

# Rassegna del 05/03/2018

## LAVORO

05/03/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	L'occupazione femminile alza la testa - La scalata al lavoro - Lavoro, la riscossa delle donne	<i>Iadarola Sabrina</i>	<b>1</b>
05/03/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Scelti & prescelti - La ricerca di lavoro passa dall'app	...	<b>4</b>
05/03/2018	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	L'analisi - Produttività troppo bassa? Diamo più valore al lavoro - Lavoro trascurato e infelice il paradosso italiano	<i>Cassese Sabino</i>	<b>5</b>
05/03/2018	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	Scuola-lavoro, orientare è un mestiere da insegnanti	<i>Ferrara Federico Maria</i>	<b>7</b>
05/03/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Otto anni di crisi hanno "ristretto" il numero dei manager italiani	<i>a.bon.</i>	<b>9</b>
05/03/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Sussidio ai disoccupati, la svolta dell'Ue - Disoccupati un fondo a Bruxelles	<i>Boitani Andrea</i>	<b>10</b>
05/03/2018	<b>Stampa</b>	La battaglia di don Beniamino "Braccianti usati come schiavi"	<i>Zancan Niccolò</i>	<b>11</b>
05/03/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Tlc e hi-tech, i Millennial cercano lavoro online - A caccia di un posto di lavoro È online la corsa dei Millennial	<i>W.P.</i>	<b>14</b>

## FORMAZIONE

05/03/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Il futuro in digitale	...	<b>16</b>
05/03/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Oltre i numeri - 700 miliardi in cultura ma l'Italia è in coda	<i>Polidori Elena</i>	<b>17</b>
05/03/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto formazione - Manufacturing 4.0 un master sul futuro	<i>St.a.</i>	<b>18</b>
05/03/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto formazione - Rivoluzione digitale, nasce l'accademia su misura	<i>A.Fr.</i>	<b>19</b>

## WELFARE E PREVIDENZA

05/03/2018	<b>Il Fatto Quotidiano</b>	Tfr in busta, part time e Ape: storia di un flop annunciato	<i>De Rubertis Patrizia</i>	<b>20</b>
05/03/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Ape sociale, entro il 31 marzo la domanda per il diritto	<i>Cirioli Daniele</i>	<b>22</b>

## COMMENTI ED EDITORIALI

05/03/2018	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	Zavorre come ridurre il debito - Debiti diamoci un taglio	<i>Alesina Alberto - Favero Carlo - Giavazzi Francesco</i>	<b>24</b>
------------	---	---	--	-----------

## L'occupazione femminile alza la testa

da pag. 41

*L'occupazione femminile raggiunge il 49,3%. Crescono anche le quote rosa nei cda. Ma rimane elevato il gap retributivo*

# La scalata al lavoro

*Il picco registrato dall'Istat. Il 28% delle società quotate garantisce la parità di genere*

## Lavoro, la riscossa delle donne

### Occupazione al 49,3%. Con stipendi più bassi dei maschi

Pagina a cura  
DI SABRINA IADAROLA

**L'**occupazione femminile alza la testa. Secondo i dati Istat, infatti, a gennaio ha raggiunto il 49,3%, «un picco significativo al livello più alto da quando esistono le rilevazioni dell'Istat», sottolinea il ministro del lavoro e delle politiche sociali, Giuliano Poletti. L'aumento dell'occupazione sarebbe stata determinata proprio dalla componente femminile (+0,4%) a fronte di un calo per quella maschile (-0,1%). Segno che qualcosa si muove nel nostro paese. E non solo per il fatto che quaranta anni fa era solo una donna su tre a portare lo stipendio a casa (dalle serie storiche dell'Istat il 33,5% nel 1977), mentre oggi è una su due. Ma anche per il ruolo che le donne occupano in generale nel mondo economico-produttivo. A partire, ad esempio, dalla partecipazione delle donne ai vertici delle aziende. Uno studio del Pearson Institute for International Economics di Washington

condotto su 91 paesi mostra che l'Italia, grazie alla legge 120/2011 (la cosiddetta legge Golfo-Mosca che impone, a partire da agosto 2012, il rispetto di quote di genere del 20% per il primo rinnovo e del 33% per i successivi due nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Borsa, obbligo poi esteso anche alle società a controllo pubblico) è oggi tra i paesi con la più alta percentuale di donne nei board delle società quotate (dal 7,4 al 28% circa, al secondo posto dopo la Norvegia). E le imprese dove almeno il 30% del board è composto da donne conquistano un incremento del 6% della quota di utile netto.

Dal punto di vista dei salari, il gap di genere sembra essere prevalentemente correlato all'inquadramento, come si evince dal 24° Rapporto sulle Retribuzioni in Italia elaborato da OD&M Consulting. Aumenta cioè tra Dirigenti e Impiegati. Una donna dirigente guadagna l'11,8% in meno del collega uomo (pari a circa

14.076 euro). Tra gli impiegati la differenza è del 13,6% (equivalente a 3.982 euro in meno per le donne). Di fatto le italiane, rispetto alle colleghe europee (la media europea è di un gap del 16,3%) non sembrano le più «maltrattate». Da una pubblicazione Eurostat di qualche mese fa, la differenza di stipendio tra uomini e donne in Italia resta la più bassa di tutta l'Unione Europea: 5,5% in meno degli uomini. Primato condiviso con il Lussemburgo, mentre le differenze più ampie si registrano in Estonia (26,9%), Repubblica Ceca (22,5%) e Germania (22,0%). Un gap di Genere che resta nonostante il principio della parità di retribuzione sancito nel diritto comunitario. Il 2 gennaio scorso in Islanda è entrata in vigore la prima legge al mondo che pone la parità di genere a livello contributivo come obbligo. In ogni azienda con oltre 25 dipendenti, in ogni ministero o istituzione pubblica la legge impone la pari ed equa retribuzione, a parità



di lavoro tra uomini e donne. Normativa preceduta dall'istituzionalizzazione, in altri paesi europei, della segnalazione del divario di retribuzione tra uomini e donne, nel tentativo di colmare questa differenza nel riconoscimento economico. Ad esempio, la legislazione francese introdotta nel 2010 richiede alle aziende con più di 50 dipendenti di effettuare un'analisi dei divari di retribuzione tra uomini e don-

ne, mentre il Regno Unito ha introdotto obblighi di segnalazione per i datori di lavoro con più di 250 dipendenti. Ma i dipendenti europei sentono davvero il bisogno di segnalare le differenze di retribuzione tra i sessi nelle loro organizzazioni?

Nel complesso, dalla ricerca WorkForce Europe 2018 condotta da Adpsu oltre 10 mila lavoratori nel continente di cui 1.300 italiani, la maggioranza dei lavoratori

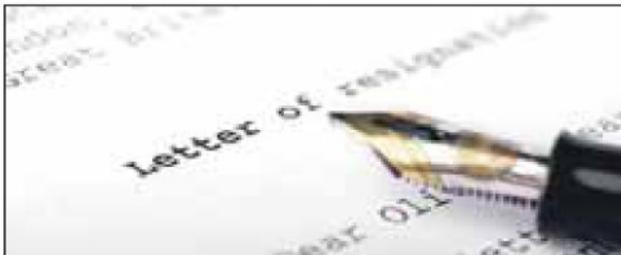
europei ha fiducia nel fatto che il loro datore di lavoro stia già retribuendo equamente uomini e donne, con il 53% che ritiene che la segnalazione del divario retributivo non sia necessaria.

Più di un quinto (22%) dei lavoratori, al contrario, la ritiene necessaria.

Le risposte ovviamente cambiano tra uomini e donne. Il 25% di queste ultime crede che sia necessaria, rispetto al 19% dei colleghi maschi.

## Le difficoltà di conciliazione portano alle dimissioni

Con l'avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), a partire dal 1° gennaio 2017, tra le competenze attribuite alla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso in continuità con il lavoro svolto dalla Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rientra anche l'effettuazione, a livello nazionale, del monitoraggio annuale in materia di convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del decreto legislativo n. 151/2001, sulla base dei dati trasmessi dalle Strutture territoriali competenti, attraverso l'uso dell'apposita modulistica condivisa con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. Ebbene, i dati forniti dall'Inl sul numero di donne che si sono licenziate nel 2016 attestano chiaramente la difficoltà di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici interessata alle convalide ha prevalentemente un solo figlio oppure è in attesa del primo, per un'incidenza complessiva del 60% sul totale delle pratiche.



Alla base restano problemi legati al costo dell'asilo nido, al mancato accoglimento del bambino nel nido o all'assenza di parenti a supporto. Le donne che lasciano il lavoro sono peraltro quelle che guadagnano meno. Perché, appunto, impossibilitate a pagare una baby-sitter oppure l'asilo nido. Della serie, meno guadagni più sei sola e dunque sei costretta a dimetterti. Tra operaie e impiegate si arriva addirittura a 28.102 convalide, mentre quelle di dirigenti e quadri sono state 680. Ma questo è, per usare un detto popolare, un po' come il cane che si morde la coda. Perché dimettersi equivale a volte a stare peggio e anche a perdere benefici come il Bonus baby-sitter 2018 da 600 euro, che la scorsa legge di Bilancio ha confermato (un'agevolazione che spetta solo nel caso in cui la mamma, dopo il congedo maternità, rinunci al congedo parentale per tornare subito al lavoro). Oltre, ovviamente, alla difficoltà, quando il bambino sarà cresciuto, di doversi reimmettere nel mercato del lavoro con qualche anno in più all'anagrafe.

## *Gap gender significativo nelle professioni digitali*

Un divario di genere significativo, tra uomini e donne, resta rispetto alle tipologie di professioni. Soprattutto quelle del futuro, legate all'industria 4.0, alla trasformazione digitale e all'innovazione che offriranno maggiori opportunità. Ovvero Data Protection Officer, Digital Information Officer, Cyber Security Expert, Big Data Engineer, Mobile Application Developer, Data Scientist, Esperto in Metodologie Agile e Internet of Things Expert. Tutte figure che nelle aziende italiane sono ancora dominate da figure maschili. Nell'indagine «Donne e digital transformation: binomio vincente», condotta da NetConsulting Cube per conto di CA Technologies su un campione di Responsabili delle Risorse umane e Direttori dei Sistemi Informativi di 60 aziende italiane e 225 studenti di Licei e Istituti professionali, sono pochissime le donne che nelle strutture informatiche ricoprono i ruoli tecnici più innovativi. Circa il 25% tra i Big Data Engineer e i Digital Information Officer, 15-25% tra gli Esperti in Internet delle Cose, Cyber Security, Data Protection e Mobile Application.

