

# Rassegna del 14/03/2018

## LAVORO

14/03/2018	<b>Corriere del Trentino</b>	Calano i disoccupati Olivi: «Bel segnale» Cgil: «Troppi precari» - Disoccupazione scesa dal 6,8 al 5,7% Uomini e donne allo stesso livello	<i>Orfano Enrico</i>	<b>1</b>
14/03/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Lavoro, al Centronord crisi superata Disoccupazione ai minimi da 4 anni	<i>Ducci Andrea</i>	<b>3</b>
14/03/2018	<b>Corriere di Bologna</b>	Più occupazione, ma più «vecchia» Gli over 45 ora sono la maggioranza	<i>Rimondi Riccardo</i>	<b>5</b>
14/03/2018	<b>Mattino</b>	Lavoro, solo il Sud è sotto i livelli della grande crisi - Sud, occupazione avanti piano ancora sotto il livello dei 2008	<i>Santonastaso Nando</i>	<b>6</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Il lavoro torna al Nord, al Sud no - Il lavoro torna al Nord, non al Sud	<i>Pogliotti Giorgio - Tucci Claudio</i>	<b>9</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Il protezionismo mette in pericolo crescita e lavoro	...	<b>11</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	La maternità vale per la carriera	<i>Bifano Giulia - Percivalle Uberto</i>	<b>12</b>

## RELAZIONI INDUSTRIALI

14/03/2018	<b>Secolo XIX</b>	Il commento - La politica faccia chiarezza su un futuro che è di tutti	<i>Onofrio Roberto</i>	<b>13</b>
------------	-------------------	--	------------------------	-----------

## FORMAZIONE

14/03/2018	<b>Italia Oggi</b>	Apprendistato al palo	<i>Di Renzo Manola</i>	<b>14</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	La formazione è cardine per lo smart working	<i>Radoccia Stefania</i>	<b>16</b>

## WELFARE E PREVIDENZA

14/03/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Il futuro dei Millennials A casa o sottopagati, pensione a rischio per milioni di lavoratori	<i>Voltattorni Claudia</i>	<b>17</b>
14/03/2018	<b>Messaggero</b>	Pensioni, per i figli assegni giù del 15% rispetto ai genitori - Pensioni più basse del 15% i 30enni peggio dei padri	<i>Cifoni Luca</i>	<b>18</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	A rischio 5,7 milioni di nuovi poveri entro il 2050	<i>G.Pog.</i>	<b>20</b>
14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Lavoro e previdenza in formato Ue	<i>Romano Beda</i>	<b>21</b>

## ECONOMIA

14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Boccia: corresponsabilità nell'interesse del Paese	<i>Picchio Nicoletta</i>	<b>22</b>
------------	--------------------	--	--------------------------	-----------

## COMMENTI ED EDITORIALI

14/03/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	L'analisi - In cerca di un nuovo ordine	<i>Cerretelli Adriana</i>	<b>23</b>
------------	--------------------	---	---------------------------	-----------

## LAVORO

## Calano i disoccupati Olivi: «Bel segnale» Cgil: «Troppi precari»

Cala la disoccupazione media in Trentino: la percentuale si riduce dal 6,8% del 2016 al 5,7% del 2017, con numeri positivi soprattutto per le donne (dal 7,1% del 2016 al 5,7% dell'anno scorso). «Sono dati che generano fiducia» sottolinea il vicepresidente della Provincia Alessandro Olivi. «Soddisfatto, ma la priorità è la qualità del lavoro» dice Franco Ianeselli (Cgil).

a pagina 11

# Disoccupazione scesa dal 6,8 al 5,7% Uomini e donne allo stesso livello

Rossi: «Questi dati dimostrano che la realtà è diversa dalla percezione»  
I sindacati: «Tropo precariato. La priorità è la qualità del lavoro»

## 7,1      6,6

per cento

La disoccupazione femminile nel 2016, calata fino al 5,7% nel 2017.  
Occupate: 62%

per cento

La disoccupazione maschile nel 2016, calata al 5,7%.  
Gli occupati sono stabili al 73%

Istat

di Enrico Orfano

**TRENTO** La disoccupazione media annua cala dal 6,8% del 2016 al 5,7% del 2017. Lo dice l'Istat. «Dati che generano fiducia» affermano il presidente Ugo Rossi e il vicepresidente Alessandro Olivi. Contento Franco Ianeselli, segretario Cgil, «ma la priorità resta la qualità dell'occupazione».

Negli ultimi 12 mesi le persone senza lavoro in Trentino sono state 14mila, 3mila in meno rispetto alla media annua del 2016. La disoccupazione si riduce maggiormente per le donne, che passano dal 7,1% del 2016 al 5,7% del 2017 e migliora comunque anche per la componente maschile, dal 6,6% del 2016 al 5,7% del 2017. Valori positivi anche sul fronte dell'occupazione: il tasso degli occupati nel 2017 è pari al 67,6%; era il 66% l'anno

precedente; per gli uomini il tasso di occupazione resta stabile al 73%, per le donne cresce al 62%, rispetto al 59,1% dell'anno precedente.

Nel 2017 le persone attive, cioè occupate o in cerca di un'occupazione in Trentino erano 251mila contro le 247mila dell'anno precedente. Cala infine il tasso di inattività, dal 29,1 al 28,3%. Resta il divario con la Provincia di Bolzano che vede calare il tasso di disoccupazione al 3,1%.

«Questi dati dimostrano — commenta Rossi — che forse la realtà è diversa da come viene percepita. Nel 2017 il trend di crescita dell'occupazione si è consolidato, con riscontri positivi in particolar modo sull'occupazione femminile. Si tratta di un segnale che genera fiducia per il futuro. Certo non dobbiamo abbassare la guardia e continuare ad impegnarci a lavorare per sostenere e rafforzare la ripresa economica». «L'elemento importante è che il miglioramento

— sottolinea Olivi — si manifesta in maniera sempre più costante e strutturale ed evidenzia come i dati sull'occupazione si stiano allineando, crescendo in parallelo, ai dati sull'economia reale. La diversificazione del nostro tessuto produttivo — aggiunge Olivi — ci consente inoltre di vedere distribuiti gli effetti positivi su diverse categorie di lavoratori, con un incoraggiante risultato nell'occupazione delle donne in Trentino. Siamo convinti che il combinato disposto di un ciclo economico generale e degli interventi messi in campo dalla Provincia possano cooperare al fine



di allargare le opportunità per le persone di entrare nel mercato del lavoro. Non possiamo però accontentarci delle statistiche, perché oggi più di ieri il tema è la qualità del lavoro e su questo punto è molto importante il ruolo che nei territori possono fare le relazioni anche tra le parti economiche e sociali».

Ianeselli ricorda che molti nuovi contratti continuano ad essere precari. «È importante che il nostro tessuto economico sia in grado di offrire un'occupazione di qualità, anche all'altezza delle aspettative dei giovani, non necessariamente solo trentini, con ottime competenze che sul nostro mercato del lavoro devono trovare risposte adeguate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Fronti aperti** La disoccupazione in provincia di Trento è in diminuzione, ma ci sono crisi in agguato, come quella alla Tessil4/Aquaspaces di Rovereto



# Lavoro, al Centronord crisi superata Disoccupazione ai minimi da 4 anni

L'Istat: tasso 2017 all'11,2%, ma al Sud è quasi il triplo delle regioni settentrionali

**ROMA** Ci sono voluti otto anni per tornare ai livelli di occupazione del 2009. A contribuire è la crescita nel 2017 del prodotto interno lordo dell'1,6%, che genera un effetto sul mondo del lavoro e si traduce in un aumento alla fine dell'anno dell'1,2% del numero degli occupati (in totale sono 23,09 milioni). Gli ultimi dodici mesi, come certificato dall'Istat, si chiudono con un saldo positivo di 265 mila lavoratori in più rispetto al 2016. Allo stesso tempo prosegue la dinamica che vede gradualmente diminuire i disoccupati (calano di 105 mila unità) e si attestano a quota 2,9 milioni. Un trend che si traduce in un tasso disoccupazione pari all'11,2%, in calo di mezzo punto percentuale rispetto alla fine del 2016, segnando così il valore più basso degli ultimi quattro anni. L'aumento della ricchezza prodotta nel Paese ha riflesso anche sul totale degli inattivi, persone non iscritte nelle liste di collocamento né in cerca di un'occupazione, che risultano 13,2 milioni (242 mila in meno ri-

spetto al 2016).

L'istantanea sui dati dell'ultimo trimestre 2017, effettuata dall'Istituto di statistica, dettaglia una serie di ulteriori dinamiche. Sul versante dell'occupazione, per esempio, si consolida la tendenza che vede in crescita i lavoratori dipendenti (+371 mila) e, in particolare, gli impieghi a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato. Il rapporto è quasi nove a uno: nell'ultimo anno i dipendenti temporanei sono aumentati di 341 mila mentre quelli permanenti di 40 mila. A registrare il tasso di occupazione che cresce maggiormente sono le donne (+1,6%) a fronte di un +0,9% degli uomini. Per il settimo anno consecutivo diminuisce il numero dei lavoratori autonomi, con un saldo negativo di 105 mila unità.

Aumenta, invece, in misura superiore al passato il valore complessivo degli occupati a tempo pieno, che segnano un balzo di 231 mila unità.

L'analisi per area geografica restituisce la misura del diva-

rio tra il nord e il sud del Paese. La disoccupazione nelle regioni settentrionali è al 6,9%, il dato per il centro Italia è al 10,7% e sale al 19,3% nel Mezzogiorno (quasi tre volte il valore del Nord). L'Istat rileva inoltre che nell'ultimo anno la crescita dell'occupazione su base geografica è stata omogenea, la differenza è nel calo del tasso di disoccupazione. Al nord diminuisce maggiormente rispetto alle altre aree territoriali.

Per quanto riguarda la fascia di età compresa tra i 15 e 34 anni il mercato del lavoro conferma per il secondo anno consecutivo una crescita degli occupati, con un saldo positivo di 57 mila (ossia un aumento dell'1,1%). Più critica la situazione per la classe di età over 50 che nel 2017 evidenzia un aumento sia del numero dei disoccupati sia del tasso di disoccupazione. Sul fronte del tasso di occupazione si conferma la crescita maggiore tra i lavoratori laureati rispetto ai diplomati.

**Andrea Ducci**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La parola**

## INATTIVI

Sono le persone che non lavorano, non sono iscritte nelle liste di collocamento né sono in cerca di un'occupazione. Nel 2017 il numero di inattivi è diminuito per il quarto anno consecutivo, ma in misura meno marcata dell'anno precedente.



