

Rassegna del 13/03/2018

LAVORO

13/03/2018	Avvenire Milano	Lavoro, è rebus contratti	<i>Guerrini Carlo</i>	1
13/03/2018	Foglio	Intervista a Carlo Cottarelli - Un piano Cottarelli	<i>Capone Luciano</i>	2
13/03/2018	Repubblica	La ripresa ha fame di tecnici e ingegneri	<i>Rho Roberto</i>	4
13/03/2018	Sole 24 Ore	Agevolazioni, il 90 per cento si concentra al Centro-Nord	<i>C.Cas.</i>	6
13/03/2018	Sole 24 Ore	Scambio salari-produttività, i partiti divisi sulle ricette	<i>Pogliotti Giorgio - Tucci Claudio</i>	7
13/03/2018	Sole 24 Ore	Apprendisti con sconto di due terzi	<i>Bianchi Nevio - Orlando Antonello</i>	10
13/03/2018	Sole 24 Ore	Contratti pirata, dall'ispettorato una soluzione pragmatica	<i>Faioli Michele</i>	12

FORMAZIONE

01/03/2018	Harvard Business Review - Italia	"I numeri ci portano solo fino a un certo punto"	<i>Williams Maxine</i>	13
13/03/2018	Sole 24 Ore	Sud, incentivi in stand by - Fermi incentivi per 350 milioni	<i>Fotina Carmine</i>	19
13/03/2018	Stampa	"Noi, diplomati in quattro anni con il cuore in Europa"	<i>Pagani Elisabetta</i>	21

WELFARE E PREVIDENZA

13/03/2018	Avvenire	Povertà prima sfida - Un Belpaese più povero e diseguale	<i>Arena Cinzia</i>	23
13/03/2018	Avvenire	Intervista a Luigi Campiglio - «Diamo la priorità ai 35-45enni Occorre investire»	<i>Pini Nicola</i>	26
13/03/2018	Avvenire	Pensioni e previdenza - Assistenza ai disabili, previsto l'accesso agevolato per l'Ape sociale	<i>Spinelli Vittorio</i>	27
13/03/2018	Corriere della Sera	Famiglie, più disuguaglianze» Uno su quattro sotto gli 830 euro	<i>Sensini Mario</i>	28
13/03/2018	Sole 24 Ore	Sud e stranieri a rischio povertà ma il calo dei redditi ora è fermo	<i>Colombo Davide</i>	30

ECONOMIA

13/03/2018	Corriere della Sera	Padoan prepara il Def «tecnico»	<i>Caizzi Ivo</i>	31
------------	----------------------------	---------------------------------	-------------------	----

Lavoro, è rebus contratti

Vertenze, Cisl recupera 59 milioni. App anti lavoro nero

I dati degli uffici Cisl della Lombardia: aumentano del 10% le richieste di regolarizzazione e del 15% quelle di conciliazione

CARLO GUERRINI

Oltre 59 milioni di euro (59 milioni e 21.245 euro per l'esattezza): è l'importo complessivo recuperato dagli Uffici vertenze della Cisl della Lombardia nel 2017 per i lavoratori in contenzioso con le aziende. Un importo consistente, anche se in leggero calo rispetto all'anno precedente. La situazione economica in Lombardia mostra infatti segnali di miglioramento: lo testimonia, ad esempio, il calo del 10% dei licenziamenti per riorganizzazione e delle pratiche di procedure concorsuali legate a fallimenti. Di riflesso – come evidenzia Cisl Lombardia – crescono le richieste di regolarizzazione dei contratti (+10%), «a seguito della crescente precarietà dei rapporti di lavoro».

Complessivamente, l'anno scorso, si sono rivolti agli uffici legali della Cisl 43.383 persone. Trentatremila le pratiche di dimissioni online. I lavoratori seguiti per vertenze sono stati 6.760, mentre 3.623 sono state le pratiche legate a fallimenti di aziende (e altre procedure) e relativo recupero crediti: nel primo caso le somme recuperate superano in totale i 19 milioni euro (con il picco nel territorio di Milano-Metropoli: oltre 7,3 milioni di eu-

ro); nel secondo il corrispettivo sfiora i 40 milioni di euro e vede Bergamo prevalere nettamente con quasi 14,5 milioni di euro.

Le richieste di assistenza per regolarizzare il contratto sono salite del 10%, mentre l'incremento è stato del 15% per le conciliazioni in sede sindacale per risoluzione del rapporto di lavoro (900 pratiche). Un migliaio, invece, le opposizioni al licenziamento. Il ricorso al giudice, analizza la Cisl regionale, continua a segnare un trend negativo «anche per l'aumento delle spese di giustizia, che variano dagli 80 ai 250 euro, solo per la marca da bollo».

Gualtiero Biondo, responsabile Uffici vertenze Cisl Lombardia, pone l'accento anche sulla crescita delle domande di assistenza per verificare e quindi regolarizzare il contratto, «essendo i rapporti sempre più precari e atipici. In molti casi, purtroppo, noi stessi ci scontriamo con la difficoltà connessa alla mancanza di una normativa chiara».

Per dare uno strumento concreto ai lavoratori vittime di irregolarità contrattuali, la Cisl Lombardia ha lanciato l'App "Strajob": uno strumento agile, semplice e veloce, per dimostrare la presenza sul lavoro e tutelare la retribuzione. Una volta scaricata da Google play e installata sul telefonino, l'applicazione consente di registrare anche l'orario di inizio e fine della prestazione. «I dati sono di proprietà del lavoratore – spiega Biondo – che può decidere di portarli agli uffici vertenze Cisl, che li utilizzeranno per costruire la rivendicazione salariale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un piano Cottarelli

“Visto il mandato elettorale, sarebbe meglio confermare il Def e non fare danni”, dice Mr. Spending review

Un piano Cottarelli

Cosa dovrebbe fare un governo decente in questa legislatura. Parla l'ex commissario alla spending review

Roma. Il nome di Carlo Cottarelli, ex commissario alla Spending review, è uno di quelli che circolano come possibile premier di un “governo del presidente” se i partiti non dovessero trovare un accordo. “Sono notizie che si leggono sui giornali, ma è più probabile che mi chiedano di giocare come centravanti nell’Inter al posto di Icardi”, dice al Foglio con una battuta. E perché? “Non credo ci sia consenso sulle mie idee”. Il paradosso è proprio questo, Cottarelli è stimato da tutti, ma nessuno ascolta i suoi consigli sui saldi di finanza pubblica. Ma se la richiesta arrivasse dal presidente della Repubblica e una maggioranza fosse d’accordo sul suo programma sarebbe disponibile? “E’ una domanda con talmente tante ipotesi che non vale la pena di pensarci”. Ma ciò su cui invece, secondo Cottarelli, vale la pena di pensare è l’agenda del prossimo governo.

Da direttore dell’Osservatorio sui conti pubblici dell’Università Cattolica, in campagna elettorale Cottarelli ha misurato il deficit delle promesse: i programmi dei principali partiti, soprattutto quelli vincenti, non avevano coperture per decine e decine di miliardi. Il problema è che adesso, visti i risultati elettorali, per trovare una maggioranza quei deficit elevati andrebbero sommati. “Eh, ci ho pensato anche io. Perché adesso per fare una coalizione si deve fare sia la flat tax sia il reddito di cittadinanza ...”. E cosa viene fuori? “Viene fuori una cosa paurosa ... Già non si stava bene prima, sommando tutte le promesse diventa un bel problema”. C’è il rischio quindi di una cosa paurosa? “Già prima c’erano numeri non sostenibili - dice Cottarelli - però magari su dieci promesse fatte uno ne manteneva due. Ma a questo punto per fare una coalizione se ognuno ne vuole mantenere due alla fine le promesse diventano sei”. E i vincoli di bilancio non lo consentirebbero? “I vincoli di bilancio sono la cosa più importante, abbiamo la necessità di evitare una ripetizione della crisi del 2011 e del 2012 di cui stiamo pagando ancora le conseguenze”. Chi ha vinto le elezioni dice che è colpa dell’austerità di questi anni. “Ma la disoccupazione e la caduta del reddito che ci sono state da allora non sono colpa delle politiche di austerità, ma del fatto che noi eravamo in crisi e avevamo un debito alto. E quando sei in crisi e hai l’acqua alla gola devi fare le misure di aggiustamento molto rapidamente, ma noi eravamo già in recessione perché non eravamo più affidabili e gli investitori ci prestavano soldi solo con un premio al rischio insostenibile”. Adesso però grazie alla Bce siamo coperti. “Proprio perché non siamo sotto la pressione dei mercati dobbiamo cercare di mettere a posto i conti pareggiando il bilancio nel giro di tre anni”. Deve essere questa la stella polare

del prossimo governo? “Credo che dobbiamo confermare gli obiettivi di finanza pubblica che sono stati fissati nel Def - dice l’ex direttore esecutivo del Fmi - e sarebbe la prima volta negli ultimi sei anni”. Niente flessibilità? “Da sei anni, ogni sei mesi, rivediamo l’obiettivo. Io quest’anno lo manterrei. Si tratta di far crescere l’avanzo primario al 2,6 per cento e non è una cifra alta visto il debito pubblico che abbiamo. In questo modo il deficit scenderebbe sotto l’1 per cento e ci avvicineremo al pareggio di bilancio che farebbe smettere al debito di aumentare”. Questo però vuol dire lasciar scattare l’aumento dell’Iva. “Credo che sarebbe meglio lavorare sul lato della spesa”. Sul taglio della spesa dovrebbe esserci il massimo consenso, tutti sono d’accordo sul “piano Cottarelli”, giusto? “Quel piano consiste in cose che richiedono tempo, anche anni, e può farlo solo un governo di legislatura e non di transizione. Poi ci sono anche cose di breve periodo, non facili, tranne risparmiare ancora sull’acquisto di beni e servizi, su cui ci sono ulteriori margini”. I partiti non possono raggiungere un accordo per ottenere maggiore flessibilità? “Tutto è possibile, ma bisognerà vedere anche quale sarà l’atteggiamento dell’Europa, perché negli ultimi sei anni l’Unione europea è stata flessibilissima. Continuare a interpretare le regole in questo modo diventa sempre più difficile. Io penso che una piccola manovra dello 0,25 per cento del pil potrebbe essere sufficiente, ma il quadro politico è estremamente incerto”. Sarebbe preferibile un accordo di coalizione o un governo di transizione che porti a nuove elezioni? “Questo penso che nessuno lo sappia”. In ogni caso, sarebbe preferibile che il prossimo governo tenga solo i conti a posto o faccia anche altro? “Ci sarebbero tante cose da fare: riformare la spesa dello stato, l’organizzazione degli enti locali e la spesa pensionistica che nessuno vuole toccare”. Qualcosa è stato fatto? “Non voglio negare che in questi anni ci siano stati progressi sulla lotta alla corruzione e all’evasione, così come sulla lentezza della giustizia civile, ma c’è molto ancora da fare”. Sulle partecipate? “La riforma Madia per la prima volta dovrebbe portare a una riduzione delle partecipate, anche se si poteva fare di più”. Si può fare sempre di più. “Il vero problema - dice Cottarelli - è che per fare queste cose ci vuole un mandato elettorale, non è che puoi andare al governo dopo aver promesso mari e monti e poi fare l’opposto”. Beh, su molte questioni il mandato elettorale va in senso opposto. “Certo, le pensioni sono un esempio tipico. Sia M5s sia Lega sono per abolire la legge Fornero, quindi per una controriforma”. Per l’occupazione il M5s propone una riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario. “Non



possiamo illudere le persone dicendo che si possono prendere gli stessi soldi e lavorare di meno e questo aiuta anche a ridurre la disoccupazione. No, questo fa aumentare la disoccupazione. Perché le imprese di fronte al maggiore costo del lavoro se ne vanno all'estero". Forse la cosa migliore, visto il mandato elettorale, è lasciare le cose come stanno. Almeno col pilota automatico riduciamo il debito. "Mantenendo lo status quo si tira avanti un altro anno, non succede niente perché c'è crescita, ma si perde un altro anno. E ne abbiamo già persi sei". E perdere tempo non è forse la prospettiva migliore? "Forse sì, ma di tempo non ce n'è molto prima che i tassi di interesse comincino ad aumentare e l'economia mondiale a rallentare. Se l'economia mondiale rallenta vuol dire che noi ci fermiamo". Una nuova crisi? "Entreremmo in recessione con un debito molto più alto di prima e i mercati inizierebbero di nuovo a dubitare sulla nostra permanenza nell'euro, tenendo conto soprattutto del fatto che gli italiani hanno premiato proprio i partiti più euroscettici come Lega, M5s e Fratelli d'Italia".

Luciano Capone

Il reportage *Aumenta la carenza di personale qualificato*

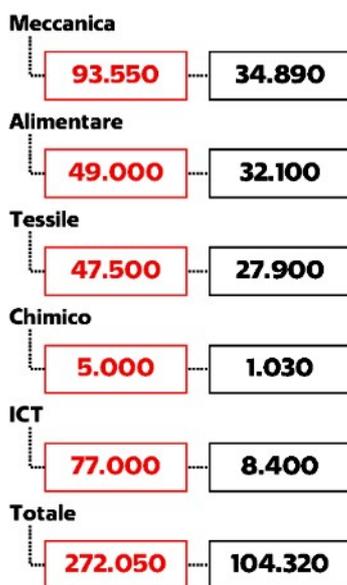
La ripresa ha fame di tecnici e ingegneri

In tutto il Nord mancano i profili adatti a sostenere export e investimenti 4.0, le aziende si contendono i neodiplomati

I posti che mancano

Fabbisogni occupazionali 2017-2021 previsti in Italia

- Numero addetti fabbisogno
- Differenza tra domanda e offerta



Fonte: Confindustria su dati Unioncamere

Dal nostro inviato

ROBERTO RHO, BERGAMO

Alla Polidoro, produttrice di bruciatori a gas, una delle aziende del distretto della scienza e della tecnologia di Schio, hanno appena lanciato un nuovo piano di assunzioni: cercano 34 tecnici qualificati per l'area produttiva e per il centro di ricerca sulla combustione, oltre 1.300 metri quadrati in un bellissimo edificio cui si accede attraverso un ponte in acciaio sopra il giardino. Come per i 150 contratti firmati nell'ultimo anno dai fratelli Dalla Vecchia, che hanno ereditato l'azienda dal padre, la caccia è difficile, a tratti disperata. Si cercano giovani usciti dagli istituti tecnici della zona: Schio,

Vicenza, Bassano del Grappa. Ma i neodiplomati sono una frazione rispetto alla domanda e le aziende se li contendono con le buone e qualche volta con le cattive maniere. E allora la Polidoro ha lanciato la selezione su tutto il territorio nazionale: a chi è disposto a trasferirsi a Schio («e anche a fare i turni nei weekend e di notte, cosa che ai giovani riesce difficile digerire», spiega Laura Dalla Vecchia) l'azienda offre un appartamento a Schio, affitto pagato. «Non cerchiamo mica Einstein, ormai siamo rassegnati a prendere anche giovani non particolarmente qualificati. Ci accogliamo noi l'onere di formarli, ma è difficile anche così».