E nessuna donna tra i Data Scientist. Unico ruolo nel quale la presenza femminile raggiunge il 50% è quello dell'Esperto in metodologie Agile, una delle professioni fiorite più di recente e legate alla capacità di sviluppare in modo rapido e veloce applicazioni software. Le cose non sembrano destinate a cambiare nel breve medio termine. Lo dicono le studentesse, alle quali, a parte la professione di Esperto in Intelligenza artificiale e Robotica, oppure in Cyber Security oppure lo Sviluppatore di Mobile App, tutte le altre professioni risultano «sconosciute» (a circa i due terzi delle ragazze). Perché gli ambiti in cui le ragazze considerano di avere le maggiori opportunità professionali sono (e restano, almeno per ora) Amministrazione, Marketing e Direzione del personale. Circa il 60% delle studentesse è ancora orientato verso lauree socio-umanistiche e solo il 25% è interessato alle lauree in informatica e il 30% in ingegneria. Questione culturale e limiti che le stesse donne si pongono? Oppure propensione dettata dall'essere donna? Prevalentemente questione culturale, visto che la storia è popolata di donne che hanno contribuito a cambiare per sempre il volto della medicina, della scienza, della tecnologia. Due esempi per tutte, la francese Marie Curie e l'italiana Rita Levi Montalcini, solo per onorare, in prossimità dell'8 marzo, il ruolo delle donne da laboratorio o in camice bianco.

**SCELT & PRESELT****La ricerca di lavoro  
passa dall'app**

*Arriva l'app Monster per la ricerca di lavoro. Gli utenti potranno creare un profilo con soli due click, utilizzando i social media o caricando il Cv per completare il proprio profilo professionale. Una tecnologia di matching avanzata filtra gli annunci di lavoro per trovare la posizione più interessante ed in linea per il candidato che con un semplice «swipe» potrà candidarsi all'annuncio o proseguire nella ricerca. I candidati possono modificare il proprio profilo professionale e caricare facilmente un Cx completo direttamente da Monster o da piattaforme come Dropbox o Google Drive.*



**L'analisi**  
**Produttività troppo**  
**bassa? Diamo**  
**più valore**  
**al lavoro**  
di **Sabino Cassese**  
**8**

# LAVORO

## TRASCURATO E INFELICE IL PARADOSSO ITALIANO

Comincia tardi, se ne fa poco e male, si esce presto. A dispetto dei principi sanciti nella Carta costituzionale, abbiamo un problema non soltanto di produttività. Ma anche culturale

**Dirigenti, strutture, leggi: che cosa alimenta il nostro dolce far poco?**

di **Sabino Cassese**

**L**ucrezia Reichlin, nel «Corriere della Sera» del 18 febbraio scorso, ha scritto che «il problema numero uno dell'Italia» è la scarsa produttività, che da più di vent'anni è rallentata non solo rispetto al passato, ma anche rispetto agli altri Paesi europei. Vorrei tornare sull'argomento, riprendendolo da un lato particolare, considerando un fattore che riguarda, nello stesso tempo, il lavoro e il modo in cui questo viene concepito, l'aspetto economico e quello antropologico-culturale del lavoro. Riassumerei quanto sto per scrivere in questo modo: in Ita-

lia si entra tardi nel mondo del lavoro, si lavora poco, si esce presto dal lavoro. Insomma, si privilegia il «dolce far poco».

I giovani italiani cominciano a lavorare più tardi dei loro colleghi stranieri. A 28 anni, se donne, a 25 se uomini, mentre in altri Paesi europei si comincia rispettivamente a 23 e 22 anni. Si tratta di decisioni che, nella maggior parte dei casi, non dipendono da scelte individuali, perché obbligate dal mercato del lavoro, ma che comunque producono un risultato sulle forze di lavoro.

Poi, scarsi investimenti, la salvaguardia prioritaria



delle spese correnti (destinate a coprire l'occupazione), il rinvio o ritardo nell'innovazione tecnologica, diminuiscono la produttività. Ma in molti settori è bassa quella che chiamerei la quantità di lavoro. Per fare solo un esempio, negli anni dal 2011 al 2015, nel pubblico impiego il numero medio di giorni di assenza per motivi diversi dalle ferie è stato di poco più di venti per anno (con un costo di 8 miliardi e mezzo). Questo vuol dire, semplificando, che in media, mettendo insieme ferie e assenze, nell'impiego pubblico si lavora per dieci mesi all'anno.

Ancor più preoccupanti i dati relativi alle persone in pensione. L'età media del pensionamento è di 61,3 anni per le donne e di 62,1 per gli uomini, contro una media europea di 63 per le donne e di 65 per gli uomini, comunque molto inferiore a quella legale, prescritta dalla legge Fornero, a causa di pensioni di anzianità, categorie di lavori usuranti, persone che lasciano il lavoro in reazione ai contributi versati. Un terzo della popolazione con più di 20 anni figura tra i pensionati (anche se alcuni di essi continuano a lavorare: ad esempio, 85 mila sono iscritti tra i parasubbordinati). La conseguenza delle vecchie norme sulle pensioni (qualcuno ricorderà il fatidico 19 anni, 6 mesi e 1 giorno del pubblico impiego) è che vi sono in Italia quasi 2 milioni di persone in pensione da più di 30 anni, di cui 800 mila da più di 37 anni: intere vite a carico del sistema pensionistico (anche se talora il pensionamento anticipato è stato deciso dal datore di lavoro o da questo agevolato, e non dipende quindi da pigrizia o dalla fuga dal lavoro).

Agli economisti spetta di valutare quanto tutto questo incida sul bilancio dell'Inps e su quello dello Stato, e quali siano i fattori che producono questa situazione, inclusi il cambio delle regole (con l'incertezza che ne deriva) e gli incentivi che hanno reso conveniente non rinviare il pensionamento. Io vorrei, invece, considerare un lato più generale, che direi culturale, del problema.

Il primo aspetto riguarda l'atteggiamento nei confronti del lavoro. Questo è considerato come una croce da portare sulle spalle, ma da cui sottrarsi al più presto, in modo da doverla sopportare per il più breve tempo possibile. Siamo ben lontani dall'etica protestante che sta alla base dello spirito del capitali-

simo secondo la notissima interpretazione di Max Weber.

Un secondo aspetto riguarda l'atteggiamento anti-produttivistico che è alla base di molte scelte individuali, quello che alimenta il noto slogan «lavorare poco, lavorare tutti».

Un terzo lato della questione, su cui riflettere, riguarda le condizioni di lavoro nel nostro Paese. Tanto malessere può avere una causa nel modo in cui sono organizzati uffici e imprese, scarsa o inesistente leadership, debole motivazione al lavoro da parte datoriale.

C'è, poi, un aspetto che chiamerei di giustizia costituzionale. La Costituzione si apre solennemente dichiarando che «l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro». Poi, in un articolo dimenticato, il numero 4, dispone che la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro. Ma quell'articolo continua severamente dettando che «ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società». Nella Repubblica dei diritti, nella quale sono stati dimenticati i doveri, quest'articolo è entrato in un cono d'ombra anche per coloro che osannano la Costituzione. Questa norma richiede il dovere di «ogni cittadino», senza distinguere tra lavoratore e pensionato. Lascia libertà di scelta, ma richiede di svolgere una funzione che concorra al progresso sociale, consentendo di contribuirvi per l'aspetto materiale o per quello spirituale.

L'ultimo aspetto è il paradosso dell'infelicità di questo «far poco». Ci si poteva aspettare che la società italiana fosse almeno soddisfatta di questo stato. Invece, essa è percorsa, anche per insipienza delle sue classi dirigenti (ma su questo occorrerà ritornare), da istinti ribellistici, da inquietudini, da insoddisfazioni e persino da rancori.

In altre società, è il lavoro a dare senso alla vita. Per Lutero il lavoro è gioia, non castigo. Egli consiglia di «attenersi con lieta coscienza al proprio mestiere», perché «all'uomo che non lavora Dio non dà nulla». Nella nostra, al contrario, il lavoro è vissuto come fatica e punizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Sul Corriere**  
L'editoriale  
di Lucrezia  
Reichlin  
domenica  
18 febbraio è  
dedicato alla  
produttività

# SCUOLA-LAVORO, ORIENTARE È UN MESTIERE DA INSEGNANTI

Gli alti tassi di abbandono all'Università sono spesso il risultato di scelte mancate: eppure gli strumenti ci sono e un serbatoio di personale docente è disponibile

di **Federico Maria Ferrara**

**L**o ha scritto bene Alessandro D'Avenia sul *Corriere della Sera* del 26 febbraio nella rubrica «Letti da Rifare»: l'orientamento è una questione troppo trascurata nel mondo della scuola italiana. Esiste infatti una grande barriera informativa fra scuole superiori e università, che favorisce fenomeni di dispersione scolastica e contribuisce ad aggravare il problema dei giovani «not in education, employment or training» (Neet). Qualche dato aiuta a fare luce sulla dimensione del fenomeno. Il Rapporto 2018 di AlmaDiploma documenta che, fra i giovani diplomati nel 2014 coinvolti nell'indagine, a tre anni dall'inizio dell'università più del 19% ha deciso di abbandonare o cambiare il corso di laurea. E nonostante diminuisca la percentuale di ripensamenti sul percorso di laurea per i diplomati nel 2016, fra questi ultimi cresce il numero di abbandoni. Considerato che — come osserva l'Ocse nel suo rapporto sulla formazione di competenze in Italia — chi abbandona l'università ha una maggiore pro-

babilità di entrare nei Neet, il dato resta allarmante. Il problema affonda le radici nella scarsa connessione fra scuola secondaria e istruzione terziaria: la carenza di orientamento ne è uno dei sintomi più evidenti.

