

# Rassegna del 15/05/2018

## LAVORO

15/05/2018	Corriere della Sera	Robot e intelligenza artificiale entrano nelle salette dei colloqui	En.Rib.	1
15/05/2018	Corriere della Sera	Sistemi hi-tech e codici «QR», così cambia la selezione	I.Co.	2
15/05/2018	Corriere della Sera	Un microchip sotto la pelle Così il capo «spia» i lavoratori	Serra Elvira	3
15/05/2018	Repubblica	Università, stretta sul doppio lavoro	Zunnino Corrado	5
15/05/2018	Repubblica	L'analisi - La ricetta fatale Più ore di lavoro e meno controlli	Ruffolo Marco	7
15/05/2018	Repubblica	Lettera. Codice degli Appalti il pensiero della Cgil	Landini Maurizio	8
15/05/2018	Sole 24 Ore	L'intelligenza artificiale nuovo rebus dei manager	Barbieri Francesca	9
15/05/2018	Sole 24 Ore	Nei prossimi cinque anni serviranno 1,8 milioni di specialisti - Profili qualificati, alta richiesta	Tucci Claudio	10
15/05/2018	Sole 24 Ore	Privacy, i sedici documenti da rivedere	Cherchi Antonella	14

## FORMAZIONE

15/05/2018	Avvenire	Le Pmi hanno sete di formazione	Carucci Maurizio	15
15/05/2018	Italia Oggi	Its, cresce l'offerta formativa	De Stefanis Cinzia	16

## WELFARE E PREVIDENZA

15/05/2018	Avvenire	Pensioni e previdenza - Malati oncologici, più veloce l'assegno di invalidità e accompagnamento	Spinelli Vittorio	17
15/05/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - La riforma delle pensioni premierà i più garantiti - Pensioni, riforma per i più garantiti	Galasso Vincenzo	18

## ECONOMIA

15/05/2018	Repubblica	Quanto costa la solidarietà	Giugliano Ferdinando	20
15/05/2018	Sole 24 Ore	Debito, l'Italia si difende con Pil e avanzo	G.Tr.	21

## Gli scenari e l'indagine di Aidp

### Robot e intelligenza artificiale entrano nelle salette dei colloqui

I robot sceglieranno chi assumere? La prospettiva che intelligenza artificiale e automazione diventino i moderni selezionatori del personale non sembra così lontana. Con la consolazione, tuttavia, che la decisione finale sarà comunque affidata ad un umano in carne ed ossa. E' lo scenario che emerge dall'indagine condotta sui suoi 3 mila iscritti da Aidp, associazione per la direzione del personale. Il 58% degli intervistati negli ultimi tre anni ha introdotto sistemi digitalizzati nei processi di reclutamento, il 63% di loro li ha utilizzati per fare il pre-screening e per facilitare l'attività di selezione dei candidati e un buon 45% anche per l'analisi automatizzata dei Cv. Percentuali non irrilevanti, poi, si sono spinte anche più avanti: il 27% ha utilizzato il digitale per l'analisi motivazionale, il 25% per interviste virtuali, il 19% per l'analisi semantica dei Cv e l'11% per esaminare i video dei candidati. Il 96% dei direttori del personale è però convinto che selezione e reclutamento non potranno essere del tutto automatizzati, con il 41% che vede i robot sostituire solo le attività ripetitive del processo di selezione.

**En. Rib.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Tendenze

### Sistemi hi-tech e codici «QR», così cambia la selezione

Gamification, chatbot, app recruiter, wildpitch vale a dire curriculum via video. Sono gli innovativi metodi di recruiting utilizzati dalle grandi aziende durante l'ultimo career day dell'università Luiss che ha messo a disposizione anche sessioni di social recruiting. Ma in cosa consistono e quali realtà li utilizzano per reclutare i talenti? Il partner della gamification è stato Knack: il metodo consiste in 3 giochi veloci, per valutare il livello di matching tra candidatura e profilo ricercato. Al candidato vengono suggerite 9 aree di lavoro (superknack) dove potrebbe avere successo e 9 competenze che spiccano (knack). L'azienda invece riceve il profilo dello studente in maniera più ampia e più accurata (60 superknack e 35 knack), simile a un vero e proprio assessment. Tra le aziende che utilizzano il metodo: Fiat Chrysler, Deloitte e EY. Per Chatbot il partner è Xor. Gli intervistati sono stati messi alla prova interagendo con un sistema Bot per registrare vere e proprie interviste, tramite la cam dello smartphone e i tablet. Mentre con gli app recruiter c'è la possibilità di sostituire il vecchio iter di selezione e abbandonare i CV cartacei. Inquadrando i QR Code il selezionatore può archiviare il candidato ed esaminare anche il Wildpitch ovvero cv video. Infine per i laureandi al Career Day è stata messa a disposizione una super app Luiss sull'evento.