Il problema, nel Nord Est che vive un imprevedibile (fino a qualche anno fa) rilancio dell'industria manifatturiera, non è nuovo. La carenza di personale qualificato, dai tecnici agli ingegneri, è anzi ormai cronica. Ma ci sono due fattori che negli ultimi mesi l'hanno fatta diventare una vera e propria emergenza. Il primo è ovviamente la congiuntura: le esportazioni vanno alla grande, anche il mercato nazionale mostra segnali incoraggianti, gli ordini, di conseguenza, crescono a ritmi sostenuti (alla Polidoro «oggi siamo a più 20% e non so se riusciremo a farli tutti»): urgono assunzioni per far fronte all'aumento della produzione. La seconda ragione, figlia della prima, è la nuova spinta agli investimenti delle aziende. Impresa dalla congiuntura finalmente favorevole, ma anche dal piano Industria 4.0 con i suoi incentivi al rinnovamento tecnologico degli stabilimenti. Per sfruttare le condizioni favorevoli offerte dal governo uscente le aziende hanno ripreso ad acquistare robot e macchinari ad alta tecnologia. Dunque le prime a dragare il mercato del



lavoro sono state le aziende produttrici di beni strumentali. Poi sono arrivate tutte le altre e si sono trovate alle prese con una ricerca ardua.

Da Bergamo ai confini con la Slovenia è così praticamente ovunque. La Itema di Colzate, provincia di Bergamo, telai per l'industria tessile, cerca ingegneri per la progettazione e tecnici per il ciclo produttivo. Ne ha assunti alcuni da poche settimane, ne cerca un'altra decina. Il gruppo Streparava di Adro (Brescia), automotive, 850 dipendenti, ha un piano di 100 assunzioni nel prossimo futuro: «Ci servono ingegneri, tecnici e operai specializzati - spiega Paolo Streparava - ma le figure tecniche che soddisfino i requisiti sono pochissime. Mancano non solo i profili ideali, ma pure quelli che ormai siamo rassegnati a farci andar bene... Li formeremo noi, ma non ci sono. In compenso continuo a ricevere curriculum di laureati in giurisprudenza». Stessa musica alla Fonderia di Torbole, 6 chilometri a Ovest di Brescia: «Cerchiamo periti meccanici, mecatronici ed elettronici - dice Paolo Frigerio - Noi facciamo circa 40 assunzioni all'anno, ormai siamo ridotti a contenderci il personale con le altre aziende del nostro stesso settore». L'Associazione degli industriali bresciani stima per la Lombardia, da qui al 2021, un fabbisogno occupazionale di 137mila unità, di cui oltre 50mila

nei comparti della metallurgia e della meccanica. Per soddisfare la necessità di tecnici la Feralpi di Lonato collabora da anni con l'istituto tecnico locale: «Il dialogo tra mondo del lavoro e scuola fino a poco tempo fa non esisteva. Ora le cose vanno meglio, le iscrizioni a istituti tecnici e ITS crescono. Ma la semina è lunga...» dice il presidente Giuseppe Pasini. Più a Est, la Lafert di San Donà di Piave (Venezia) produce motori elettrici: «Il nostro budget per il 2018 prevedeva una crescita del 7-8% ma in questi primi mesi gli ordini segnano più 20%», dice l'imprenditore Luca Trevisiol. Lafert cerca quadri manageriali, ingegneri junior, periti meccanici, elettrici, elettrotecnici: «Ma portarsi a casa personale qualificato è una battaglia: le grandi aziende li "pignorano" già all'ultimo anno degli istituti tecnici e delle facoltà universitarie, il loro appeal è ovviamente superiore». La Fitt di Sandrigo (Padova), materiale termoplastico, dà la caccia a ingegneri e tecnologi di processo, specialisti di materie plastiche e tecnici di produzione. «I nostri istituti di formazione - spiega Alessandro Mezzalira, figlio del fondatore - non preparano le figure professionali capaci di processare le materie termoplastiche in linea con la rivoluzione digitale che siamo obbligati a introdurre se vogliamo stare sul mercato». «Il piano Industria 4.0 - aggiunge Federico

Visentin della Mevis, mollificio di Rosà, provincia di Vicenza - stimola ad accentuare il tasso di innovazione dell'azienda. Ma non posso mettere le nuove tecnologie in mano agli anziani attrezzisti. Ho bisogno di giovani qualificati, che non trovo». Mevis prevede nuove assunzioni: sempre meno generici, sempre più tecnici. «Il primo ostacolo è quello dell'immagine della vecchia industria meccanica grigia, triste e magari maleodorante. Non è più così da parecchi anni, ma il cliché resiste, il lavoro in fabbrica è ancora visto come l'ultimo dei ripieghi». Prova a guardare il problema da un'angolazione diversa Paola Artioli, imprenditrice dell'Aso Siderurgica di Ospitaletto, provincia di Brescia, che sta progettando una forgia completamente automatica per la quale prevede di assumere giovani tecnici specializzati e ingegneri: «Noi imprenditori pretendiamo un po' troppo dalla scuola. Io credo che neppure la migliore possa darci ciò di cui abbiamo davvero bisogno». E allora? «Allora dovremmo fare lo sforzo di guardare il potenziale delle persone, oltre al curriculum. Non soltanto le competenze tecniche ma l'attitudine alla crescita personale e professionale, la capacità di lavorare in team e di prendere decisioni». Prima l'uomo, poi il tecnico.

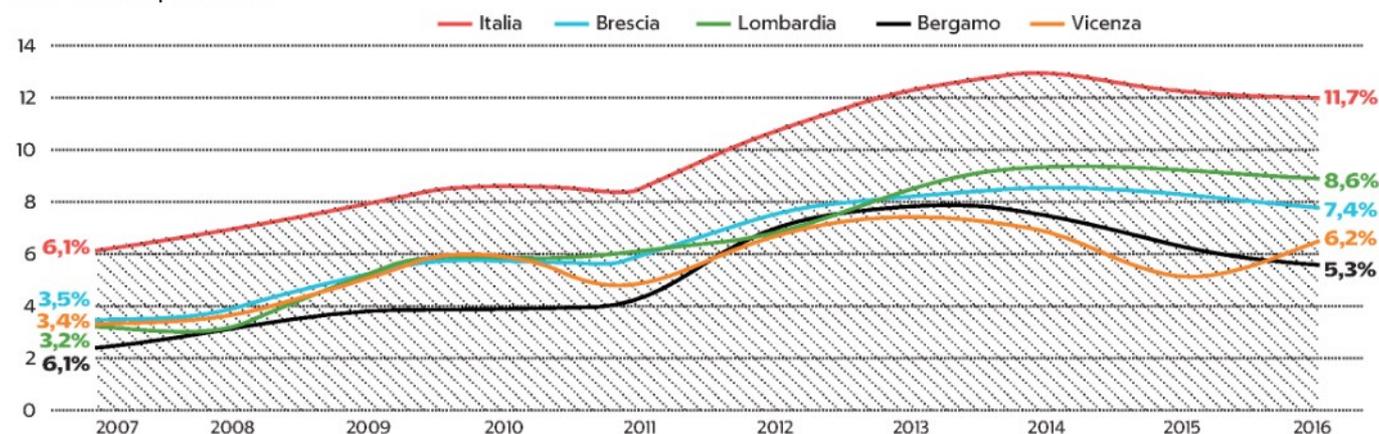
© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

La mappa del lavoro

Tasso di disoccupazione in %

Fonte: Associazione Industrie Bresciane su dati Istat



Industria 4.0**Agevolazioni,
il 90 per cento
si concentra
al Centro-Nord**

■ Con industria 4.0 il gap delle retribuzioni tra nord e sud potrebbe, potenzialmente, aumentare ancora. Dalla fine del 2016, la politica industriale si è arricchita di importanti novità. Una su tutte è stato il piano nazionale di Industria 4.0 che, tra l'altro, vuole favorire una profonda trasformazione del tessuto produttivo, promuovendo la digitalizzazione e l'interconnessione di tutte le fasi della catena produttiva. Le tre principali misure del piano attivate a inizio 2017, ossia super e iperammortamento, credito d'imposta per gli investimenti in ricerca e sviluppo e la nuova Sabatini, sono state un forte incentivo per gli investimenti. Al Sud però rischiano di avere un impatto molto più modesto che al centro nord. Secondo un calcolo dello Svimez, la quota di accesso del Mezzogiorno a questi tre interventi non raggiunge il 10% del totale delle agevolazioni e si tratterebbe, in valore assoluto, di poco più di un miliardo, contro gli oltre 12 miliardi che andrebbero al Centro nord.

In altre parole il Sud non è nel bel mezzo di un'ondata diffusa di investimenti per Industria 4.0, ma presenta comunque storie importanti. Come osserva il direttore della Fondazione Adapt, Francesco Seghezzi, «sicuramente c'è un tema territoriale in Industria 4.0 perché gli investimenti si stanno concentrando al Nord e c'è il rischio che il Sud cada nell'ennesimo circolo vizioso. Prima vengono gli investimenti sulle macchine, poi sulla formazione e sulle competenze delle persone. Non avrebbe senso avere operai altamente specializzati e macchine obsolete, le due cose devono stare insieme. Se gli investimenti

si concentrano soprattutto al nord questo vuol dire che la specializzazione, che è ciò che consente di avere buste paga più alte, si concentra ugualmente al nord e che al nord le buste paga saranno più alte».

Tra l'altro, come rileva lo Svimez, al Sud si sta determinando il depauperamento del capitale umano e questo trova una sua ragione nell'insufficiente dotazione di capitale produttivo dell'area che si traduce in una carente domanda di lavoro, che non favorisce l'impiego di giovani che hanno titoli di studio elevati. Simonetta Cavin, ad di Od&M aggiunge che «è la specializzazione a garantire le buste paga più elevate». I ruoli operativi sono ruoli operativi, basta, e la loro retribuzione oltre una certa soglia non può andare, indipendentemente dal fatto che si stia parlando di una media impresa italiana o di una grande multinazionale. L'operaio tedesco che guadagna tra i 35 e i 38 mila euro lordi all'anno è «un operaio altamente specializzato ed è proprio la sua specializzazione a determinare il suo stipendio», continua la manager. Industria 4.0 chiederà sempre più figure specializzate per cui «tra i territori dove le imprese hanno già avviato importanti investimenti e quelli in cui gli investimenti sono pochi o nulli si acuirà la differenza dei livelli retributivi - interpreta Cavin -. Qui, però, interviene il sistema paese e se non si interviene in modo strutturato per ridurre gli squilibri tra le diverse aree del paese è chiaro che si potrebbe creare una distanza molto forte tra le buste paga al sud e al nord, ben oltre la mensilità che possiamo rilevare oggi».

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contrattazione. M5S: «patto» governo-parti sociali e orario più breve a parità di stipendio

Scambio salari-produttività, i partiti divisi sulle ricette

Fi: raddoppiare i premi di risultato detassati - Lega: prima la flat tax**I DEMOCRATICI**

Pd: estendere l'attuale cedolare secca anche ai dipendenti pubblici
Leonardi: bene il welfare nei contratti nazionali

Giorgio Pogliotti**Claudio Tucci**

ROMA

■ Dal «Patto di produttività programmato tra lavoratori, governo e imprese» proposto dal blog del ministro del Lavoro in pectore del M5S, Pasquale Tridico. Al ritorno - annunciato dall'economista di Fi, Renato Brunetta - alla detassazione più forte sui premi di risultato, sui livelli di quella introdotta dal governo Berlusconi nel 2010, poi cancellata e riapparsa in forma ridotta. Passando per la ricetta del Pd che propone di estendere l'attuale detassazione ai lavoratori pubblici, guardando con favore al welfare nei contratti nazionali.

Dalle forze politiche arrivano ricette diverse su come favorire lo scambio "virtuoso" tra salari e produttività, cuore dell'accordo tra Confindustria e sindacati sul nuovo modello contrattuale, firmato venerdì scorso. Le parti sociali

hanno aperto ad un sistema negoziale "flessibile" che consente in ciascun settore di articolare gli aumenti tra il primo e il secondo livello, mettendo in gioco anche welfare e formazione, accanto ai tradizionali minimi retributivi, entro un tetto economico complessivo fissato dal Ccnl.

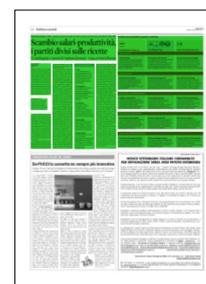
L'obiettivo è far recuperare quel gap di produttività alle imprese, e allo stesso tempo alzare le retribuzioni dei lavoratori. Ma, in vista del Def di aprile, dai principali partiti emergono visioni diverse su come supportare la soluzione prospettata dalle parti sociali.

Per Forza Italia, l'ex ministro Renato Brunetta è favorevole ad innalzare dagli attuali 3 mila a 6 mila euro l'importo del premio di produttività detassato al 10%: «Fermo restando che l'introduzione della flat tax (al 23%, ndr), che crediamo di poter realizzare governando, modificherà il sistema fiscale complessivo - spiega l'economista di Fi-, nell'immediato è opportuno aumentare la quota esente tornando a quella cifra introdotta dal governo Berlusconi nel 2010». Su questo punto non c'è una comunanza di vedute con il

consigliere economico leghista, Armando Siri, che considera la flat tax targata Lega (al 15%, ndr) «l'antibiotico ad ampio spettro necessario subito per il malato, prima di poter passare a misure selettive».

Di avviso ancora diverso il ministro in pectore di M5S, Pasquale Tridico, che in un saggio accademico ha proposto un «accordo quadro di contrattazione al secondo livello con la fissazione ex ante degli obiettivi di produttività a cui legare le forme di salario variabile». E poi nel suo blog l'economista del lavoro dell'università Roma Tre ieri ha rilanciato, proponendo un «Patto di produttività programmato tra lavoratori, governo e imprese, al fine di rilanciare salari, produttività e investimenti, soprattutto in quei settori in cui decideremo di intervenire selettivamente con la riduzione del cuneo fiscale». Rispetto alla sfida della digitalizzazione Tridico propone «la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, in modo da aumentare l'occupazione e di incentivare la riorganizzazione produttiva delle imprese».