## Il «consigliere»

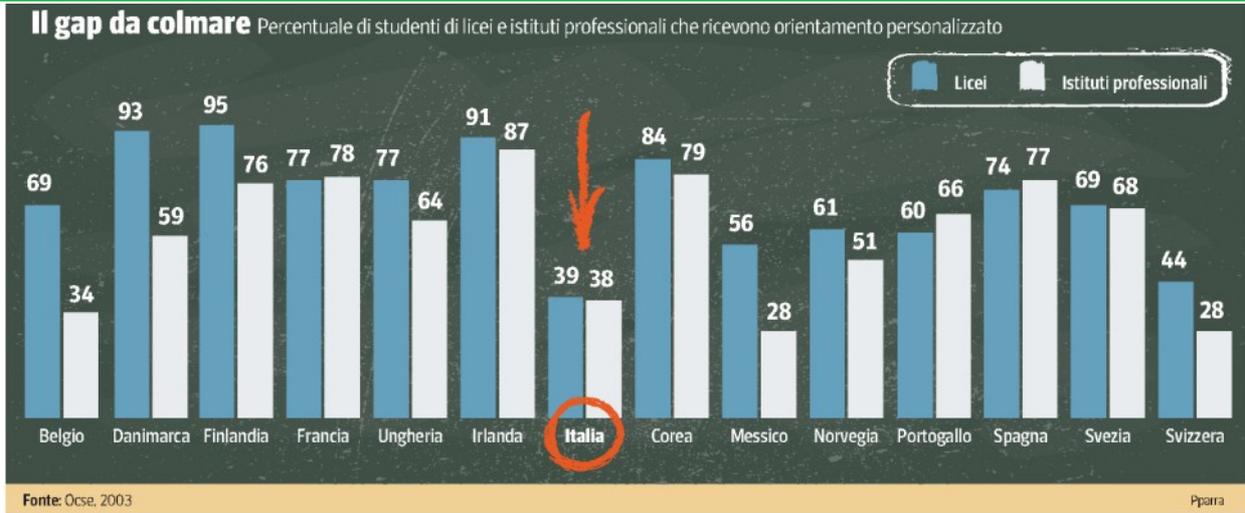
Come aggredire questo deficit del nostro sistema? Una strategia potrebbe essere la creazione di un «Consigliere dell'Orientamento» in ogni scuola secondaria, facendo perno sull'organico dell'autonomia e il piano triennale di formazione dei docenti, previsti dalla Legge 107/2015 («La Buona Scuola»). L'obiettivo è fornire una guida alla scelta universitaria che sia uniforme ed accessibile agli studenti su tutto il territorio nazionale. A questo proposito, sono necessarie figure appositamente formate all'orientamento con corsi erogati dalle stesse università e coordinati a livello nazionale. Oltre a creare un canale alternativo e complementare alle famiglie nella scelta del percorso post-diploma, la proposta con-

tribuirebbe a valorizzare i docenti dell'organico dell'autonomia. Questi ultimi si sono visti spesso impiegati in sostituzioni per supplenze brevi, anziché in vere e proprie attività di potenziamento dell'offerta formativa, come previsto dalla Buona Scuola.

Attribuire la responsabilità di assistere gli studenti con colloqui individuali e organizzare, sulla base di standard predefiniti, iniziative di orientamento universitario e occupazionale potrebbe fornire nuova motivazione a una parte del corpo docente che rischia di vedere compromessa la propria dimensione professionale. Inoltre, le coperture per i corsi di aggiornamento potrebbero essere fornite dai fondi stanziati da la Buona Scuola con il piano triennale di 120 milioni per la formazione degli insegnanti. E perché non dedicare, soprattutto nei licei, una parte delle ore dell'alternanza scuola-lavoro ad un orientamento universitario ben fatto, come suggerisce D'Avenia? Dentro e fuori dalle nostre scuole superiori, ne avremmo tutti da guadagnare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**[L'INDAGINE]**

# Otto anni di crisi hanno "ristretto" il numero dei manager italiani

LA PLATEA DEI "CAPI" AZIENDALI HA VISTO UNA RIDUZIONE SECCA DEL 4,9 PER CENTO. UNA RIPRESA SI È COMINCIATA A VEDERE SOLO DAL 2016. LA SITUAZIONE È MOLTO VARIEGATA E CAMBIA DA REGIONE A REGIONE. LA LOMBARDIA È AL PRIMO POSTO PER RAPPORTO (1,7 PER CENTO) TRA DIRIGENTI E ADDETTI TOTALI

Roma

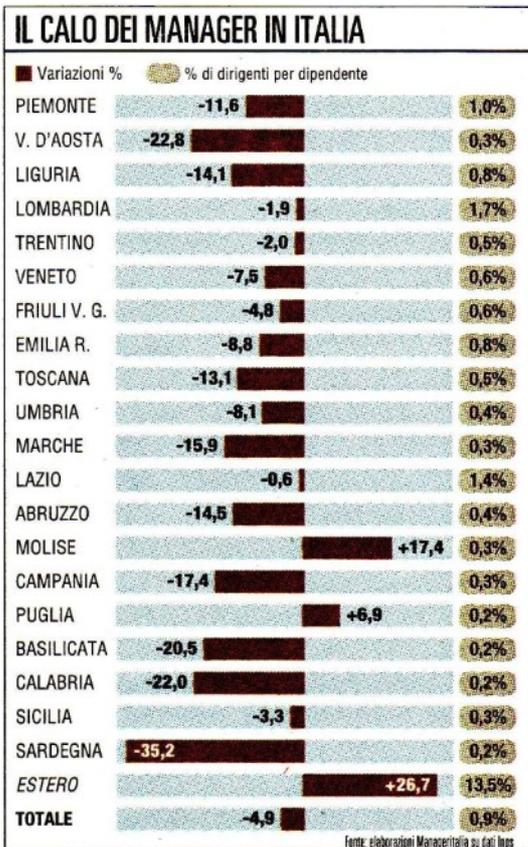
Gli otto anni che hanno ristretto i manager. Secondo le elaborazioni inedite di Manageritalia (la federazione dei dirigenti del comparto servizi) su dati Inps, la platea dei "capi" aziendali ha visto una riduzione secca del 4,9 per cento dal 2008 al 2016. Il tutto si è consumato soprattutto fra il 2008 e il 2015, perché nel 2016 sono presenti molti segnali di ripresa se non in tutte almeno in moltissime regioni, segno che l'economia è ripartita. Tra il 2015 e il 2016, infatti, la Lombardia - che peraltro come si può immaginare è la regione più importante con oltre 47 mila dirigenti (la seconda è il Lazio con 18 mila) - ha visto aumentare i manager dell'1,4 per cento. Un segno positivo l'hanno avuto anche il Veneto (più 0,6 per cento), il Lazio (più 0,3 per cento), le Marche (più 2,2), Abruzzo (0,3), Molise (0,7), Puglia (1,1), Calabria (0,9). Uno sprint particolare l'hanno avuto Basilicata (4,7 per cento) e Sicilia (6,3).

La ripresa del 2016 è tanto più importante se correlata al segno meno che hanno tutte le regioni, quanto a presenza di manager, nel lungo periodo "buio" 2008-2016. Tutte meno due eccezioni: Molise (che in questo periodo ha visto accrescere i propri manager privati del 17,4 per cento) e la Puglia (più 6,9 per cento). In controluce si vede che la crisi non ha evidentemente toccato (o ha toccato meno) queste aree, del resto contigue. Da notare che fra il 2008 e il 2016 anche la Lombardia ha visto ridurre il numero dei "capi" nelle aziende dell'1,9 per cento, nonostante la ripresa del 2016.

Importante notare anche la voce "Estero", che comprende i manager italiani che per qualsiasi ragione siano stati inviati per poco o per molto tempo in altri paesi. Qui non c'è stata crisi: negli anni considerati questi dirigenti sono cresciuti del 26,7 per cento. Il che è un altro modo per considerare la fuga dall'Italia, e questa volta riguarda non i giovani ma le figure di comando nelle aziende. Oggi ci sono ben 1.579 manager di stanza all'estero. Il fatto che siano diminuiti un po' (meno 3,4 per cento tra il 2015 e il 2016) indica che, di fronte a una ripresa dell'economia, c'è una tendenza al rientro.

Secondo i dati di Manageritalia, la Lombardia (non è affatto strano) si conferma la regione con più manager, 1,7 per cento sul totale addetti, seguita dal Lazio, con l'1,4 e dal Piemonte con l'1. L'estero la fa ancora da padrone, con ben il 13,5 per cento di dirigenti sul totale addetti. **(a.bon.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il presidente di Manageritalia, Guido Carella**  
Nel grafico il calo del numero dei manager tra il 2008 e il 2016 e il rapporto tra manager e lavoratori totali



# Sussidio ai disoccupati, la svolta dell'Ue

## Disoccupati un fondo a Bruxelles

Andrea Boitani

**C**he quella europea sia un'unione monetaria incompleta è cosa nota. Come noto è che a mancare sia un meccanismo di stabilizzazione del reddito dei lavoratori e quindi della domanda aggregata che si affianchi agli stabilizzatori finanziari (lo European Stability Mechanism e la ancora incompleta Banking Union) creati negli anni più bui della crisi.

**D'**altra parte, questi strumenti contribuiscono alla condivisione dei rischi tra i paesi dell'Unione e a rompere il circolo vizioso tra debiti sovrani e banche nazionali, ma poco fanno per evitare la caduta della domanda aggregata quando la disoccupazione cresce. Soprattutto, essi tutelano esclusivamente i redditi di origine finanziaria, con effetti distributivi sfavorevoli per i meno abbienti, più colpiti dalla disoccupazione.

Da più parti si è sostenuto che un'assicurazione europea contro la disoccupazione (o un sussidio di disoccupazione europeo) sarebbe lo strumento migliore per frenare la caduta della domanda aggregata, ampliando la platea degli assicurati oltre i confini nazionali e quindi permettendo la copertura anche in caso di shock asimmetrici (di dimensioni differenti e/o di segno opposto). I sussidi di disoccupazione sono anticiclici: agiscono rapidamente e hanno moltiplicatori elevati nelle fasi di recessione. La disoccupazione e i suoi cambiamenti possono essere misurati facilmente al contrario dell'output gap, su cui si basa la procedura per gli squilibri macroeconomici messa in piedi dalla Commissione. Secondo le simulazioni condotte in uno studio del Ceps di Bruxelles con un sistema europeo di assicurazione contro la disoccupazione pienamente funzionante, il Pil spagnolo del 2012 avrebbe potuto essere dell'1,6% più alto di quanto non sia stato effettivamente. Un tale sistema avrebbe as-

sorbito più del 40% della caduta di Pil che si era registrata tra 2010 e 2012 in Spagna. I sussidi di disoccupazione nazionali non solo non permettono una condivisione dei rischi tra cittadini di diversi Paesi ma possono trovarsi a corto di fondi dove la crisi è più grave, per esigenze di conti pubblici.