**I. Co.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Un microchip sotto la pelle Così il capo «spia» i lavoratori

## Dagli Usa alla Cina, ecco i controlli tecnologici Vedono spostamenti, riposi e grado di stress

### In Inghilterra

Speciali braccialetti registrano la frequenza cardiaca dei dipendenti «In Italia non si può»

### Il caso

di **Elvira Serra**

**P**oco importa che abbia dovuto cedere anche James Bond. Perché comunque il microchip impiantato tra il pollice e l'indice non concede in automatico la licenza di uccidere (quella resta riservata ai «dipendenti» con doppio zero). È semmai un modo, nemmeno l'ultimo, di controllare — pardon — di ottimizzare le prestazioni sul posto di lavoro. I settantadue impiegati di Three Square Market che l'anno scorso hanno volontariamente accolto sottopelle il «circuitto integrato», grande come un chicco di riso, durante un evento chiamato «Chip Party», oggi con un movimento della mano riescono ad aprire porte di sicurezza, avviare computer e acquistare caffè al distributore automatico. Il che sarebbe pure divertente, non fosse per il particolare che nel database dell'azienda resta impresso per sempre il numero delle bevande consumate, il tempo trascorso all'interno di un certo ufficio e quello speso davanti al pc. Altro che «Apriti, sesamo!».

Viene quasi nostalgia del Megadirettore Galattico, l'in-

cubo di Ugo Fantozzi, leggendo il pezzo pubblicato dal *Guardian* sui nuovi strumenti di controllo sul lavoro. È di qualche giorno fa, per esempio, la notizia che in Cina alcune imprese stanno dotando gli operai di berretti (o caschi) che monitorano le loro emozioni: rabbia, benessere, rilassamento. «Serve per garantire maggiore sicurezza e intervenire su quelli più stressati proponendo, quando è il caso, una giornata di riposo», ha spiegato al *South China Morning Post* Jin Jia, psicologa cognitiva dell'università di Ningbo. A nessuno dei top manager delle aziende che stanno testando questi dispositivi viene in mente che l'algoritmo con cui si rilevano i picchi emotivi possa mettere in fila serenità e rilassamento eccessivi, fino a denunciare, magari, un eventuale lassismo. Per loro conta il risultato. E il risultato, per la State Grid Electric Power che fornisce energia elettrica a tutta la provincia dello Zhejiang, sono due miliardi di yuan in più di fatturato da quando è partita la «sperimentazione», nel 2014: oltre 260 milioni di euro.

In Svezia la Epicenter ha impiantato nei suoi dipendenti (con adesione volontaria) un microchip che serve, tra le altre cose, ad azionare le stampanti. «Il vantaggio più grande è la comodità», aveva spiegato il ceo Patrick Mesteron. Già nel 2013 la British Petroleum aveva dotato i lavoratori di un braccialetto che monitora la frequenza cardiaca, dentro e fuori gli uffici del-

l'azienda, giorno e notte: per tutelarne la salute. Una cosa che in Italia non potrebbe mai capitare. «Prevenire e proteggere la salute del lavoratore è sì un obbligo di legge del datore, ma non può farlo direttamente lui, si deve affidare a un medico terzo», spiega l'avvocato giuslavorista Tommaso Targa, dello Studio Trifirò & Partners.

Tre mesi fa finì su tutti i giornali il nuovo brevetto di Amazon per un dispositivo che velocizza la ricerca dei prodotti stoccati nei magazzini attraverso delle vibrazioni. «Si tratta di un nuovo tipo di scanner che permette di lavorare con le mani libere, senza usare palmari», ha replicato la multinazionale per mettere un argine alle critiche. Ma non poteva che essere accolta con fulmini e saette la proposta di un braccialetto elettronico che per definizione fa pensare ai domiciliari.

«In generale tutte queste iniziative vanno nella direzione del controllo, sono mosse dall'ansia. Chi deve controllare migliaia di persone tende ad andare sotto stress e a perdere di vista il tema della fiducia», interviene Andrea Castiello D'Antonio, psicologo del lavoro e consulente aziendale. «Ma già nel momento in cui l'azienda offre al dipendente come strumento di lavoro un telefonino, un pc o un'auto, si crea un tacito accordo: il vantaggio è anche un costo». Per il lavoratore.

 @elvira\_serra

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## MICROCHIP

Grande come un chicco di riso, è un dispositivo che può essere impiantato nel corpo umano, spesso nella mano (nella foto l'impianto su Tony Danna, vicepresidente dell'americana Three Square Market), con le notizie identificative della persona. Può servire per aprire porte o accedere ai pc

**40**  
**Mila**  
Gli operai monitorati con un caschetto dalla cinese Zhongheng Electric

**72**  
**Dipendenti**  
Controllati con un microchip nella mano alla Three Square Market, in Usa

Il caso

# Università, stretta sul doppio lavoro

Le nuove regole di Anac e ministero. Più bandi aperti agli esterni e sorteggio per i componenti delle commissioni. No all'assunzione di familiari fino al quarto grado. E per i professori divieto di cumulare incarichi e ruoli

Il documento sarà inviato oggi a 22 enti di ricerca e 106 atenei: in 26 pagine la svolta su trasparenza e lotta alla corruzione

CORRADO ZUNINO, ROMA

L'anticorruzione entra in università. Con le persone dedicate alla questione, così attuale, con nuovi regolamenti. Oggi la ministra uscente Valeria Fedeli (Istruzione, Università e Ricerca) invierà ai centosei rettori delle università italiane (private e telematiche comprese) e ai ventidue presidenti degli enti di ricerca pubblici l'atto di indirizzo su corruzione e trasparenza. Chiede una severa stretta al doppio lavoro dei docenti d'ateneo e una forte apertura nelle chiamate pubbliche per i concorsi.

