it

L'Europa è indietro rispetto agli Usa e alla Cina. **SPARC**, il principale progetto dell'Ue per l'intelligenza artificiale, conta per il periodo 2014-2020 su **700 milioni di euro** di fondi comunitari, cui si aggiungono **2,1 miliardi di euro** di investimenti privati



Entro il 2025 in Russia il 30% delle **armi dell'esercito** saranno controllate dall'intelligenza artificiale

2,3 milioni contro 1,8 milioni, con un saldo positivo di **500 mila stipendi in più**: nel 2020 l'intelligenza artificiale creerà nel mondo più impieghi di quanti ne farà perdere

Nel **2029** i computer raggiungeranno un'intelligenza di livello umano

Entro il **2030** la Cina sarà il Paese con l'intelligenza artificiale più sviluppata al mondo

Nel **2045** l'intelligenza artificiale supererà quella umana

Nel mondo gli investimenti di venture capital in intelligenza artificiale nei primi nove mesi del 2017 sono arrivati a:

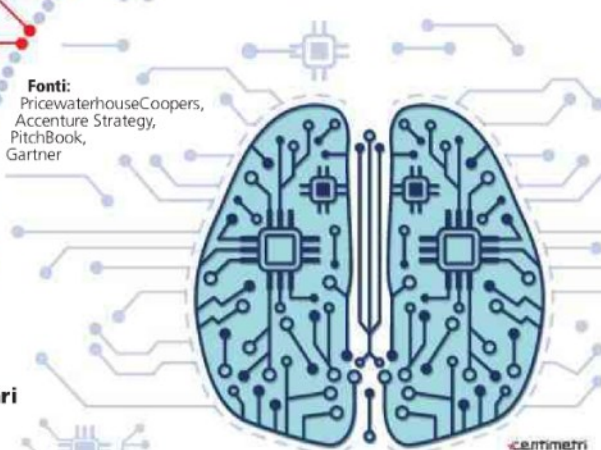
●●●●●●●● **7,6 miliardi di dollari**

nell'intero 2016

●●●●●●●● **5,4 miliardi di dollari**

Fonti: PricewaterhouseCoopers, Accenture Strategy, PitchBook, Gartner

Le frontiere della cibernetica



2 milioni di posti di lavoro in più all'anno nel mondo a partire dal 2025 grazie all'intelligenza artificiale

2.900 miliardi di dollari (recuperando 6,2 miliardi di ore di produttività dei lavoratori) saranno generati nel 2021 grazie all'intelligenza artificiale, cioè attraverso l'unione del fattore umano e della cibernetica

L'intelligenza artificiale farà crescere del **38%** entro il 2020 i ricavi delle imprese, con una crescita per l'economia mondiale globale pari a **4,8 trilioni di dollari**



1.000 miliardi di yuan valore dei settori legati all'intelligenza artificiale in Cina



26% del Pil crescita del Pil cinese entro il 2030 grazie all'intelligenza artificiale

150 miliardi di yuan (22 miliardi di dollari): investimenti cinesi in intelligenza artificiale nei prossimi 5 anni

Al via il master organizzato da Ipsoa Formazione

Investimenti etici

Esperti in finanza responsabile

Pagina a cura
DI FILIPPO GROSSI

Partirà il 6 aprile il nuovo master in Finanza responsabile: nuovi modelli di investimento e di analisi organizzata da Ipsoa formazione-Wolters Kluwer. Il master, che si svolgerà a Milano, si rivolge a dottori commercialisti ed esperti contabili, avvocati, consulenti legali e fiscali, operatori del settore assicurativo, dei fondi pensione, delle fondazioni, a manager aziendali, consulenti finanziari e family officer. Obiettivo del master è quello di fornire gli strumenti, teorici e operativi, per affrontare i nuovi scenari della finanza responsabile, proponendosi come strumento di formazione e aggiornamento per operatori e professionisti coinvolti nella gestione di patrimoni sia di natura mobiliare sia di natura immobiliare. Il master rappresenta anche uno strumento formativo cruciale per chi vuole intraprendere la professione del gestore con l'approccio di un modello di business responsabile. Esso presenterà le nuove frontiere finanziarie secondo uno schema di approfondimento trasversale e

verticale. In modo trasversale, esaminando criteri adottabili a livello di investimenti finanziari così come a livello di investimenti strutturali; in modo verticale, sviluppando le ragioni socio-economiche della finanza responsabile, le conseguenze in termini di strategia d'impresa e le parallele evoluzioni normative e regolamentari. Nello specifico, il master è strutturato in tre parti: nella prima saranno analizzati i temi della finanza responsabile, i principi e i numeri della socially responsible investing, nella seconda

parte, saranno oggetto di analisi i nuovi strumenti di investimento mobiliare (quanti e quali sono, quanto valgono, quanto costano, asset class) e i nuovi strumenti di investimento extra-mobiliare: dai social bond all'impact investing con lo studio di casi e testimonianze. Nella terza parte, infine, saranno analizzati i nuovi mestieri della finanza Sri. Per iscriversi e per avere maggiori informazioni occorre visitare il sito internet: <http://formazione.ipsoa.it/master/643138/master-finanza-responsabile-nuovi-modelli-di-investimento-e-di-analisi>.



FOCUS

Arriva il coach in versione digitale

Vittorio Nuti

■ «La nostra scommessa è fare coaching online, attraverso sessioni di conversazione audio-video giocate sull'empatia digitale, ma anche in termini di trasparenza, flessibilità, e ottimizzazione dei tempi. E poi c'è un sistema di rating dei coach, che permette di orientarsi prima di iniziare il percorso individuale». Il Ceo Alberto Marino parla di Doyoucoach, che si presenta come piattaforma digitale di coaching professionale certificato.