**3 milioni** Il totale dei Neet (non studiano e non lavorano)



**LAVORATORI A RISCHIO POVERTÀ IN ITALIA**il **12,1%** tra i 20-29 enni, in totale **320.000****2.700.000**

Stima lavoratori totali a rischio povertà

**NEET 25-34 ENNI PER REGIONE (2016)**

Piemonte	103.200
Valle d'Aosta	2.900
Liguria	36.400
Lombardia	206.700
Trentino-Alto Adige	19.700
Veneto	109.700
Friuli-Venezia Giulia	27.400
Emilia Romagna	93.100
Toscana	79.000
Umbria	21.800
Marche	43.300
Lazio	181.200
Abruzzo	48.800
Molise	13.400
Campania	360.900
Puglia	208.600
Basilicata	26.700
Calabria	135.300
Sicilia	316.900
Sardegna	72.900

Fonte: Istat

CdS

**Il ministro**

● Giuliano Poletti, 66 anni, del Partito Democratico, è ministro del Lavoro dal febbraio 2014, prima nel governo Renzi poi in quello Gentiloni. In precedenza è stato per 12 anni presidente nazionale della LegaCoop

# Più occupazione, ma più «vecchia» Gli over 45 ora sono la maggioranza

## 6,5

**Per cento**

Il tasso di disoccupazione in regione nel 2017, in calo rispetto al 6,9% del 2016

di **Riccardo Rimondi**

Calano i disoccupati, aumenta — lievemente — il numero di persone al lavoro in regione. A certificarlo sono i dati Istat sull'occupazione, pubblicati ieri dall'istituto nazionale di statistica. Numeri che vanno presi con le molle perché non specificano la qualità dell'occupazione, come invece fa l'Inps che ha certificato un boom dei contratti a termine a scapito dei posti fissi. Ma danno un ritratto delle tendenze in atto.

Nel 2017 le persone al lavoro in regione sono state 1,973 milioni, in lieve aumento (di 6.000 unità) rispetto al 2016. I disoccupati sono calati da 147mila a 138mila e il tasso di disoccupazione è sceso dal 6,9% al 6,5%. Per trovare un dato migliore bisogna risalire al 2011, quando la percentuale si assestò al 5,2%. Solo Trentino-Alto Adige, Veneto e Lombardia fanno meglio, in una graduatoria che porta l'Italia ad assestarsi a un 11,2% medio. A Bologna il tasso di disoccupazione scende dal 5,4% al 5,1%: gli occupati scendono da 465mila a 464mila (mentre il tasso di occupazione, al 71,8%, è il secondo in Italia), ma i disoccupati scendono a 25mila. I numeri dell'occupazione femminile restano tra i migliori

in Italia ma stavolta non crescono: le donne occupate rimangono 888mila, il loro tasso di disoccupazione resta all'8%. Ma soprattutto le persone al lavoro invecchiano, a trainare l'occupazione sono hotel e ristoranti e cresce la quota dei lavoratori part time.

## Sempre più anziani

Nel 2017 gli over 45 sono diventati la maggioranza dei lavoratori sulla via Emilia. La tendenza era in atto da diversi anni, il sorpasso è arrivato l'anno scorso. E contemporaneamente i lavoratori più anziani hanno superato quota un milione: nel 2016 erano 982mila, sono diventati 1,007 milioni, 25.000 in più in dodici mesi. A dominare è la fascia 45-54, che passa da 599mila a 611mila persone al lavoro: in pratica, tre lavoratori su dieci della via Emilia sono nati tra il 1963 e il 1972. Crescita imponente anche per i loro «fratelli maggiori»: i lavoratori 55-64, passati da 324mila a 335mila. Mentre i lavoratori over 65 sfondano quota 60mila. A sparire, anche per ragioni demografiche, sono i lavoratori tra i 25 e i 44 anni: i 35-44enni diventano 546mila (meno 16mila in un anno), i 25-34enni sono 329mila (meno 6.000). Per trovare un dato positivo bisogna scendere tra i giovanissimi: gli under 25 al lavoro sulla via Emilia sono aumentati, nel 2017, da 88mila a 91mila.

## Boom hotel e ristoranti

A trainare la crescita è il comparto composto da com-

mercio, alberghi e ristoranti: gli occupati sono passati da 373mila a 395mila. Ormai rappresentano un quinto degli occupati complessivi, mentre le altre attività di servizi fanno registrare un calo. Continua, ma a ritmi molto meno sostenuti che nel recente passato, la crescita dell'agricoltura. Qui le persone al lavoro passano da 76 a 80mila. Mentre soffre l'industria: escluso il comparto costruzioni, che fa registrare una ripresina (3.000 occupati in più, verso quota 104mila), gli altri lavoratori del secondario scendono da 518mila a 504mila.

## Cresce il part time

Se il lavoro è in aumento, è merito soprattutto della crescita del tempo parziale: i lavoratori part time sono passati da 358mila a 371mila, mentre quelli a tempo pieno scendevano da 1,61 a 1,602 milioni. Ma qui incidono molto le tendenze per posizioni professionali: gli indipendenti, che sono in maggioranza a tempo pieno, calano (da 475mila a 447mila), mentre i dipendenti crescono (di 34mila unità, a 1,526 milioni) trainati soprattutto dal part time.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Da sapere

● Nel 2017 il tasso di disoccupazione in regione è sceso al 6,5%, a Bologna al 5,1%

● I lavoratori over 45 sono diventati maggioranza: 1,01 milioni su 1,97 milioni totali

● Commercio, alberghi e ristoranti trainano la crescita: più 22mila occupati





le **i**nchieste del Mattino

# Lavoro, solo il Sud è sotto i livelli della grande crisi

In Campania e Basilicata recupero quasi in linea con il Nord  
Il buco nero di Calabria e Sicilia

**Nando Santonastaso**

Il «verdetto» è dell'Istat e certifica ancora una volta il gap disoccupazionale Nord-Sud, a conferma di un divario che neanche le performance registrate in Campania e Basilicata (resta invece il «buco» Calabria e Sicilia), riescono ad attuire. Nel 2017 l'occupazio-

zione è cresciuta in tutte e tre le macroaree del Paese ma è aumentata di meno nel Sud (0,6% contro 0,8% del Nord e 0,7% del Centro). Ma soprattutto «mentre nel Centro-nord il tasso di occupazione raggiunge livelli pressoché analoghi a quelli del 2008, con 66,7% al Nord e 62,8% al Centro, nel Sud l'indicatore è ancora al di sotto del 2008 di 2 punti (44,0%)». > **A pag. 2**

L'economia

# Sud, occupazione avanti piano ancora sotto il livello del 2008

## In Sicilia per raggiungere l'Emilia serve un milione di posti in più

### L'Istat certifica che il divario nel lavoro non si è ridotto

**Nando Santonastaso**

Quant'è lontano il 2008 per le regioni del Mezzogiorno. E non era un anno di quelli da incorniciare, con un Pil pro capite di 18mila euro in media, inferiore di diecimila euro alla media nazionale, un tasso di crescita negativo dell'1,1 per cento con la Campania indietro del 2,3 per cento, una disoccupazione - non solo giovanile - superiore di 7 punti percentuali rispetto alla media Italia. Dieci anni dopo l'Istat certifica che nessuna delle regioni del Sud è riuscita a riportarsi su quei valori che, come abbiamo visto, non erano affatto positivi e sarebbero anzi drammaticamente peggiorati nei sette anni successivi, quelli della grande recessione, dei 500mila posti di lavoro persi, del crollo incredibile degli

investimenti pubblici. È forse questa la fotografia più emblematica del gap disoccupazionale scattata ieri dall'Istituto di statistica, a conferma di un divario che nemmeno le grosse performance registrate in alcune aree, come l'industria in Campania, riescono ad attuire. Tornata di moda sul piano politico dopo i risultati elettorali, la teoria dell'Italia divisa in due regge come non mai sul piano economico e sociale. Perché se è vero, come osserva l'Istat, che nel 2017 l'occupazione è cresciuta in tutte e tre le macroaree del Paese, è altrettanto vero che è aumentata di meno nel Sud (0,6% contro 0,8% del Nord e 0,7% del Centro). Ma soprattutto «mentre nel Centro-nord il tasso di occupazione raggiunge livelli pressoché analoghi a quelli del 2008, arrivando al 66,7% nel Nord e al 62,8% nel Centro, nel Mezzogiorno l'indicatore è ancora al di sotto del 2008 di 2 punti (44,0%)». E ancora: «Nelle regioni del Nord è più sostenuto anche l'incremento del tasso di occupazione

15-34 anni (+0,8 punti) in confronto alle regioni del Centro e del Mezzogiorno (+0,6 e +0,5 punti, rispettivamente). Gli incrementi del tasso di occupazione sono più consistenti per le donne, eccetto nel Mezzogiorno in cui la quota di donne occupate (appena un terzo) è in aumento di 0,5 punti in confronto a +0,6 degli uomini». E infine: «Nel 2017 anche il tasso di disoccupazione si riduce in tutte le ripartizioni ma i divari rimangono accentuati: nel Mezzogiorno (19,4%) è quasi tre volte quello del Nord (6,9%) e circa il doppio di quello del Centro (10,0%)».

È vero che ormai da tempo le medie sul Mezzogiorno vanno prese



con le molle nel senso che proprio per effetto di quanto è accaduto negli anni della crisi il Sud si è parcellizzato sul piano economico e sociale in tante aree diverse l'una dall'altra, con andamenti assai differenti e sempre meno omogenei tra di loro. Ma è anche vero che tutte le differenze, specie sotto il profilo dell'occupazione, ribadiscono la distanza, in termini di posti di lavoro disponibili, di reddito percepito e di occasioni di impiego, con il sistema economico del Centro-nord, nettamente più in linea con lo scenario europeo e sicuramente più compatto anche nelle sue articolazioni regionali.

Per questo anche importanti segnali come la riduzione del tasso di disoccupazione (che però non compensa il sempre elevatissimo numero degli inattivi, specie tra i giovani under 29) restano sullo sfondo, legati più a fenomeni locali che congiunturali anche se - ed è un elemento da non trascurare - è possibile che lo scenario migliorerà nel 2018 quando entreranno a pieno regime elementi significativi per il rilancio del Sud come il credito d'imposta per gli investimenti, la nascita di nuova autoimprenditorialità con il piano «Resto al Sud» e la conclusione dei primi cantieri dei Patti per il Sud (sempre che le scadenze verranno rispettate). Di sicuro, però, da una breve e per forza di cose sommaria analisi dello stato dell'occupazione e della tenuta economica nelle regioni meridionali, si rafforza la sensazione che il peggio sia in parte passato ma che, senza una crescita di almeno il 2% all'anno per non meno di dieci anni, il nuovo non sia ancora iniziato.