Il Pd, per bocca di Chiara Gribaudo, rivendica ai suoi governi



l'aver reintrodotta gli sgravi fiscali al salario di produttività che sono dietro la crescita della contrattazione di secondo livello che a febbraio ha sfiorato i 31 mila accordi, coinvolgendo circa 5 milioni di lavoratori privati. «Il prossimo passo - aggiunge Marco Leonardi, del team economico di Palazzo Chigi - dovrebbe essere l'estensione della norma incentivante anche ai lavoratori pubblici». Per l'economista di palazzo Chigi «è importante l'apertura delle parti sociali al welfare nei contratti nazionali: consente di distribuire a tutti parte dei vantaggi finora appannaggio delle sole aziende più produttive».

Meno distanza tra i partiti, invece, su altre priorità dell'accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che chiedono di rilanciare apprendistato e previdenza complementare. «L'apprendistato va reso semplice e fruibile, non può trasformarsi in un pretesto per sfruttare i giovani umiliando la loro formazione», evidenzia Claudio Cominardi (M5S) che frena, però, sulla previdenza integrativa: «Il M5S punta a utilizzare le risorse pubbliche soprattutto per rafforzare il primo pilastro». Su questo punto è d'accordo la Lega: «Mi fido più dello Stato, bisogna incentivare la prima gamba previdenziale pubblica», commenta Siri.

Forza Italia propone un rilancio dell'apprendistato con «zero burocrazia, zero tasse, zero contributi», sottolinea Brunetta, che apre anche al «Piano delle competenze e dei talenti per migliorare la formazione duale». Che per il Pd «va resa strutturale in tutte le scuole e università». Sulla previdenza integrativa Leonardi è cauto: «Giusto ridurre le tasse sui redditi, ma bisogna stare attenti a costi e coperture».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I PUNTI DELL'INTESA

La firma

■ L'intesa siglata venerdì scorso da Confindustria e dai sindacati definisce un nuovo modello contrattuale e nuove relazioni industriali. La firma arriva dopo il documento conclusivo del tavolo tecnico del 28 febbraio

La contrattazione

■ Contrattazione articolata in due livelli (nazionale e aziendale o territoriale) con l'obiettivo di migliorare il valore reale delle retribuzioni, favorendo la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali

La retribuzione

■ Viene introdotto il Trattamento economico complessivo (Tec), comprensivo del Trattamento economico minimo (Tem) e di voci come il welfare, che dovrà essere individuato nel contratto collettivo nazionale di categoria

Capitolo welfare

■ Per Confindustria e sindacati il welfare deve mantenere la natura integrativa rispetto al welfare pubblico. Con accordi vanno fissate alcune linee di indirizzo per la contrattazione

La rappresentanza

■ Definita per la prima volta la misurazione della rappresentanza anche datoriale (dopo quella per i sindacati del 2014) per fermare il dumping contrattuale, ossia il proliferare di accordi al ribasso stipulati da associazioni non rappresentative

Scambio salari-produttività: proposte a confronto

 <p>MOVIMENTO 5 STELLE</p>	 <p>CENTRODESTRA</p>	 <p>PARTITO DEMOCRATICO</p>
<p>PRODUTTIVITÀ</p>		
<p>Patto di produttività Patto programmato tra lavoratori, governo e imprese per rilanciare salari, produttività e investimenti. Una leva è ridurre l'orario di lavoro a parità di salario per riorganizzazione produttiva: dal blog del ministro del Lavoro in pectore, Pasquale Tridico</p>	<p>Tornare alla normativa del 2010 Fermo restando che l'introduzione della flat tax modificherà il sistema fiscale complessivo, nell'immediato è opportuno certamente aumentare la quota esente tornando a quella cifra (6mila euro, ndr) introdotta dal governo Berlusconi nel 2010</p>	<p>Estendere i premi ai lavoratori pubblici Sono stati i governi Renzi e Gentiloni a re-introdurre, e a rafforzare, gli incentivi sui premi di risultato e sulle misure di welfare aziendale. Il prossimo passo dovrà essere estendere le attuali regole ai lavoratori pubblici, aprendo anche ai contratti nazionali</p>
<p>CUNEO FISCALE</p>		
<p>Nel mirino Irap e (forse) Inail Priorità ad un deciso taglio Irap e ad un abbassamento del cuneo in favore del lavoratore con la riforma dell'Irpef. Se si trovasse gli spazi finanziari, c'è l'intenzione di agire su altre voci di costo, a partire dall'Inail</p>	<p>Per i giovani zero tasse per 6 anni Da un lato la flat tax significherà una riduzione del peso fiscale sulle imprese e dall'altro nei primi 6 anni di contratto di lavoro per un giovane vanno applicate zero tasse. Una misura strutturale che rilancerà l'occupazione giovanile dando respiro all'intera economia</p>	<p>Giù i contributi sul lavoro stabile Il Pd punta a proseguire la riduzione del costo del lavoro per rilanciare i contratti stabili: la proposta contenuta nel programma dem è sforbicare un punto di cuneo l'anno per 4 anni (da 33% a 29%). Costo annuo? 1 miliardo all'inizio, 2,5 miliardi a regime</p>
<p>ALTERNANZA E APPRENDISTATO</p>		
<p>Semplificare l'apprendistato L'alternanza va trasformata in un reale momento di crescita qualificante per chi sta studiando. Anche l'apprendistato, che va reso semplice e fruibile, non può trasformarsi in un pretesto per sfruttare i giovani umiliando la loro formazione.</p>	<p>Si a un piano delle competenze L'apprendistato va rilanciato con zero burocrazia, zero tasse e zero contributi. Lanciare anche un piano delle competenze/piano dei talenti che riorganizzi tutta l'alternanza più semplificata e più rispondente alle esigenze di imprese e territori</p>	<p>Rendere strutturale il modello duale L'idea forte del Pd è rendere strutturale la formazione duale (alternanza-apprendistato) nei percorsi di studio per aiutare i giovani e spingere su le competenze. L'obiettivo è coinvolgere (realmente) scuole e università</p>
<p>PREVIDENZA INTEGRATIVA</p>		
<p>Puntare sulla previdenza pubblica Ciascun individuo è naturalmente libero di costruirsi il profilo previdenziale che desidera, ma il M5S punta a utilizzare le risorse pubbliche soprattutto per rafforzare il primo pilastro previdenziale, quello pubblico gestito dallo Stato.</p>	<p>Meno tasse sugli investimenti Secondo Forza Italia, il secondo pilastro si rilancia intervenendo sul regime fiscale degli investimenti, che deve essere ridotto, rivedendo il complesso della tassazione nell'ambito della flat tax, e facilitando la contrattazione su questi temi</p>	<p>Ridurre fisco sui rendimenti La demografia e possibili carriere lavorative, spesso discontinue, devono far accendere un faro sull'importanza della previdenza integrativa. L'idea è ridurre le tasse sui rendimenti, come chiedono le parti sociali. Ma c'è il nodo costi</p>
<p>LEGGE SULLA RAPPRESENTANZA</p>		
<p>Garantire la massima rappresentatività «Non ci appassiona il dibattito se lasciare alle parti la regolazione». Garantire la massima rappresentatività nei luoghi di produzione, consentire l'intervento diretto del lavoratore nei processi decisionali.</p>	<p>Rivedere anche legge su sciopero Forza Italia è favorevole a una legge sulla rappresentanza: diciamo «Si», una volta che le parti hanno raggiunto un accordo sul tema, e anche al fine di una rivisitazione della legge sullo sciopero</p>	<p>Una cornice "light" per rafforzare le intese Accanto al salario minimo, nei settori non coperti da Ccnl, il programma Pd evidenzia l'opportunità di una legge sulla rappresentanza, che faccia propri i principi condivisi dalle parti sociali</p>

Agevolazioni. Le regole previste dal contratto si sommano al bonus Neet e a quello della legge di Bilancio 2018

Apprendisti con sconto di due terzi

In cinque anni il risparmio sui contributi dovuti dall'azienda può arrivare al 64%

Nevio Bianchi
Antonello Orlando

■ Il 2018, attraverso la legge di bilancio (legge 205/2017, articolo 1, commi 100 e seguenti) punta a rivitalizzare l'occupazione giovanile (per under 30 e, solo per quest'anno, con platea allargata agli under 35) con un incentivo stabile e di durata triennale, anche se con un risparmio lato azienda pari a poco più di un terzo dell'esonero triennale disponibile nel 2015 (soglia massima di 9.000 euro a triennio contro i precedenti 24.180).

Bonus Neet

Accanto a questa misura principale e stabile, i decreti direttoriali Anpal numero 2 e 3 del 2018 hanno riproposto due forme di incentivazione all'assunzione molto simili a quelle già apparse lo scorso anno a favore dei giovani disoccupati e del sud Italia: uno sgravio annuale con limite massimo di 12 mesi per un valore complessivo di 8.060 euro in un anno, rispettivamente per disoccupati assunti nelle 8 Regioni del Mezzogiorno o, ancora, a favore dei "Neet", i giovani che non lavorano e non studiano.

Per gli apprendisti

L'esonero contributivo stabile della legge 205/2017 ha però previsto un'ulteriore variante (articolo 1, comma 106) riservata ai datori di lavoro che confermeranno in servizio i propri apprendisti con età inferiore a 30 anni. In questo caso, il risparmio si attesterà al 50% dei contributi dovuti dal

datore di lavoro nel quinto anno di assunzione, fino a massimo 3.000 euro.

Va infatti ricordato che il quadro normativo (articolo 1, comma 773, della legge 296/2006) oggi vigente consente ai datori di lavoro con più di 9 dipendenti che assumono con il contratto di apprendistato professionalizzante di risparmiare circa il 60% dei contributi sociali a loro carico nei 3 anni di durata del periodo formativo e nel primo anno della conferma in servizio dell'apprendista (articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2015). L'esonero per apprendisti introdotto quest'anno consente di fruire di un'ulteriore annualità incentivata con una riduzione della metà dei contributi Inps.

Ipotizzando una retribuzione lorda annua di 25.000 euro, il risparmio quinquennale (3 anni di apprendistato + 1 di conferma + 1 anno di esonero in base alla legge 205/2017) si attesta a oltre 21.000 euro.

Ma tra gli incentivi riservati ai giovani non va dimenticato che quello previsto per i Neet è attivo allo stesso modo anche per gli apprendisti assunti in qualsiasi sede di lavoro che non coincida con la provincia di Bolzano, previa registrazione al programma Garanzia giovani.

Il risparmio possibile

Combinando le diverse agevolazioni appare possibile costruire un quinquennio con un primo anno completamen-

te esonerato da contribuzione (grazie all'incentivo per i Neet), i successivi 3 anni con la contribuzione ridotta del 60% e l'ultimo anno con un abbattimento di un ulteriore 50% della contribuzione Inps dovuta dal datore di lavoro. Il risparmio complessivo supera i 24.000 euro (si veda l'esempio in pagina), senza tenere conto della possibilità di lavoro di sottoinquadrare l'apprendista fino a due livelli (articolo 42, comma 5, lettera b del Dlgs 81/2015) con l'applicazione di un minimo salariale più basso durante il periodo di formazione o, ancora, della completa deducibilità riservata agli apprendisti ai fini Irap e lo scomputo degli apprendisti, ad esempio, ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.

Onere burocratico

Non poche sono le riserve di quei datori di lavoro che riscontrano nell'apprendistato un eccessivo onere gestionale (individuazione di un tutor, redazione e aggiornamento del piano formativo e formazione di base e trasversale in tandem con il sistema di offerta pubblico o convenzionato). Su questo versante, quello che può essere auspicato è un'ulteriore evoluzione delle politiche attive, al di là della frammentarietà di regole regionali, in modo da consentire all'apprendistato di apparire, come in effetti è, la forma più conveniente fra quelle atipiche del nostro mercato del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il confronto

Risparmio in cinque anni derivante dai vari tipi di incentivi all'assunzione per un lavoratore con retribuzione annua lorda di 25mila euro e contribuzione piena teorica Inps per il datore di lavoro pari a 7.500 euro all'anno (aliquota 30%). **Importi in euro**

Incentivo	Risparmio sui contributi					
	I anno	II anno	III anno	IV anno	V anno	Totale
Under 30 (legge di bilancio 2018)	3.000	3.000	3.000	0	0	9.000 (24%)
Anpal Neet Ion + esonero legge bilancio 2018	7.500	3.000	3.000	0	0	13.500 (36%)
Apprendisti per datori di lavoro con almeno 10 dipendenti (3 anni + 1 anno conferma in servizio)	4.597	4.597	4.597	4.597	0	18.390 (49%)
Apprendisti per datori di lavoro con almeno 10 dipendenti + esonero quinto anno	4.597	4.597	4.597	4.597	3.000	21.390 (57%)
Migliore combinazione degli incentivi precedenti	7.500	4.597	4.597	4.597	3.000	24.294 (64%)

Contratti pirata, dall'ispettorato una soluzione pragmatica

di **Michele Faioli**

L'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) risolve pragmaticamente problemi specifici intercettati, di volta in volta, sul territorio o nei vari settori produttivi. La legge, infatti, gli impone di elaborare una sorta di "giurisprudenza" sul caso concreto, mediante circolari o interpelli, cui i datori di lavoro si devono attenere per conformarsi a norme di legge e di contratto collettivo ed escludere sanzioni.

Tale "giurisprudenza" dell'Inl è spesso citata anche innanzi al giudice del lavoro, in una proficua correlazione tra orientamenti amministrativi e da tribunale, creando un corpus di nozioni di base utili a programmare la vigilanza e orientare l'azione ispettiva nei confronti delle "imprese che evidenzino fattori di rischio".

La circolare 3/2018 dell'ispettorato ha risolto pragmaticamente uno di tali "fattori di rischio", noto datempo. A fine 2017 presso il Cnel risultavano archiviati 868 Ccnl (+74% dal 2010): un numero oggettivamente elevato per un sistema maturo di relazioni industriali, causa di un effetto domino sulla certezza del diritto e sul legittimo affidamento in relazione alle norme contrattuali da applicare per determinati fini promozionali ex lege.

Molti datori di lavoro si vincolano - inconsapevolmente - a Ccnl che non permettono di accedere a benefici normativi ed economici o che non sono in linea con la contrattazione che fissa la retribuzione parametro ai fini contributivi. Alla prima ispezione nascono i problemi, con le

relative sanzioni. O, qualora si faccia richiesta di un certo beneficio (per esempio il regime agevolato del premio di produttività o del welfare contrattuale), si riceve un diniego amministrativo.