Il progetto di formazione, che ha come potenziali destinatari sia i singoli lavoratori sia le aziende (che possono pagare anche con i coupon di welfare aziendale) è stato sviluppato da una start up innovativa finanziata grazie al crowdfunding. Ed è diventato operativo dall'inizio di febbraio, con la messa online di www.doyoucoach.com.

Un vero e proprio marketplace (accessibile anche da smartphone e tablet), che permette ai coachee, i clienti che vengono "allenati" dal coach, di entrare in contatto con una comunità di professionisti, con la possibilità di accedere a una sintesi audio-video dei curriculum e dei servizi offerti.

I coach che decidono di iscriversi alla piattaforma - dopo la verifica delle credenziali rilasciate dalle associazioni nazionali e internazionali di categoria - pubblicano l'onorario, e fissano la disponibilità oraria.

Tra le diverse opzioni c'è anche la sessione gratuita in videostreaming da venti minuti per "testare" il feeling tra coach-coachee. Per avere un'idea dei prezzi, per i clienti della piattaforma «Jointly», il prezzo varia dai 95 euro della sessione singola ai 425 per cinque incontri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un anticipo con Rita

La rendita integrativa per chi perde il posto

La rendita integrativa temporanea anticipata è ora strutturale. La Covip ha diffuso le istruzioni sui requisiti e sui meccanismi dello strumento.

Claudia Marin

■ ROMA

LARITA (la Rendita integrativa temporanea anticipata) diventa operativa nella versione semplificata e strutturale.

La Covip, l'autorità di vigilanza sulla previdenza integrativa, ha pubblicato le istruzioni per l'uso di questo strumento utilizzabile da chi sia iscritto a un fondo pensione per far fronte alla perdita del lavoro fino alla conquista della pensione vera e propria.

Introdotta dal 1° maggio 2017 in via sperimentale (fino al 31 dicembre 2018), la Rita è diventata strutturale con l'ultima legge di Bilancio e, dunque, non ha più un termine finale. E questa è solo una delle novità previste per questa formula.

Dal 1° gennaio può essere richiesta dai lavoratori, pubblici e privati, iscritti a un fondo pensione cosiddetto 'a contribuzione definita' (la Rita non opera, invece, per i fondi pensioni 'a prestazione definita'). Per la Covip, gli iscritti devono e possono essere solo 'lavoratori': titolari di reddito di lavoro. Le condizioni richieste per ottenerla: in caso di cessazione dell'attività lavorativa e maturazione dell'età prevista per la pensione di vecchiaia entro cinque anni; in caso di cessazione dell'attività lavorativa, con inoccupazione per un periodo superiore a 24 mesi e maturazione dell'età prevista per la pensione di vecchiaia entro dieci anni.

La documentazione richiesta per presentare la domanda di Rita può anche essere autocertificata senza che sia più obbligatorio chiedere all'Inps

l'attestazione sul possesso dei requisiti. L'autocertificazione vale anche per assicurare il possesso dei 20 anni di contribuzione all'Inps o ad altre forme di previdenza obbligatoria.

Se consideriamo la prestazione ottenibile e le sue caratteristiche, va sottolineato che la Rita altro non è che l'erogazione anticipata e frazionata di quanto il lavoratore ha accumulato nel fondo pensione (il cosiddetto montante, frutto della somma dei contributi, eventualmente del Tfr e dei rendimenti). E su questo dalla Covip si puntualizza che l'importo di montante destinato alla Rita è fissato dal lavoratore, il quale può decidere di destinarvi l'intero ammontare o solo una sua porzione.

IN SECONDO LUOGO, va messo a fuoco che l'erogazione della Rita è possibile dalla richiesta fino all'età per la pensione di vecchiaia: per cinque o dieci anni. E in questo ambito nella circolare Covip si spiega che va presa, come riferimento, solo la pensione di vecchiaia e non altre forme di pensionamento. Non secondaria è un'altra avvertenza della stessa Covip. Al fine di favorire la posizione contributiva del lavoratore, si stabilisce che, nel corso dell'erogazione della Rita, la porzione di montante di cui si chiede il frazionamento continui a essere mantenuta in gestione, così da continuare a fruttare rendimenti a favore del lavoratore.

PER QUANTO riguarda, infine, la cadenza dell'erogazione, si prevede che la Rita debba avere una periodicità non superiore ai tre mesi: e, dunque,

la corresponsione potrà essere mensile, bimestrale o trimestrale. «La Rita – si legge, infine, nel comunicato della Covip – offre un'ulteriore opportunità, rispetto a quelle già esistenti, agli iscritti che cessino l'attività lavorativa in prossimità dell'età per il pensionamento di vecchiaia evitando loro di dover riscattare in capitale il montante accumulato».

NECESSARIA L'ISCRIZIONE A UN FONDO

Aspettando la pensione

La Rita serve a far fronte alla perdita del lavoro fino alla conquista della pensione vera e propria. Diventata strutturale con l'ultima legge di Bilancio, non ha un termine finale

Può bastare l'autocertificazione

La documentazione richiesta può anche essere autocertificata senza che sia obbligatorio chiedere all'Inps l'attestazione sul possesso dei requisiti necessari





**PERIODICITÀ
NON OLTRE
I TRE MESI**

**Stabilita
la cadenza
dell'eroga-
zione.
Sopra
il ministro
del Lavoro
Giuliano
Poletti**

L'alternativa è il libretto famiglia

Pagine a cura
DI CARLA DE LELLIS

Chi non intende assumere la colf, può ricorrere al «libretto famiglia» se ha necessità saltuarie di collaborazione domestica. Ma, attenzione, se si chiama una nurse con la quale sia cessato da meno di sei mesi un rapporto domestico, si corre il rischio della sanzione della conversione della prestazione occasionale in rapporto dipendente a tempo pieno e indeterminato.