Attorno alla figura del responsabile anticorruzione, esistente dal 2012 ma fin qui in sordina, ora si è costruito un ampio spettro di possibilità per intervenire sui concorsi, sull'Abilitazione scientifica nazionale che produce cattedre, sulla formazione delle commissioni giudicanti e su un procedimento disciplinare. È un periodo di tensioni, in molti atenei d'Italia. L'inchiesta di Firenze ha aperto lo scorso autunno un'attenzione speciale delle procure «su fenomeni di *maladministration* e cattive condotte da parte dei professori». Sono nate, da allora, associazioni per la trasparenza e il merito, osservatori indipendenti sui concorsi universitari.

Ora arriva l'atto di indirizzo ed è un vero testo amministrativo e politico – 26 pagine, divise in tre parti – che riprende buona parte delle indicazioni dell'Autorità anticorruzione e chiede alle autonome università, che continuano a preferire i concorsi interni, «più bandi aperti all'esterno». L'Anac suggerisce agli atenei di aumentare le risorse finanziarie per l'assunzione di professori esterni «oltre la quota di spostata per legge» e «attraverso procedure riservate esclusivamente a candidati esterni».

Di fronte al crescere di contestazioni sui criteri dei concorsi, l'atto dell'Anticorruzione raccomanda il ricorso al sorteggio per individuare i componenti di una commissione universitaria (e degli enti di ricerca pubblici) e chiede, ancora, che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori, dei professori associati e degli ordinari siano composte a maggioranza da esterni. Il documento mostra sfiducia verso il sistema e chiede una scelta pubblica, fatta attraverso *call*, per reclutare i selezionatori delle riviste scientifiche che danno punteggio, soprattutto quelle collocate in classe A.

Se la cronaca racconta di inchieste larghe della Guardia di finanza sul doppio lavoro dei professori universitari, il testo, attraverso modifiche dell'ultima ora, annuncia «ipotesi più stringenti per il divieto di cumulo di ruoli e incarichi». L'Anac e il Miur ricordano che «per esercitare una libera professione un docente a tempo indetermina-

to deve chiedere l'autorizzazione all'università, e comunque comunicare l'incarico». Ancora: «Per i professori universitari a tempo pieno e definito si ribadisce la totale incompatibilità con il commercio e l'industria o l'assunzione di impieghi alle dipendenze di privati e di cariche in società costituite a fine di lucro». Leggi del 1957 ribadite nel 2001 e rimaste sostanzialmente inapplicate.

Un passaggio importante è quello in cui l'Autorità anticorruzione sollecita la verifica dell'effettivo svolgimento di una ricerca universitaria entro i tempi previsti: «Sarà condizione necessaria per la presentazione delle domande per futuri progetti». Si sottolinea come l'eccesso di fonti di finanziamento per la ricerca (First, Prin, Foe, Fisir, Fibr, Pon) e di norme per erogarli possa ingenerare scarso controllo. Anche i finanziamenti erogati all'interno del singolo ateneo devono avere «maggiore pubblicità» ed essere ispirati «a una proporzionalità fondata sul merito scientifico e la rilevanza dei progetti di ricerca». Critica la posizione sulla «proliferazione di società partecipate, associazioni, consorzi e fondazioni».

La ministra Valeria Fedeli dice: «L'atto di indirizzo è frutto di un lungo lavoro con l'Anac e il mondo accademico. Offriamo una linea comune d'intervento al sistema accademico per valorizzare la parte migliore dell'università e intervenire sulle criticità che si sono verificate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**I punti****● 1. Più concorsi aperti**

E non solo chiusi, cioè riservati agli interni. Dovranno aumentare le risorse per i professori esterni.

**● 2. Le commissioni**

I componenti saranno sorteggiati. Dovranno essere almeno tre (in prevalenza esterni) per scegliere ricercatori e associati, almeno cinque (un solo interno) per selezionare gli ordinari.

**● 3. L'Anvur**

Farà call pubbliche per scegliere i selezionatori delle riviste scientifiche che danno punteggio (specie quelle di fascia A) e i Gev (Gruppi di esperti della valutazione).

**● 4. Il conflitto d'interessi**

I valutatori dovranno dichiarare l'assenza di incompatibilità. E anche i Gev dovranno dichiarare l'assenza di interessi sul prodotto da valutare.

**● 5. Il Collegio di disciplina**

I membri devono essere eletti e, comunque, essere in maggioranza esterni all'ateneo.

**● 6. L'azione disciplinare**

Sarà il ministro dell'Istruzione ad avviarla verso i rettori.

**● 7. L'incompatibilità**

Sarà più stringente, come il divieto di cumulare ruoli e incarichi.

**● 8. Le parentele**

Sarà escluso dalla chiamata di profe ricercatori e dal conferimento di assegni e contratti chi ha parentela o affinità fino al quarto grado con un professore della struttura, il rettore, il direttore generale o un membro del cda d'ateneo.