In alcuni casi, invece, c'è l'intento specifico di eludere: il datore di lavoro si spinge ad applicare un Ccnl che fissa un costo del lavoro notevolmente inferiore, creando una competizione al ribasso nel medesimo settore produttivo o nelle filiere di subfornitura.

Il problema è stato risolto dalla circolare 3/2018 che afferma come l'ordinamento riconosce l'applicazione di certe discipline solo ad alcuni contratti collettivi considerati «più rappresentativi». Si spostò così l'attenzione dal soggetto (più rappresentativo) al contratto (più rappresentativo), indicando - nel caso specifico - ai datori di lavoro dei servizi di field marketing che la contrattazione collettiva sottoscritta da Anasfim-Conferescenti è quella che permette di regolare il corretto coordinamento tra Ccnl e contrattazione decentrata e, insieme, l'accesso ai benefici.

Ora, se il fattore di rischio nei servizi di field marketing è noto all'Inl che con tale circolare ha posto le basi per una campagna ispettiva diffusa («avviare ulteriori accertamenti»), si legge nel testo, ci sono altri settori nei quali l'Inl interverrà di volta in volta, con l'individuazione del Ccnl di riferimento. L'ispettorato, infatti, sarà probabilmente sollecitato a farne uso anche in altri casi (si veda la circolare Inl 4/2018 sulla bilateralità), con la conseguente creazione, su indicazione dell'Inl, di un dataset di

contratti collettivi "leader", condiviso tra le autorità di vigilanza in materia di lavoro e previdenza.

Ciò, però, pone molti interrogativi sulla strategia sistemica da introdurre nel nostro ordinamento, in attesa di completare le operazioni di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e degli interventi specifici dell'Inl. Per questo il Cnel - con l'ausilio delle stesse organizzazioni e in cooperazione con l'Inps - ha individuato una modalità operativa per porre in "maggiore" evidenza i Ccnl (con il cosiddetto bollino blu) che permettono l'accesso ai benefici normativi ed economici, facendo leva sulla contrattazione selezionata dall'Inps ai fini della legge sui minimali contributivi (come già segnalato da T. Treu e S. Ciucciavino).

Tale strategia, al di là del caso in esame, impone condotte più prudenti: i datori di lavoro accorti decideranno di spostarsi da posizioni rischiose e controproducenti verso posizioni conformi a questo nuovo trend, applicando la contrattazione collettiva ritenuta più rappresentativa dall'Inl o posta in evidenza - nell'archivio Cnel/Inps - per l'accesso ai benefici normativi ed economici.

Università di Roma Tor Vergata

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il contesto

01 | LA CRESCITA

Il numero dei contratti collettivi nazionali archiviati presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro nel 2017 è cresciuto del 74% dal 2010, arrivando a quota 868

02 | CORSA AL RIBASSO

In molti casi, tali contratti fissano delle retribuzioni molto contenute, determinando una corsa al ribasso. Inoltre non sono in linea con i livelli minimi di contribuzione e ciò comporta sanzioni in caso di controlli o l'esclusione da agevolazioni



«I NUMERI CI PORTANO SOLO FINO A UN CERTO PUNTO»

**LA GLOBAL DIRECTOR OF DIVERSITY
DI FACEBOOK SPIEGA PERCHÉ
LE STATISTICHE, DI PER SÉ, NON
RISOLVONO IL PROBLEMA DEL
PREGIUDIZIO ORGANIZZATIVO.**

DI MAXINE WILLIAMS

A

un certo punto mi hanno sfrattata perché ero di colore. Avevo trovato un appartamento delizioso sulle rive del lago di Ginevra tramite un agente immobiliare, perciò non avevo conosciuto personalmente la proprietaria prima di firmare il contratto di locazione. Quando ci sono andata ad abitare con i miei familiari, e il colore della mia pelle era lì da vedere, la padrona ci ha chiesto di andarcene. Mi ha detto che se avesse saputo che ero nera, non mi avrebbe mai affittato la casa.



Anche se all'epoca mi sembrava orribile, la sua franchezza mi è stata utile. Ciò non vuol dire che non abbia dovuto riesaminare criticamente i fatti alla ricerca di qualche altra giustificazione logica, non razzista, per quell'improvviso benserivito.

Molti si sono visti negare la casa, il mutuo, il lavoro, le promozioni e altro ancora a causa della loro razza. Ma non gli dicono quasi mai qual è la ragione, come hanno fatto brutalmente con me – specie nell'ambiente di lavoro. Da una parte, questa discriminazione è illegale. E dall'altra, i dirigenti tendono

a pensare – e vogliono credere a tutti i costi – di assumere e promuovere equamente i dipendenti mentre in realtà non lo fanno. (Le ricerche dimostrano che le persone che si considerano obiettive sono spesso anche quelle che applicano più costantemente il pregiudizio inconscio). Anche se non citano o non percepiscono nemmeno (è quello che avviene di solito) la razza come fattore significativo per le loro decisioni, i manager usano criteri di valutazione ambigui per deselezionare

persone che non sono come loro. È quello che emerge dalle ricerche di Lauren Rivera, una docente della Kellogg School of Business. I membri di gruppi razziali o etnici marginalizzati sono destinati più spesso dei bianchi a essere “non adeguati sul piano culturale” o “impreparati” per ruoli di alto profilo; sono esclusi dalla gara perché il “loro stile di comunicazione” è in qualche modo inadeguato. Rimane tuttavia il sospetto che il vero problema sia la loro identità, specie quando il pregiudizio dei decision maker è mascherato dalle buone intenzioni.

Io mi occupo professionalmente di diversity. E sono anche nera. Dunque so che le persone sottorappresentate negli ambienti di lavoro hanno due esigenze: la prima è sentirsi dire che non sono pazze a sospettare, di tanto in tanto, che vi sia una relazione tra trattamento negativo e pregiudizio. La seconda è vedersi offrire un supporto istituzionale.

La prima esigenza è strettamente legata alla soddisfazione lavorativa. Quando incontriamo dei colleghi o degli amici che sono stati maltrattati e sono convinti che la ragione possa essere la loro identità, dovremmo

riconoscere che i loro sospetti sono giustificati. Qui non ci sono atti di fede – vari studi dimostrano quanto sia ancora diffuso questo pregiudizio.

Ma come possiamo soddisfare la seconda? Nel tentativo di trovare soluzioni valide e scalabili per contrastare o invertire il pregiudizio, le organizzazioni ricorrono alla people analytics – una branca relativamente nuova dell'operatività aziendale e del talent management – che sostituisce alle decisioni “di pancia” pratiche ortodosse ispirate dai dati. L'analitica del personale dovrebbe “basarsi sulle evidenze”. E per alcune problematiche di gestione del personale – come stabilire quante interviste occorrono per valutare un candidato – è proprio così. Indicazioni statisticamente significative hanno indotto alcuni grossi cambiamenti nelle organizzazioni. Sfortunatamente, le aziende che tentano di applicare l'analitica ai problemi dei gruppi sottorappresentati nell'ambiente di lavoro lamentano spesso il fatto che i data set esaminati non includono

abbastanza persone da produrre indicazioni affidabili – l'entità del campione, la *n*, è insufficiente. In pratica dicono: “Se foste più numerosi, potremmo dirvi perché in certe posizioni siete così pochi”.

Le aziende, tuttavia, hanno a disposizione più dati di quanto non immaginano. Per integrare una piccola *n*, possono avventurarsi all'esterno ed esaminare il contesto più generale in cui operano. Ma il solo volume dei dati non fornirà ai leader le indicazioni di cui hanno bisogno per accrescere la diversity al proprio interno. Devono anche studiare più approfonditamente i singoli componenti dei gruppi sottorappresentati che lavorano per loro – quelli che sfuggono ai radar delle analitiche.

Le aziende, tuttavia, hanno a disposizione più dati di quanto non immaginano. Per integrare una piccola *n*, possono avventurarsi all'esterno ed esaminare il contesto più generale in cui operano. Ma il solo volume dei dati non fornirà ai leader le indicazioni di cui hanno bisogno per accrescere la diversity al proprio interno. Devono anche studiare più approfonditamente i singoli componenti dei gruppi sottorappresentati che lavorano per loro – quelli che sfuggono ai radar delle analitiche.

INTEGRARE LA *N*

Gli enti di ricerca senza fini di lucro stanno facendo un lavoro importante che aiuta a capire con quali meccanismi il pregiudizio influenza le assunzioni e le promozioni in vari settori. Per esempio, uno studio della Ascend Foundation ha rivelato che nel 2013 i bianchi di entrambi i sessi che lavoravano in cinque grandi aziende della Silicon Valley avevano il 154% di probabi-

I dirigenti tendono a pensare – e vogliono credere a tutti i costi – di assumere e promuovere equamente i dipendenti mentre in realtà non lo fanno.

lità in più di diventare dirigenti rispetto ai loro colleghi asiatici. E benché sia la razza sia il genere contribuirono a creare il “soffitto invisibile” per gli asiatici, la razza aveva un impatto negativo pari a 3,7 volte quello causato dal genere.

Ci sono voluti più di due anni di ricerche e di analisi – sui dati relativi a diverse centinaia di migliaia di dipendenti, tratti dal database dell'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) per tutte le aziende tecnologiche della Bay Area e dai rapporti individuali di 13 aziende tecnologiche americane – prima che Ascend riuscisse a stabilire come incideva il pregiudizio sulle prospettive dei lavoratori ispanici e di colore. Tra gli stessi gruppi ha scoperto inoltre che, complessivamente, la razza aveva un impatto negativo maggiore, rispetto al genere, sul passaggio da professional a executive. Nella Bay Area le donne bianche crescevano meno degli uomini bianchi, ma molto più di tutti gli asiatici, di tutti gli ispanici e di tutti i neri. Le donne appartenenti alle minoranze avevano di fronte il più grosso ostacolo all'ingresso nei ranghi del senior management. Le donne ispaniche e di colore erano seriamente ostacolate sia dal loro scarso numero a livello di professional, sia dalle minori probabilità di accedere a ruoli dirigenziali. Le donne asiatiche, più rappresentate di altre minoranze a livello di professional, avevano le minori probabilità di passare da professional a executive. Un'analisi dei dati nazionali ha prodotto risultati analoghi.

Analizzando i dati di un'industria o di un settore sui gruppi sottorappresentati – e studiando i trend che si evidenziano nelle assunzioni, nelle promozioni e in altre decisioni sulla gestione dei talenti – possiamo gestire meglio problemi e rischi nelle nostre organizzazioni. Le aziende tecnologiche potrebbero visionare i rapporti di Ascend e dire: “Vediamo come vengono gestiti i talenti dei nostri competitor. È probabile che sia così anche da loro”. A quel punto, per esempio, i loro team delle HR potrebbero aggiungere un livello intermedio di carriera per le donne di colore, o creare programmi di formazione alla gestione di team eterogenei. Un altro approccio è trarre lezioni dalle analisi di altre aziende. Potremmo guardare, per esempio, a Red Ventures, un'azienda di media digitali che ha la sede principale a Charlotte. Red Ventures è eterogenea sotto vari aspetti. (Ha un CEO latino-americano e il 40% dei suoi dipendenti sono persone di colore). Ma ciò non significa che non ci siano problemi da risolvere. Quando ho incontrato i suoi top manager, mi hanno detto di aver condotto poco tempo prima un'analisi

sulle valutazioni della performance scoprendo che degli stereotipi interiorizzati stavano producendo un effetto negativo sulle autovalutazioni dei dipendenti latino-americani e di colore. I membri di quei due gruppi valutavano mediamente la propria performance il 30% in meno rispetto ai loro capi (mentre i dipendenti bianchi si autovalutavano mediamente il 10% in più rispetto ai loro capi). Lo studio ha messo in luce anche una correlazione tra isolamento razziale e autopercezione negativa. Per esempio, le persone di colore che lavoravano nell'engineering si autovalutavano generalmente peggio di quelle che lavoravano nelle vendite, dove c'era un maggior numero di neri e di latinos. Questi andamenti erano costanti a tutti i livelli della struttura.

Di conseguenza, il team delle risorse umane di Red Ventures ha addestrato i dipendenti a fare le autovalutazioni, il che ha contribuito a colmare il divario che penalizza i neri e i latinos (che ultimamente si autovalutavano il 22% in meno di quanto non facessero i loro capi). Hallie Cornetta, la VP of human capital dell'azienda, mi ha spiegato che l'addestramento «si focalizzava sulla necessità di compilare onestamente autovalutazioni quantitative e qualitative, in modo da dimostrare come vedono la propria performance su cinque dimensioni critiche, anziché riportare il giudizio percepito dei loro capi o dei loro colleghi». E ha aggiunto: «Poi abbiamo messo in comune esempi tangibili di performance “eccezionali”, “pienamente adeguate” o “da migliorare” su ognuna di queste dimensioni per ridurre al minimo la soggettività e aiutare tutti i dipendenti – non solo quelli che appartengono alle minoranze – a fare valutazioni più mirate e più improntate all'autostima».

SCENDERE A LIVELLO INDIVIDUALE

Dopo aver accresciuto la significatività del campione integrando la *n*, possiamo scendere più in profondità esaminando gli individui. È uno step decisivo. Algoritmi e statistiche non spiegano cosa voglia dire essere l'unico membro ispanico o di colore di un team, o quale sia l'effetto che produce l'emarginazione sui singoli dipendenti e sul gruppo nel suo complesso. Dobbiamo parlare apertamente con le persone, una per una, per capire quali esperienze hanno avuto con il pregiudizio, e citare i nostri casi per creare un clima di fiducia e rendere “accettabile” l'argomento. Ciò che scopriamo in queste conversazioni non è meno importante di quello che viene fuori dai dati aggregati.

Un collega del settore, che è stato responsabile della diversity in un'azienda tecnologica, mi ha fornito un

chiarimento prezioso: «Quando facciamo le nostre indagini sul clima interno, i latinos dicono sempre di essere felici. Ma io sono latino-americano e so che non ci piace mettere in discussione lo status quo. Dire la verità è troppo rischioso, perciò diciamo quello che vogliono sentire gli intervistatori - anche se facciamo parte di un focus group. So anche che quei numeri aggregati che vengono fuori da un campione significativo non riflettono l'eterogeneità della nostra comunità. Probabilmente, un bianco cresciuto in America latina in una famiglia della classe medio-superiore è felice e soddisfatto. E probabilmente un nero cresciuto in una famiglia operaia degli Stati Uniti non prova lo stesso senso di appartenenza. Voglio dedicare tempo ed energie al tentativo di costruire delle soluzioni per i collaboratori svantaggiati, anche se i dati non mi dicono che c'è un problema con tutti i latinos». Questo è un tema ricorrente. Ho parlato con dieci professionisti delle risorse umane e responsabili della diversity di aziende da 60 a 300.000 dipendenti, tutti impegnati in programmi di integrazione dei gruppi minoritari. Essi si affidano, almeno in parte, all'intuito, quando studiano l'impatto dell'emarginazione.