Come si assume un domestico. Assumere un domestico non è difficile. Una volta individuata la persona, italiana o straniera, è necessario effettuare la «comunicazione di assunzione» all'Inps. Tutto qua, poi si tratterà di conteggiare le presenze, di retribuire il domestico e di pagare i contributi all'Inps. Una volta fatta la comunicazione all'Inps (che ha efficacia anche nei confronti dei servizi competenti del ministero del lavoro, dell'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nonché della prefettura - Ufficio territoriale del governo, Utg), l'Inps invia al datore di lavoro una «comunicazione di accoglimento del rapporto di lavoro» che, tra l'altro, contiene in allegato i bollettini MAV in numero variabile fra uno e quattro, a seconda del trimestre di inizio del rapporto di lavoro. I bollettini vanno utilizzati per i pagamenti a copertura del primo anno solare di contribuzione.

La comunicazione di assunzione deve precedere l'assunzione. Infatti, deve essere fatta entro le ore 24 del giorno precedente (anche se è festivo) quello d'instaurazione del rapporto di lavoro. Per fare un esempio,

se il rapporto di lavoro con la colf è previsto che inizi il giorno 1° marzo, la comunicazione di assunzione va fatta entro le ore 23,59 del 28 febbraio e ha efficacia anche nei confronti dei servizi competenti del ministero del lavoro, dell'Inail (per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), nonché della prefettura - Ufficio territoriale del governo (Utg).

Vale la pena ricordare che l'obbligo di comunicazione all'Inps sussiste pure nei casi di proroga e di trasformazione di un rapporto a termine; in caso di svolgimento dell'attività in abitazione del datore di lavoro diversa da quella comunicata all'Inps; nonché, per la cessazione del rapporto di lavoro. In tutti questi casi il termine è di cinque giorni da quello dell'evento.

Per tutte le comunicazioni (iscrizione, eventuali variazioni e cessazione) il datore di lavoro può:

a) avvalersi del Contact center, al numero 803.164 gratuito da rete fissa, o al numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa prevista dal proprio gestore telefonico;

b) utilizzare la procedura internet di compilazione e invio, che è disponibile sul sito internet dell'Inps.

L'alternativa all'assunzione? Il «Libretto Famiglia». Un'alternativa alla «assunzione» di un domestico è il «lavoro occasionale», ovviamente per ipotesi di occupazione non stabile ma (appunto) occasionale. Le prestazioni occasionali che sono acquistabili con il «Libretto Famiglia» sono quelle rese nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici,

compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;

- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Ciascun «Libretto Famiglia» contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico della famiglia la contribuzione Inps, fissata in di 1,65 euro per titolo di pagamento di 10 euro, il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuto all'Inail, stabilito nella misura di 0,25 euro per ogni «titolo» di pagamento di 10 euro e 0,10 euro destinato al finanziamento degli oneri gestionali. Fin qui come previsto dalla legge; ma l'Inps aggiunge (circolare n. 107/2017) che il valore nominale di 10 euro va così suddiviso: 8 euro per il compenso a favore del prestatore; 1,65 euro per i contributi alla gestione separata; 0,25 euro per il premio Inail; 0,10 euro per gli oneri di gestione.

Punti fondamentali da tenere presente sono i seguenti «limiti economici», che la normativa ha fissato in ogni caso di ricorso alle prestazioni occasionali:

- compensi fino a 5 mila euro per ciascun prestatore, con riferimento a tutti gli utilizzatori;
- compensi fino a 5 mila euro per ciascun utilizzatore, con riferimento a tutti i prestatori (il limite sale a 6.667 euro, in quanto i compensi possono essere conteggiati al 75%);
- compensi fino a 2,5 mila euro per tutte le prestazioni di un lavoratore verso lo stesso utilizzatore.



Come cambiano i numeri

Livello	ANNO 2017		ANNO 2018	
	Conviventi (importo mensile)	Non conviventi (importo orario)	Conviventi (importo mensile)	Non conviventi (importo orario)
A	625,15	4,54	629,15	4,57
A super	738,82	5,36	743,55	5,39
B	795,55	5,68	800,74	5,72
B super	852,48	6,02	857,94	6,06
C	909,33	6,36	915,15	6,40
C super	966,15	6,70	972,33	6,74
D	1.136,94 + ind. 168,07	7,73	1.143,91 + ind. 169,15	7,78
D super	1.193,47 + ind. 168,07	8,07	1.201,11 + ind. 169,15	8,12

Assistenza notturna (importo mensile) ⁽¹⁾

	Autosufficienti	Non autosufficienti	Autosufficienti	Non autosufficienti
B super	980,35		986,62	
C super		1.111,07		1.118,18
D super		1.372,52		1.381,30

Assistenza a non autosufficienti (importo orario) ⁽³⁾

C super	7,21	7,26
D super	8,69	8,75

Indennità di vitto e alloggio (importo giornaliero)

Pranzo e/o prima colazione	1,91	1,93
Cena	1,91	1,93
Alloggio	1,66	1,67
Totale giornaliero	5,48	5,53
Totale mensile (26 gg)	142,48	143,78

1. Personale non infermieristico per discontinue prestazioni notturne di cura all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap e a persone ammalate
2. Personale che garantisce la presenza notturna tra le 21 e le 8 del mattino successivo senza prestare assistenza
3. Prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari

Importi in euro

Cassacolf per una tutela sanitaria

La Cassacolf, la cassa mutua per colf e badanti, assicura ai domestici alcune prestazioni sanitarie. L'iscrizione è obbligatoria per chi applichi il Ccnl sul lavoro domestico e ha lo scopo di gestire trattamenti assistenziali e assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle tutele pubbliche, a favore dei collaboratori familiari.