Come hanno chiarito Miroslav Beblavý e Karolien Lenaerts, sempre del Ceps, in un recente lavoro per la Commissione, un sistema di sussidi di disoccupazione europei può articolarsi in due forme diverse: uno schema "puro" in cui un fondo europeo alimentato da contributi nazionali paga direttamente i benefici previsti ai disoccupati dei diversi paesi, e uno schema "equivalente" in cui il fondo europeo paga ai fondi nazionali, che a loro volta erogano i sussidi. In questo secondo caso il fondo europeo svolge un ruolo di ri-assicurazione. Le ragioni per ricorrere a uno schema "equivalente" stanno nelle difficoltà di ordine politico, tecnico e giuridico che si incontrerebbero con uno schema "puro", dal momento che questo configurerebbe un passo troppo netto nella direzione di un bilancio comune dell'Eurozona. Gli altri problemi che qualsiasi sistema di assicurazione della disoccupazione misto (europeo e nazionale) deve affrontare sono la tentazione dei governi nazionali di scaricare gli oneri sulle risorse comuni e il timore che un fondo europeo inneschi un trasferimento permanente di risorse dagli stati del Nord (strutturalmente a bassa disoccupazione) a quelli del Sud, dove la disoccupazione tende ad essere più alta. L'economista tedesco Sebastian Dullien e il giurista spagnolo Daniel Pérez hanno recentemente messo a punto una proposta di compromesso. Uno schema "equivalente", secondo cui ogni paese dovrebbe pagare ogni anno lo 0,1% del suo Pil a un fondo europeo per la disoccupazione. L'80% di tali versamenti verrebbero accreditati su un conto nazionale, mentre il 20% confluirebbe in un conto comune "per i giorni di tempesta". Qualora il conto nazionale raggiunga

l'1% del Pil del paese, i contributi a quel conto cesserebbero finché le riserve non scendessero nuovamente al di sotto della soglia. I sussidi verrebbero erogati dal conto nazionale a un paese qualora il tasso di disoccupazione in quel paese salisse dello 0,2% al di sopra della sua media degli ultimi 5 anni. Il massimo erogabile per disoccupato sarebbe pari al 25% del salario medio. Quando lo shock fosse molto ampio (un aumento della disoccupazione del 2%), si attiverebbe anche il conto comune, in misura crescente al crescere della disoccupazione.

Il meccanismo può ammettere deficit cumulati per ogni Paese fino a un massimo del 2% del suo Pil, finanziabili con prestiti dagli altri conti nazionali o, qualora questi fossero esauriti, mediante l'emissione di debito del fondo europeo sui mercati finanziari (una sorta di *Euro Unemployment Bond*) garantiti dai contributi che ciascun paese verserà a crisi rientrata. Al fine di ridurre il timore di trasferimenti permanenti, i paesi che abbiano accumulato un deficit di oltre lo 0,5% del Pil sul proprio conto nazionale dovrebbero pagare un contributo più alto dello standard (come detto 0,1% del Pil) quando la disoccupazione sia scesa di più dello 0,5% rispetto alla media dei tre anni precedenti. Un meccanismo di claw back che avrebbe il pregio di non essere pro-ciclico. Sarebbe bene che di proposte di questo genere si cominciasse a discutere perché la prossima crisi non trovi di nuovo l'Eurozona impreparata. Magari riguardando anche i contributi che il nostro Mef ha dato sul tema negli anni scorsi, più noti in Europa che da noi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# La battaglia di don Beniamino “Braccianti usati come schiavi”

Il parroco denuncia lo sfruttamento nelle serre e nei campi del Ragusano  
“Sono segregati e pagati 3 euro all’ora, ma in paese mi dicono di lasciar stare”

## La storia

NICCOLÒ ZANCAN  
INVIATO A VITTORIA (RAGUSA)

«Sette donne romene erano venute a chiedermi aiuto. Cinque di loro avevano dovuto abortire dopo le violenze subite. Io che cosa avrei dovuto fare?»

### Don Beniamino Sacco

Parroco a Vittoria  
(Ragusa)

Nel quartiere duro del Forcone, sull’ultima strada in salita della città del pomodoro, vive un prete di 74 anni. «So bene quello che raccontano di me», dice affacciandosi dalla piccola chiesa del Santo Spirito. Due palme. Un cubo di cemento. «Dicono che esagero. Che infango il buon nome del paese. Dicono che devo smetterla, soprattutto. Sono venuti a dirmelo anche di persona: “Lascia perdere...”». Don Beniamino Sacco è stato il primo a dire che nelle serre della provincia di Ragusa ci sono degli schiavi e delle schiave. Lavoratori sfruttati e sequestrati. Tenuti fuori dal mondo. A disposizione di certi padroni per meno di 3 euro all’ora. «Sette donne romene erano venute a chiedermi aiuto. Cinque di loro avevano dovuto abortire dopo le violenze. E io cosa avrei dovuto fare?».

Nel 2017 a Vittoria sono nati 1035 bambini. Il numero delle interruzioni volontarie di gravidanza è stabile da tre anni. «Oscillano fra 180 e 200 all’anno» dice il dottor Giovanni Busacca, primario del reparto di ginecologia dell’ospedale Guz-

zardi. «Il dato è alto. Sono quasi tutte donne dell’Est Europa. Ma non abbiamo prova di violenze». In questo momento però, quattro donne, quattro braccianti, sono sotto protezione in una comunità segreta. «Il problema peggiore è che spesso abbandoniamo chi ha avuto coraggio di denunciare», dice don Sacco. «Molte ragazze che si sono esposte poi sono dovute scappare altrove. In Romania hanno figli da mantenere. Per loro quei 500 euro al mese sono vitali. Spesso subiscono ricatti in silenzio. È una violenza sommersa che fa comodo a molti. Ci sono zone agricole completamente isolate. Sono campagne segrete. Dove alcuni imprenditori - e sottolineo alcuni, non tutti - pensano di potersi comprare qualsiasi cosa con quattro soldi».

È l’ora della messa della sera. Sulla porta della chiesa ci sono le parole di Papa Paolo VI: «Basta un gruppo di gente volenterosa a fare una rivoluzione». Dentro ci sono cinque persone. «Le ultime notizie, purtroppo, non fanno altro che confermare i miei timori», dice Don Sacco.

Sono 28 mila i lavoratori stagionali iscritti negli elenchi anagrafici dell’Inps della provincia di Ragusa, 10 mila a Vittoria. Lavorano nelle serre del pomodoro a grappolo, dei peperoni, dei cetrioli. Gli stranieri sono quasi la metà, soprattutto romeni e tunisini. Solo il 15 per cento dei braccianti è sindacalizzato.

L’ultima notizia è che due operai dei campi sono andati a chiedere aiuto al capo della squadra mobile di Ragusa Antonino Ciavola. Un loro amico era stato sequestrato in una serra vicino a Scoglitti, verso il mare. Gli agenti lo hanno trovato dentro un tugurio, nascosto sotto delle coperte, agonizzante. La notte prima era stata particolarmente fredda. Insieme ad altri due lavoratori era andato a rubare una bombola

del gas nella capanna degli attrezzi. I braccianti volevano riscaldarsi. Il padrone li ha sorpresi e inseguiti con il fucile. Ha sparato. Li ha fermati e presi a bastonate. E lui, quello che aveva la bombola, è stato legato mani e piedi e appeso a un palo, colpito ancora con il manico di una vanga. Doveva essere una punizione esemplare.

La polizia ha chiesto il fermo per Rosario Dezio, 41 anni, il proprietario dell’azienda agricola. E qui sono iniziate le sorprese, perché Rosario Dezio è un consigliere comunale eletto in una lista collegata al Pd, membro della segreteria cittadina dello stesso partito e figlio dell’assessore Angelo Dezio. Adesso è agli arresti domiciliari, accusato anche di sequestro di persona.

Capire veramente ciò che accade all’interno delle aziende agricole è difficile. I teli di plastica delle serre riflettono il sole come specchi, per chilometri e chilometri a perdita d’occhio. Gli agenti della squadra mobile fanno controlli a sorpresa nel gigantesco reticolato di campi e casolari. Ci vanno i volontari della Caritas e quelli dell’associazione Proxima. I racconti dei braccianti si assomigliano tutti. Larisa: «Dormo in una baracca all’interno dell’azienda agricola. Lavoro qui da due anni. Mi pagano in contanti. Guadagno 20 o 25 euro alla giornata, quasi 600 euro al mese». Bakari: «Sono sbarcato a luglio su un barcone partito dalla Libia. Il caporale viene a prendermi alle 5 di mattina davanti alla comunità Bonincontro di Vittoria. Non sono soddisfatto della paga. Nelle serre si muore di caldo. Non so cosa siano le ferie». Ana: «Non conosco il contratto nazionale. Non conosco i miei diritti. È brutto qui. Facciamo i nostri bisogni nei campi. Siamo a 20 chilometri dal paese. Ma con questa vita triste guadagno comunque più di quanto potrei guadagnare in Romania».

Giuseppe Scifo, segretario



provinciale della Cgil, conosce queste storie a memoria. Anche lui va nelle campagne ogni settimana per cercare di aiutare i braccianti. «Troviamo bambini che non vanno a scuola, condizioni igieniche terribili, umanità isolata e all'oscuro di tutto. Il fatto più sconvolgente è che la condizione di miseria si verifica in un contesto lavorativo. Sono grandi aziende agricole. Ma è un lavoro che non ti emancipa, ti rende schiavo».

Pochi giorni fa è stata pronunciata la sentenza di primo grado per gli stupri denunciati da una bracciante. La lavoratrice aveva spiegato di essere stata costretta ad andare ad abortire a Bacau in Romania. Erano

stati anni di violenze: «Durante le ore notturne, il padrone si presentava nel mio alloggio. Io non potevo urlare o chiedere aiuto, diceva che mi avrebbe uccisa e buttata a mare...». Hanno confermato questa testimonianza un altro bracciante e anche il parroco ortodosso Neculai Chilcus, con cui la donna si era confidata. La procura aveva chiesto sette anni di carcere. Ma l'imprenditore agricolo è stato assolto. «È una sentenza che ci riporta indietro di trent'anni», dice l'avvocato Simona Cultrera. «Faremo appello. Quella donna ha dovuto cambiare città. Ci tengo a dire che alcuni reati sono caduti in prescrizione. Ed è stato strano

sentire un medico del paese testimoniare in aula a favore dell'imprenditore agricolo, sostenendo che non poteva fare quelle cose perché assumeva un farmaco contro la depressione. Un farmaco che solo nel 10% dei casi rende impotenti».