Potrebbe sembrare in contrasto con la missione dell'analitica del personale, che è togliere di mezzo la soggettività e le percezioni istintive dall'equazione del talento. Ma per scoprire gli effetti del pregiudizio nelle nostre organizzazioni - e identificare i fattori di complicazione all'interno dei gruppi, come la classe sociale e la discriminazione razziale - dobbiamo raccogliere e analizzare anche dati qualitativi. L'intuito può aiutarci a trovarli. I responsabili della diversity e delle risorse umane hanno detto di usare il sesto senso o la percezione di "qualcosa che non va" - in altre parole, si rendevano conto che il pregiudizio aveva il suo peso, anche se non sempre l'analitica del personale rivela delle cause o predice dei risultati. Tramite conversazioni con i dipendenti - e a volte anche con dei focus group, se ci sono le risorse e se i partecipanti pensano che la sincerità non avrà conseguenze negative - verificano ciò che gli dice l'istinto, attingendo spesso alle esperienze che hanno maturato con il pregiudizio. Mi ha detto un collega: «La combinazione tra dati quantitativi e dati qualitativi è ideale,

ma alla fine dei conti i dati non ci possono dire nulla che noi neri non sappiamo già. So per esperienza cosa voglia dire ricoprire per 16 anni dei ruoli che non prevedevano l'attenzione alla diversity. In questo lavoro ci vogliono testa e cuore».

UN INVITO ALL'AZIONE

La proposizione su cui si fonda l'analitica del personale è valida - se volete selezionare e gestire equamente i dipendenti, le decisioni "di pancia" non bastano. Ma dobbiamo sviluppare un nuovo approccio, che possa funzionare anche per piccoli aggregati di dati - relativi agli emarginati e ai sottorappresentati.

Ecco le mie raccomandazioni:

Primo, gli analisti devono mettere in discussione la n minima che si considerava tradizionalmente affidabile, per guardare al di là dei dati. Non devono dimostrare che la differenza tra bianchi e neri nei rating di performance è "statisticamente significativa" per aiutare i manager a capire l'impatto del pregiudizio nelle valutazioni delle prestazioni. Sappiamo già dalle vaste ricerche sociali condotte sul pregiudizio che è quanto mai diffuso nell'ambiente di lavoro

e influenza i rating, perciò possiamo combinare quelle indicazioni con ciò che sentiamo e vediamo sul campo e iniziare a operare direttamente come se nelle nostre aziende esistesse effettivamente il bias. Dobbiamo attribuire più valore alle esperienze condivise da cinque o dieci dipendenti - o analizzare più approfonditamente i dati descrittivi, come il numero dei membri di gruppi sottorappresentati e i livelli medi di soddisfazione sul lavoro suddivisi per razza e per genere - per esaminare l'impatto del pregiudizio a un livello più individualizzato.

Inoltre, gli analisti dovrebbero fornire frequentemente degli intervalli di confidenza - vale a dire indicazioni sulla misura in cui i manager possono fidarsi dei dati se le n sono troppo piccole per avere una significatività statistica. Quando ricevono quelle informazioni, i manager sono più inclini a introdurre dei cambiamenti nelle loro pratiche di selezione e gestione dei collaboratori, anche se credono - come fanno quasi tutti - di trattarli già equamente. Supponete, per esem-

Algoritmi e statistiche non spiegano cosa voglia dire essere l'unico membro ispanico o di colore di un team.

pio che quando Red Ventures ha iniziato a raccogliere dati sulle autovalutazione, gli analisti avessero un intervallo di confidenza del 75% sul fatto che neri e latinos si sottovalutassero. Gli analisti avrebbero poi potuto consigliare ai manager di parlare con i collaboratori diretti appartenenti alle minoranze, esaminare i risultati di quel periodo di performance, e stabilire insieme se le autovalutazioni riflettevano veramente il loro contributo. È un modo semplice ma collaborativo di affrontare il pregiudizio implicito o la stereotipizzazione che percepite, dando nel contempo spazi di espressione a ciascun dipendente.

Secondo, le aziende devono essere anche più coerenti e più esaurienti nella loro analisi qualitativa. Molte tengono già interviste e focus group per avere indicazioni sui problemi dei sottorappresentati; altre fanno addirittura l'analisi testuale delle valutazioni scritte, degli appunti presi nelle interviste di uscita e dei moduli di assunzione, alla ricerca di espressioni che possano segnalare il pregiudizio o l'uso di stereotipi dei cattivi. Ma dobbiamo andare ancora più in là. Dobbiamo trovare un sistema affidabile per creare e processare valutazioni più obiettive della performance, tenuto conto dei pregiudizi interiorizzati sia dei dipendenti sia dei capi, e per capire come incidono quei pregiudizi sui rating.

Questo percorso inizia con la sensibilizzazione di tutti i dipendenti sull'impatto effettivo del pregiudizio degli stereotipi negativi. In Facebook noi offriamo una serie di programmi formativi che mirano a identificare e contrastare il pregiudizio, e continuiamo a rinforzare i messaggi anche dopo la formazione, perché sappiamo che queste idee ci mettono del tempo a radicarsi. Mandiamo in giro dei reminder nei momenti topici per influenzare positivamente il processo decisionale e il comportamento. Per esempio, nel nostro strumento di valutazione della performance, invitiamo capi e dipendenti a scegliere con cura le parole quando scrivono i giudizi. Ricordiamo loro, per esempio, che espressioni come "adeguatezza culturale" possono lasciare spazio al pregiudizio, e che dovrebbero evitare di definire le donne "autoritarie" se non userebbero lo stesso aggettivo per descrivere degli uomini che mettono in atto gli stessi comportamenti. Non abbiamo ancora dati su come le nostre raccomandazioni influenzano il linguaggio utilizzato - è un intervento nuovo - ma esamineremo gli andamenti dell'arco del tempo.

Ma soprattutto, la funzione HR e gli uffici preposti all'analitica devono valutare sia l'expertise qualitativa sia l'expertise quantitativa, e applicare approcci inte-

grati tutte le volte che è possibile. In Facebook stiamo costruendo dei team interfunzionali di cui fanno parte specialisti di entrambi i tipi, perché nessun metodo di ricerca, preso singolarmente, è in grado di identificare pienamente il complesso strati di pregiudizio che ognuno di noi si porta dietro nell'ambiente di lavoro. Secondo noi, tutti i metodi di ricerca tentano di risolvere lo stesso problema da diverse angolazioni. A volte affrontiamo i problemi da un punto di vista quantitativo, per scoprire il "cosa" prima di rivolgerci agli esperti qualitativi per capire il "perché" e il "come". Per esempio, se i numeri dimostrassero che certi team perdevano o attraevano dipendenti appartenenti alle minoranze più frequentemente di altri (il "cosa"), potremmo condurre delle interviste, tenere dei focus group, o analizzare il testo delle indagini sul clima interno per capire il "perché", ed estrapolarne dei temi o delle lezioni da sottoporre ad altre parti dell'azienda. In altri casi potremmo invertire l'ordine di queste fasi. Per esempio, se sentissimo dire ripetutamente dai membri di un gruppo sociale che i loro colleghi non vengono apprezzati nella stessa misura dei membri di altri gruppi, potremmo andare a vedere se i trend numerici confermano queste osservazioni, o effettuare analisi statistiche per capire quali situazioni organizzative si associavano alla maggiore o minore probabilità di apprezzamento dei dipendenti.

Dei team interfunzionali possono aiutarci anche a incassare i benefici della eterogeneità cognitiva. Il lavoro in comune fa crescere tutti, mettendo in discussione gli assunti e i pregiudizi dei membri del team. Arrivare a dei "perché" e a dei "come" assoluti su qualunque aspetto, dal reclutamento al coinvolgimento e alla performance, sarà sempre complicato. Noi siamo convinti che con questo approccio massimizzeremo la probabilità di ottenere dei miglioramenti a livello di tutta l'azienda. Nell'analizzare i risultati dell'indagine Facebook's Pulse, somministrata due volte all'anno ai dipendenti, e nel valutare l'imputazione del Performance Summary Cycle, continueremo a cercare segnali di problemi e segnali di progressi.

NELL'AMBIENTE DI LAVORO, la prova della discriminazione o di trattamenti iniqui non sarà evidente come lo è stata per me quando mi hanno sfrattata da quell'appartamento. Ma possiamo accrescere la nostra certezza, e dobbiamo farlo assolutamente. I membri sottorappresentati delle nostre aziende non sbagliano a percepire dei pregiudizi negativi nei loro confronti, e possono avere un supporto istituzionale. ☺

Il passaggio di Governo rallenta decreti attuativi per 350 milioni stanziati per il rilancio dell'economia

Sud, incentivi in stand by

■ L'interregno tra l'attuale Governo e quello ancora in costruzione frena l'attuazione delle misure di incentivo alle imprese. In «sospeso» provvedimenti per circa 850 milioni, di cui oltre un terzo riguarda interventi per il rilancio dell'economia del Mezzogiorno: le «Zone economiche speciali» e il «Fondo imprese Sud». A appesantire la questione meridio-

nale arriva anche uno studio sulla situazione retributiva. Secondo l'analisi operai e impiegati guadagnano il 16% in meno rispetto agli omologhi del Nord Italia. In pratica una mensilità in meno. Intanto la Banca d'Italia spiega che a fine 2016 la disparità sociale misurata con il reddito è aumentata.

Casadei, Colombo e Fotina

► pagine 2 e 3

Fermi incentivi per 350 milioni

Il passaggio di governo rallenta i decreti attuativi - A livello nazionale in stand by altri 500 milioni

Industria 4.0

Percorso complesso per il Fondo istituito dalla manovra per il trasferimento tecnologico

Il «concerto» tra ministeri

Iter più avanzato ma non chiuso per i bonus su formazione, quotazione Pmi e pubblicità

LE MISURE

Per le Zone economiche speciali serve un Dpcm per ogni proposta - Il Fondo per le Pmi meridionali in attesa della convenzione governo-Invitalia

Carmine Fotina

ROMA

■ Nell'interregno tra un governo e l'altro la macchina amministrativa spesso rallenta fino quasi a fermarsi. Restano congelati atti e decreti con norme di natura ordinamentale, ma non solo: da una ricognizione del Sole 24 Ore, il governo uscente deve ancora portare al traguardo provvedimenti attuativi che in un triennio valgono circa 850 milioni di agevolazioni alle imprese. Di questi, oltre un terzo riguarda misure indirizzate al rilancio dell'economia del Mezzogiorno: le «Zone economiche speciali» e il «Fondo imprese Sud».

A tutt'oggi è difficile immaginare quanto questo governo uscente resterà in carica. E dopo l'esito elettorale, con l'exploit di partiti come M5S e Lega con posizioni antitetiche sulle politiche per il Mezzogiorno, è altrettanto complicato immaginare che, prima di certezze sul prossimo esecutivo, l'amministrazione acceleri su interventi a forte connotazione territoriale. In altri casi, soprattutto per provvedimenti di respiro nazionale, incidono su questa fase di stallo soprattutto le complicazioni dell'iter di appro-

vazione spesso reso barocco dal concerto incrociato dei vari ministeri. Ancora una volta, in sostanza, si conferma la necessità di varare leggi che contengano misure di immediata applicazione, che non necessitano cioè di norme di secondo livello.

Vediamo nel dettaglio lo stato delle agevolazioni più attese. Per il credito d'imposta per gli investimenti nelle Zone economiche speciali, previste dal decreto Mezzogiorno del giugno 2017, siamo a metà strada. Sulla Gazzetta ufficiale n. 47 del 26 febbraio scorso è stato pubblicato il Dpcm (decreto della presidenza del consiglio) che stabilisce le modalità di istituzione e i criteri generali delle Zone. Manca ancora il Dpcm che deve specificare le semplificazioni di cui, oltre al beneficio fiscale, possono usufruire le imprese. E soprattutto, dopo un fiorire di impegni ed annunci nel corso della campagna elettorale, mancano i singoli Dpcm che devono mettere nero su bianco le varie proposte che devono avanzare le Regioni (in prima fila ci sarebbero le aree di Gioia Tauro e Napoli-Salerno). Gli stanziamenti ammontano a 25 milioni nel 2018; 31,25 milioni di euro nel 2019 e 150,2 milioni di euro nel 2020.

È invece in una fase ancora più embrionale il Fondo imprese Sud, istituito dalla legge di bilancio a sostegno della crescita dimensionale delle piccole e me-

die imprese. È previsto uno stanziamento pubblico di 150 milioni, da raddoppiare con l'ingresso nel Fondo di fondi di investimento privati. Non è stata ancora firmata la convenzione tra la presidenza del Consiglio e la controllata del Mef, Invitalia, che dovrà gestire il Fondo anche con il supporto della Banca del Mezzogiorno. Al contrario, non ha avuto bisogno di ulteriori passaggi il rifinanziamento del credito di imposta per investimenti in beni strumentali al Sud (200 milioni per il 2018 e 100 milioni per il 2019), anch'esso previsto dalla manovra.

Rivolgendo invece l'attenzione alle agevolazioni di natura nazionale, il quadro è ancora più frastagliato. Appare ancora lontano dall'andare in porto il «Fondo per il capitale immateriale, la competitività e la produttività» previsto dalla manovra per favorire soprattutto il trasferimento tecnologico in ambito Industria 4.0. La dotazione finanziaria è di 5 milioni per il 2018, 125 milioni per il 2019 e altrettanti per il 2020 più ulteriori finanzia-



menti negli anni a seguire. L'iter è molto articolato: una delibera del Consiglio dei ministri deve stabilire gli obiettivi da perseguire con il Fondo, mentre un regolamento da concordare tra più ministeri (Mef-Mise-Miur) deve definirne gestione e organizzazione.

È invece all'esame del ministero dell'Economia e del Lavoro il decreto preparato dal Mise sul credito di imposta al 40% per attività di formazione sulle tecnologie 4.0. In questo caso le risorse pubbliche a disposizione ammontano a 250 milioni per il 2018. Avanzato l'iter delle agevolazioni per le Pmichesi quanto: il Mise e il Mef hanno condiviso il regolamento sul credito di imposta al 50% per le spese di consulenza, ora serve il vaglio della Corte dei conti. Per questa misura sono disponibili 20 milioni per il 2019 e 30 milioni sia per il 2020 sia per il 2021.