Garantisce l'erogazione di un'indennità giornaliera ai lavoratori in caso di ricovero e convalescenza (20 euro per massimo 20 giorni), nonché il rimborso dei ticket sanitari (300 euro per anno).

Ai datori di lavoro assicura invece la copertura (fino a 50 mila euro) contro il rischio d'infortunio (dei domestici), anche capitati in itinere, di cui possano ritenersi responsabili.

La tutela Cassacolf costa 0,03 euro all'ora (0,01 euro sono a carico dei lavoratori), con versamento tramite Inps insieme agli altri contributi previdenziali. Il versamento è a cura del datore di lavoro che deve provvedervi con la stessa periodicità (trimestrale), entro lo stesso termine e con le stesse modalità dei contributi ordinari compreso il calcolo di quanto dovuto.

Il Fisco dà una mano alle famiglie

Vale la pena ricordare i due sconti fiscali riconosciuti a chi assume colf e badanti. Il primo è quella che consente al datore di lavoro (in genere si tratta di famiglie) di dedurre, dal proprio reddito complessivo dichiarato al Fisco, l'importo di contributi a proprio carico che ha versato all'Inps per i lavoratori domestici (nell'importo versato all'Inps è compresa una quota parte di contributo, che non arriva a 50 centesimi, che è a carico del lavoratore). La deduzione è possibile fino all'importo massimo annuo di 1.549,37 euro e, materialmente, si traduce nel beneficio della riduzione dell'imposta dovuta (Irpef), in sede di versamento delle tasse

(dichiarazione dei redditi), di un importo pari all'aliquota marginale (lo sconto è tanto maggiore quanto più elevata è l'aliquota Irpef marginale che, al massimo, può essere il 43%, senza considerare le addizionali regionale e comunale).

Il secondo sconto è quello della detrazione del 19% delle spese sostenute per badanti, che si applica alle spese, fino a 2.100 euro annui, sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza. C'è una particolarità, però; mentre il primo sconto è rivolto a tutti, il secondo spetta soltanto a coloro ai quali il reddito complessivo annuo non supera i 40 mila euro.

IL TESORO DEI NUMERI. SI APRONO GLI ARCHIVI

Nei big data dell'Inps le vite degli italiani

di **Davide Colombo**

Un maxi-progetto di ricerca negli archivi storici dell'Inps per trovare le origini degli squilibri economici e sociali che 156 anni di storia unitaria non sono riusciti a cancellare. È questo l'obiettivo annunciato da un gruppo di economisti, guidato da Giovanni Vecchi di Roma Tor Vergata, in

occasione del 120° anniversario di fondazione dell'Istituto di previdenza. Uno «scavo» su milioni di documenti in perfetto stato di conservazione, micro-dati sui salari e i contributi di intere generazioni di lavoratori. Un vero e proprio «big data» che non ha eguali nel panorama europeo.

Servizi ▶ pagina 9

La storia con i numeri

STATISTICHE SOCIALI

Il diario degli italiani negli archivi Inps

Dalle paghe alle malattie, le microstorie dei cittadini aiutano a ricostruire i trend del Paese

Dal 1800 al Duemila. Le informazioni conservate dall'Istituto sono messe a disposizione per un grande progetto di ricerca**DALL'UNITÀ D'ITALIA AI GIORNI NOSTRI**

Il prodigio delle aspettative di vita (85 anni oggi per le donne) e il persistere dei divari: il Pil in Emilia Romagna è aumentato 16 volte, in Campania solo 7

di **Davide Colombo**

La bella notizia dell'aumento della speranza di vita degli italiani, più che raddoppiata nell'ultimo secolo - 84,9 anni per le donne e 80,6 per gli uomini secondo Istat - è finita con il diventare, in questi mesi, uno dei temi più divisivi del confronto politico. Perché, se è vero che vivendo più a lungo bisogna andare in pensione più tardi, e anche vero che non tutti «vivono più a lungo» allo stesso modo. Così, fissati i cinque mesi di lavoro in più che si dovranno fare, dal 2019, per raggiungere la pensione di vecchiaia (a 67 anni), s'è deciso di dare vita a una commissione tecnico-scientifica per definire come declinare in futuro aumenti automatici dei requisiti in base alle diverse tipologie di impieghi.

Una sorte non molto diversa è toccata anche all'ottima notizia che la ricchezza privata delle famiglie è più che raddoppiata rispetto ai livelli degli anni 80, nonostante la crescita meno solida dei redditi da lavoro. Nelle recenti cronache, infatti, il primato è stato rievocato per sottolineare come gli indicatori Ocse-Pisa ci inchiodino in fondo alle classifiche internazionali di alfabetizzazione economica e

finanziaria. Un ritardo che si tenterà ora di colmare con un programma per una Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale appena approvato dal Parlamento.