## CAMPANIA

È con la Basilicata l'unica regione meridionale che presenta lo scostamento più piccolo del tasso di occupazione rispetto al 2008, meno 0,3%. Mal' Istat racconta anche che rispetto all'anno precedente, ha un incremento del tasso di disoccupazione dello 0,6%, forse anche in questo caso per effetto degli inattivi. Se l'osservazione si allarga allo scenario economico complessivo, però, la Campania ha la spinta nettamente più accelerata verso la crescita. Al di là dei dati record dell'industria (+3,2%, un tasso sconosciuto persino ai tedeschi), colpiscono altri primati solo in apparenza meno rilevanti: è la regione con il maggior numero di

**imprese attive, con la quota maggiore di merci esportate in valore (10,4 miliardi nel 2017, +4 per cento rispetto al 2016), con il numero più alto di imprese in rete. La presenza di una solida base imprenditoriale, dicono Confindustria e Srm nell'ultimo Check up**

Mezzogiorno, fa la differenza nel Sud. Ma non possono essere sottovalutati anche altri dati, molto meno positivi: il tasso di abbandono scolastico, pure in forte diminuzione, si mantiene intorno al 18%, il livello me-

di di istruzione è elevato solo per i 15% della popolazione tra 15 e 64 anni e il grado di soddisfazione delle famiglie sulla loro condizione economica non supera il 58%.

## PUGLIA

La città metropolitana di Bari è quella che ha registrato lo scorso anno uno degli incrementi maggiori del tasso di occupazione, con oltre 3 punti percentuali che nella sola città arrivano al 2,3%. È la conferma di una tendenza che vede nel rafforzamento del polo economico-produttivo del capoluogo regionale il segnale più vivace dell'economia regionale. Colpisce però, al di là dei dati sul lavoro, la sempre maggiore sinergia con la Campania nell'export dei prodotti delle loro maggiori filiere produttive, come cioè se le due regioni stessero quasi in silenzio sperimentando un sistema moderno di interrelazione decisamente anti-campnilismi. Oltre il 16% infatti della produzione campana nel settore aeronautico e il 18% di quella farmaceutica sono vendute in Puglia, mentre il 33% del "prodotto" aeronautico pugliese e il 28% di quello farmaceutico sono venduti ad aziende campane. Lo stesso accade anche nell'automotive, nell'abbigliamento e nell'agroalimentare: è una novità assoluta che forse le rispettive dimensioni politiche continuano ad ignorare.

## BASILICATA

Il trend di crescita, +0,9%, del 2016 lasciava presagire numeri importanti anche per il 2017. L'Istat in effetti conferma che la piccola regione è la più vicina ai livelli del 2008, il distacco è a quasi impercettibile: ma è

dall'export e segnatamente dal settore petrolifero che arriva una frenata per effetto delle conseguenze della vicenda giudiziaria relativa agli stabilimenti Eni dell'area di Viggiano (il caso Tempa Rossa), tradizionale bacino estrattivo di riferimento per l'export nazionale di settore. Per l'auto, altro punto di forza del sistema lucano, le prospettive lega al polo Fca di Melfi restano stabili ma molto dipenderà dalla nuova missione produttiva dell'impianto, forse una versione più piccola della Renegade destinata all'Europa. La vera scommessa si chiama cultura e Matera capitale europea 2018 può far correre Pil, occupazione e reddito pro capite.

## CALABRIA

Se si leggessero i dati Istat senza ricordare il passato bisognerebbe quasi gridare al miracolo: è proprio in questa regione infatti che nel 2017 ci sono stati l'incremento più alto del tasso di occupazione, +1,2%, e la riduzione maggiore del tasso di disoccupazione, -1,6%. Ma è ben poco di fronte alla pesantezza della situazione preesistente: nel 2016 era la regione italiana ed europea più indietro, con oltre il 50% dei disoccupati maschili, il reddito pro capite più basso, sotto i 17 mila euro, e una percentuale di fuga verso il Nord del Paese pari al 30% della popolazione attiva. In attesa del decollo della Zes di Gioia Tauro, lo scenario rimane a dir poco debole.

## SICILIA

È l'altra grande zavorra del Mezzogiorno. Qui solo la ripresa del turismo, dopo un pericoloso calo nel 2016, sembra incoraggiare la speranza di risalire la china. Solo nell'ultimo anno si calcola che 25 mila siciliani hanno lasciato l'isola di cui 12 mila giovani. Con un tasso di natalità pari al 10,8 per mille, è facile prevedere che la desertificazione demografica e intellettuale del Sud colpirà nei prossimi anni soprattutto qui. Gli occupati, non a caso, in Sicilia sono un milione e 370 mila, pari al 27% dei residenti: per allineare l'isola a una regione come l'Emilia Romagna servirebbe un altro milione di posti di lavoro...

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I dati

Il tasso di occupati è del 66,7% al Nord e del 44% nelle aree meridionali

## La ripresa

Nessuno dei territori meridionali è riuscito a recuperare tutto il peso della crisi

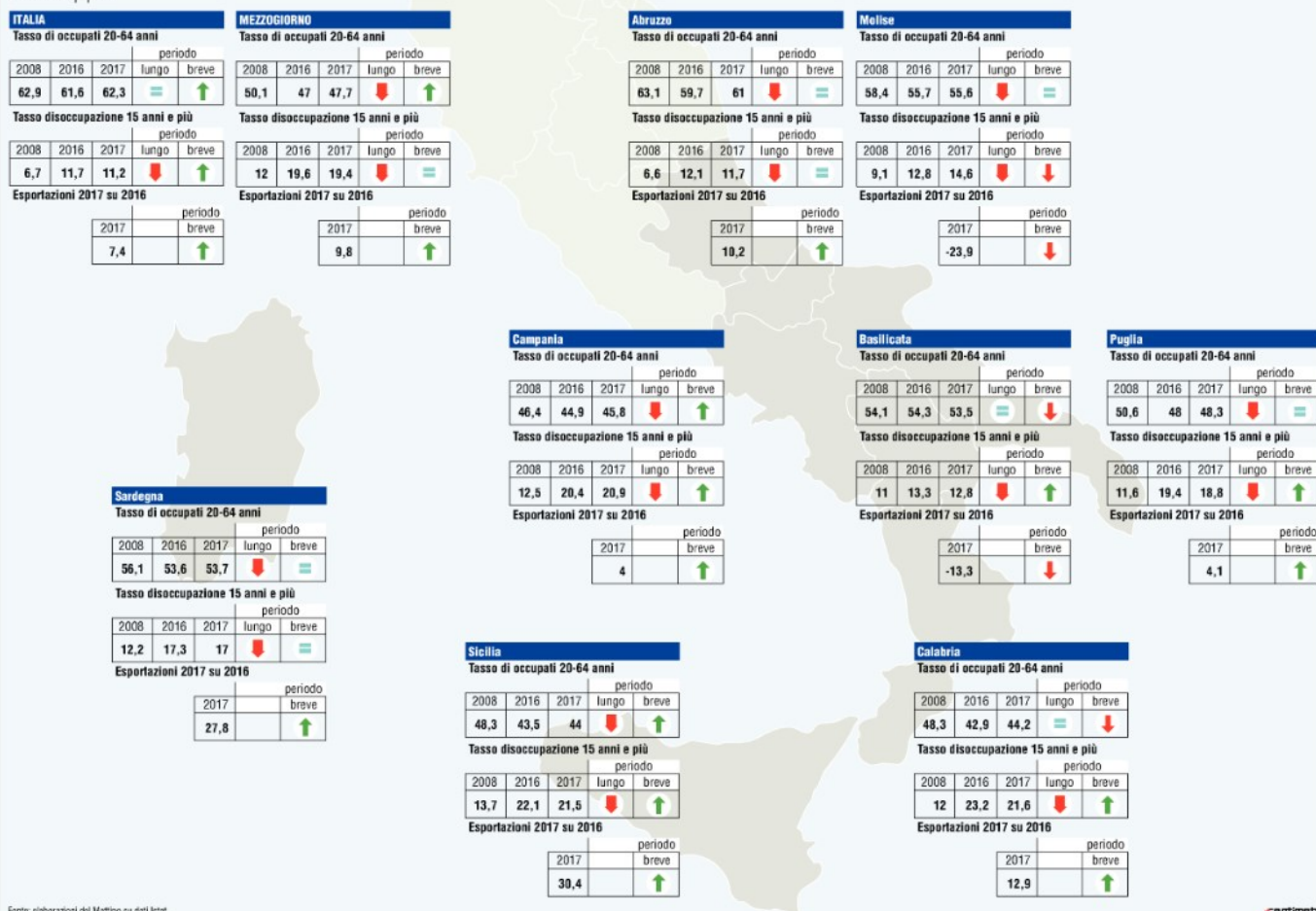
## Le donne

Gli incrementi sono più consistenti rispetto agli uomini eccetto che nel Meridione

## Industria

Segnali positivi nella regione campana: +3,2% sul 2016

### La mappa



Fonte: elaborazioni del Mattino su dati Istat

carimmetri

## Sviluppo

Tra Puglia e Campania si registra una forte sinergia tra le filiere industriali

## Bari

La città metropolitana pugliese ha fatto registrare uno dei maggiori aumenti del tasso di occupazione trainando la regione

## Porti

Calabria in attesa del decollo della Zona speciale di Gioia Tauro

**I due volti della ripresa.** La disoccupazione scende all'11,2%

## Il lavoro torna al Nord, al Sud no

Claudio Tucci &gt; pagina 8

# Il lavoro torna al Nord, non al Sud

I dati Istat sul 2017: la fine degli incentivi fa aumentare il costo per l'azienda dello 0,8%

### Assunzioni a tempo

Nuovi contratti quasi tutti a termine, ma sullo stock di occupati sono ancora il 12,4 per cento

### Una nuova geografia

Sud estraneo alla evoluzione del Centro-Nord dominato sempre più dalle medie imprese

#### MEGLIO GLI UNDER25

Scende di tre punti il tasso di disoccupazione giovanile che resta però a livelli elevati (34,7%). Per gli over 50 lieve crescita dei senza lavoro al 6,2%

Giorgio Pogliotti

Claudio Tucci

ROMA

■ Nel Nord e nel Centro il tasso di occupazione è tornato ai livelli pre-crisi (66,7% nel Settentrione, 62,8% nelle regioni centrali); in affanno il Sud, che nonostante un lievissimo recupero occupazionale (+0,6%) ha archiviato il 2017 con un tasso al 44%, ancora due punti sotto il 2008. Le distanze tra Bolzano e Palermo sono rilevanti anche sul fronte dei disoccupati: se è vero che lo scorso anno si è chiuso, a livello nazionale, con 105mila persone senza lavoro in meno (-3,5% sulla media 2016), e con un tasso di disoccupazione in riduzione all'11,2%, nel Mezzogiorno la percentuale di chi un impiego lo cerca, ma non lo trova ha toccato quota 19,4%, quasi tre volte il dato del Nord (6,9%), e circa il doppio del Centro (10 per cento).