Di sera li vedi camminare a bordo strada, uomini e donne assieme ai cani randagi. Uno è morto in fondo a un pozzo. Un altro sotto un trattore. Lavorano la terra per paghe da fame. Alessandro Leogrande aveva già scritto ogni cosa nel libro "Uomini e caporali": «Li vedo arrivare, sono i morti. I caduti di tutte le guerre nei campi». Ancora cadono.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

## 10.000

### stagionali

Sono i lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici dell'Inps a Vittoria, nel Ragusano

## 5000

### stranieri

Circa la metà degli stagionali che lavorano nei campi a Vittoria sono stranieri, perlopiù romeni e tunisini



### Il dedalo

Capire quanto accade all'interno delle aziende agricole è difficile: le forze dell'ordine fanno controlli a sorpresa nel gigantesco reticolato di campi e casolari



NICCOLÒ ZANCANI

CHIARA BORZI

## L'impegno

Don Beniamino Sacco (foto), 74 anni, da tempo denuncia lo sfruttamento nei campi: «Qualcuno è venuto a dirmi di lasciar perdere...»



## OCCUPAZIONE

## Tlc e hi-tech, i Millennial cercano lavoro online

# A caccia di un posto di lavoro È online la corsa dei Millennial

I profili più richiesti sono in consulenze, Ict, telecomunicazioni e vendite

**Online**  
Internet è lo strumento in assoluto più utilizzato dai cacciatori di posti, che vale quasi il 100% di tutti i canali di ricerca

Cresce l'occupazione e porta una ventata di dinamismo nel mercato del lavoro. Il settore che richiede il maggior numero di assunzioni è quello delle società di consulenza, che rappresentano quasi una assunzione su tre; la regione con il maggior numero di opportunità di lavoro si conferma la Lombardia; i più attivi nella ricerca del lavoro sono i Millennial, mentre internet è lo strumento più utilizzato dai cacciatori di posti, che vale quasi il 100% di tutti i canali di ricerca. Sono i dati della realtà di questi nostri tempi, che probabilmente continueranno per tutto il 2018.

A pubblicare quella che può essere usata come la bussola di orientamento per chi cerca un'opportunità o vuole cambiare lavoro è l'Osservatorio InfoJobs, la piattaforma di recruitment online con oltre 7 milioni di profili registrati e oltre 80 mila aziende iscritte, che conta su oltre 1.000 nuove offerte pubblicate ogni giorno.

**I settori più attivi.** Secondo la piattaforma, il settore più importante e in continua crescita (+110% rispetto al 2016) per numero di offerte di lavoro è quello della consulenza manageriale e aziendale, che registra il 29,9% delle offerte e che sta vivendo una stagione d'oro nell'accompagnare le imprese

nelle nuove sfide delle competizioni. A marcare la quale seguono i due grandi settori che giocano un ruolo fondamentale nel mercato del digitale, vale a dire l'Ict (15%), cresciuto del 11,2%, e le telecomunicazioni (10,9%), che registra una crescita del +19%. Gli ambiti e le categorie professionali più ricercate vedono al primo posto il manifatturiero, produzione e qualità, con il 20% delle offerte totali in crescita del +4%. Seguono le vendite, che con il 10,6% degli annunci si mantengono stabili in seconda posizione, registrando una crescita del 10,1%. Tra le prime cinque posizioni si trovano anche commercio al dettaglio, Gdo e retail (+9,4%) e amministrazione e contabilità (8,9%).

**Le regioni.** Ma come sono distribuite le offerte di lavoro? La corona della regina spetta alla Lombardia, che rappresenta il 33,1% dell'intera torta delle offerte nazionali, seguita dall'Emilia-Romagna (15,5%), che negli ultimi tre anni ha superato il Veneto (12,7%). Si posiziona al quarto posto in classifica il Piemonte (7,9%), che supera il Lazio, all'ultimo posto della classifica delle top 5 con il 7,3%.

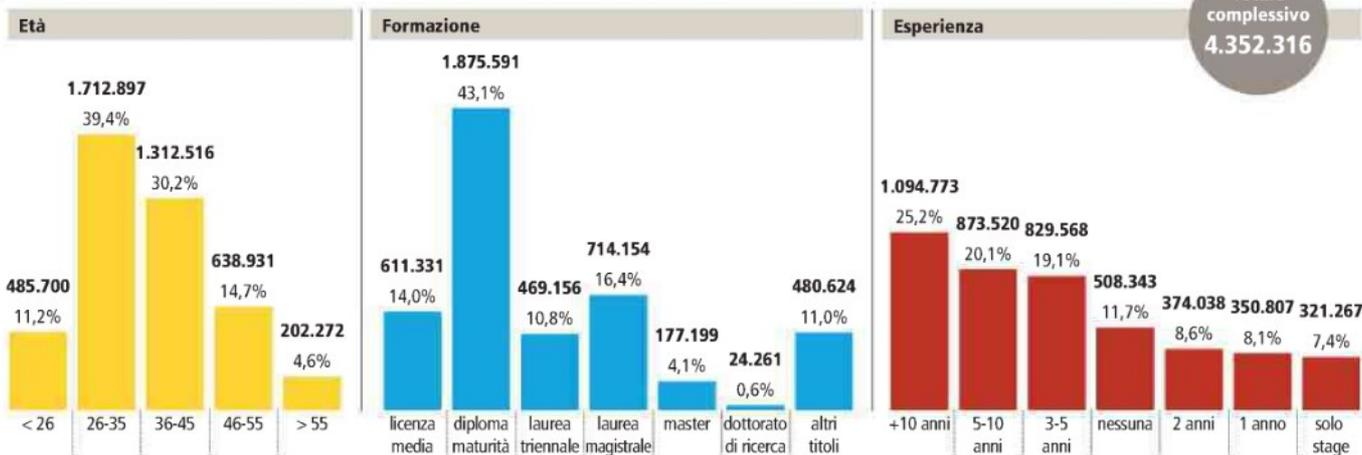
**L'identikit.** Il profilo di chi è più attivo nella ricerca di una nuova professione fotografa un candidato con caratteristiche precise: è prevalentemente un giovane, con un livello elevato di istruzione ed un'esperienza lavorativa significativa. La metà dei candidati iscritti alla piattaforma InfoJobs nel 2017 appartiene infatti alla generazione dei Millennial, con un'età media inferiore ai 35 anni, dove gli under

26 sono l'11,2% del totale e i giovani adulti (26-35 anni) rappresentano la quota maggiore tra le candidature con il 39,2%. A seguire, la fascia anagrafica 36-45 anni, che rappresenta il 30,2% del campione, mentre la classe 46-55 anni vale il 14,7% sul totale, entrambe in crescita rispetto all'anno precedente. Sopra i 55 anni i candidati sono solo il 4,6%. Per la formazione, il diploma di maturità è stato conseguito dal 43,1% dei candidati, mentre il 27,2% ha una laurea. Per l'esperienza la fascia con più di 10 anni di lavoro è quella con più candidature, il 25,2% del totale. [W.P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



## Identikit dei candidati



Fonte: Infojobs 2018

centimetri - LA STAMPA

*Riparte l'iniziativa Minlavoro, Google e Unioncamere*

# Il futuro in digitale

## Nei prossimi tre anni 5 mila tirocini

**T**remila giovani già avviati al lavoro. E 5 mila nuove opportunità nei prossimi tre anni per altrettanti Neet che vorranno avvicinarsi al mondo del lavoro attraverso un tirocinio retribuito. Sono i numeri di Crescere in digitale, il progetto promosso dal ministero del lavoro e attuato con Anpal in partnership con Unioncamere e Google. La piattaforma [www.crescereindigitale.it](http://www.crescereindigitale.it) realizzata da Google consiste in 50 ore di formazione gratuita online e un esame finale, a cui seguono laboratori di gruppo sul territorio. Con oltre 100 mila iscritti dall'inizio delle attività, i corsi toccano i principali temi legati all'uso del digitale per le imprese: costruzione di un sito web e mobile, utilizzo delle mappe digitali, social network e pubblicità online. A partire da quest'anno, inoltre, i corsi verranno aggiornati sui temi di Industria 4.0 e sulla sicurezza online, con un'introduzione ad argomenti innovativi come il machine learning e il cloud. Per andare incontro alle esigenze specifiche di ciascuna azienda, inoltre, è previsto un modulo che permetterà di valutare la presenza online e le opportunità di crescita caso per caso. I 3 mila tirocini di Crescere in Digitale sono stati avviati su tutto il territorio italiano e hanno già creato nuove opportunità lavorative. Qualche esempio? A Na-

poli, Martina Perrucci è stata assunta a tempo indeterminato da Flexitab, azienda di equipaggiamento nautico, in cui si occupa di e-commerce e della strategia di comunicazione online. A Roma, Cristina Nicosia lavora a Lux Made In, startup del distretto della gioielleria Made in Italy, per cui segue i social media, l'ottimizzazione sui motori di ricerca e l'analisi dei dati online. A Cantù (Co), dopo il tirocinio di Crescere in Digitale Federica Forcolin si occupa del sito web e della promozione online per il produttore Nespoli Group. Le imprese interessate ad ospitare un tirocinante possono registrarsi sul sito [www.crescereindigitale.it](http://www.crescereindigitale.it) compilando il modulo dedicato.

«I risultati positivi di Crescere in Digitale» sottolinea il ministro del lavoro, Giuliano Poletti, «confermano il valore di questo progetto, nato dalla volontà di realizzare un intervento di formazione qualificata per accrescere le competenze digitali dei giovani iscritti al programma Garanzia Giovani. Crescere in Digitale entra ora in una nuova fase e, con la disponibilità di 5 mila nuovi tirocini formativi digitali entro i prossimi tre anni, continuerà a rappresentare un'opportunità concreta per tanti ragazzi, ma anche per tante imprese che hanno colto positivamente questa occasione per sviluppare le loro attività attraverso il digitale».