In effetti, quella ricchezza (quasi 9 mila miliardi) è per due terzi concentrata in abitazioni di proprietà (nel 2016 il 92% del patrimonio residenziale risultava posseduto dalle famiglie secondo Istat), un asset poco liquido e dunque inadatto per fronteggiare necessità improvvise.

Un altro esempio di significativo contrasto nella storia del nostro sviluppo economico: il Pil dell'Italia è cresciuto di ben 12 volte dall'Unità d'Italia a oggi. Ma la crescita non ha ridotto le differenze territoriali che ancora dividono Nord e Sud, come non succede in nessun altro paese dell'Eurozona: se in Campania il Pil è aumentato in un secolo e mezzo di 7 volte, in Emilia Romagna lo sviluppo è stato di 16 volte, più del doppio.

Per cogliere che cosa sta dietro ai grandi mutamenti che hanno caratterizzato le diverse dimensioni dello sviluppo degli italiani ci vengono in soccorso, ormai da anni, le nuove tecniche d'indagine basate sui «microdati» elementari che riguardano gli individui e che vanno oltre i quadri macroeconomici e socio-demografici generali.

Un esempio fondamentale è l'«Indagine sui bilanci delle famiglie» che la Banca d'Italia porta avanti da oltre cinquant'anni, una delle più longeve al mondo. Approcci grazie ai quali oggi sappiamo qualche cosa di più dei meccanismi sottostanti l'evoluzione dei tassi di po-



vertà, conosciamo meglio lo stato di salute della classe media e la vulnerabilità economica delle diverse fasce della popolazione.

Questi risultati sono emersi in occasione dell'anniversario dei 150 anni dell'Unità, nel 2011, con la pubblicazione del libro di Giovanni Vecchi «In ricchezza e in povertà», un lavoro dell'economista dell'Università di Roma Tor Vergata cui è seguita una seconda importante pubblicazione scientifica «Measuring Well-being. A History of Italian Living Standards» appena proposta da Oxford University Press di New York.

Ora queste ricerche potranno compiere un significativo balzo in avanti grazie a un altro anniversario: i 120 anni dell'Inps e la decisione dei vertici dell'Istituto di mettere a disposizione dei ricercatori l'intero archivio storico. Protagonista di questo maxi progetto di ricerca è lo stesso Vecchi (si veda l'intervista) che coordina un programma di ricerca internazionale sui bilanci delle famiglie denominato «Historical Household Budgets project» e che ha illustrato il piano nel corso di un seminario dedicato alla ricorrenza Inps offrendo le serie di dati di lungo periodo che abbiamo sopra ricordato.

La potenza dei "micro-dati" sui redditi è illustrabile con innumerevoli esempi. Si può, così, scoprire che la speranza di vita alla nascita in una grande città del Nord può variare di diversi mesi se si passa da un quartiere dove i salari medi sono più elevati a una periferia dove la disoccupazione è sempre stata alta.

I dati Inps sui salari e i contributi versati da ogni singolo lavoratore nei decenni passati consentiranno di comprendere meglio - secondo Vecchi - i grandi problemi strutturali che il paese non ha saputo risolvere a distanza di 150 anni. Saranno quattro i filoni di ricerca: i divari territoriali e le condizioni di vita; la mobilità sociale e geografica; le disuguaglianze di genere; il gradiente di mortalità lungo la scala del reddito.

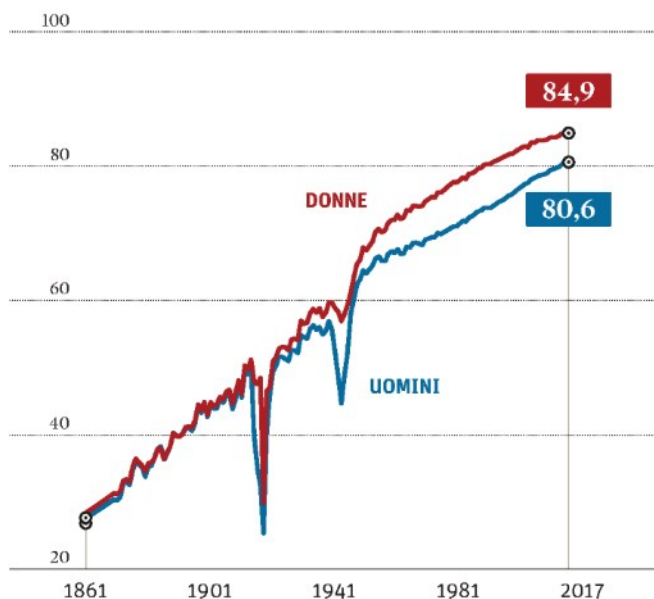
Le evidenze che emergeranno da questi "scavi" offriranno un contributo documentato e solido al dibattito politico dei prossimi anni: difendere e migliorare in senso equitativo i livelli di benessere che il nostro Paese ha raggiunto diventerà, grazie a lavori di ricerca come questo, un esercizio di policy un po' più efficace e sicuramente un po' meno confuso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il miracolo del benessere e le sue contraddizioni