La fotografia scattata ieri dall'Istat sull'ultimo trimestre 2017 e sulla media anno 2017, ha confermato un mercato del lavoro in chiaro-scuro. La fine degli sgravi generalizzati targati Jobs act (pie-

ni nel 2015, al 40% nel 2016, esauriti, appunto, lo scorso anno) ha prodotto il rialzo del costo del lavoro dello 0,8% (+1,1% nell'industria, +0,6% nei servizi), da attribuirsi essenzialmente agli oneri sociali (abbattuti negli anni precedenti dagli incentivi introdotti dal governo Renzi), cresciuti dell'1,5%, a fronte di retribuzioni rimaste sostanzialmente al palo (i salari hanno registrato in media un incremento dello 0,5% in un anno in cui il tasso d'inflazione si è attestato all'1,2%).

Anche nel 2017 è proseguita la crescita occupazionale, il tasso al 58% (0,7 punti sotto il picco del 2008) equivale a 265mila persone con un lavoro in più rispetto al 2016. I posti creati sono stati quasi soprattutto a termine (con un picco nel quarto trimestre, quando in circa 9 casi su 10 gli avviamenti erano temporanei). Lo stock di poco più di 23 milioni di occupati, tuttavia, è rappresentato in prevalenza dai contratti stabili (quasi 15 milioni, cioè pari al 64,7%); i rapporti a tempo determinato, oltre 2,8 milioni, si confermano al 12,4 per cento. È proseguito (dura ormai da sette anni) il crollo dei lavoratori indipendenti: -105mila lo scorso anno, complice la crisi, ma anche il giro di vite normativo su partite Iva e collaborazioni fasulle.

Guardando all'età, nella media 2017, c'è stata una discesa del tasso di disoccupazione giovanile (-3% per gli under25, che però resta su livelli assai elevati, al 34,7%), sia per gli under35 (-1,3%), male gli over50 (con il tasso di disoccupazione in crescita al 6,2 per cento). Insieme ai disoccupati, anche gli inattivi sono scesi di 242mila unità (di cui -104mila "gli scoraggiati"). Mentre l'aumento del tasso di occupazione non è stato accompagnato da un incremento delle ore lavorate per dipendente, diminuite dello 0,2%, per effetto di un incremento dell'1,4% nell'industria e di un calo dell'1,2% nei servizi. C'è meno ricorso alla cassa integrazione; la somministrazione invece ha toccato il livello più alto degli ultimi 15 anni, con tasso di crescita del 23,5 per cento.

Per il presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, «siamo sulla strada giusta, dobbiamo accelerare. Il Nord cresce, ma meno rispetto ad altri Paesi europei. Il Sud va, accompagnato in una stagione di investimenti e di occupazione». Per la leader della Cisl, Annamaria Furlan «arrivano segnali positivi su economia e occupazione. Ma tutto questo non è ancora sufficiente».

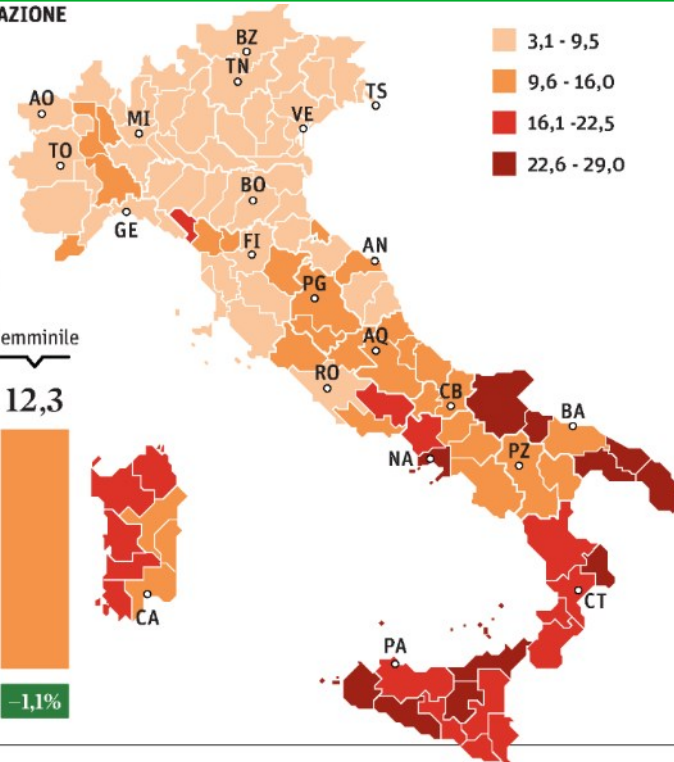
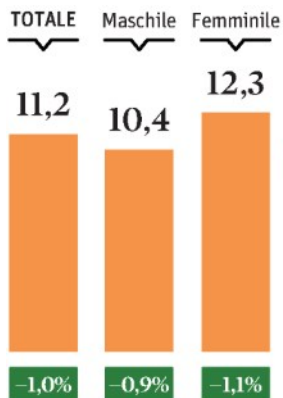
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**TASSO DI DISOCCUPAZIONE**

Valori percentuali per provincia  
 Dati 2017

Valori percentuali per sesso e variazione % su IV trimestre 2016

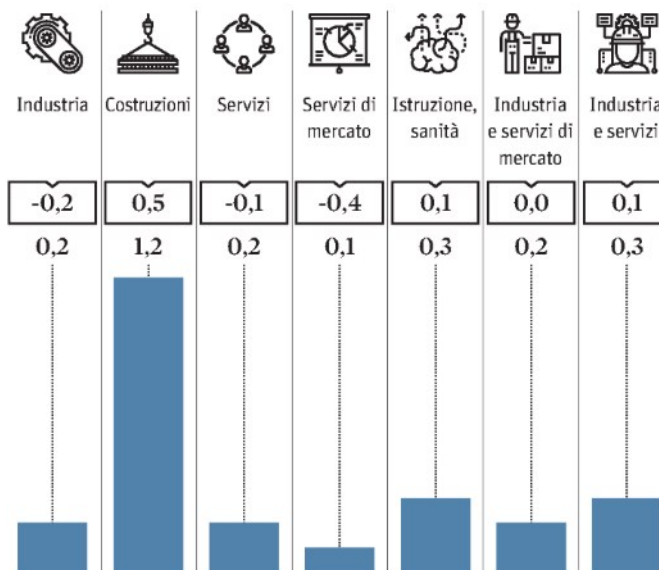


Fonte: Istat

**Le dinamiche retributive**

Costo del lavoro per Unità lavorative annue. **Var. %**

□ IV trim. 2017 su III trim. 2017   ■ IV trim. 2017 su IV trim. 2016



Fonte: Istat



**OUTLOOK OCSE**

## Il protezionismo mette in pericolo crescita e lavoro

■ L'Ocse lancia l'allarme sui potenziali danni che deriverebbero da un inasprimento del protezionismo. Nel suo Interim Economic Outlook l'organizzazione internazionale avverte che «il protezionismo resta un rischio chiave che potrebbe impattare negativamente sulla fiducia, sugli investimenti e sul lavoro».

Secondo l'Ocse, in particolare, i governi delle economie che producono acciaio «dovrebbero evitare un'escalation e affidarsi a soluzioni globali per porre rimedio alla capacità produttiva in eccesso nell'industria globale dell'acciaio». L'Ocse afferma inoltre che «salvaguardando il sistema internazionale del commercio fondato sulle regole è essenziale per evitare i danni di più lungo periodo alle prospettive di crescita che potrebbero sorgere da una marcia indietro rispetto ai mercati aperti».

Al momento l'amministrazione Trump ha annunciato dazi all'import di acciaio e alluminio rispettivamente del 25 e del 10 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Corte d'appello di Venezia.** I periodi di astensione dal lavoro vanno conteggiati ai fini dell'avanzamento automatico

# La maternità vale per la carriera

**Giulia Bifano  
Uberto Percivalle**

■ È discriminatorio il comportamento del datore di lavoro che non conteggia, ai fini dell'avanzamento di carriera automatico previsto dal contratto collettivo, i periodi di fruizione del congedo di maternità e di quello parentale.

Lo ha chiarito la Corte d'appello di Venezia con la sentenza 841/2018, facendo riferimento al Ccnl per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, ma affrontando temi di respiro generale.

Due i punti focali della sentenza. Il datore di lavoro ha sostenuto la legittimità della propria condotta, sottolineando come la contrattazione collettiva applicabile faccia riferimento, ai fini della progressione di carriera, al requisito dell'«effettivo servizio» e non invece a quello dell'anzianità di servizio. Secondo l'azienda l'effettivo espletamento delle mansioni sarebbe stato necessario per l'accrescimento della professionalità, funzionale alla promozione e ciò risulterebbe coerente con il testo unico sulla maternità e sulla paternità (Dlgs 151/2001), che prevede come i periodi di fruizione dei congedi parentali debbano

essere «considerati ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti». L'effettivo servizio costituirebbe «particolare requisito» che giustificerebbe il diverso trattamento.

La Corte, confermando la posizione già espressa dal tribunale, non è stata di questo avviso, ricordando come la Corte di giustizia della Ue si sia espressa in modo molto forte sul tema (sentenza 595 del 6 marzo 2014)

Anche senza affermarlo esplicitamente, la Corte ha chiarito come i «particolari requisiti» richiesti dal Ccnl per giustificare un trattamento differenziato, debbano consistere in qualcosa di più della mera maturazione di esperienza lavorativa, a pena di contraddire l'impianto stesso del principio di non discriminazione.