**● 9. La libera professione**

Vietata ai prof a tempo indeterminato l'attività libero professionale svolta con continuità: per quella occasionale servirà una previa autorizzazione dell'ateneo.

**● 10. L'aspettativa d'ufficio**

Sarà obbligatoria per molti incarichi esterni. Per i docenti a tempo pieno ribadito il divieto di accedere a commercio e industria, di assumere impieghi presso privati o cariche in società con fine di lucro.

# La ricetta fatale Più ore di lavoro e meno controlli

Ieri altre 2 vittime in Veneto e a La Spezia  
L'Inail ammette: 22 morti in più nel 2018

MARCO RUFFOLO, ROMA

**S**e non sono le cave, sono i tralicci. Se non sono le costruzioni sono i cantieri navali. Non ha fine l'elenco dei luoghi e delle circostanze in cui trova la morte chi pensava di andare semplicemente al lavoro. E interminabile è anche il coro sdegnato di dichiarazioni che segue gli infortuni. Ieri un operatore ecologico travolto dal suo furgone, urtato da un autobus, e un operaio schiacciato da una lastra metallica in un cantiere navale di La Spezia. L'impressione che in tutta Italia gli incidenti mortali stiano drammaticamente aumentando, viene ora confermata anche dall'Inail. Le sue statistiche parlano di ventidue morti in più nel primo trimestre 2018: da 190 a 212. Ma aggiungono che questa impennata sarebbe dovuta quasi solo agli incidenti avvenuti durante il tragitto da casa al lavoro. Una conclusione assai diversa dai dati dei sindacati secondo cui si muore sempre di più proprio sul posto di lavoro, addirittura con un aumento del 50% nei cantieri edili. La spiegazione di questa discrepanza è sempre la stessa: l'Inail raccoglie solo le tragedie dei propri iscritti, ma ignora quello che succede ad altri milioni di persone, assicurate con altri o impiegate a nero. Nessun governo, infatti, ha incaricato un unico ente pubblico della raccolta statistica completa. Ma perché si muore di più? Una delle cause scatenanti sta nel fatto che la ripresa economica ha scoperchiato limiti e difetti nella prevenzione e nei controlli che la crisi aveva semplicemente nascosto sotto il tappeto. Il risveglio dell'edilizia solo

marginalmente produce nuove assunzioni: a crescere sono le ore di lavoro e dunque la fatica dei dipendenti. Inoltre, molte aziende delle costruzioni hanno da tempo cominciato ad applicare contratti diversi da quello edile: dal florovivaistico a quello delle pulizie, persino il contratto da badante. Con risparmi non solo sul costo del lavoro ma anche sulla formazione anti-infortunistica: quei lavoratori non devono seguire corsi di 16 ore, e non hanno in dotazione (a meno che non lo chiedano) i dispositivi di sicurezza. Dunque, c'è un modo assolutamente legale per sfuggire alle più elementari norme di sicurezza. Ma c'è anche un comportamento illegale che si fa forte della precarietà dei lavoratori, della loro ricattabilità, o che si nutre della mancanza di controlli, soprattutto nei subappalti. Ieri lo ha ricordato il capo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, Paolo Pennisi. Così come non esiste un unico istituto statistico, manca anche un unico ente pubblico incaricato di controllare le imprese sul piano della sicurezza. Il grosso dei controlli spetta a 2 mila ispettori delle Asl, mentre i 280 tecnici dell'Ispettorato hanno competenza solo sull'edilizia (con appena 26 mila controlli dai quali comunque risulta che il 60% delle imprese è irregolare). Il resto degli ispettori di Ministero del Lavoro, Inail e Inps (4.000), spiega Pennisi, controlla l'applicazione dei contratti e il pagamento dei contributi. E così, mentre le ispezioni sono 180 mila l'anno, le aziende con dipendenti sono un milione e mezzo e i luoghi di lavoro molti di più. Impunità garantita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I punti



### L'emergenza delle morti bianche

- 1** Nel primo trimestre di quest'anno sono morte sul lavoro 212 persone, 22 in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente
- 2** Dai controlli sulle imprese edilizie risulta che il 60% delle aziende è irregolare. Gli ispettori del lavoro sono troppo pochi, appena 4.000: fanno 180.000 ispezioni l'anno, ma le aziende con dipendenti in Italia sono un milione e mezzo, e i luoghi di lavoro molti di più
- 3** Il Veneto è al primo posto fra le regioni d'Italia per morti sul lavoro con 29 vittime registrate dall'inizio dell'anno

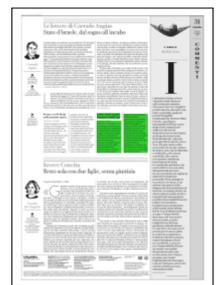


## Codice degli Appalti il pensiero della Cgil

MAURIZIO LANDINI

SEGRETERIA CONFEDERALE CGIL

*In riferimento all'intervista da me rilasciata e pubblicata da "Repubblica" di lunedì 14 maggio, vorrei poter meglio precisare il mio pensiero sulla questione degli appalti, per evitare di essere frainteso. Il problema per la Cgil non è il Codice degli Appalti pubblici (per ottenere il quale, peraltro, tutte le organizzazioni sindacali si sono battute), bensì la sua piena applicazione. Il problema che poniamo è, appunto, quello di respingere le richieste di chi lo vorrebbe modificare per poter così agire liberamente nella logica del massimo ribasso. La questione centrale è agire sul sistema degli appalti privati, un settore dove, non essendoci limiti al subappalto e al distacco di mano d'opera, si registrano le massime percentuali degli infortuni sul lavoro.*