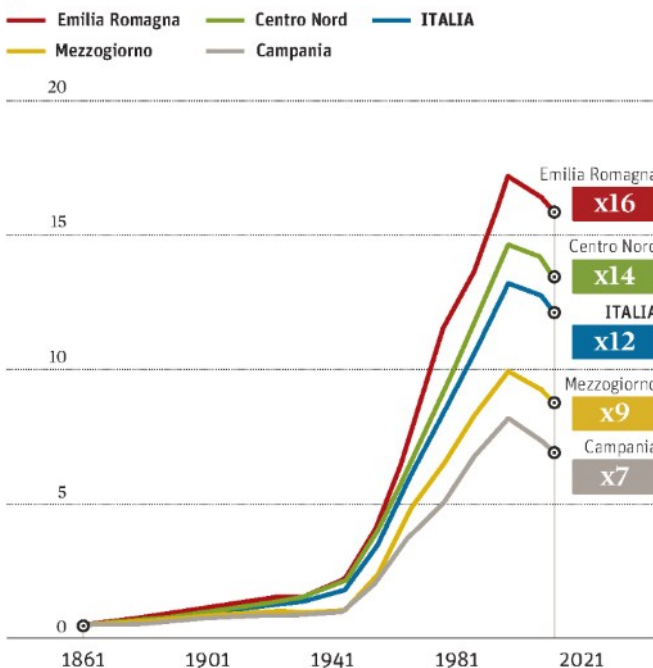
LE SPERANZE DI VITA ALLA NASCITA

Popolazione maschile e femminile. I valori massimi continuano ad aversi nel Nord-Est del Paese, dove gli uomini possono contare su 81,1 anni di vita media e le donne su 85,6. Quelli minimi, invece, si ritrovano nel Mezzogiorno, con 79,9 anni gli uomini e 84,4 le donne. **Dati in anni**



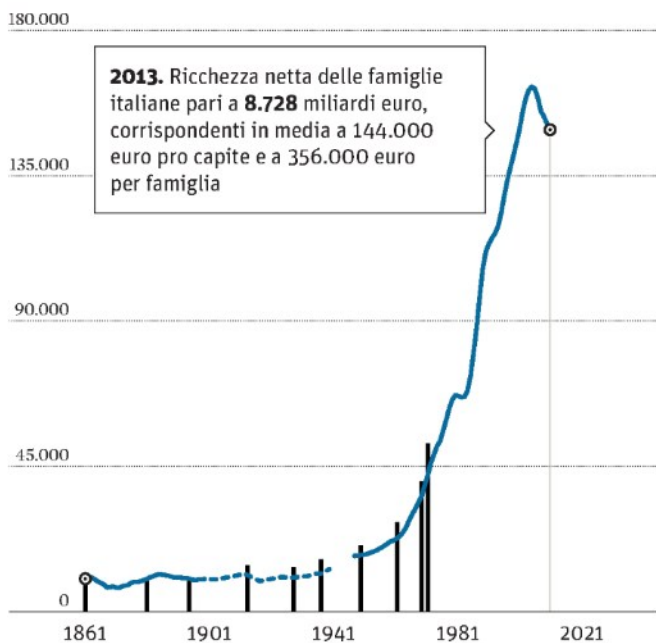
I GRANDI DIVARI TERRITORIALI

Fattore di crescita per Regioni e aree del Paese. Il parametro esprime quante volte è aumentato il Pil dal 1871