Risulta essere più avanti di tutti, infine, ma non è stato ancora pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, il Dpcm sul credito d'imposta al 75% per le imprese, i lavoratori autonomi e gli enti non commerciali che effettuano investimenti incrementali in campagne pubblicitarie su quotidiani e periodici (anche online), Tv e radio locali (a disposizione 62 milioni di euro).



@CFotina
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il distacco con il Centro Nord

IL SUD NON RECUPERA IL PIL PERSO

Tassi di crescita annuali e cumulati del Pil in termini reali. **Dati in percentuale***

Circoscrizioni	2001-2007	2008-2014	2014	2015	2016	2008-2016	2001-2016
Mezzogiorno	+4,5	-13,2	-1,3	+1,1	+1,0	-11,3	-7,2
Centro-Nord	+9,7	-7,2	+0,5	+0,7	+0,8	-5,8	+3,4
Italia	+8,5	-8,6	+0,1	+0,8	+0,9	-7,1	+0,8

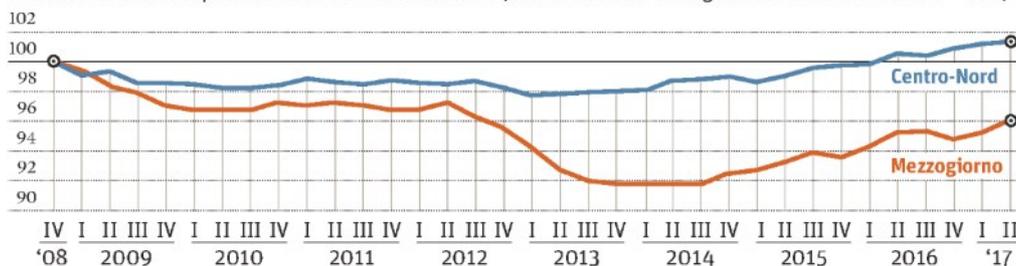
DOPO IL CROLLO «MINI RIPRESA» DEGLI INVESTIMENTI INDUSTRIALI

Gli investimenti nei settori (tassi annui e cumulati di variazione percentuale)*

Branche	2001/07	2008/14	2014	2015	2016	2008/16	2001/16
MEZZOGIORNO							
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4	-53,5	-7,1	4,2	-3,0	-52,9	-52,8
Industria	-2,9	-37,3	-3,4	0,0	5,6	-33,8	-35,7
<i>in senso stretto</i>	-4,5	-36,2	-3,6	-1,2	5,2	-33,6	-36,6
<i>costruzioni</i>	8,9	-45,2	-1,6	9,6	8,7	-34,6	-28,8
Servizi	20,6	-37,1	-3,8	2,4	2,5	-34,0	-20,4
Totale	13,3	-38,0	-3,8	2,0	2,9	-34,9	-26,2
CENTRO-NORD							
Agricoltura, silvicoltura e pesca	9,1	-27,9	-2,9	-0,1	5,7	-23,8	-16,9
Industria	19,7	-25,7	0,8	2,4	4,0	-20,9	-5,3
<i>in senso stretto</i>	18,4	-22,8	0,4	2,5	3,7	-18,0	-2,9
<i>costruzioni</i>	31,9	-49,6	6,7	0,8	7,8	-45,3	-27,8
Servizi	16,9	-27,1	-2,9	1,3	2,4	-24,4	-11,7
Totale	17,4	-26,8	-1,8	1,5	3,0	-23,4	-10,1

LA RIPRESA DEGLI OCCUPATI È PIÙ LENTA

Andamento dell'occupazione nelle due circoscrizioni (dati trimestrali destagionalizzati IV trim. 2008 = 100)



(*) Calcolati su valori concatenati - anno di riferimento 2010

Fonte: elaborazione Svimez su dati Istat e Eurostat

“Noi, diplomati in quattro anni con il cuore in Europa”

Le esperienze dei primi maturandi italiani del liceo breve alla vigilia della sperimentazione per duecento istituti

il caso

ELISABETTA PAGANI

«Sapevo che avrei rinunciato a parte del mio tempo libero ma a volte è dura vedere che i miei amici escono mentre io sono a casa a studiare. A scuola sto incontrando delle difficoltà, è una continua scalata. Però sono sicura che quando arriverò in cima sarò fierissima di me». A scrivere è una ragazza che oggi ha 16 anni e frequenta la terza scientifico del liceo Gallio di Como, dove si prepara per la maturità del 2019 con un anno di anticipo sui suoi coetanei.

L'istituto paritario fa parte del gruppo di 12 «pionieri», privati e pubblici, che ha avviato la sperimentazione del diploma in 4 anni prima del bando del ministero dell'Istruzione, che a settembre consentirà a 192 licei e tecnici di formare classi per il quadriennale. Il gruppo dei 12 ha però perso un pezzo prima di partire, il liceo statale Garibaldi di Napoli: «Non si è mai iscritto nessuno - spiega la vicepresidente Rosaria Blasi - forse non era il contesto giusto per questa novità».

Pubblico e privato

Una novità che non ha convinto tanti, tra cui i sindacati. Ma come sta andando per i primi diplomati a 18 anni? «Noi siamo stati i pionieri insieme al San Carlo di Milano - spiega Donatella Preti, dirigente scolastica del liceo Guido Carli di Brescia, nato 5 anni fa per volontà dell'Associazione industriale locale - e a luglio 2017 abbiamo avuto i nostri primi diplomati. Difficile tirare le somme su una sola esperien-

za, ma i risultati sono stati positivi. Votazione media di 83/100, in linea con quella dei nostri pochi maturandi quinquennali e ben oltre quella nazionale». Tre le scelte principali di chi si è diplomato alla Guido Carli, paritaria con retta di 8000 euro che quest'anno porta alla maturità 34 diciottenni: «La Bocconi, il Politecnico di Milano o l'estero».

Il percorso di studi abbreviato - confermano docenti, genitori e studenti - è «duro, serve molto impegno e il tempo libero diminuisce». I ragazzi - specifica il ministero - devono dimostrare le stesse competenze dei colleghi del quinquennale. Per recuperare tempo, allora, si allungano l'anno scolastico e l'orario giornaliero. «Si inizia ai primi di settembre - continua Preti - e si chiude il 30 giugno: 38 settimane invece di 33». Come al liceo Gallio, dove la prima maturità breve - per 22 ragazzi entrati con un test - sarà nel 2019: «38 settimane - spiega il preside, padre Luigi Crosario - e 30 ore a settimana, mentre al biennio dello scientifico normale sono 27. Servono una buona preparazione dal primo ciclo di studi, propensione all'impegno e conoscenza dell'inglese, ma il nostro desiderio non è quello di fare una cosa per pochi».

Materie in inglese

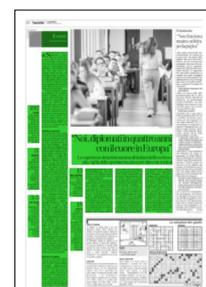
In queste scuole sono molte le materie insegnate in inglese. «Più del 40% - spiega Barbara Fumagalli, rappresentante dei genitori di terza del liceo comasco - ed è giusto che sia così se vogliono confrontarsi con l'estero. Il programma è impegnativo ma il metodo di studio completamente diverso da quello tradizionale, che sta facendo l'altra mia figlia in quinta. Meno lezioni frontali, approfondimenti da fare a casa, interdisciplinarietà. Una pre-

parazione che stimola il senso critico». Punti deboli? «Mette più ansia ai ragazzi».

A chiedere l'introduzione del quadriennale sono stati in molti casi i genitori, rappresentanti di un tessuto economico locale imprenditoriale o di professionisti con lo sguardo rivolto all'estero. «Il giudizio per noi è positivo - spiega Salvatore Giuliano, preside del liceo Majorana di Brindisi che Luigi Di Maio ha inserito nella lista dei suoi eventuali ministri (Istruzione) - ed è monitorato da un comitato tecnico-scientifico. I ragazzi nell'arco dei 4 anni fanno lo stesso monte ore del quinquennale, ma il segreto è il metodo di studio. Quello tradizionale non funziona, bisogna innovare. Noi da sempre usiamo la tecnologia, il cooperative learning, l'apprendimento intervallato. Con ottimi risultati - sottolinea -. E non è vero che è un percorso che esclude, anzi. Da noi ci sono diversi ragazzi con deficit specifici dell'apprendimento. Spero - conclude - che le quasi 200 scuole che si accingono a iniziare il quadriennale non lo facciano con il metodo tradizionale».

Dalle prime informazioni sulle iscrizioni non sembra però che la novità abbia riscosso grande successo. «È un percorso che deve ancora affermarsi - confermano i presidi - e forse spaventa la mole di impegno». «È il prezzo da pagare per risparmiare un anno - dice Lorenzo De Simone, maturando del Majorana - io sono in quarta e stiamo facendo il Fascismo come le quinte». Soddisfatto della scelta? «Devi abituarti a un ritmo e a livelli di stress più alti, serve una bella forza interiore. Ma sono riuscito a mantenere i miei interessi, la palestra e le recensioni di musica per una fanzine. Da grande vorrei fare l'insegnante o il ricercatore, magari all'estero. E sono contento di poterlo fare un anno prima, come tanti in Europa».

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



192

scuole

Sono quelle che hanno l'ok del Miur per partire da settembre: 85 sono al Nord, 43 al Centro, 64 al Sud. Si tratta di 144 licei e 48 tecnici; 127 le statali e 65 le paritarie

11

pionieri

Prima delle 192, una dozzina di scuole era già partita con il diploma breve. Le prime sono state 3 lombarde. Dalle 12 si è tolto il Garibaldi di Napoli: non aveva iscritti

3-5

ore in più

Nei quadriennali si allunga la giornata a scuola. L'esempio di due paritarie: il Guido Carli di Brescia fa 3-5 ore in più a settimana, il Gallio di Como 3 in più

13

Paesi dell'Ue

Su 27 Paesi Ue sono 13 (tra cui Spagna, Francia, Gran Bretagna, Portogallo) quelli in cui ci si diploma un anno prima

18

anni fa

In Italia di maturità a 18 anni si parlò già nel 2000 con Luigi Berlinguer, che proponeva un primo ciclo di 7 anni seguito da un secondo di 3+2. La riforma fu abrogata da Berlusconi. Se ne riparlò con Monti, ma rimase solo un'ipotesi

Il fatto. La quota delle famiglie a rischio ha raggiunto i massimi dal 1989. Si allargano le disparità tra le generazioni e tra il Nord e il Sud

Povertà prima sfida

*Allarme di Bankitalia: cresce la diseguaglianza
Mattarella ai giovani: responsabilità e coraggio*

La 37esima edizione dell'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie, riferita all'anno 2016, fotografa un Paese ad elevato rischio povertà. Il capo dello Stato, intanto, ribadisce la propria «fiducia nel futuro dell'Italia» a 29 giovani «alfieri

della Repubblica, premiati per aver mostrato coraggio, altruismo e «corresponsabilità per le sorti comuni del Paese», senza chiudersi nell'egoismo. Nessuna allusione alla situazione politica, precisa il Quirinale, in attesa delle consultazioni.

ARENA, PINI E SPAGNOLO ALLE PAGINE 5 E 8

Un Belpaese più povero e diseguale

L'indagine della Banca d'Italia: quota di famiglie a rischio ai massimi dall'89

L'indagine

In dieci anni è peggiorata soprattutto la condizione delle nuove generazioni e degli immigrati
I pensionati invece hanno redditi superiori
In calo la percentuale di proprietari di abitazioni tra chi ha meno di 40 anni

Cresce il reddito medio dopo 10 anni di crisi ma si allargano le disparità tra le generazioni e tra il Nord e il Sud
Il 5% dei più ricchi ha il 30% della ricchezza totale

CINZIA ARENA

Cresce il reddito medio delle famiglie italiane ma al tempo stesso si allarga la forbice delle diseguaglianze, che corre lungo l'asse Nord-Sud da un lato, flussi migratori compresi, e lungo quello generazionale dall'altro. Con i pensionati che hanno maggiore dispo-

nibilità economica rispetto ai loro figli, alle prese con il lavoro precario e poco retribuito.

La 37esima edizione dell'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie, riferita all'anno 2016 e realizzata attraverso interviste dettagliate a 7mila nuclei, fotografa un Paese ad elevato rischio povertà. In dieci anni è aumentata la fetta di famiglie a rischio, vale a dire con reddito equivalente inferiore al 60% di quello mediano (pari a circa 830 euro mensili è salita al massimo storico del 23% (dal 19,6% del 2006). È un livello che non si era mai raggiunto dal 1989. A soffrire di più i nuclei con un capofamiglia giovane e poco istruito (i 35-45enni in particolare sono quelli che hanno visto crescere il loro livello di allarme-povertà: dal 18,9% al 30,3%). L'Italia si conferma un Paese a doppia velocità con il Mezzogiorno in posizione di forte svantaggio (ma paradossalmente stabile, con il 39,4% a rischio) e gli immigrati che vedono peggiorare di molto la loro situazione: nel 2016 il 55% di loro ha redditi sotto gli standard minimi (percentuale che era al 34% dieci anni fa).

L'indice di Gini, una misura della disuguaglianza che varia tra 0 e 1, è salito al 33,5%, dal 33% nel 2014 e dal 32% nel 2006, un livello simile a quello registrato nella seconda metà degli anni novanta dello scorso seco-

lo. I ricchi sono sempre più ricchi e i poveri sempre più disperati, insomma. La quota di ricchezza netta detenuta dal 30% più povero delle famiglie italiane (in media 6.500 euro, è l'1% del totale) mentre il 30 per cento di quelle più ricche detiene i tre quarti del patrimonio netto complessivamente rilevato, con una ricchezza media di 510mila euro. Il 5% dei cosiddetti Paperoni detiene il 30% della ricchezza complessiva. L'indagine della Banca d'Italia però evidenzia anche alcuni aspetti positivi. Primo fra tutti l'inversione di tendenza, dopo dieci anni di flessione, dell'andamento del reddito medio delle famiglie, cresciuto del 3,5% rispetto al 2014 ma ancora «inferiore di 11 punti percentuali a quello registrato» nel 2006. Il reddito delle famiglie, al netto delle imposte sul reddito e dei contributi sociali, è stato di 30.700 euro (30.600 euro nel 2014). A spingerlo leggermente verso l'alto l'aumento delle retribuzioni dei dipendenti, mentre sono di-



minuiti i redditi da lavoro autonomo, da proprietà e da pensioni e trasferimenti. La quota di famiglie con due membri che percepiscono un reddito è diminuita dal 50,7 al 45,4% in dieci anni, anche per effetto di fattori demografici. Nel Mezzogiorno, il 13,3 per cento delle famiglie non ha alcun percettore di reddito da lavoro rispetto al 6,1 nel Nord e al 6,9 nel Centro.