**La ricerca.** Un capo azienda su due: può creare business

# L'intelligenza artificiale nuovo rebus dei manager

**LACRITICITÀ**

Secondo il 59% degli intervistati, aziende e lavoratori non sono ancora pronti a mettersi alla prova con le nuove tecnologie

**Francesca Barbieri**

■ Logistica, servizi finanziari, automotive: per un manager su due l'intelligenza artificiale può creare business e portare vantaggi all'azienda. Ma per centrare gli obiettivi - evidenzia uno studio promosso dal K&L Gates Legal Observatory su un campione di 3.000 manager in Italia - ci sono numerose sfide da raccogliere in uno scenario in cui, per il 59% degli intervistati, aziende e lavoratori non sono ancora pronti a mettersi alla prova con le nuove tecnologie.

Da un lato, le imprese si trovano a fare i conti con la riorganizzazione strutturale e la formazione delle risorse umane. Dall'altro lato, i lavoratori hanno invece davanti l'opportunità di aggiornare competenze e abilità e di imparare a lavorare insieme alla tecnologia.

Dalla survey realizzata dal network di oltre 2mila avvocati nel mondo - che sarà presentata domani a Milano in occasione del convegno «Le nuove tecnologie al servizio dell'impresa» - emerge che per il 51% dei manager l'intelligenza artificiale, se integrata all'interno di una strategia aziendale funzionale e di lungo periodo, può portare business e vantaggi competitivi sul mercato.

Il 19% dei soggetti ritiene che sia un treno imperdibile per non restare indietro e avere maggiori chance future. Il

15% poi pensa che le nuove tecnologie possano contribuire a migliorare un servizio o un prodotto nell'interesse del consumatore finale, oppure rispondere in maniera adeguata alle esigenze del mercato fidelizzandolo. Solo il 12% la reputa un rischio sia per il business sia per il lavoro.

A livello di settori, per il 57% dei manager è la logistica che più può beneficiare dell'avvento dell'intelligenza artificiale, soprattutto per rendere più efficiente la gestione dei magazzini e le operazioni di trasporto. Ma anche i servizi finanziari (45%), per aumentare la sicurezza, semplificare e contrastare le frodi. Il 36% scommette sull'automotive, specie per tutto ciò che è legato allo sviluppo di una mobilità futura senza conducenti. Mentre un quarto degli intervistati ritiene che l'intelligenza artificiale possa aiutare il comparto manifatturiero nei processi produttivi (ad esempio l'assemblaggio di precisione) e, infine, il 18% indica la sanità, dove l'obiettivo è velocizzare il lavoro dei medici anche a vantaggio della salute dei pazienti.

Ai manager è stato chiesto quali sfide affrontano le aziende nel rapporto con le nuove tecnologie. Dalle risposte emerge che al primo posto c'è la prospettiva di una forte riorganizzazione strutturale (34%) legata a doppio filo all'introduzione dell'intelligenza artificiale. Affiora di conseguenza anche il bisogno di formare i dipendenti alla piena integrazione con la macchina, indicato come priorità dal 29% dei manager.

Per quanto riguarda i lavoratori, invece, quali sono le sfide future? Un dirigente su

tre ritiene che quella più impegnativa sia rimettersi in gioco per aggiornare le proprie competenze e abilità. Segue la sfida della disponibilità a imparare a lavorare con le nuove tecnologie (indicata dal 26% degli intervistati) e a iniziare a ragionare in termini di maggiore flessibilità (21 per cento). Infine il 19% pensa che la difficoltà principale che i lavoratori dovranno affrontare sarà il dover pensare oltre lo schema della mansione prestabilita, andando oltre la storica concezione del ruolo.

«Non c'è dubbio che stiamo attraversando un'epoca di trasformazioni tecnologiche molto simile alla seconda rivoluzione industriale - spiega Roberto Podda, partner di K&L Gates e responsabile del dipartimento di diritto del lavoro -. Emergono nuove istanze ed urgenze dal mondo del lavoro, direttamente indotte dall'impatto delle nuove tecnologie sul ruolo dei lavoratori e sul rapporto tra questi ultimi e i datori di lavoro e committenti, decisamente più fluido e discontinuo rispetto al passato».