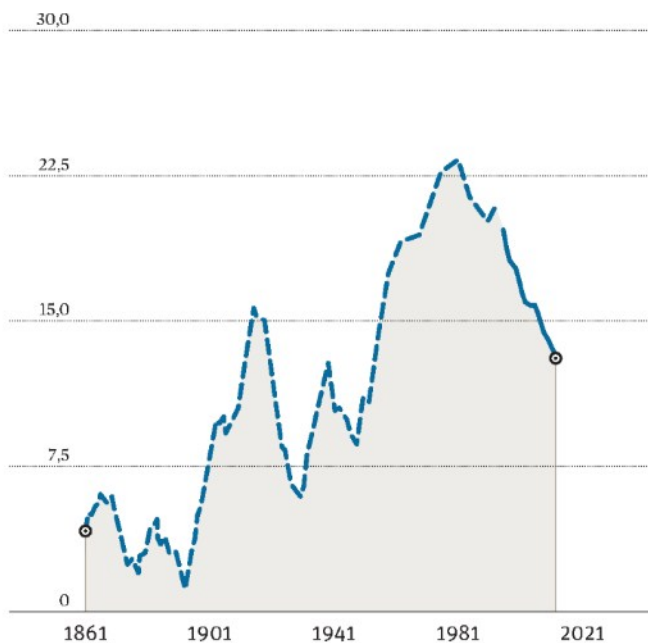
LA RICCHEZZA PRIVATA DELLE FAMIGLIE

Ricchezza privata pro-capite. Euro 2013

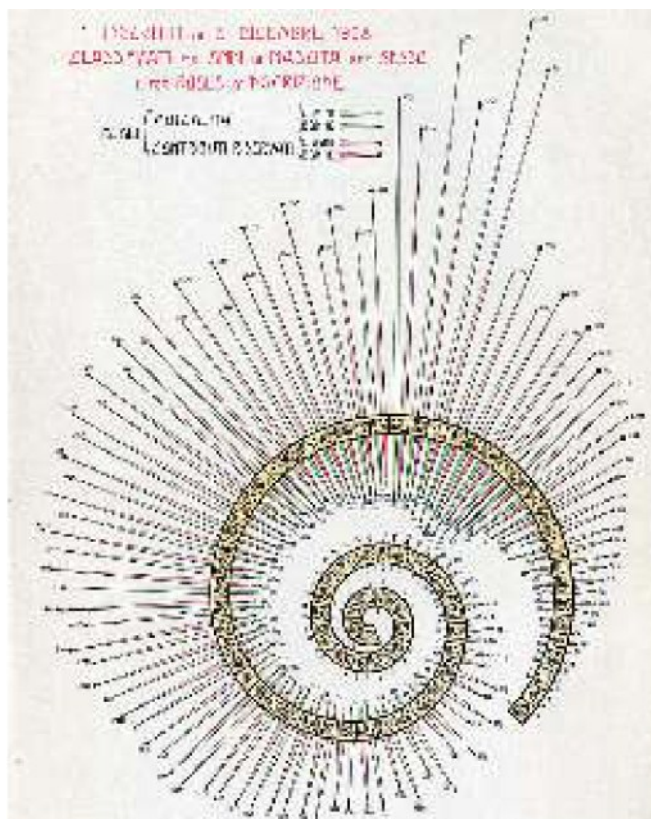


LA PARABOLA DEL RISPARMIO

Tasso di risparmio delle famiglie. Dati in percentuale



Fonte: Giovanni Vecchi, Università di Roma "Tor Vergata"; Luigi Cannari e Giovanni D'Alessio, Banca d'Italia 2017



La statistica era arte. Il grafico "a chiocciola" di inizio 900 visualizza, in base all'anno di nascita (dal 1822 al 1899) e al sesso, gli iscritti ai due ruoli della «Cassa nazionale di previdenza per invalidità e vecchiaia degli operai»



Istantanee dal passato.

Operaie impegnate nella lavorazione del tabacco in una fabbrica del Monopolo di Roma negli anni 60. A destra: una tessera di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione

involontaria. Il documento risale al 1923, l'anno in cui il fondo di solidarietà per la disoccupazione istituito dallo Stato nel 1919 passò alla «Cassa di previdenza nazionale di vecchiaia e di invalidità degli operai».



Il documentario sul grande archivio.
Un video "entra" nella sede Inps di Roma Eur (nella foto) e racconta la storia dell'istituto e del welfare italiano
www.ilsote24ore.com

RISPARMIO PERCHÉ GLI ITALIANI CAPISCONO COSÌ POCO DI FINANZA? È TEMPO DI STUDIARE

di **Ferruccio de Bortoli**
e **Giuditta Marvelli**

2

Solo il 37% degli italiani conosce le informazioni fondamentali per capire come funzionano i mercati. Serve un piano nazionale, che oltre 60 Paesi hanno già. Da noi parte ora, basandosi sul lavoro del Comitato guidato da Annamaria Lusardi, voluto dal governo dopo le crisi bancarie in cui sono stati coinvolti molti risparmiatori. Meglio tardi che mai. E bisogna sperare che lo sforzo non finisca nel nulla

BOC C IATI



DI FINANZA CAPIAMO TROPPO POCO

di **Ferruccio de Bortoli**

Il campo dei miracoli, come quello descritto nel *Pinocchio* di Carlo Collodi, è esistito veramente. In certificati fantomatici, paradisi inesistenti, moltiplicatori planetari di investimenti e, più recentemente, in quei titoli bancari con i quali si promettevano contestualmente bassi rischi ed alti rendimenti. Ma quanti altri campi di miracoli sono nascosti nelle pieghe dell'universo delle suggestioni finanziarie, soprattutto in quelle non regolate. Lo schema Ponzi, applicato per esempio nello scandalo Madoff del 2008, prende il nome da un intraprendente immigrato italiano negli Stati Uniti all'inizio del secolo scorso. Le analogie tra i bulbi di tulipani e alcune criptovalute, co-

me i bitcoin nascosti nelle miniere del web, ripropongono le illusioni degli zecchini sotterrati di Pinocchio. I controlli più severi sono ne-



cessari, ma non bastano. Con la Mifid 2 sarà possibile anche bloccare proposte poco chiare o insidiose prima che vengano offerte al pubblico. Ma la vera prevenzione da truffe e raggiri, da quello che potremmo definire il secondo mestiere più antico del mondo, è legata a una più elevata e consapevole educazione finanziaria. Di tutti. Non solo dei giovani ma, a maggior ragione, degli anziani.

Le prossime mosse

Entro il 14 febbraio dovrà essere completato, con i pareri delle Camere, l'iter formativo del Programma per la strategia nazionale di educazione finanziaria assicurativa e previdenziale che avrà, subito dopo, la forma di un decreto dei ministri Padoan (Economia) e Fedeli (Istruzione). Che cosa si cela dietro questa pomposa e ambiziosa denominazione? Prima di tutto la constatazione di un drammatico distacco italiano nella cosiddetta *financial literacy*, cioè in soldoni nella capacità del singolo cittadino di non farsi imbrogliare.

I numeri

Uno studio recente di Standard and Poor's mostra come l'Italia abbia uno dei livelli più bassi di educazione finanziaria in Europa e tra i Paesi industrializzati dell'Ocse. Solo il 37% della popolazione adulta possiede nozioni sufficienti. A notevole distanza da Paesi che raccolgono percentuali più che doppie, come Germania, Svezia, Danimarca, Olanda e Canada. E non solo perché hanno più laureati ma perché da tempo realizzano programmi pubblici di alfabetizzazione finanziaria al pari dell'educazione civica e di quella stradale. Ecco un esempio calzante. I cittadini non possono essere, nelle scelte di risparmio e di investimento, alla stregua di automobilisti o pedoni ignari della segnaletica stradale. Del resto i cartelli di pericolo, le indicazioni di prudenza non sono poi tantissimi. In un articolo sul *Journal of Financial Literacy* si spiega che le domande chiave rivolte ai risparmiatori per saggiare la loro preparazione ruotano attorno al significato di tasso composto, al concetto di inflazione, alla diversificazione degli investimenti e al rapporto tra rischio e rendimento.