A conferma di tale conclusione la Corte ha proposto il secondo punto focale della sentenza, ossia che la natura discriminatoria del comportamento datoriale fosse dimostrata anche dal fatto che le assenze per malattia venivano comunque conteggiate quali periodi di servizio utili alla progressione di carriera.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



■ IL COMMENTO

LA POLITICA  
FACCIA CHIAREZZA  
SU UN FUTURO  
CHE È DI TUTTI

I DATI LIGURI

A Genova, Savona e Spezia gli occupati sono gli stessi registrati nel 2008, anno pre-crisi

ROBERTO ONOFRIO

Ci sono giorni che racchiudono, nel loro divenire, significati multipli, dal forte valore simbolico e, soprattutto, capaci di richiamare l'attenzione, anche se da fronti diversi, su un argomento che la Liguria, ormai da anni, vive come un'emergenza: l'occupazione. Le 114 lettere di licenziamento annunciate da Piaggio Aerospace ai lavoratori di Genova e Villanova d'Albenga e la perdita, nel giro di un anno, di 6 mila occupati in Liguria, annunciati dall'Istat, condensano e fotografano, nell'arco di poche ore, una realtà che deve essere occasione di una riflessione seria, sgombra da ipocrisie, calcoli politici e lamentazioni di circostanza. Le più che legittime reazioni rabbiose dei sindacati e delle tute blu della Piaggio che si manifesteranno nelle prossime ore devono rappresentare non solo un monito, ma un doveroso richiamo della memoria storica per chi deve governare, a livello nazionale e locale, l'economia e i destini produttivi di un territorio. La storia di Piaggio Aerospace, va detto con chiarezza, non è finita purtroppo ieri, con le 114 lettere di licenziamento. Era già segnata da anni. È stata la lenta agonia di un progetto industriale che pareva schiudere, con il P180, prospettive straordinarie, finite però per

avvitarsi in un progressivo *loop* e destinate a precipitare sulla scia di un mercato che nel frattempo è mutato e non ha più trovato quel modello, pur tecnologicamente prezioso, attraente. I governi che si sono via via succeduti hanno provato a tenere in vita un sogno di sopravvivenza che si è rivelato un inutile placebo. Il messaggio forte e chiaro che affiora, dunque, da questa parabola della Piaggio è che le strategie industriali di un Paese - più che mai in una Liguria che per anni ha concentrato nel suo territorio le migliori risorse operaie e le più brillanti intelligenze manageriali - devono contenere una visione precisa: dove si vuole arrivare, in quali tempi, con quali obiettivi. È l'aspetto di cui si sente maggiormente la mancanza e l'economia mondiale, così soggetta a profonde e repentine trasformazioni, non consente più dilazioni. Il poco decoroso balletto sul Terzo Valico - non si fa più, o forse no, o forse ni - a cui si sta assistendo proprio in queste ore da parte di soggetti politici che hanno avuto tanti consensi elettorali, non lasciano immaginare lucidi guizzi in futuro. Ma forse sono solo comprensibili prove tecniche di acclimatamento, inevitabili quando arrivati a certe quote si prende atto che dire solo no non è più sufficiente.

Allo stesso modo, il dato sui 6 mila occupati in meno va affrontato con l'identica capacità di riflessione che i dati Istat suggeriscono. La cifra è segno di una crisi che però va interpretata, perché deriva intanto

da una flessione demografica importante (meno nati e più morti). E perché è concentrata soprattutto in un'area della Liguria: la provincia di Imperia. A Genova, Savona e Spezia i numeri degli occupati corrispondono oggi a quelli registrati nel 2008, quindi all'anno prima dell'inizio della crisi. Non solo. Il dato degli impiegati nell'industria manifatturiera fa segnare un +9,4%, che un po' conforta. Di certo, la Liguria non si può a questo punto più permettere di sbagliare nulla in tema di programmazione. Le voci su cui far leva per far risalire la quota di occupati, per evitare che i giovani fuggano e per attrarre nuove attività, ormai le conosciamo a memoria: il porto, l'industria che resiste, ma soprattutto lo sviluppo dell'alta tecnologia, della ricerca e di una connessione più diretta con il mondo dell'Università devono accompagnare, insieme al turismo, i segnali di una futura rinascita. Non è irriverente pensarlo nel giorno in cui una storica presenza industriale ha di fatto certificato la sua fine. È l'unico modo perché anche da qui si parta, per un nuovo inizio.

onofrio@ilsecoloxix.it

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI





*Le rilevazioni del Centro Studi Cnai sulla tipologia contrattuale*

# Apprendistato al palo

## *Sulla diffusione l'Italia risulta spaccata*

DI MANOLA DI RENZO

**L'**apprendistato rimane, comunque, un'opportunità. L'esistenza di questa particolare tipologia di contratto, pensata per garantire una maggiore elasticità in entrata alle aziende e agli enti che volessero puntare su un rinnovo della propria forza lavoro, è sempre stata piuttosto travagliata.

Ora che sono disponibili i dati delle rilevazioni del Centro Studi Cnai sulla diffusione dello strumento in esame, è possibile affermare che l'Italia, anche sotto questo punto di vista sembra essere spaccata in due.

Difatti da una parte c'è il Settentrione d'Italia, il quale, ligio alla sua immagine di realtà operosa del Paese, fa segnare la maggiore diffusione dei contratti di apprendistato; poi c'è una zona che si potrebbe definire di «decompressione» sita nel Centro Italia, dove a macchia di leopardo si registrano adesioni a questa tipologia contrattuale, con percentuali alquanto altalenanti. Infine le note dolenti: il Meridione è contrassegnato da un ritardo cronico per quale che concerne le fasi di sperimentazione e, quindi, nella relativa sottoscrizione di questi contratti.

Il problema è quanto mai rilevante, una volta constatata l'essenza che è alla base del progetto: ovvero una possibilità di garantire l'inserimento rapido nel mondo del lavoro per quei soggetti che, per diverse ragioni, si trovano ad esserne fuori. Per far questo si è pensato di operare mediante un percorso formativo in grado di riqualificare le competenze dei soggetti e che, al contempo, assicuri la possibilità di ottenerne di nuove.

Da questa brevissima de-

scrizione dell'apprendistato, è chiaro quanto la sua funzione sarebbe potuta essere rivitalizzante per una realtà come quella del Sud Italia, zavorrata da elevatissimi livelli di disoccupazione.

A gravare, poi, sulla diffusione dello strumento (grandemente ristrutturato nel suo impianto dal progetto messo in campo dal Jobs Act, negli articoli da 41 a 47) è stata proprio la sua peculiare natura. Questo contratto deve, infatti, contenere un piano formativo individuale, il quale viene delineato, anche, facendo riferimento ai moduli e ai formulari descritti dalla contrattazione collettiva ovvero dagli enti bilaterali.

Nello specifico, all'interno, per esempio, della tipologia di apprendistato maggiormente interessante, ossia quello professionalizzante (o di mestiere, che permette, cioè, una qualifica professionale valida ai fini contrattuali), al datore di lavoro è riservato l'onere di impartire la formazione in base a quanto stabilito dall'offerta formativa pubblica regionale.

Ebbene proprio la discrezionalità lasciata agli organi amministrativi regionali, rappresenta un sostanziale impedimento al successo della diffusione tra i datori di lavoro. Questi ultimi, infatti, in assenza della formazione pubblica sono anche costretti a fornire la formazione sancita dal Ccnl di riferimento.

Così, proprio l'assenza di uniformità regionale disincentiva in maniera sostanziale gli stessi datori di lavoro, i quali arrivano a prediligere e orientarsi verso tipologie contrattuali percepite come maggiormente convenienti.

Questo accade nonostante il fatto che, l'apprendistato, dal punto di vista squisitamente fattuale, rappresenti

una tipologia di contratto estremamente competitiva per gli interessi delle aziende. Il riferimento è qui ai forti incentivi previsti dalla norma in origine e ulteriormente migliorati per quel che riguarda il 2018.

In primo luogo, si ricorda, che tra i benefici economici e normativi vi sono una corsa decontribuzione, la deducibilità del costo dalla base imponibile Irap, la libertà di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante per fini retributivi, l'esonero contributivo del 50% (fino a 3000 euro) nell'eventualità di proseguimento dopo il 31 dicembre 2017 in un tempo indeterminato, l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei parametri numerici delineati dalle norme e dai contatti collettivi.

Le regioni virtuose, così, rappresentano il vero traino nazionale e, il fatto che si registri una lieve crescita della percentuale di questi contratti, è possibile solo grazie ai numeri relativi ai loro territori.

Il loro successo è riconducibile sostanzialmente a due fattori: in primo luogo al fatto che le regioni, singolarmente prese, fossero preventivamente pronte ad attivare i percorsi di apprendistato; in seconda battuta: significativa è stata la collaborazione tra realtà istituzionale e mondo delle imprese.

Queste sono realtà locali in cui è stato possibile metter in gioco, con efficacia, quella formazione di base, di carattere generale (nozioni in materia di sicurezza sui posti di lavoro, abilità interrelazionale, conoscenza dell'organizzazione aziendale) con la quale era stata ideata la tipologia contrattuale dell'apprendistato.



## L'INTERVENTO DEL PRESIDENTE DEL CNAI

## Imprese più virtuose

«Volendo sintetizzare lo stato attuale dei contratti di apprendistato, potremmo dire che questo è vivo ma non certo vivace», commenta il presidente Cnai, **Orazio Di Renzo**.

«Non possiamo che considerare lo strumento, finora, come altro che un'opportunità mancata. E, la responsabilità di questo mancato successo, risiede proprio nella sua struttura. Affidare l'organizzazione dei percorsi formativi agli Enti regionali poteva apparire un'ottima idea, sotto questo punto di vista, guardando i sistemi di regioni di eccellenza, come Emilia Romagna e Lombardia, ma doveva far riflettere maggiormente in merito alla situazione di altre realtà, profondamente disorganizzate».

Questa profonda disarmonizzazione dello strumento, lungo l'intero territorio nazionale, si riverbera inevitabilmente sulla possibilità che i datori di lavoro decidano di proporre e

sottoscrivere questo particolare tipo di contratto: «Non possiamo, infatti, dimenticare che le imprese ricoprono un sostanziale ruolo sociale nel territorio occupato. Soprattutto per la loro imprescindibile capacità di rinnovare le risorse umane all'interno del proprio organigramma aziendale: banalmente, impegnandosi attivamente nel processo di ricambio generazionale ed inserimento, di quelle stesse nuove generazioni, all'interno del tessuto produttivo del Paese, le imprese aiutano a creare vera ricchezza, che è poi il vero valore italiano. Non è, quindi, possibile che uno strumento, potenzialmente efficace, come l'apprendistato, funzioni a regime parziale per l'incapacità di alcune regioni di strutturare e finanziare in maniera adeguata i processi formativi di base, secondo quanto chiaramente disciplinato dalla norma vigente», conclude il presidente Di Renzo.

### Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: [www.cnai.it](http://www.cnai.it) E-mail: [cnai@cnai.it](mailto:cnai@cnai.it)

**Tuttolavoro.** Per garantire competitività, competenza e responsabilità

# La formazione è cardine per lo smart working

## LE RICADUTE

Per le aziende il lavoro agile determina una riduzione dei costi, maggiore produttività ed ecosostenibilità dei processi

### Stefania Radoccia

■ È ancora presto per fare un bilancio della legge 81/2017 sullo smart working, o lavoro agile secondo la terminologia italiana, poiché le principali ricerche in materia non registrano ancora, se non marginalmente, le linee di sviluppo successive alla sua emanazione.

Tuttavia, andando a rileggere i dati dell'Osservatorio del Politecnico di Milano confrontati con quelli al livello europeo di Ilo-Eurofund, entrambi del 2017, è possibile identificare le prospettive di sviluppo, anche alla luce delle tendenze internazionali in tema di incremento della produttività, bilancio ecosostenibile ed esigenze di conciliazione tra lavoro e vita privata.

I dati dell'Osservatorio del Politecnico mostrano come, dal 2013, gli occupati in qualche forma di lavoro smart siano aumentati del 60%, per un totale di oltre 305 mila lavoratori, mentre il 36% delle grandi imprese ha implementato politiche di lavoro agile, per lo più quando ancora non vi era una legislazione di settore.

I dati collocano purtroppo l'Italia all'ultimo posto tra i Paesi europei che fanno ricorso allo smart working: solo l'8% dei lavoratori italiani lo utilizza, di questi solo l'1% lo fa in modo regolare, mentre il 5% occasionalmente.

Alla luce di tali dati, occorre ora porsi qualche domanda: se cioè si intravede un cambio di rotta e un irrobustimento nell'utilizzo di forme di lavoro agile promosse dall'introduzione della nuova normativa, oppure se es-

sa costituisce un ostacolo, per via delle rigidità formali.

La legge 81/2017 ha introdotto una serie di adempimenti e di vincoli connessi, per lo più, alla formalizzazione di un accordo scritto. Sono riconosciuti diversi diritti al lavoratore smart, tra cui riveste grande interesse quello eventuale all'apprendimento permanente - long life learning - e alla periodica certificazione delle competenze.

In realtà, si ritiene che proprio questi due diritti siano la chiave di volta dello smart worker del futuro, anche al fine di garantirgli competitività, opportunità di miglioramento lavorativo, ascensore sociale e alle imprese forza lavoro competente, responsabilizzata e dedicata. La formazione dello smart worker dovrebbe concentrarsi sia sulle soft skills, che sicuramente costituiscono un fattore di miglioramento della qualità del lavoro e di responsabilizzazione del collaboratore sugli obiettivi, sia sulle nuove tecnologie.

Quanto all'irrompere di queste ultime, molti sono critici sulla possibilità che portino nuova occupazione. A parte il fatto che gli esempi storici - dal telaio meccanico al personal computer - dimostrano il contrario, il tema è semmai culturale. L'innovazione tecnologica è il vero booster del mercato. Solo essa è in grado di dare quella sferzata alla produttività e alla creazione di nuovi posti di lavoro, incentivando alla specializzazione, così da creare un circolo virtuoso di investimenti - crescita - competitività che, in assenza di un'adeguata formazione, verrebbe meno. E senza un aumento della produttività - in termini di investimenti, di specializzazione dei lavoratori e di tecnologia - non vi può essere crescita o competitività a livello internazionale.

D'altro canto, siamo convinti che i vincoli formali e burocratici dello smart working non impediranno il trend crescente, stimolato dalle ragioni di business (risparmio dei costi determinati, ad esempio, dall'assenza di una postazione di lavoro) e dall'incremento della produttività (stimolata dalla miglior gestione del rapporto tra esigenze della vita privata e lavoro), ma anche dalla necessità o opportunità per le imprese di considerare lo smart working quale elemento essenziale di un processo produttivo ecosostenibile (riduzione dell'impatto ambientale derivante dal minor uso di carburanti fossili per lo spostamento, miglioramento del rapporto vita-lavoro).

Un tale programma può essere anche valorizzato nell'ottica di trasformare la propria azienda in società benefit, ossia quel tipo di società - introdotte dalla legge di Stabilità 2016 - che aggiungono allo scopo di profitto anche finalità di "beneficio comune", tra cui rientra ex lege il benessere dei dipendenti.

Anche l'esigenza di work-life balance, ossia di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, si pone come obiettivo primario in questo nuovo modello d'impresa. Affinché si realizzi in concreto questo bilanciamento, il lavoro agile è lo strumento ideale.

Gli accordi sullo smart working - da cui dipenderà il suo successo - dovranno pertanto concentrarsi in futuro principalmente sui temi della formazione e dell'ecosostenibilità, ma anche - non da ultimo - della responsabilizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## Lo studio Censis-Confcooperative

# Il futuro dei Millennials

## A casa o sottopagati, pensione a rischio per milioni di lavoratori

Nella fascia 25-34 anni gli occupati sono poco più di 4 milioni. Nel 2016, nella fascia 20-29 anni, il 12% dei lavoratori è a rischio povertà

**ROMA** Se hanno un lavoro nella maggior parte dei casi è precario, o non è quello per cui hanno studiato, non presenta prospettive di miglioramento e non è retribuito adeguatamente. E, spesso, lavorare potrebbe non essere sufficiente, facendo correre il rischio di trovarsi sulla soglia della povertà. Spietata e allarmante la fotografia scattata da Censis e Confcooperative ai «millennials» italiani, le nuove generazioni nate tra il 1980 e il 2000. Giovani tra i 18 e i 34 anni che «rischiano di alimentare entro il 2050 le fila dei poveri».

Nel focus «Millennials, lavoro povero e pensioni: quale futuro?» emerge infatti uno scenario preoccupante per il futuro delle nuove generazioni, tra lavori sempre più precari e discontinui e quindi contributi pensionistici (quando ci sono) sempre più bassi. Nella fascia 25-34 anni gli occupati sono poco più di 4 milioni. A rischio povertà sono quasi sei milioni (5,7), tra *working poor* (2,7 milioni con remunerazioni sempre più basse e redditi al di sotto della soglia di povertà) e gli ormai noti *neet* (3 mi-

lioni), coloro che non hanno un'occupazione, non studiano e non stanno seguendo un corso di formazione. «Una bomba sociale - dice Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative - che va disinnescata: serve un patto intergenerazionale che garantisca ai figli le stesse opportunità dei padri».

Perché, viste le premesse, il futuro dei figli si annuncia ben diverso da quello dei padri. In Italia, nel 2016, nella fascia 20-29 anni, il 12% dei lavoratori è a rischio povertà, due punti sopra la media europea con la percentuale più alta in Romania (21,1%) e quella più bassa in Repubblica Ceca (2,3). *Working poor* che si accontentano di qualsiasi tipo di impiego pur di entrare nel mondo del lavoro, che sono sottopagati e che non riusciranno mai ad accantonare abbastanza per gli anni della pensione. Non solo. «Lo slittamento verso il basso delle remunerazioni di molte categorie professionali - si legge nel rapporto - per i giovani trova, in assenza di minimi salariali, un ulteriore fattore di criticità», tanto da mettere a rischio «la sostenibilità a lungo termine dei sistemi di welfare». Basti pensare che il 4,2% degli occupati tra 25-34 anni è sottoccupato in un lavoro di «bassa qualità»; il 16% ha un part-time involontario con poche ore di impiego rispetto a quante potrebbe farne; il 10% ha un'occupazione non qualificata.

L'aumento dell'età pensionabile poi rende il ricambio generazionale ancora più complicato. Per il 46,3% dei giovani tra i 25 e i 34 anni è la causa principale della disoc-

cupazione giovanile. Al secondo posto, però, il 38,8% indica l'inefficacia delle politiche attive del lavoro.

Forse, dice ancora Gardini, «il Reddito di inclusione che, nel 2020 arriverà a 2,7 miliardi di euro, fornirà delle prime risposte», ma intanto «vanno recuperati 3 milioni di *neet*: rischiamo di perdere un'intera generazione». Il fenomeno dei «né studio-né lavoro» italiani vede la maggioranza dei *neet* nel Mezzogiorno: quasi 1 milione e 200mila giovani di cui quasi 700mila solo tra Sicilia (317mila) e Campania (360mila) con un tasso di inattività che supera il 41%. Ma anche la Lombardia ne conta oltre 200mila, seguita dai 181mila del Lazio.

E Confcooperative ipotizza un confronto tra la pensione di un padre e quella futura di suo figlio: il primo, dopo 38 anni di contributi e l'uscita dal lavoro a 65 anni, può contare su una pensione pari all'84,3% dell'ultima retribuzione. Il secondo, invece, date quasi le stesse condizioni ma con l'uscita dal lavoro a 67 anni, può attendersi solo il 69,7%: il 14,6% in meno del padre. Ma, riconosce lo studio, «questo nella migliore delle ipotesi», perché nella realtà invece «rischia di andare molto peggio».

**Claudia Voltattorni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### La vicenda



● Maurizio Gardini, 58 anni, dal 2000 guida Conserve Italia, la più importante coop agroalimentare italiana. Dal 2013 è presidente di Confcooperative, con 19 mila imprese associate



## Dossier trentenni Pensioni, per i figli assegni giù del 15% rispetto ai genitori

Luca Cifoni

**I** giovani di oggi, aspiranti pensionati di domani, avevano probabilmente già la sensazione di non passarsela troppo bene, sia nel presente che in prospettiva. Un rapporto appena uscito, realizzato da Censis e Confcooperative, mette in fila tutte le criticità, dal lavoro difficile da trovare e di bassa qualità fino all'incertezza sul trattamento previdenziale futuro, che risulterà comunque più basso di quello dei loro genitori, almeno il 15% in meno.