Per questo motivo, secondo i manager un ruolo decisivo deve svolgerlo anche il legislatore: per il 37% degli intervistati da K&L Gates servono regole eque senza frenare la spinta all'innovazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO EXCELSIOR**

*Nei prossimi cinque anni serviranno 1,8 milioni di specialisti*

di **Claudio Tucci**

**N**ei prossimi cinque anni ci sarà un'elevata richiesta di professioni qualificate legate a Industria 4.0. Su 2,5 milioni di occupati, dipendenti e autonomi, previsti nel settore privato e in quello pubblico, oltre il 70% - vale a dire 1,8 milioni - dovrà possedere competenze specialistiche, soprattutto

tecniche e nelle discipline «Stem» (science, technology, engineering, math). La fotografia scattata dal rapporto Excelsior di Unioncamere e Anpalancia il sasso nello stagno: il fabbisogno di laureati sarà di quasi 780 mila unità. Ma dai nostri atenei nei prossimi cinque anni entreranno nel mercato del lavoro solo 674 mila «dottori». **Servizi > pagina 9**

**780**

**Laureati richiesti (migliaia) nei prossimi 5 anni**

# Profili qualificati, alta richiesta

Dei 2,5 milioni di ingressi nei prossimi 5 anni 1,8 milioni necessitano di «high skills»

**In %.** In quattro casi su cinque (78%) dei 2,5 milioni di profili si tratterà di sostituire chi andrà in pensione (2 milioni di addetti). La nuova occupazione interesserà pertanto il restante 22%

**22**

**Colletti bianchi.** Previste quasi 780 mila posizioni per i laureati, soprattutto in ambiti quali sanità, economia e ingegneria

**DEL CONTE (PRESIDENTE ANPAL)**

**«Vanno rafforzate le attività di orientamento per avvicinare domanda e offerta e servono misure politiche per raccordare istruzione e lavoro»**

di **Claudio Tucci**

**L**a formazione, soprattutto quella legata a Industria 4.0 e al mondo del lavoro, sarà sempre più centrale nell'Italia dei prossimi cinque anni. Non solo per spingere la ripresa economica e produttiva, ma anche per aggredire la disoccupazione, in primis quella giovanile (e tecnologica).

Da qui al 2022, infatti, evidenzia l'annuale rapporto Excelsior targato Unioncamere e Anpal, che sarà presentato domani a Roma, nella sede delle Camere di commercio, nel corso di un convegno, saranno necessari più di 2,5 milioni di occupati, dipendenti e autonomi. Ebbene, oltre il 70% di questi nuovi ingressi, vale a dire ben 1,8 milioni di lavoratori, dovrà possedere competenze piuttosto elevate e qualificate (per il 35,8% si parla espressamente di «high skills» - professioni specialistiche e tecniche).

I profili «low skills», quelli cioè con una bassa specializzazione alle spalle, si fermano al 28,8% del totale, pari, in termini assoluti, a 743 mila unità (si tratta di operaie e artigiani, conduttori di im-

pianti, in sintesi, personale non qualificato).

Non solo: una fetta consistente delle oltre 2,5 milioni di assunzioni programmate nei prossimi cinque anni dalle imprese del settore privato e di quello pubblico sarà appannaggio di laureati: quasi 780 mila posizioni sono a disposizione dei «colletti bianchi», essenzialmente nelle materie «Stem», con in testa sanità, economia, ingegneria. In pratica, la «domanda» dei datori interesserà 155.600 dottori in media l'anno. Altre 809.600 posizioni andranno a diplomati, e qui entrano in ballo i diversi indirizzi dell'istruzione tecnica e professionale (amministrazione, finanza e marketing, turismo, meccanica, meccatronica, energia, elettronica ed elettrotecnica). In possesso di una qualifica regionale o della semplice scuola dell'obbligo sono i restanti 988.500 ingressi stimati.

Certo i 2.576.200 profili richiesti non sono poi così tanti, e soprattutto non sono tutti nuovi posti: in quattro casi su cinque (il 78%, per la precisione) si tratterà di sostituire chi andrà in pensione, generando una domanda di oltre due milioni di lavoratori. La nuova occupazione interesserà pertanto il restante 22% dello stock complessivo. Questi numeri tengono conto del quadro economico attuale: in base allo scenario più probabile di andamento del Pil, secondo le stime formulate da Commissione europea e Fondo monetario internazionale, i nuovi posti che si creerebbero per effetto della crescita economica potrebbero aumentare dello 0,5% l'anno (+2,5% nei cinque



anni considerati), per complessive 560mila posizioni lavorative in più (in uno scenario di maggior espansione, come quello formulato dall'Ocse, considerando l'effetto delle riforme strutturali-lavoro, giustizia, Pa, scuola- in grado di incidere sulla competitività del Paese, si potrebbe salire a 962mila nuove posizioni lavorative).

I profili professionali che potrebbero - il condizionale è sempre d'obbligo trattandosi di previsioni - far registrare maggiori fabbisogni rispetto agli occupati totali sono comunque sempre legati ai settori tecnico-scientifici: ingegneri, progettisti elettronici e industriali, specialisti nelle scienze della vita e della salute (farmacisti, medici, ricercatori farmaceutici, agronomi) e in informatica, chimica e fisica.