La crisi dei sistemi previdenziali, messi a dura prova dai mutamenti demografici, richiede in tutto il mondo occidentale — e l'Italia non fa eccezione nonostante abbia rimosso il tema del secondo e del terzo pilastro pensionistico — una preparazione dei singoli in grado di pianificare correttamente il proprio ritiro. Un altro interessante articolo pubblicato su *Economic Inquiry* parla del caso dei dipendenti della Federal Reserve, tra i meglio attrezzati su questioni finanziarie. Coloro che rispondevano correttamente al questionario si dimostravano i più avveduti nel planning pensionistico. E i meno inclini a indebitarsi oltre un limite, a prendere a prestito soldi

già accantonati per la pensione o a sottoscrivere mutui troppo onerosi. Il basso livello di conoscenze finanziarie contribuisce ad accentuare, anche del 30 o 40%, la *wealth inequality*, le differenze nel livello di benessere. Relazione negativa di cui si sono occupati diversi studiosi sul *Journal of Political Science*. Tra gli autori Annamaria Lusardi che insegna alla George Washington University School of Business ed è stata scelta per guidare il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria costituito dal ministero dell'Economia. Un organo previsto dalla legge Salva Risparmio del 2016.

Il programma

Come si articolerà dunque questo ambizioso programma triennale di alfabetizzazione finanziaria degli italiani? Il primo passo dovrebbe essere, nelle prossime settimane, l'avvio di un portale web, di cui si sono già dotati molti dei Paesi, una sessantina, che hanno intrapreso programmi analoghi. Sarà in una versione sperimentale e aperta a tutti i consigli e i possibili miglioramenti suggeriti dai vari soggetti di mercato e dai rappresentanti delle varie associazioni. Conterrà l'illustrazione di casi noti, trappole comportamentali, consigli pratici di base. Verrà lanciato il mese dell'educazione finanziaria con una visibile campagna pubblicitaria e iniziative concentrate soprattutto nelle scuole.

L'ultima rilevazione Pisa (Programme for international student assessment) del 2015 mostra un discreto miglioramento, rispetto al 2012, delle conoscenze finanziarie dei giovani italiani, anche se siamo ancora sotto la media dell'Ocse. Dunque, c'è molto da fare. Le iniziative sul territorio non sono comunque poche e dovrebbero essere state censite il mese scorso.

Vantaggi e limiti

Uno degli aspetti più positivi del programma è una specifica attenzione ai gruppi più vulnerabili, come anziani e migranti per esempio, e ai piccoli imprenditori che sono stati tra le vittime delle crisi bancarie. Le intenzioni sono buone. I fondi però sono ancora limitati: un milione l'anno per i primi tre anni.

Non va dimenticato poi che all'educazione finanziaria nel Salva Risparmio del 2016 si è pensato solo all'ultimo, in extremis, nel disinteresse generale. E se la strategia dovesse esaurirsi in poche e limitate iniziative, l'effetto negativo sarebbe ancora più devastante, sintomo di un Paese senza memoria nel quale non sono pochi quelli che contano sull'oblio accelerato di truffe e raggiri. Una volta si diceva che il risparmiatore aveva una memoria d'elefante e gambe di lepre. Purtroppo era una leggenda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La vera prevenzione da truffe e raggiri si fa alzando il livello generale di cultura economica

Il livello dei giovani migliora ma è sotto la media Ocse. Arriva un portale web. I fondi? Per ora sono pochi

Il Belpaese è in ritardo

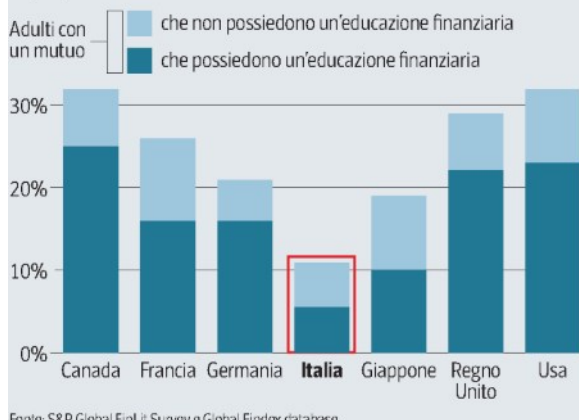
Percentuale di adulti che possiede un'alfabetizzazione finanziaria



Fonte: S&P Global FinLit Survey

Pochi debiti e scarse competenze

La preparazione finanziaria dei mutuatari nel mondo



Fonte: S&P Global FinLit Survey e Global Findex database

La Signora dell'educazione ai mercati

Annamaria Lusardi, professoressa italiana della George Washington University, ha dato un contributo fondamentale per creare una disciplina accademica che non c'era: lo studio della *Financial literacy*, l'alfabetizzazione finanziaria della gente comune. Dopo aver aiutato l'Ocse e Barack Obama a capire quanto ne sappiano di soldi i cittadini di mezzo mondo, Lusardi ha finalmente ricevuto una chiamata da casa. Quest'estate il ministro Pier Carlo Padoan l'ha nominata a capo del neonato Comitato per l'educazione finanziaria, un organismo dove siedono i rappresentanti di quattro ministeri (compreso quello dell'Istruzione), ma anche dalle autorità regolatrici del mercato (da Banca d'Italia a Consob, da Ivass a Covip), dei consulenti e dei consumatori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Analisi

Annamaria
Lusardi
guida il
Comitato
per
l'educazione
finanziaria
voluta dal
governo.
Al via un
portale web