OLTRE  
I NUMERI700 MILIARDI  
IN CULTURA  
MA L'ITALIA  
È IN CODA

Elena Polidori

**L'**Europa investe in cultura oltre 700 miliardi di euro pari al 4,9% del Pil totale. L'Italia invece si ferma al 4%, come la Romania e peggio della Spagna (4,1%). L'ultima classifica Eurostat, su dati del 2015 pone l'Islanda in testa alla graduatoria dei governi che spendono di più nel segmento "education" con il 7,5%. La percentuale della Germania (4,3% del Pil) è di poco superiore alla nostra, ma in valori assoluti i tedeschi mettono sul piatto più del doppio: 127 miliardi di euro contro 65. In una complessiva economia del sapere, secondo il primo rapporto Istat sulla conoscenza, i livelli di istruzione e competenze degli italiani sono "modesti, ancorchè crescenti", rispetto alle altre maggiori economie europee. Meno laureati e diplomati che nel resto d'Europa, poca ricerca, scarsi brevetti, lento utilizzo di Internet. Un Paese oltretutto dove i livelli superiori dell'istruzione sono preclusi a chi non proviene dalla classe sociale giusta: il 60% di coloro che arrivano all'università con in mano un diploma liceale, ha genitori laureati. Tra i figli di persone con la licenza media, la percentuale crolla al 12. Un altro esempio di disuguaglianza sociale, nelle analisi della Flc Cgil, la Federazione lavoratori della conoscenza. È ferma e ribadita convinzione della Banca d'Italia che gli investimenti in cultura fanno bene al lavoro e giovano al portafoglio. Secondo l'Istat, dove imprenditori e dipendenti sono più istruiti, l'impresa vive più a lungo e i salari sono migliori. Nel rapporto sulla conoscenza si dice anche che l'Italia ha speso per ricerca e sviluppo l'1,3 per cento del Pil nel 2015, contro una media europea del 2. La Ue si è posta l'obiettivo strategico del 3% entro il 2020.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO  
FORMAZIONE**

**[IL CORSO]**

# Manufacturing 4.0 un master sul futuro

IL POLITECNICO DI TORINO, CHE HA COME PARTNER LA COMAU, LANCIA UNA SESSIONE DEDICATA AI MANAGER MA ANCHE AL MONDO DELL'AUTOMAZIONE SEMPRE PIÙ IN EVOLUZIONE

*Milano*

Nasce il nuovo master in Manufacturing 4.0 del Politecnico di Torino che ha come partner la Comau, società del gruppo Fca, che si occupa di automazione e robot, e altre aziende come Avio Aero, Inpeco, Magneti Marelli, Prima Industrie, Skf e Petronas. Il settore industriale è in continua e rapida trasformazione e questo percorso formativo, in partenza ad aprile e della durata di due anni, vuole formare i manager di domani per renderli capaci di rispondere alle sfide di un'industria manifatturiera globale e di padroneggiare le nuove tecnologie legate all'interazione uomo-macchina (digital devices, interfacce grafiche, realtà virtuale e aumentata), destreggiarsi nella raccolta di informazioni di processo e analisi dati (Internet of Things, Big Data, cloud computing), avere nozioni di robotica collaborativa e di produzione e progettazione industriale (additive manufacturing).

I docenti saranno quelli del Politecnico, gli stessi dirigenti Comau. Il corso sarà in inglese e gli interessati possono inviare domanda per partecipare alle selezioni fino al 23 di marzo. Al termine del programma di studio, ai partecipanti verrà rilasciato un diploma di master specialistico di II livello. I diplomati saranno inoltre assunti dalle società partner in diverse business unit e con mansioni differenti, con un contratto di alto apprendistato. «La nostra azienda crede nei giovani. — afferma Donatella Pinto, responsabile delle Risorse umane di Comau — E in questo master portiamo il know-how di una realtà globale, votata all'innovazione tecnologica, e l'esperienza nell'accrescimento delle competenze, maturata negli anni grazie alla propria Academy». L'Academy Comau già offriva corsi pre e post-laurea, training per aziende e professionisti, ai Master Executive, a cui collaborava anche il Politecnico di Torino. **(s.l.a.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La bassa occupazione giovanile è uno dei principali indicatori della crisi del sistema Italia



RAPPORTO  
FORMAZIONE

## Rivoluzione digitale, nasce l'accademia su misura

**INDUSTREE COMMUNICATION HUB  
DOPO UN ANNO DI FORTE CRESCITA  
HA LANCIATO UNA NUOVA  
STRUTTURA CHE SI BASA  
SU UN APPROCCIO SARTORIALE  
ALLE COMPETENZE**

*Milano*

«Negli ultimi anni il digitale è stato il principale motore della trasformazione aziendale ed è impossibile non tenerne conto. Le imprese hanno fame di competenze perché vogliono capire, imparare, crescere e la nostra iniziativa nasce come risposta a questa domanda di conoscenza. Dobbiamo aiutarle a riconoscere i nuovi fenomeni e a scegliere i migliori strumenti per affrontarli». È questa la convinzione che ha spinto Luca Franzoso, amministratore delegato di Industree Communication Hub, a lanciare all'inizio di quest'anno la Digital Experience Academy. Un'iniziativa che sancisce l'esordio nella formazione del gruppo italiano specializzato in comunicazione e che si basa su un approccio sartoriale alle competenze.

L'esperienza vissuta a contatto con aziende di settori e dimensioni differenti ha spinto la compagnia ad evitare la sola strada dei corsi preconfezionati. E così la scelta è ricaduta anche e soprattutto sulla personalizzazione, individuata come la via migliore per intercettare la diversità di esigenze, obiettivi e urgenze. In sostanza è offerta la possibilità di ritagliare e cucire a misura di azienda i cinque corsi sui social media già attivi (marketing, advertising, reti vendita, HR ed employer branding). «La domanda di formazione nell'ambito della comunicazione digitale sta crescendo — osserva Franzoso — Soprattutto in un'ottica commerciale, orientata all'utilizzo dei social network per aprire canali di business, e di employer branding, cioè di sfruttamento dei canali digitali per migliorare l'attrazione dei talenti». Quest'ultimo tema è particolarmente at-

tuale, soprattutto in un Paese come il nostro dove le competenze digitali sono merce rara. E dove c'è quindi una contesa spietata ad accaparrarsi i migliori.

La creazione della Digital Experience Academy sigella un anno di crescita intensa per il gruppo, che ha chiuso il 2017 con un fatturato aggregato di 5,4 milioni di euro, in crescita del 25% rispetto al 2016 grazie al focus sull'integrazione delle competenze e sulla digital transformation. L'anno scorso è coinciso anche con la conquista di alcuni nuovi clienti di rilievo come Reale Mutua e Snam, che si sono aggiunti a un gruppo già nutrito di importanti realtà (Ferrero, Barilla, UnipolSai, Panini, Maserati, Sanofi, Autostrade per l'Italia e altri). In questo quadro si inserisce ora il business della formazione, che nelle intenzioni del management dovrebbe dare un'ulteriore spinta agli affari: «Ci aspettiamo un contributo ai ricavi nell'ordine di un aumento del 5%, ma — specifica

l'amministratore delegato — sappiamo che il percorso di crescita potrà essere più intenso nel lungo periodo».

Attualmente sono tre le persone dedicate full time alla Digital Academy. Diventeranno sei nel corso dei prossimi mesi: «Vogliamo raddoppiare il numero di corsi entro la fine dell'anno, mettendo a disposizione ancora più know how e impegno». Una scelta obbligata da un contesto di trasformazione continua e costante, che obbliga tutti a stare sempre sul pezzo. Non stupisce che tra gli ambiti di prossima esplorazione ci siano alcuni fra i trend più interessanti del panorama 4.0. «Stiamo tenendo sotto osservazione l'intelligenza artificiale e il programmatic advertising: sono due temi molto dinamici che puntiamo a sviluppare con dei corsi specifici. E infine — conclude Franzoso — c'è il segmento della formazione per mantenere ai massimi livelli la reputazione dei vertici, che è un altro importante fattore competitivo nell'era digitale». (a.fr.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Industree Communication Hub l'anno scorso ha acquisito alcuni nuovi clienti di rilievo come Reale Mutua e Snam



# Tfr in busta, part time e Ape: storia di un flop annunciato

Dal 2014 a oggi sono stati previsti strumenti che aiutano il lavoratore solo sulla carta

## Flessibilità in uscita

# 63

**Gli anni di età, insieme a 20 anni di contributi, necessari per accedere all'Anticipo pensionistico**

*La misura è un prestito erogato da una banca in 12 mensilità e garantito dalla pensione di vecchiaia, che il beneficiario otterrà alla maturazione dei requisiti*

**Secondo l'esperto**  
"Finora si dimostra una forma di credito al consumo e non un incentivo all'esodo"  
» **PATRIZIA DE RUBERTIS**

**N**el silenzio più assordante e senza che nessuno protesti per la mancata proroga, il prossimo 30 giugno scadrà il terzo anno di sperimentazione del Tfr (la liquidazione) in busta paga. La misura - voluta nel 2014 dall'allora premier Renzi e che rientra negli slogan-hashtag-tormentoni nati e morti settimana dopo settimana - sarebbe dovuta servire per "rilanciare i consumi" consentendo a 12 milioni di lavoratori del settore privato di ricevere ogni mese sul cedolino una quota del Tfr invece che prenderli tutti insieme alla fine della carriera. "Fino a settembre 2017, solo 205 mila lavoratori (meno dell'1% degli interessati) hanno richiesto alla propria azienda di anticipare la liquidazione. Una misura flop, sbagliata in partenza", spiega Vincenzo Silvestri, consigliere della Fondazione dei Consulenti del lavoro. L'imposizione fiscale è troppo penalizzante per il lavoratore. In soldoni, chi ha un red-

dito di 18 mila euro lordi può ottenere in busta 957 euro in più all'anno, ma al posto dell'aliquota Irpef al 23% deve pagare quella del 27% (la stessa di chi guadagna 23mila euro). Una misura che, già criticata da Confindustria, sindacati e Consiglio di Stato, ha rischiato anche di compromettere il futuro previdenziale degli italiani e aggravare l'economia chiedendo alle aziende di anticipare soldi che, negli anni di crisi maggiore e con i rubinetti delle banche chiuse, non avevano in cassa. "Alla fine è prevalso il buon senso dei lavoratori che hanno preferito continuare a utilizzare il Tfr come forma previdenziale lasciandolo in azienda o destinandolo a un fondo pensionistico".