A pag. 7

# Pensioni più basse del 15% i 30enni peggio dei padri

►Giovani penalizzati da carriere discontinue e retribuzioni ridotte ►Anche chi ha trovato un lavoro può essere a rischio di povertà

**UNO STUDIO DI CENSIS  
E CONFCOOPERATIVE  
METTE IN LUCE IL GAP  
IL PRESIDENTE GARDINI:  
«UNA BOMBA SOCIALE,  
SIA LA PRIORITÀ»**

### IL RAPPORTO

ROMA I giovani di oggi, aspiranti pensionati di domani, avevano probabilmente già la sensazione di non passarsela troppo bene, sia nel presente che in prospettiva. Un rapporto appena uscito, realizzato da Censis e Confcooperative, mette ora in fila tutte le criticità che li riguardano, dal lavoro difficile da trovare e di bassa qualità fino all'incertezza sul trattamento previdenziale futuro, che risulterà co-

munque più basso di quello dei loro genitori. Se si guarda alle statistiche sul mercato del lavoro diffuse dall'Istat, occupazione relativamente bassa e tasso di disoccupazione più alto della media caratterizzano la situazione di coloro che hanno tra i 25 e i 34 anni. Ma questo è solo un aspetto del problema e forse nemmeno il più significativo: una parte di quelle posizioni lavorative sono a tempo determinato e più in generale di bassa qualità. Si lavora meno ore di quanto desiderato (è il fenomeno del *part time* involontario) e con una retribuzione più bassa. Naturalmente questo quadro è il risultato di situazione differenziate nelle diverse aree del Paese: ad esempio i Neet, i ragazzi che non lavorano e non studiano, sono concentrati al

Mezzogiorno per oltre la metà (1.200.000) con 700 mila che si trovano in due sole Regioni, Sicilia e Campania. Nelle stesse Regioni (e in Calabria) il tasso di disoccupazione in questa fascia di età supera il 30 per cento, mentre in Lombardia, Emilia-Romagna e Trentino-Alto Adige è al di sotto del 10.

### LA TRAPPOLA

Il punto è che, come nota lo stu-



«lavorare può non bastare». Nel senso che possono trovarsi a rischio di povertà anche le famiglie in cui il principale percettore di reddito risulta occupato: appunto perché lavora meno di quanto vorrebbe e con una retribuzione troppo bassa. Questo fenomeno può diventare una specie di trappola: all'inizio il giovane può accettare un compenso più basso per poter entrare nel mondo del lavoro, ma poi resta confinato per anni nella stessa situazione.

Tutto ciò ha delle conseguenze potenzialmente molto serie su quel che accadrà quando queste persone, che oggi hanno un'età intorno ai 30, si avvicineranno al momento della pensione; perché il trattamento previdenziale (in particolare con il sistema di calcolo contributivo) dipende in modo cruciale dalla continuità della carriera lavora-

tiva e dall'adeguatezza dei contributi versati in percentuale della retribuzione. Per illustrare questo rischio Censis e Confcooperative prendono in considerazione l'andamento nel corso degli anni del tasso di sostituzione, ovvero il rapporto tra l'ultimo stipendio e la prima pensione, elaborato dalla Ragioneria generale nelle sue previsioni sulla spesa sociale. Per chi ha lasciato l'attività di lavoro dipendente nel 2010 con 38 anni di contributi, al compimento dell'età per la vecchiaia, quel rapporto era in termini netti dell'84,3 per cento. Mentre un dipendente che oggi ha 25 anni e ha iniziato a lavorare sei anni fa - come potrebbe essere il figlio del primo lavoratore - quando andrà in pensione di vecchiaia con la stessa anzianità contributiva nel 2050 avrà una rata di pensione pari al 69,7 per cento

dell'ultima retribuzione: i punti in meno sono dunque circa 15. È però il caso di ricordare che quella delineata è ancora una situazione favorevole, perché presuppone che l'attività lavorativa del giovane non si interrompa mai dal momento dell'assunzione a quello dell'uscita.

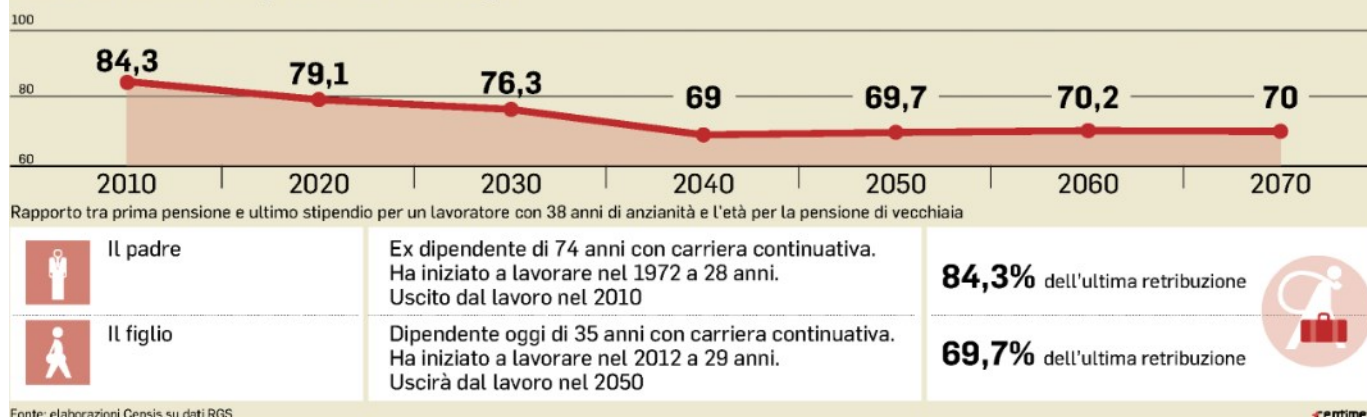
## L'APPELLO

Commentando questi dati il presidente di Confcooperative Maurizio Gardini ha parlato di «bomba sociale che va disinnescata». «Lavoro e povertà - ha aggiunto - sono due emergenze sulle quali chiediamo al futuro governo di impegnarsi con determinazione per un patto intergenerazionale che garantisca ai figli le stesse opportunità dei padri».

**Luca Cifoni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Così si riduce la pensione dei figli





**Censis-Confcooperative**

# A rischio 5,7 milioni di nuovi poveri entro il 2050

■ C'è una "mina" che rischia di esplodere, rappresentata da 5,7 milioni di precari, Neet, "working poor", confinati in attività non qualificate, a rischio povertà da qui al 2050. Una miscela di fattori - il ritardo nell'ingresso nel mondo del lavoro, la discontinuità contributiva, le basse retribuzioni - proietta uno scenario a tinte fosche sul futuro previdenziale e la tenuta sociale del Paese, secondo il rapporto "Millennials, lavoro povero e pensioni: quale futuro?" presentato ieri da Censis e Confcooperative.

«C'è una bomba sociale che va disinnescata. Lavoro e povertà - ha detto Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative - sono due emergenze sulle quali chiediamo al futuro governo di impegnarsi con determinazione per un patto intergenerazionale che garantisca ai figli le stesse opportunità dei padri». C'è una evidente discriminazione tra generazioni. Il confronto fra la pensione di un padre e quella prevedibile del proprio figlio che ha iniziato a lavorare da qualche anno evidenzia una forte penalizzazione per quest'ultimo anche nel rapporto fra pensione futura e ultima retribuzione che si dovrebbe fermare al 69,7%, quasi quindici punti percentuali in meno del genitore. Ma il quadro è ancora peggiore per i circa 3 milioni di Neet (che non lavorano, non studiano e non partecipano a corsi di formazione) e i 2,7 milioni di lavoratori poveri o impegnati in "lavori gabbia", che pongono anche il tema della sostenibilità a lungo termine dei nostri sistemi di welfare.

**G. Pog.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Commissione europea.** Presentate ieri le proposte per rendere più semplice la mobilità delle persone

# Lavoro e previdenza in formato Ue

## Trasferibilità dei contributi sociali e un'agenzia per l'occupazione

### PROTEZIONE AMPIA

Le assicurazioni sociali dovrebbero coprire sei aree: disoccupazione, malattia, maternità, invalidità, pensione, incidenti

**Beda Romano**

BRUXELLES. Dal nostro corrispondente

■ A quattro mesi da un vertice europeo dedicato alle politiche sociali dell'Unione, la Commissione Ue ha pubblicato ieri una proposta legislativa per creare una nuova Autorità per il lavoro. Nel contempo, Bruxelles ha illustrato misure che dovrebbero facilitare l'accesso alla previdenza sociale dei lavoratori in mobilità in tutto il territorio comunitario. In dieci anni, il numero di europei che lavorano all'estero è raddoppiato a 17 milioni di persone.

La nuova Autorità avrà tre obiettivi. Il primo è di offrire informazioni sulle opportunità di lavoro, stage, formazione, apprendistati in giro per l'Unione, così come dati sui diritti e i doveri dei lavoratori all'estero. Il secondo obiettivo è permettere maggiore cooperazione tra le autorità nazionali in modo da assicurare che le regole europee a favore della mobilità siano conosciute e rispettate. Rispetto agli Stati Uniti, nell'Ue la mobilità resta limitata.

Infine, il terzo obiettivo del nuovo organismo - 140 persone e un bilancio annuo di 50 milioni di euro - sarà offrire un luogo in cui risolvere le controversie e le dispute, in particolare quando a essere ristrutturata è una società presente in più Paesi membri. Secondo i propositi della Commissione europea, la nuova Autorità per il lavoro dovrebbe vedere la luce nel 2019. Per velocizzare la sua creazione, l'esecutivo comunitario ha proposto ieri la creazione di un gruppo di consulenti.

Sempre ieri, la Commissione ha presentato un progetto di regolamento tutto dedicato all'accesso alla protezione sociale da parte dei lavoratori dipendenti e autonomi. L'obiettivo in questo

caso è di rispondere ai cambiamenti occupazionali: Bruxelles calcola che il 40% dei lavoratori nell'Unione sono in una situazione atipica (a tempo parziale o temporaneo). Tra le altre cose, la proposta vuole facilitare il trasferimento della protezione sociale da un lavoro all'altro e da un Paese all'altro.

La Commissione europea fa notare che vi sono grandi differenze nazionali oggi in Europa. Vi sono Paesi dove le varie assicurazioni sono obbligatorie per tutte le fattispecie (malattia, vecchiaia, incidenti e invalidità) e altri in cui le assicurazioni sono in alcuni casi solo volontarie (l'Italia per esempio per quanto riguarda la salute). Con la sua iniziativa, Bruxelles vuole che sei aree siano coperte: disoccupazione, malattia, maternità/paternità, invalidità, pensione, incidenti.