Tuttavia, negli inserimenti - ed è questo il tratto distintivo rispetto alle stime degli ultimi anni - peserà «il più articolato background formativo». Che, in gran parte, terrà al riparo, pure, dal cosiddetto "rischio automazione", dovuto all'evoluzione tecnologica. Un rischio, al contrario, stimano ancora Unioncamere-Anpal, che riguarderebbe circa il 12% del fabbisogno previsto nei prossimi cinque anni, ovvero quasi 308mila lavoratori. «Non è un mistero che nel breve-medio periodo ci sarà un'elevata richiesta di professioni qualificate legate ad Industria 4.0 - spiega il presidente di Unioncamere, Ivan Lo Bello -. Ma questa domanda rischia di restare in parte inevasa in assenza di un adeguato orientamento che consenta ai potenziali candidati di sviluppare le competenze richieste dal mercato. Per contribuire a superare questo paradosso, le recenti normative hanno ampliato e rafforzato il ruolo delle Camere di commercio sui temi dell'orientamento, dell'alternanza scuola-lavoro e dell'incontro domanda-offerta, anche attraverso la collaborazione con altri soggetti pubblici e privati».

Del resto, uno dei nodi (storici) italiani è proprio lo scarso link istruzione-occupazione. Di qui il timore, lanciato a più riprese anche dalla Confindustria, che il sistema scolastico-accademico non sia in grado di soddisfare la richiesta di «high skills» che proviene dal mondo delle imprese, e più in generale del mondo del lavoro, per indirizzo di studio e competenze specifiche richieste. I neo-laureati previsti in ingresso nell'occupazione nei prossimi cinque anni, per esempio, sono circa 674mila; un numero già più basso rispetto al fabbisogno di "colletti bianchi" espresso dal settore economico-produttivo (circa 780mila unità). «Ecco perché c'è bisogno di rafforzare le attività di orientamento volte a ridurre il mismatch fra domanda e offerta di lavoro - commenta il numero uno di Anpal, e professore di Diritto del lavoro alla Bocconi di Milano, Maurizio Del Conte -. Mi auguro, poi, che la fotografia scattata da Excelsior possa essere tenuta in considerazione dal decisore politico per mettere in campo misure più opportune per far decollare il raccordo istruzione e lavoro. Dal canto suo Anpal ha messo in campo i tutor per l'alternanza ed è direttamente impegnata nel rafforzamento del sistema duale, assieme agli uffici placement di scuole e atenei».

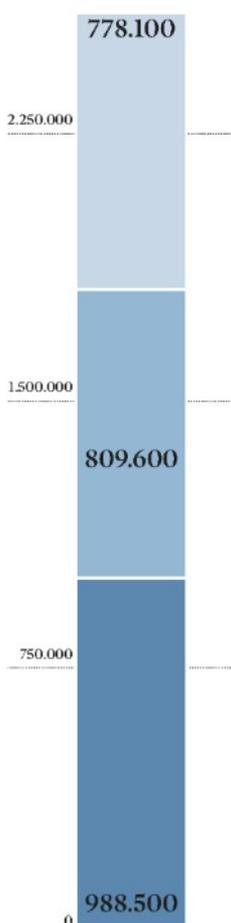
© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La ricerca

### FABBISOGNI PREVISTI PER TITOLO DI STUDIO NEL QUINQUENNIO 2018-22

Numero di occupati, sia dipendenti che non, che saranno richiesti nel periodo considerato

2.576.200



#### Livello universitario (Indirizzo)

Agrario, agroalimentare e zootecnico	5.600
Architettura, urbanistico e territoriale	34.200
Chimico-farmaceutico	20.400
Economico	144.000
Statistico	7.000
Scienze motorie	10.300
Geo-biologico e biotecnologie	18.100
Giuridico	52.600
Ingegneria	107.800
Insegnamento e formazione	81.600
Letterario, filosofico, storico e artistico	42.100
Linguistico, traduttori e interpreti	34.200
Politico-sociale	39.900
Psicologico	17.200
Medico, sanitario e paramedico	136.900
Scientifico, matematico e fisico	26.400

#### Livello secondario e post-secondario (Indirizzo)

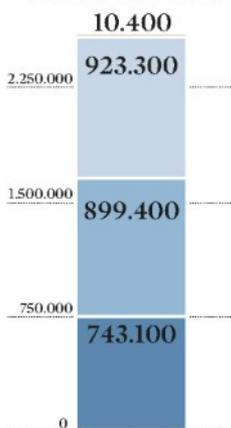
Amministrazione, finanza e marketing	271.000
Turismo, enogastronomia e ospitalità	85.100
Meccanica, mecatronica ed energia	72.100
Trasporti e logistica	23.300
Elettronica ed elettrotecnica	41.400
Informatica e telecomunicazioni	26.700
Grafica e comunicazione	4.100
Chimica, materiali e biotecnologie	8.800
Sistema moda	11.200
Agrario, agroalimentare e agroindustria	17.900
Costruzioni, ambiente e territorio	38.000
Socio-sanitario	48.200
Prod. e manutenzione industriali e artigianali	8.400
Artistico (liceo)	27.400
Linguistico (liceo)	23.600
Generale (altri licei)	102.500

#### Qualifica professionale e Scuola dell'obbligo

### FABBISOGNO COMPLESSIVO DI OCCUPATI PREVISTO NEL PERIODO 2018-22

Numero di occupati, sia dipendenti che non, che saranno richiesti nel periodo considerato

2.576.200



#### Forze Armate

Dirigenti e responsabili d'azienda	22.000
Professioni specialistiche	432.100
Professioni tecniche	469.200