La casa si conferma il bene rifugio: circa il 70% delle famiglie è proprietaria dell'abitazione in cui risiede. La quota di proprietari però continua a scendere tra i nuclei con capofamiglia al di sotto dei 45 anni: dal 59% al 52% tra il 2006 e il 2016. Da Palazzo Koch spiegano che tra il 2014 e il 2016 la ricchezza netta è diminuita, quasi interamente per effetto del calo del prezzo delle case. La flessione è stata più marcata per i patrimoni più elevati. La quota di famiglie indebitate si è ridotta, dal 23% al 21% in due anni. Per le famiglie indebitate, precisano da via Nazionale, le passività rappresentano circa il 18% del patrimonio lordo. Cresce infine la percentuale di famiglie che riesce a risparmiare: in due anni è passata dal 27 al 33%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

23%

LA PERCENTUALE DI FAMIGLIE CHE SONO A RISCHIO POVERTÀ NELLE REGIONI DEL MEZZOGIORNO SI ARRIVA AL 39,4%

13,3%

PERCENTUALE DI FAMIGLIE CHE SOPRAVVIVE SENZA ALCUN REDDITO DA LAVORO AL SUD AL NORD È IL 6,1%

30.700

IL REDDITO MEDIO DELLE FAMIGLIE AL NETTO DI IMPOSTE E CONTRIBUTI. IN DUE ANNI È CRESCIUTO SOLO DI 100 EURO

830

LA SOGLIA DI REDDITO MENSILE, IN EURO, SOTTO LA QUALE SCATTA IL RISCHIO POVERTÀ SECONDO L'INDAGINE

Dall'analisi della Banca d'Italia emerge un Paese dove crescono le situazioni di disagio e la popolazione è sempre più polarizzata tra chi vive un crescente benessere e chi resta, spesso inesorabilmente, indietro.

I SUSSIDI**Pensioni minime più alte, Rei, reddito di cittadinanza: le proposte di sostegno economico avanzate dai partiti**

Povertà assoluta, rischio di povertà e diseguaglianze di reddito sono tre fenomeni da tempo in crescita. E, non a caso, sono stati al centro della campagna elettorale. Il **centrodestra** ha posto al centro dei suoi interventi sociali la situazione dei pensionati al minimo e dei disabili, per i quali ha proposto l'aumento delle pensioni fino a 1.000 euro, da allargare anche alle mamme, e il raddoppio degli assegni di invalidità (attualmente fermi a 280 euro). Inoltre, nel programma della coalizione si prospettava l'«azzeramento della povertà assoluta con un grande Piano di sostegno», senza però specificarne le modalità (e i costi).

Il reddito di cittadinanza è stato invece il grande cavallo di battaglia del **Movimento 5 Stelle**. In sintesi, prevede il pagamento di 780 euro al mese per una singola persona (tenuta a svolgere lavori sociali e ad accettare proposte di lavoro), che possono arrivare a 1.800 euro per una famiglia di disoccupati con 3 bambini sotto i 14 anni. Il costo è stato stimato in 15 miliardi di euro l'anno, ma i calcoli non tenevano conto dell'ipotesi di garantire lo stesso livello minimo di reddito anche a chi, pur lavorando o essendo pensionato, guadagna o riceve di meno. I costi potrebbero arrivare a 30 miliardi. La ricetta del **centrosinistra** per combattere la povertà è invece il rafforzamento del Rei, appena introdotto dal governo Gentiloni. Per ora coprirà circa 2,5 milioni dei quasi 5 in condizione di povertà assoluta e, oltre a un percorso personalizzato per l'uscita dalla povertà, prevede un assegno mensile da 187 a 534 euro a seconda del numero dei componenti la famiglia. Servirebbero almeno altri 5 miliardi di euro per coprire tutte le persone in povertà assoluta, con un importo leggermente più alto.

LE TASSE**Detrazioni Irpef per i figli, 3 aliquote o «flat tax»: le promesse elettorali per avere un fisco più equo**

Un fisco a misura di famiglia e, più in generale, in grado di favorire soprattutto le categorie disagiate. Questo è stato l'obiettivo condiviso e "promesso" praticamente da tutte le principali forze politiche impegnate nella campagna elettorale per le Politiche 2018. A cambiare, ovviamente, erano le proposte contenute nei programmi o annunciate dai leader dei rispettivi partiti. La soluzione avanzata dal **centrosinistra**, in primis dunque dal Pd, prevedeva l'introduzione di una misura fiscale unica con 240 euro di detrazione Irpef mensile per i figli a carico fino a 18 anni e di 80 euro per i figli fino a 26 anni, per tutti i tipi di lavoro e per tutte le fasce di reddito sino a 100mila euro l'anno. Con l'aggiunta di una clausola di salvaguardia in modo che nessuno riceva meno rispetto a oggi. Per il **centrodestra** la risposta alle povertà e il sostegno alle famiglie con figli passano dalla «flat tax», con alcune differenze e "coperture" non sempre certe, ovvero da un'unica aliquota fiscale per famiglie (e imprese) associata a un'estensione della no tax area dagli 8mila euro attuali a quota 12mila. Forza Italia ha fissato l'aliquota al 23% e la Lega addirittura al 15%, in entrambi i casi con un percorso graduale che parte dalla riduzione degli scaglioni da 5 a 3. Per il **Movimento 5 Stelle**, contrario alla flat tax in quanto considerata un'iniziativa "pro ricchi", bisognerebbe fermarsi invece a 3 aliquote Irpef. In particolare, fino a 28mila euro lordi si applicherebbe l'aliquota del 23%, da 28mila a 100mila l'aliquota del 37% e per entrate superiori ai 100mila l'aliquota del 42%. Con una no tax area alzata a 10mila euro.

L'intervista

«Diamo la priorità ai 35-45enni Occorre investire»

L'economista

Campiglio: «Aiuti per traghettare le persone oltre le situazioni critiche. Serve lavoro, non assistenzialismo»

NICOLA PINI

ROMA

Un'Italia sempre più polarizzata. Dove i "ristoranti pieni" di cui parlava anni fa Silvio Berlusconi, convivono accanto ad aree di fragilità sempre più estese. E dove la generazione più colpita è quella dei giovani adulti, l'età in teoria più vitale e creativa. Frenati, anche nel fare figli, da un lavoro che dà meno sicurezza e dall'incertezza sul futuro. Secondo Luigi Campiglio, economista dell'Università Cattolica di Milano, i dati sulla ricchezza di Bankitalia sono fonte di «seria preoccupazione» e devono spingere a un cambio di rotta nelle politiche pubbliche. Servono non tanto misure assistenziali, che pure devono supportare chi è in difficoltà, ma soprattutto un rilancio degli investimenti a partire da quelli pubblici, crollati negli anni della crisi. L'attenzione primaria – spiega il docente – va data appunto a quei 35-45enni tra i quali l'incidenza della povertà è balzata in un decennio dal 19 a oltre il 30%. Se si vuol spingere la voglia di fare del Paese è da lì che bisogna partire.

Professore, c'è ripresa ma la povertà aumenta. Come è possibile?

Sono dati che preoccupano. Da una parte c'è l'alta percentuale di persone, soprattutto al Sud, che vive in famiglie senza redditi da lavoro. Poi c'è il fatto che ri-

spetto al 2006 il rischio di povertà si è accentuato soprattutto tra i giovani. Le dinamiche nel mercato del lavoro sono cambiate anche sul piano dei diritti. C'è più flessibilità, il lavoro è più rischioso, le prospettive di vita più precarie e questo si ripercuote anche sulla propensione a fare figli e alimenta l'inverno demografico, un fenomeno europeo che in Italia è particolarmente accentuato. Su questo incide anche la difficoltà di accesso all'abitazione. Dai dati emerge un calo del 7% dei proprietari di casa tra i capifamiglia fino ai 45 anni. C'è un peso stringente dei costi per la casa, con molte famiglie dell'età centrale obbligate a vivere in affitto. Mentre il rischio povertà è calato tra i pensionati, perché chi vive di reddito fisso ha potuto almeno contare su un'inflazione minima.

Quali dati più la sorprendono?

Un aspetto importante riguarda la quota della popolazione che si trova in una condizione di vulnerabilità e che la ricerca indica come "finanziariamente povera". Un dato del 44% indica una sofferenza più estesa ed accentuata di quella che si immagina, significa avere un margine di manovra minimo, risorse per soli tre mesi prima entrare in un difficoltà. Oltretutto la soglia di povertà relativa individuata dalla ricerca, pari a 830 euro di reddito equivalente, è bassa, per un singolo sono 5-600 euro.

Eppure accanto all'aumento del rischio povertà, Bankitalia segnala anche una risalita del reddito medio. Ma chi ha ragione: l'Italia cresce o no?

Hanno ragione tutti e due. Perché questa è proprio la conseguenza di una società più polarizzata. È quello che succede quando aumenta la disuguaglianza e crescono i divari nella capacità di spesa, di reddito e nel patrimonio.

Come se ne esce? Cosa pensa di un reddito pubblico di base, come si propone?

Serve soprattutto un rilancio degli investimenti. E dal momento che non si possono nutrire troppe speranze in quelli privati, bisogna puntare sugli investimenti pubblici utili. Nell'ultimo decennio sono calati paurosamente, il 25% in meno in Italia mentre quelli tedeschi salivano del 40%. Poi ci stanno anche interventi di sostegno, ma devono servire soprattutto a traghettare le persone oltre le situazioni critiche, bisogna produrre lavoro non assistenzialismo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Luigi Campiglio



Assistenza ai disabili, previsto l'accesso agevolato per l'Ape sociale

pensioni
e previdenza

di Vittorio Spinelli

Con l'avvio lo scorso anno dei nuovi pensionamenti con l'Ape sociale alla categoria degli invalidi, si erano diffuse voci, e speranze, per una estensione del trattamento agevolato anche a quanti soffrono di un'invalidità di grado sotto il 74% e fino al 60%. Contrariamente alle aspettative, i requisiti iniziali (compresa l'età minima di 63 anni) non sono stati modificati dalla legge di bilancio 2018. L'Inps conferma ora (circolare 34/2018) che, in mancanza di variazioni, per l'accesso all'Ape sociale è richiesto, insieme ad altre condizioni, uno stato di invalidità in misura pari o superiore al 74%.

Disabili. La stessa legge ha migliorato invece alcune condizioni per l'accesso al beneficio per i lavoratori che assistono e convivono con persone affette da handicap grave (legge 104/1992).

Può ora presentare domanda all'Inps per il riconoscimento delle condizioni richieste per l'Ape sociale, oltre al figlio e al coniuge del disabile, anche un familiare convivente entro il secondo grado. Per parenti di secondo grado si intendono i nonni e i nipoti (in linea retta) e i fratelli e le sorelle (in linea collaterale). Tra i familiari sono compresi anche i suoceri, i generi, le nuore (affini di primo grado), i cognati (affini di secon-

do grado), come pure il coniuge e i figli dell'altro coniuge provenienti da un precedente legame.

L'estensione dell'Ape ai familiari dell'assistito è tuttavia condizionata da particolari condizioni. Infatti, il genitore o il coniuge del disabile devono aver superato i 70 anni di età all'atto della richiesta dell'Ape, oppure devono essere essi stessi affetti da una patologia invalidante o essere deceduti o mancanti. I "mancanti", precisa l'Inps, sono coloro che non hanno legami giuridici, come i celibi, le nubili, i figli non riconosciuti, i divorziati, i separati legalmente ecc. Inoltre l'assistenza deve essere prestata in maniera continuativa, essere iniziata da almeno 6 mesi prima, e durare poi nel corso della riscossione del beneficio.

Quanto al requisito della "convivenza", è ritenuta sufficiente la residenza nello stesso stabile, allo stesso numero civico, anche se non necessariamente nello stesso appartamento. Questo requisito sarà accertato d'ufficio, a cura dell'Inps, qualora, in base alle notizie fornite dall'interessato, la residenza anagrafica sia diversa dalla dimora abituale dello stesso lavoratore oppure del disabile.

L'Inps ricorda che il verbale di invalidità civile non è equivalente a quello rilasciato per la legge 104. Non essendo possibile dedurre la situazione di gravità dell'handicap, il verbale di invalidità non consente l'accesso all'Ape sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



«Famiglie, più disuguaglianze» Uno su quattro sotto gli 830 euro

Il rapporto Bankitalia: crescono poco i redditi, il rischio povertà. Giù l'indebitamento

ROMA Cresce un po' il reddito, diminuisce la ricchezza, calano i debiti, ma aumentano le disuguaglianze tra le famiglie italiane, con un peggioramento delle condizioni di vita dei giovani, degli immigrati e anche nel Nord del Paese. Un italiano su quattro, ormai, dice l'indagine della Banca d'Italia sulle famiglie, è a «rischio di povertà», cioè guadagna meno del 60% del reddito medio equivalente, salito nel 2016 a 18.600 euro (erano 18.500 nel 2014, anno della precedente indagine). Mentre il 44% della popolazione è in condizione di «povertà finanziaria», cioè non ha beni immediatamente liquidabili sufficienti in caso di necessità.

Nel 2016 il reddito medio delle famiglie è salito del 3,5% sul 2014, ma resta inferiore dell'11% ai massimi del 2006. Il miglioramento ha riguardato, però, soprattutto le famiglie con un capofamiglia lavoratore dipendente o pensionato, che sono anche riuscite ad accrescere i risparmi. Per le famiglie più giovani e quelle degli immigrati, invece, le condizioni peggiorano. Le perso-

ne che vivono in famiglie senza alcun percettore di reddito sono l'8,7% in Italia, ma raggiungono addirittura il 13,3% nel Sud del Paese. E i cittadini a rischio povertà, quelli che secondo le definizioni Eurostat possono contare su un reddito equivalente di meno di 830 euro mensili, sono arrivati al 23% (erano il 19,6% nel 2014), un livello molto alto.

Negli ultimi dieci anni l'indice di disuguaglianza nella distribuzione del reddito è aumentato di 1,5 punti, tornando ai livelli di fine anni 90. Le condizioni sono peggiorate soprattutto per le famiglie giovani, con un capofamiglia fino a 45 anni, per gli immigrati (uno su due oggi è a rischio povertà) e nel Nord (dove le famiglie a rischio passano dall'8,3 al 15%), ma restano pesanti al Sud, dove il 40% è a rischio di povertà.