**ALTRA ANNUNCITE**, altro flop: la norma sul part time agevolato. Introdotto dalla Stabilità 2016, fino a fine del 2018 consente ai lavoratori dipendenti del settore privato che hanno versato almeno 20 anni di contributi e stanno per maturare 66 anni e 7 mesi di ridurre l'orario di lavoro tra il 40% e il 60% negli ultimi anni prima della pensione ("Tempo in più per stare con i nipotini", spiegò Renzi) con una busta paga inferiore, ma con tutti i contributi figurativi versati all'Inps. Chiaro il motivo dello scarso appeal dello strumento: "La

resistenza delle imprese, preoccupate dalla dinamica del rapporto costi/benefici non molto favorevole rispetto alle altre forme di incentivazione all'uscita del mercato del lavoro e l'aver escluso i lavoratori del pubblico impiego", sottolinea Silvestri. Non è, infatti, sostenibile che lo Stato, alla perenne ricerca di liquidità per evitare che scattino le clausole di salvaguardia (per il biennio 2019-2020 servono 31,5 miliardi di euro), riesca a reperire ulteriori fondi per pagare i contributi figurativi. Già lo scorso anno il presidente dell'Inps, Tito Boeri, aveva messo in guardia su questo tipo di "interventi estemporanei e parziali con costi amministrativi superiori alle somme erogate" che, alla prova dei fatti, è risultato vantaggioso solo per chi è vicino alla pensione ma non per le aziende.

**SECONDO** i calcoli dei Consulenti del lavoro, su redditi tra 25 mila e 43 mila euro, un lavoratore che firma un contratto di part time agevolato al 40% delle ore lavorate ha in busta paga il 28% in meno della retribuzione, mentre l'impresa ha una riduzione del costo del lavoro del 49%. Inoltre, di fatto, l'opzione è preclusa alle donne: chi può usarla deve essere nato prima del maggio 1952. E le lavoratrici nate prima di questa data sono in gran-



dissima maggioranza già uscite dal lavoro nel 2016. Tanto che per i Consulenti del lavoro il numero di domande accolte è “praticamente irrisorio”, intorno a un centinaio. Lo scorso anno, il ministro del Lavoro Poletti ha cercato di spiegare il flop dicendo che era “colpa” dell’altra misura prevista dal governo, l’anticipo pensionistico (Ape), visto che le platee coinvolte sono sostanzialmente le stesse. Peccato che fino a un paio di settimane l’Ape esisteva unicamente su carta.

Solo dallo scorso 13 febbraio, dopo una faticosissima gestazione, è infatti possibile avviare la procedura per richiedere il prestito che consente a chi ha almeno 63 anni e 5 mesi d’età e 20 anni di contributi di anticipare una parte della pensione. Il prestito viene poi rimborsato con trattenute sulla pensione per 20 anni. La platea potenziale per quest’anno è di 300 mila lavoratori e di 155 mila nel 2019. “Per ora di certo c’è che sul sito dell’Inps in 90 mila hanno fatto la simulazione per capire quanto andrebbero a prendere di pensione e quanto pagherebbero di interessi”,

spiega Silvestri. Che aggiunge: “Noi consigliamo l’Ape solo come forma alternativa di credito al consumo, visto che per ora il costo totale

(il Taeg) è circa il 3,4% annuo di interessi. E tale rimarrà per 20 anni, come se fosse un mutuo. Ma non può rappresentare un strumento di aiuto per calmierare il mercato del lavoro alle prese con la legge Fornero. È chiaro che si tratta di un incentivo all’esodo che il lavoratore si paga solo a caro prezzo”, conclude Silvestri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INUMERI

**205mila**

I lavoratori (meno dell’1% degli interessati) che, fino al settembre 2017, hanno richiesto alla propria azienda il Tfr anticipato

**60%**

La riduzione massima di orario di lavoro che si può ottenere con il part time agevolato

**3,4%**

Il Taeg, il costo totale del dell’Ape, al netto del credito d’imposta. Un valore inferiore agli attuali tassi medi di credito al consumo

*Anticipo pensionistico: muoversi in tempo è necessario per ottenere anche gli arretrati*

# Ape sociale, entro il 31 marzo la domanda per il diritto

*Pagine a cura***DI DANIELE CIRIOLI**

**D**oppio appuntamento, quest'anno, per le domande di Ape sociale.

La prima scadenza è fissata al 31 marzo, termine entro il quale i soggetti che si trovano o che verranno a trovarsi nel corso del corrente anno 2018 nelle condizioni di accesso all'Ape sociale, devono fare domanda per il riconoscimento del diritto. La seconda scadenza è fissata al 15 luglio e riguarda sempre coloro che nel corso del 2018 maturano il diritto all'Ape sociale. Il rispetto dei termini garantisce il diritto a ricevere l'anticipo pensionistico a carico dello Stato. Muoversi in tempo è necessario per chi ha maturato il diritto all'Ape, con i nuovi requisiti, dal 1° gennaio: solo presentando la domanda entro il 31 marzo, infatti, si ha diritto anche agli arretrati. A stabilirlo, tra l'altro, è la legge di Bilancio 2018, che in parte ha riformato le regole dell'Ape sociale con novità illustrate dall'Inps nella circolare n. 34/2018 (si veda *ItaliaOggi* del 25 febbraio).

**Mettersi a riposo prima.** L'Ape sociale dà la possibilità di mettersi a riposo prima del tempo, in attesa di maturare l'età per la pensione di vecchiaia (66 anni e 7 mesi nel 2018; 67 anni nel 2019 e 2020), a chi ha almeno 63 anni di età e versa in situazione di disagio economico, mediante erogazione di un sussidio mensile il cui importo massimo è di 1.500 euro lordi (a carico dello Stato). Proprio perché a carico dello Stato, l'Ape (sta per «anticipo pensionistico») è detto «sociale» per distinguerla dal suo omonimo (Ape) «volontario», che è sempre un anticipo pensionistico ma pagato per intero dallo stesso soggetto beneficiario.

Queste le condizioni per il diritto all'Ape sociale:

- aver cessato l'attività lavorativa;
- non essere titolare di una pensione diretta;
- trovarsi in una delle «par-

ticolari» situazioni tutelate:

- far valere un minimo di 30 anni di contributi (36 anni per chi svolge attività «gravose»);
- maturare una pensione di vecchiaia d'importo non inferiore a 1,4 volte l'importo della pensione minima dell'Inps (710 euro circa).

**La riforma del 2018.** La legge di Bilancio del 2018 ha operato una mini-riforma per quest'ultimo anno di operatività dell'Ape sociale (scadrà, infatti, il prossimo 31 dicembre), con una serie di novità che, a volerle sintetizzare, sono:

- ampliamento della platea dei beneficiari;
- riduzione del requisito contributivo per il diritto (30/36 anni) a favore delle donne con figli, in misura di 12 mesi per ciascun figlio fino a un massimo di 24 mesi;
- eliminazione del requisito dell'applicazione, da parte del datore di lavoro, della tariffa Inail con tasso non inferiore al 17 per mille per le lavorazioni gravose.

**Due le domande.** Il procedimento di riconoscimento e attribuzione dell'Ape sociale prevede la presentazione di due distinte domande, con tempistiche differenti.

**Prima domanda: diritto all'Ape sociale.** Chi intenda prepensionarsi con l'Ape sociale deve per prima cosa ottenere il riconoscimento del diritto. Il riconoscimento è fatto dall'Inps, a seguito di domanda da parte dell'interessato. In conseguenza della mini-riforma 2018, sono stati parzialmente modificati i termini per fare questa domanda.

I soggetti che si trovano o verranno a trovarsi nel corso dell'anno 2018 nelle condizioni di aver diritto di accesso all'Ape sociale, infatti, possono presentare questa domanda entro il 31 marzo ed entro il 15 luglio 2018 (il secondo termine è in deroga a quanto fissato dal regolamento approvato dal dpcm n. 88/2017). Pertanto, i termini rimodulati per la presentazione della domande di verifica del diritto, per il 2018,

sono: 31 marzo, 15 luglio e 30 novembre. Attenzione, però: le domande presentate oltre i termini di scadenza (c.d. ordinari), cioè del 31 marzo o 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre 2018, sono prese in considerazione solo se all'esito del monitoraggio dello «scaglione» precedente residuano le risorse finanziarie necessarie.

**Comunicazioni dell'Inps.** L'esito della domanda di riconoscimento del diritto di accesso all'Ape sociale è comunicato dall'Inps all'interessato. Corrispondentemente alla modifica dei termini di presentazione delle domande sono cambiati pure i termini entro i quali l'Inps è tenuto a comunicare ai richiedenti l'esito dell'istruttoria delle domande (si veda tabella). In particolare, l'Inps comunica:

- il riconoscimento del diritto all'Ape sociale, con indicazione della prima decorrenza utile;
- il riconoscimento del diritto all'Ape sociale, ma con differimento della decorrenza in caso d'insufficienza delle risorse finanziarie;
- il rigetto della domanda qualora non sussistano le condizioni per il diritto.

**Arretrato solo ai nuovi «Apisti».** Esclusivamente per i soggetti che dal 1° gennaio 2018 si trovano nelle condizioni per accedere all'Ape sociale in base alle nuove disposizioni della legge di Bilancio 2018, e che hanno fatto sia la domanda di verifica delle condizioni sia quella di accesso al beneficio entro il 31 marzo 2018, il trattamento avrà decorrenza, in deroga al regime stabilito per il 2018, dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento di tutti i requisiti, compresa la cessazione dell'attività lavorativa. Il sussidio, in ogni caso, non potrà avere decorrenza anteriore al 1° febbraio 2018.

**Seconda domanda: la richiesta di Ape sociale.** La seconda domanda è quella di liquidazione dell'Ape sociale. Può essere presentata, è



ovvio, solo da chi abbia ottenuto esito positivo alla prima, sempre all'Inps. In questo caso non c'è un termine, però l'Ape sociale verrà erogata dal mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda, con l'unica eccezione, come già detto, per coloro che i hanno diritto all'Ape sociale dal 1° gennaio 2018 in base alle nuove regole.