L'unico capitolo per il quale i contributi sarebbero volontari, secondo la proposta comunitaria, è quello della disoccupazione per i lavoratori autonomi. L'esecutivo comunitario vuole permettere il trasferimento dei contributi da uno schema all'altro. Le proposte, presentate a Strasburgo dalla commissaria agli affari sociali Marianne Thyssen, giungono dopo che in novembre i Ventotto hanno dato il loro accordo a una dichiarazione sui diritti sociali nell'Unione (si veda il Sole 24 Ore del 18 novembre 2017).

Più in generale, il tentativo della Commissione Juncker è di dare certezze sul fronte sociale dopo che l'Unione ha subito la più grave crisi economica del dopoguerra, assistendo a un fortissimo aumento della disoccupazione. Nei mesi scorsi, i governi hanno trovato un accordo sulla legislazione relativa ai lavoratori distaccati, con l'obiettivo di frenare il dumping sociale (si veda il Sole 24 Ore del 25 ottobre 2017). Il tema sociale è tradizionalmente delicato perché tendenzialmente di competenza nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Le imprese.** Più che di premier si parli di priorità di programmi

# Boccia: corresponsabilità nell'interesse del Paese

**OBIETTIVO LAVORO**

«L'Istat sulla disoccupazione indica che siamo sulla strada giusta ma bisogna accelerare Stagione di investimenti e occupazione per il Sud»

**Nicoletta Picchio**

■ L'auspicio è per un governo «di competenza e responsabilità». Spostando il dibattito da chi debba fare il premier ai contenuti e agli effetti sull'economia reale. «Bisogna arrivare ad un confronto tra i partiti interminidi corresponsabilità nell'interesse del paese. Ciò farebbe spostare il dibattito dalle tattiche ad una piattaforma programmatica». Vincenzo Boccia parla a Porta a porta, intervistato da Bruno Vespa. E indica alcuni esempi: «è una questione ideologica spingere sulla dotazione infrastrutturale del paese? È una questione ideologica ridurre immediatamente il cuneo fiscale dando priorità ai lavoratori e ai giovani, verificando in un secondo momento in base alle risorse se renderlo più generalizzato?». La posizione di Confindustria, ha ricordato Boccia, è quella emersa dalle Assise di Confindustria di metà febbraio: lavoro, crescita e debito. Dove il lavoro è al primo posto, la priorità.

Una priorità che, ha detto Boccia, emerge anche dall'analisi del voto nel Sud, che non va ristretto al reddito di cittadinanza: «ha votato Movimento 5 stelle anche la piccola e media borghesia che non pone attenzione a questo aspetto». Il tema vero «è il lavoro e i giovani». Che va rimesso al centro dell'azione politica. «Negli ultimi 20 anni il Sud è stato trascurato, non è

posta al centro la questione industriale. Il voto è la nostra Brexit, è stato un voto di reazione». Boccia ha ricordato il Patto per la fabbrica firmato venerdì scorso con i sindacati, su contratti e relazioni industriali, in cui si parla anche di Mezzogiorno, giovani, infrastrutture, riduzione del cuneo fiscale sul lavoro. «Quel documento pone al centro il lavoro, così come le proposte messe a punto nelle Assise di Confindustria», ha sottolineato ancora il presidente degli industriali italiani.

La posizione di Confindustria nei confronti dei partiti e del prossimo governo «è chiara - ha ribadito Boccia - dire cosa si intenda fare dei provvedimenti che hanno avuto effetto sull'economia reale, da Industria 4.0 al Jobs act, che non vanno smontati. Cosa si intenda fare sulla dotazione infrastrutturale del paese, cosa si intenda fare su lavoro e giovani. E inoltre cosa si intenda fare in Europa, in vista degli importanti appuntamenti che ci saranno tra marzo e luglio sul bilancio europeo e sulle riforme, tenendo conto che nel 2019 ci saranno le elezioni Ue».

Noi, ha aggiunto il presidente di Confindustria, «siamo preoccupati per le proposte che possono incrementare il deficit e il debito pubblico. Inoltre nel 2019 scadrà il mandato di Mario Draghi alla Bce e ci sarà verosimilmente un aumento dei tassi».

Il dibattito finora non è entrato nel merito osserva il presidente di Confindustria: «se ognuno si blocca sul proprio programma e chiede agli altri di appoggiarlo senza arrivare

ad un confronto di mediazione vuol dire che nessuno vuole governare il paese. Il che non è il massimo della responsabilità. È opportuno passare alla seconda fase, cioè un governo per fare cosa, quali provvedimenti per incrementare sempre di più l'occupazione e la crescita nel Nord e nel sud del paese».

In mattinata, a margine dell'inaugurazione di Expo Comfort, a Milano, Boccia si era soffermato sui tempi di un futuro esecutivo riprendendo le parole del presidente della Bce, Mario Draghi: «è evidente che l'instabilità sul lungo termine può compromettere, ma c'è anche da dire che abbiamo esempi come la Germania dove ci hanno messo qualche mese per realizzare un governo e anche altri paesi, più piccoli del nostro, che hanno avuto momento di instabilità».

Intanto, proprio ieri l'Istat ha reso noti i dati sulla disoccupazione, scesa all'11,7%, il livello più basso dal 2013 (si veda pagina 8): «indicano che siamo sulla strada giusta ma dobbiamo accelerare. Il Nord cresce, ma meno degli altri paesi europei, quindi dobbiamo crescere di più, mentre il Sud va accompagnato in una stagione di investimenti e occupazione». Questa, ha aggiunto, «è la grande sfida del paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Leader degli industriali.** Vincenzo Boccia





## In cerca di un nuovo ordine

di **Adriana Cerretelli**

**P**iù crescita mondiale dice l'Ocse, 3,9% quest'anno e il prossimo, a patto che non esploda il protezionismo. Ma i venti di guerre commerciali e gli altolà agli investimenti cinesi in Occidente, la cronaca di questi giorni, sono solo protezionismo nudo e crudo o non invece il grimaldello di un sommovimento culturale?

**U**n sommovimento che fa i conti con il sistema del dopoguerra in frantumi e i contraccolpi della globalizzazione a ruota libera per ricostruire un nuovo ordine mondiale fatto di più equilibrio e meno Far West. L'interrogativo non ha una risposta immediata: arriverà solo quando la polvere delle attuali tensioni si sarà posata e se ne potranno misurare gli effetti concreti. Per ora colpisce un fatto paradossale: dietro i violenti scontri euro-americani si intravede una singolare ma sommersa unità di intenti. Che di fatto anima la comune politica di containment della Cina.

Tra Stati Uniti ed Europa oggi gli attriti appaiono insanabili. Impegnato nella campagna elettorale in Pennsylvania, Donald Trump sembra giocare a sparare sempre più grosse: non solo dazi imminenti sull'import di acciaio e alluminio da Ue, Canada e Giappone ma balzelli anche sulle auto tedesche, che pure sono ampiamente prodotte anche negli Stati Uniti.

L'Europa si prepara a rispondere prendendo in ostaggio quasi 3 miliardi di export Usa. Però prima di procedere aspetta le misure americane e continua a negoziare per ottenere sconti e ridurre i danni alla propria industria.

I segnali dalla Casa Bianca sono tanti e confusi: gli europei devono abbassare i dazi, agricoltori in testa, aumentare i contribu-

ti alle spese militari in sede Nato, fare di più nei negoziati con la Cina per ridurne le enormi sovraccapacità produttive, prima di tutto nella siderurgia. Sono tutti i Leitmotiv dell'America First, dove però la supremazia suona più difensiva che offensiva, ansiosa di correzioni di squilibri mondiali consolidati più che di nuovi spazi di potenza da riempire. In fondo suona più europea che "gringa".

Il parallelismo di interessi tra le sue sponde dell'Atlantico diventa più evidente se si guarda alle reazioni di Washington e Berlino di fronte alle scalate cinesi di imprese strategiche, il cui controllo rientra nella difesa della sicurezza nazionale.

Proprio perché avrebbe permesso alla Cina il sorpasso degli Stati Uniti nella tecnologia 5G, anticamera dell'intelligenza artificiale, Trump ha bloccato la scalata ostile di Broadcom al concorrente Qualcomm, n.2 americano nei semiconduttori, come aveva già fatto nel 2017 con Lattice e prima di lui il presidente Barak Obama con Aixtron. Per le stesse ragioni il Congresso rafforzerà controlli e raggio di azione della potente commissione sugli investimenti esteri.

In Germania come in Europa le vulnerabilità sono maggiori perché le salvaguardie sono tradizionalmente minori. Anche se ora il modello americano sta diventando sempre più quello da imitare. Dopo aver digerito due anni fa lo shock della conquista di Kuka, il suo campione nella robotica, da parte della cinese Midea, Berlino ha subito in febbraio un colpo ancora più duro quando Geely è diventata con poco meno del 10% il maggior azionista di Daimler che controlla Mercedes-Benz, all'avanguardia nelle batterie per l'auto elettrica. Anche il n.1 nel capitale di Deutsche Bank è

diventato cinese.

Per questo da liberista incrollabile la Germania ha cambiato verso: non solo si sta armando di difese più efficaci contro investimenti esteri ostili ma con Francia e Italia invoca una cintura di sicurezza anche europea. I timori dell'Unione vanno ormai oltre quelli della sistematica rapina delle sue supertecnologie destinate a foraggiare il Made in China 2025, il programma industriale per fare della Cina il numero 1 del mondo nel manifatturiero di punta. Passano per le intrusioni in casa propria che dividono e condizionano i partner Ue sommersi e comprati dagli investimenti a pioggia per costruire le infrastrutture della nuova Via della Seta, dai vertici annuali del gruppo 16+1 che lega a doppio filo Pechino con i paesi dell'Est e dei Balcani, di cui 11 Ue. Il tutto mentre da anni Bruxelles tenta invano di strappare a Pechino un accordo sugli investimenti che ne abbatta le troppe barriere.

Tutto protezionismo? Certo, la spirale di ritorsioni e contro-ritorsioni è dietro l'angolo. Per tutti. Ed è molto stretto e accidentato il sentiero per rifare un ordine mondiale più equo ed equilibrato per tutti. Ma è un rischio da correre. Se Stati Uniti ed Europa si stanno ricredendo sui benefici illimitati del liberismo incontrollato non è per sconfessione ideologica ma perché sono stufo di vederlo strumentalizzato da concorrenti spregiudicati che lo usano per giocare con le carte truccate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