Enormi differenze restano anche nella distribuzione della ricchezza. La concentrazione resta fortissima. La quota di ricchezza netta detenuta dal 5% delle famiglie più ricche è pari al 30% del totale.

Mentre il 30% più povero delle famiglie possiede appena l'1% della ricchezza. Tra il 2014 e il 2016 la ricchezza netta è diminuita del 5% a prezzi costanti, e ha interessato tutte le famiglie.

L'84% delle famiglie, in aumento rispetto al 79% del 2012, possiede attività finanziarie, ma quasi mai sufficienti a far fronte a un momento di difficoltà economica. Il valore medio è di 33 mila euro (31 mila nel '14).

In compenso la quota di famiglie che hanno un debito è ancora diminuita, al 21%, rispetto al 23% di due anni prima. La riduzione, però, ha interessato quasi esclusivamente le famiglie con capofamiglia con oltre 45 anni, per il crollo che c'è stato nel credito al consumo. Il 70% delle famiglie italiane, spiega ancora l'indagine, ha un'abitazione e il 18% ne possiede più di una, mentre un quarto delle famiglie vive in affitto (a una media di 4 mila euro l'anno). Stabile al 17% la quota di famiglie che hanno un mutuo.

Mario Sensini

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La ricchezza, così nel 2016

Reddito medio annuo familiare al netto delle imposte e dei contributi sociali



-15%
rispetto al 2006 (prima della crisi finanziaria)

FAMIGLIE senza alcun percettore di reddito da lavoro

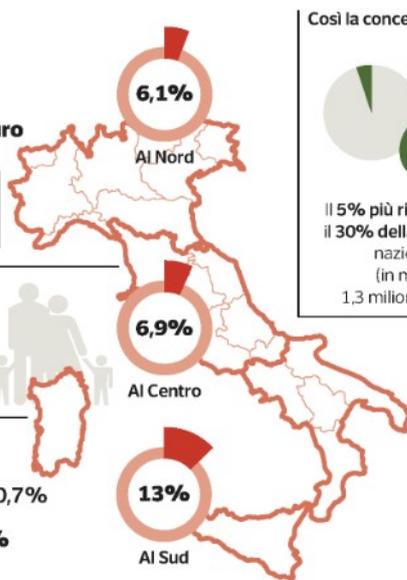


PERSONE che vivono in famiglie senza alcun percettore di reddito da lavoro

Con due o più percettori di reddito da lavoro



centimetri



Così la concentrazione



Il 5% più ricco detiene il 30% della ricchezza nazionale (in media 1,3 milioni di euro)

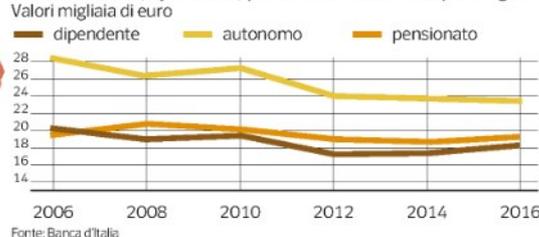


Il 30% più ricco detiene il 75% della ricchezza nazionale (in media 510 mila euro)



Il 30% più povero delle famiglie detiene l'1% della ricchezza nazionale (in media circa 6.500 euro)

Il reddito medio (equivalente) per caratteristiche del capofamiglia



Bankitalia. Nelle regioni meridionali il disagio al 39% (23% il dato nazionale)

Sud e stranieri a rischio povertà ma il calo dei redditi ora è fermo

DISUGUAGLIANZA

L'indice di Gini nel 2016 ha toccato il 33,5% (era il 32% nel 2006) il livello più elevato dalla seconda metà degli anni Novanta

Davide Colombo

ROMA

■ Nel 2016, secondo anno di ripresa economica dopo la doppia crisi e con un Pil in crescita dello 0,9%, il reddito medio delle famiglie ha smesso di calare (+3,5% il rimbalzo rispetto al 2014, anno con un Pil a +0,1%). Grazie alla maggiore disponibilità di redditi da lavoro la tendenza sarebbe confermata anche nel 2017 ma la strada da percorrere per tornare ai livelli pre-crisi è ancora lunga, visto che siamo 11 punti percentuali sotto i livelli del 2006. E purtroppo è una strada molto dissestata. Nel decennio infatti è aumentata la disuguaglianza (l'indice di Gini è arrivato al 33,5%, un livello simile a quelli della seconda metà degli anni Novanta) e la quota di persone a rischio povertà è arrivato al 23% (il livello più alto dal 1989; era il 19,6% nel 2006).

Sono queste le evidenze più significative che giungono dall'indagine sui bilanci delle famiglie pubblicata ieri dalla Banca d'Italia. Si tratta di una delle survey più longeve tra quelle realizzate a palazzo Koch, viene presentata ogni due anni da oltre cinquant'anni, mentre l'indagine armonizzata sui redditi delle famiglie dell'eurozona è pubblicata dalla Bce dal 2010.

La crescita degli individui a rischio povertà conferma e ag-

giorna i dati Istat fermi al 2015. Si tratta di soggetti con un reddito equivalente inferiore al 60% di quello mediano (830 euro nel 2016), una condizione più elevata tra i nuclei con un capofamiglia più giovane, meno istruito, nato all'estero e per le famiglie del Mezzogiorno. Nelle regioni del Sud, in particolare, è a rischio povertà il 39% degli individui (il dato più elevato, invariato nel decennio). Mentre tra gli stranieri residenti il rischio è passato dal 33,9% al 55%.

Passando dal reddito equivalente alle altre risorse finanziarie liquide che le famiglie hanno accumulato e a cui possono far ricorso per fronteggiare eventi attesi o meno che possono ridurre le loro entrate, l'indagine di Bankitalia estende le misurazioni del disagio economico definendo "finanziariamente povere" quelle famiglie che, anche vendendo tutte le attività finanziarie immediatamente disponibili, non hanno risorse per evitare il rischio povertà entro tre mesi. Nel 2016 si trovavano in questa condizione il 44% della popolazione, una quota in calo dal 2012 ma ancora superiore ai livelli del 2006. Con la crisi l'incidenza della povertà finanziaria è cresciuta di più del rischio di povertà di reddito: tra il 2006 e il 2016 la quota di persone che ricadono in entrambe le condizioni di rischio è cresciuta dal 15 a quasi il 20%.

Tra il 2014 e 2016, infine, la ricchezza netta è diminuita quasi interamente per il calo dei prezzi delle case e la flessione è stata più forte per i patrimoni elevati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Padoan prepara il Def «tecnico»

Il ministro dell'Economia: la politica sovrana in Parlamento. L'Ue faciliterà la transizione

DAL NOSTRO INVIATO

BRUXELLES Il governo uscente di Paolo Gentiloni e del ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan non intende presentare in Europa documenti programmatici con i previsti obiettivi di debito e deficit alla scadenza di metà aprile prossimo. Padoan, a Bruxelles per l'Eurogruppo dei 19 ministri finanziari, ha annunciato di essere impegnato solo «sul quadro tendenziale, che comprende aggiornamenti in base alla variazione delle variabili esogene dell'economia mondiale e alle nuove proiezioni del Pil della finanza pubblica definite in base a questo quadro». Il ministro, dopo aver incontrato anche il vicepresidente lettone della Commissione europea Valdis Dombrovskis, ha specificato che le «ipotesi programmatiche» sono «compito del prossimo governo» e che a Bruxelles sono disponibili ad attendere l'insediamento del nuovo esecutivo italiano. Non ha escluso, però, la possibilità che il M5S di Luigi Di Maio e la Lega di Matteo Salvini possano far introdurre loro pro-

poste nel Documento di economia e finanza (Def) perché «le forze politiche sono sovrane, questo documento verrà presentato in Parlamento e ci sarà un dibattito, ma per quanto riguarda l'attuale governo il compito si ferma al quadro tendenziale».

Dall'Eurogruppo è trapelata preoccupazione per l'instabilità politica in Italia e per i rischi di sfondamenti dei vincoli Ue di bilancio per mantenere costose promesse elettorali del M5S (reddito di cittadinanza) e della Lega (flat tax), quando la priorità sarebbe ridurre il maxi debito e il deficit. Qualche disponibilità esisterebbe verso Di Maio perché un reddito minimo garantito esiste in tutti i principali Paesi Ue (tranne Italia e Grecia) e più volte la Commissione europea ha chiesto all'Italia di potenziare e accorpare i suoi scarsi sussidi anti-povertà. Molto difficile appare, invece, un'apertura alla maxi riduzione delle tasse promessa da Salvini, che in Europa è visto come un associato della populista francese di estrema destra Marine Le Pen. Il ministro delle Finanze

francese Bruno Le Maire ha detto che l'esito del «voto in Italia» rilancia la necessità di maggiore integrazione perché «quando si vedono la situazione politica in certi Paesi della zona euro e i rischi di guerra commerciale, si capisce l'urgenza assoluta di procedere al rafforzamento della zona euro e dell'Ue».

L'Eurogruppo ha discusso anche del completamento dell'Unione bancaria. Il presidente della Bce Mario Draghi, invitato alla riunione a Bruxelles, ha reso nota una riduzione significativa dei rischi, sufficiente per consentire l'avvio dei negoziati per la prima fase dello schema comune di assicurazione sui depositi. Secondo Draghi si può partire con la fase dei prestiti agli schemi di garanzia nazionali per fornire alle banche la liquidità per rimborsare i correntisti. Il presidente della Bce, che ha esortato a continuare con la riduzione dei rischi bancari, sulle esposizioni ai debiti sovrani ha suggerito un approccio globale.

Ivo Caizzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

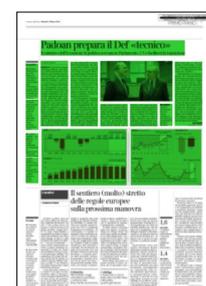
Il quadro

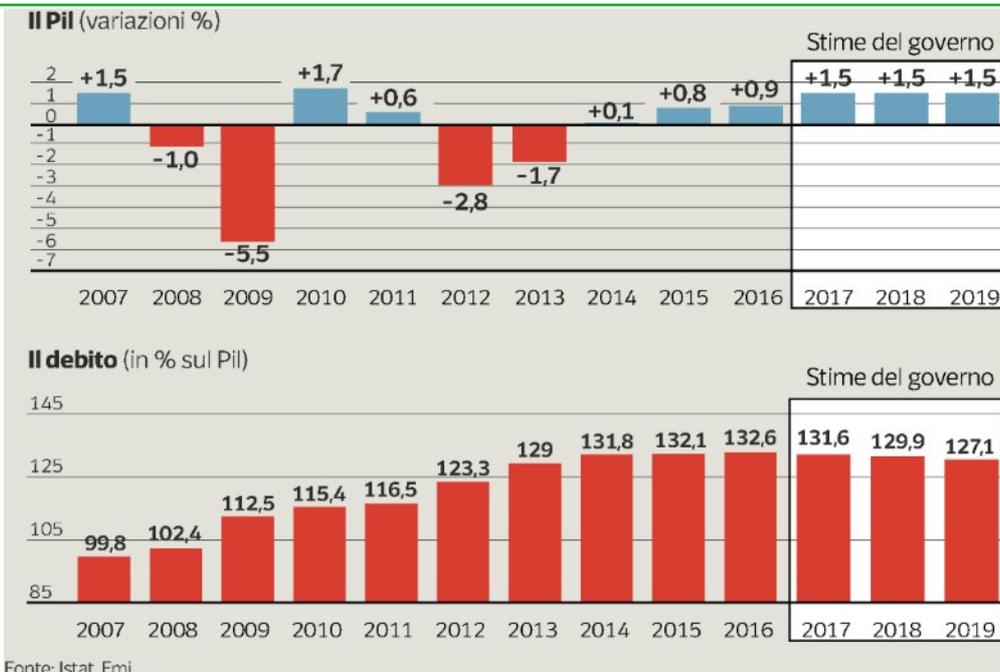
● Il ministro dell'Economia, Pier Carlo Padoan, ha incontrato ieri a Bruxelles il vicepresidente della Commissione europea, Valdis Dombrovskis, e ha ribadito che se non ci sarà ancora un

nuovo governo, il 30 aprile quello uscente presenterà «soltanto il quadro di finanza pubblica aggiornato secondo le ultime previsioni macroeconomiche»

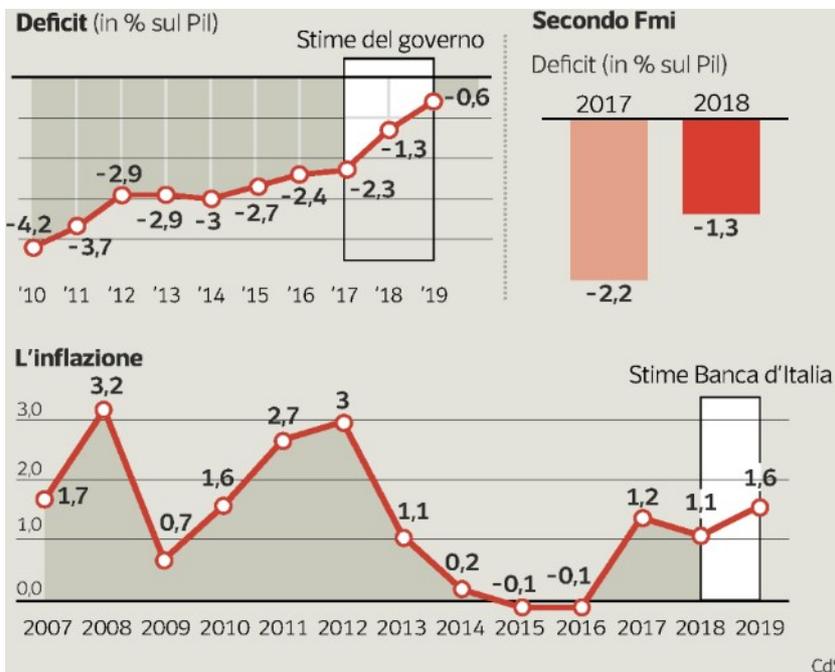
● «Il nostro compito — ha aggiunto — si ferma al quadro tendenziale, che comprende gli aggiornamenti in base alla variazione delle

variabili esogene dell'economia mondiale e alle nuove proiezioni del Pil della finanza pubblica definite su questo quadro»





Fonte: Istat, Fmi



CdS



Bruxelles

Il ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan (a destra) con Pierre Moscovici, commissario Ue agli Affari economici