## L'agenda 2018

Data di presentazione domanda da parte del soggetto interessato	Consegna della certificazione del diritto da parte dell'Inps
Dal 1° gennaio al 31 marzo 2018	Entro 30 giugno 2018
Dal 1° aprile al 15 luglio 2018	Entro 15 ottobre 2018
Dal 16 luglio 30 novembre 2018	Entro 31 dicembre 2018

## Le lavorazioni agevolate

<b>Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici</b>
<b>Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni</b>
<b>Conciatori di pelli e di pellicce</b>
<b>Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante</b>
<b>Conduttori di mezzi pesanti e camion</b>
<b>Personale delle professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni</b>
Professioni infermieristiche definite dal dm 14 settembre 1994, n. 739 e professioni ostetriche definite dal dm 14 settembre 1994, n. 740 con attività di lavoro organizzato a turni e svolte in strutture ospedaliere
<b>Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza</b>
Le professioni comprese in questa unità assistono, nelle istituzioni o a domicilio, le persone anziane, in convalescenza, disabili, in condizione transitoria o permanente di non autosufficienza o con problemi affettivi, le aiutano a svolgere le normali attività quotidiane, a curarsi e a mantenere livelli accettabili di qualità della vita. Attività espletate anche presso le famiglie
<b>Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido</b>
L'ambito della scuola dell'infanzia comprende: a. servizi educativi per l'infanzia (articolati in: nido e micro-nido; servizi integrativi; sezioni primavera) b. scuole dell'infanzia statali e paritarie.
<b>Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati</b>
Professioni che provvedono alle operazioni di carico, scarico e movimentazione delle merci all'interno di aeroporti, stazioni ferroviarie, porti, imprese, organizzazioni e per famiglie; raccolgono e trasportano bagagli dei viaggiatori e dei clienti di alberghi e di altre strutture ricettive
<b>Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia</b>
<b>Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti</b>
<b>Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca</b>
<b>Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di coop</b>
<b>Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non compresi nel dlgs n. 67/2011</b>
<b>Marittimi imbarcati e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne</b>

## ZAVORRE COME RIDURRE IL DEBITO

di **Alberto Alesina,**  
**Francesco Giavazzi**  
e **Carlo Favero**

6

Ridurre il peso dello stock in rapporto al Pil è la priorità di tutte le economie occidentali dopo la Grande Crisi. Con tagli alla spesa o con l'aumento delle tasse? I primi possono produrre modesti e temporanei rallentamenti della crescita. Nulla al confronto delle conseguenze recessive di un intervento sulla pressione fiscale...

di **Alberto Alesina, Carlo Favero e Francesco Giavazzi**



**A** quasi un decennio dall'inizio della crisi finanziaria globale, il debito pubblico delle economie sviluppate resta vicino ai suoi livelli più alti dalla Seconda Guerra Mondiale a oggi, con una media del 104% del prodotto interno lordo. In Giappone il rapporto supera il 240%, in Grecia si avvicina al 200 per cento. In Italia

e Portogallo eccede il 120 per cento. E ciò mentre le banche centrali stanno abbandonando le misure monetarie straordinarie adottate per combattere la crisi e i tassi di interesse iniziano a risalire, spingendo verso l'alto gli interessi sul debito che rappresenteranno una quota crescente della spesa pubblica. Il che significa meno denaro per finanziare servizi e investimenti ad esempio nelle infrastrutture e nella scuola. Quale è il modo migliore per riportare il debito a livelli sostenibili? Secondo alcuni la miglior medicina per ritrovare la salute fiscale è tagliare la spesa pubblica. Altri ritengono, al contrario, che

tagli alla spesa sono controproducenti perché indeboliscono la crescita economica con l'effetto di aumentare, non ridurre, il rapporto fra il debito e il Pil. Al punto che costoro talvolta prescrivono una maggiore, non minore spesa pubblica.



La cifra importante qui non è l'ammontare totale del debito, quanto piuttosto il rapporto tra debito e prodotto interno lordo, che rappresenta le risorse prodotte dall'economia per poter ripianare il debito. Ci sono due modi per abbassare il rapporto tra debito e Pil: ridurre l'importo del deficit, tagliando la spesa o aumentando le entrate, oppure far crescere l'economia. Idealmente, i governi dovrebbero ridurre il deficit e trasformarlo in avanzi primari (ovvero surplus di entrate fiscali rispetto alla spesa, al netto degli interessi) evitando che questo indebolisca la crescita. Perché se le politiche mirate a ridurre il deficit provocassero una recessione sarebbero controproducenti: la contrazione del reddito farebbe aumentare il rapporto debito/Pil, malgrado gli sforzi per ridurre il deficit.

## L'austerità espansiva

Uno studio pubblicato la settimana scorsa su *Finance&Development*, una rivista del Fondo monetario internazionale, argomenta che i tagli alla spesa di solito sono meno nocivi alla crescita rispetto a riduzioni del deficit ottenute tramite aumenti della pressione fiscale. Più precisamente, analizzando l'esperienza di 16 paesi Ocse dalla fine degli anni Settanta al 2014 si è visto che i programmi di riduzione del debito basati sui tagli alla spesa provocano, in media, un rallentamento molto contenuto della crescita: una contrazione fiscale pari all'1% del Pil, realizzata soprattutto riducendo le spese, comporta la perdita di mezzo punto di crescita. Questa perdita dura in media meno di due anni. Se poi il programma di tagli alla spesa viene attuato durante un periodo di crescita robusta, non vi sono in media ricadute negative. Ciò significa che alcuni programmi di tagli alla spesa producono un piccolo rallentamento della crescita, mentre altri fanno segnare una ripresa quasi immediata, un fenomeno conosciuto come «austerità espansiva», e che fu segnalato per primi da Francesco Giavazzi e [Marco Pagano](#) in uno studio del 1990 sull'economia danese. Al contrario, le correzioni fiscali basate sull'aumento delle imposte sono accompagnate da recessioni profonde e durature. Un programma costruito su aumenti della pressione fiscale corrispondente all'1% del Pil è seguito, in media, da una perdita di due punti percentuali

di Pil rispetto al sentiero precedente l'introduzione del programma. E gli strascichi recessivi si protraggono per diversi anni.

## L'effetto fiducia

Anche tagli ai programmi welfare risultano meno dannosi per la crescita rispetto ad aumenti di imposte. Tali

tagli producono un rallentamento dell'economia relativamente modesto, probabilmente perché i contribuenti li percepiscono come permanenti e pertanto si aspettano che in futuro le imposte necessarie per finanziare il welfare saranno inferiori. La componente della domanda privata che risponde in modo più asimmetrico a tagli di spesa e aumenti di imposte sono gli investimenti delle imprese che aumentano dopo tagli alla spesa, e scendono dopo aumenti della pressione fiscale. Infine la risposta della fiducia delle imprese a interventi di stabilizzazione del debito riflette il comportamento degli investimenti privati suggerendo che la fiducia è un canale importante per questi effetti asimmetrici.

Come si spiegano questi risultati apparentemente sorprendenti? Ci sono almeno tre spiegazioni possibili. Una è che la differenza tra i piani di risanamento basati sulle imposte e quelli basati sui tagli di spesa sia dovuta all'influenza della politica monetaria o del tasso di cambio. In realtà solo una piccola frazione di questa asimmetria è attribuibile alla politica monetaria. Come pure si è rivelato poco influente il tasso di cambio ed eventuali svalutazioni. Una spiegazione diversa, e più promettente, punta al ruolo della fiducia e delle aspettative. Immaginiamo un'economia con un debito pubblico fuori controllo. Prima o poi per evitare un default dovrà esserci una stabilizzazione. Ma questa può essere efficace solo se affronta le ragioni sottostanti la crescita del debito, che spesso è riconducibile alla crescita automatica di alcune prestazioni sociali come pensioni e sanità.

## Misure permanenti

Aumenti della pressione fiscale che non incidono sulla crescita automatica di tali prestazioni segnalano solo che in futuro le tasse dovranno salire

ancor di più. Non è quindi sorprendente che la fiducia di famiglie e imprese migliori in concomitanza di tagli alla spesa e peggiori nel caso di aumenti di imposte.

La persistenza delle riduzioni di spesa è un altro fattore importante perché solo tagli permanenti segnalano che in futuro la pressione fiscale potrà essere inferiore. È probabilmente per questo motivi che riforme della previdenza sociale sembrano essere meno recessive di riduzioni nella spesa per beni e servizi.

I paesi che dopo la crisi finanziaria hanno scelto un'austerità basata su aumenti della pressione fiscale hanno subito una recessione più profonda rispetto a quelli che hanno tagliato la spesa. Tra questi ultimi troviamo l'Irlanda, malgrado un massiccio salvataggio bancario abbia fatto crescere il debito dal 24 al 120% del Pil, e il Regno Unito, la cui performance economica si è rivelata molto più forte di quanto avesse previsto lo

stesso Fondo monetario internazionale: il programma britannico era basato quasi esclusivamente sui tagli alla spesa (per i ministeri, per investimenti pubblici, riduzione dei trasferimenti ai comuni, tagli agli assegni familiari e assistenziali e alle pensioni del settore statale). Fra il 2010 e il 2014 il governo di David Cameron varò tagli equivalenti al 2,9% del Pil, dei quali l'87% attuati entro i primi cinque anni, mentre gli altri posticipati agli anni successivi. Il risultato è che la crescita economica del Regno Unito è stata in quel periodo più alta rispetto alla media europea. La crescita degli investimenti si è ripresa dopo il calo del 21% nel 2009 fino ad arrivare a un aumento di quasi 6 punti percentuali nel 2010.

In conclusione, se si vuole ridurre il rapporto debito/Pil tutto dipende da come si interviene per correggere il deficit di bilancio. Se il surplus si ottiene aumentando le imposte, il rallentamento della crescita potrebbe essere talmente devastante da far salire, anziché scendere, il rapporto debito/Pil. Sul versante opposto, le politiche di abbattimento del deficit basate sui tagli alla spesa producono, in media, effetti piccoli e comunque di breve durata sul prodotto e pertanto portano prima o poi a una riduzione del rapporto debito/Pil.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**E**

**● Finance&Development**

Si tratta di una pubblicazione trimestrale del Fondo Monetario Internazionale, nata nel 1964, diffusa in inglese, arabo, cinese, francese, russo e spagnolo. La rivista raccoglie analisi che spaziano dalle politiche monetarie, allo sviluppo economico fino alla lotta contro la povertà.

L'articolo in pagina è apparso nell'ultima edizione, marzo 2018, dedicata al problema mondiale del debito.

**2.256**

**Miliardi**

È il valore del debito pubblico italiano a dicembre 2017, in flessione di 19 miliardi rispetto a novembre

**66,4**

**Miliardi**

La spesa per interessi sul debito pubblico che l'Italia ha pagato nell'ultimo anno