#### Medium skills

Professioni impiegate	228.500
Professioni commerciali e dei servizi	670.900

#### Low skills

Operai specializzati e artigiani	264.500
Conduttori di impianti	171.100
Professioni non qualificate	307.500

Il fabbisogno previsto è la somma algebrica di *expansion demand* e *replacement demand*

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

**Chimica.** Solvay

# Oltre la metà degli addetti si dedica alla ricerca

«**L**e faccio un esempio. Grazie alla ricerca sui polimeri speciali, siamo arrivati a progettare protesi dentarie con materie plastiche che sostituiscono i componenti metallici. Sono prodotti d'avanguardia e dalle caratteristiche tecniche molto elevate. Ebbene per supportare questa nuova linea produttiva abbiamo bisogno di ricercatori e scienziati aperti all'innovazione, con PhD e skills elevate alle spalle».

Marco Colatarci è country manager della Solvay in Italia, la multinazionale del settore chimico con sede a Bruxelles, Belgio, presente in una sessantina di Paesi, circa 27 mila dipendenti, di cui 2 mila nel Belpaese. Per lui le nuove tecnologie e Industria 4.0 hanno avuto «un impatto forte» sul mondo delle imprese, «la nostra azienda, per esempio, sta puntando sulla chimica di specialità»; e conseguentemente, sulle politiche occupazionali: «Selezioniamo laureati in chimica, con un solido bagaglio di competenze tecnico-scientifiche. Ma si guarda anche a un approccio flessibile e a prestare attenzione al cliente finale».

In generale, la chimica è un comparto da sempre all'avanguardia sul fronte compe-

tenze: gli ultimi dati Federchimica indicano che su 100 neo-assunti 28 sono laureati (l'intero comparto ha una quota di "dottori" doppia rispetto alla media dell'industria). Si guarda poi agli Iis, gli Istituti tecnici superiori: «Da qui selezioniamo i nostri tecnici di laboratorio».

Insomma, un'elevata specializzazione del capitale umano che anche in Solvay serve: «Nella divisione commodity, cioè della chimica di base, per farle un altro esempio - aggiunge Colatarci - stiamo utilizzando il bicarbonato per migliorare l'alimentazione per gli allevamenti. E per spingere l'innovazione abbiamo bisogno, in particolare, di esperti di marketing, soprattutto digitale, visto ormai l'avvento del 4.0».

In questo, la ricerca gioca un ruolo strategico nel settore chimico: «Nel nostro centro di Bollate, Milano, uno dei sette siti che abbiamo in Italia - conclude Colatarci - su oltre 400 addetti, oltre la metà sono ricercatori. Qualche risultato raggiunto? Beh, lo scorso anno abbiamo depositato presso la comunità europea 78 brevetti. Non sono propri pochi».

**C.I.T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Meccatronica.** Loccioni

# Rilanciare gli Its e un dialogo fitto con famiglie e ragazzi

«**D**a almeno cinque anni andiamo nelle scuole elementari e medie. Lavoriamo con 200 docenti per spingere, nelle classi, il coding e l'innovazione tecnologica. Con quale obiettivo? Cerchiamo studenti interessati a formarsi nelle materie «Stem». Sono profili che assumeremo subito. Ma purtroppo non li troviamo».

A parlare è Enrico Loccioni, fondatore insieme a sua moglie Graziella dell'impresa Loccioni, una pmi familiare, marchigiana, 450 addetti oltre l'indotto, età media 32 anni, specializzata nel campo della meccatronica (tra i propri clienti annovera aziende del calibro di Bosch, Magneti Marelli, Continental, solo per citarne alcune).

La formazione, soprattutto quella legata a Industria 4.0, è sempre più strategica per le aziende: «Tutto ciò che prima veniva fatto manualmente, adesso è digitalizzato - spiega Loccioni -. Ciò permette di simulare prima soluzioni, e dopo tracciarle costantemente. Per far questo, tuttavia, c'è bisogno di capitale umano specializzato. Due terzi del nostro personale sono ingegneri. La restante quota sono economisti o esper-

ti in materie letterarie o marketing per valorizzare i nostri servizi. Il nostro business è integrare idee, persone e tecnologie nello sviluppo di sistemi automatici di misura e controllo, per migliorare la qualità, l'efficienza e la sostenibilità di prodotti, processi ed edifici».

Il punto è che la filiera professionalizzante, tecnica-scientifica, è troppo spesso snobbata dai nostri ragazzi. «Le faccio un esempio. Su 50 mila studenti marchigiani che abbiamo dentro e fuori regione nelle università se ne laureano ogni anno circa 12 mila. Ebbene, di questi, appena mille nelle discipline «Stem». Siamo all'asciutto, e per questo è fondamentale cambiare rotta».

Come? «Con l'alternanza scuola-lavoro, intanto, e da fare bene - prosegue Loccioni -. Su questo fronte siamo stati anche premiati dal Miur, come best practice. Vanno poi rilanciati gli istituti tecnici e gli Its. Bisogna parlare a famiglie e ragazzi e far vedere in concreto le opportunità che la manifattura offre loro. E in questo modo orientarli nelle scelte formative».

**CL.T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Riservatezza.** Dal 25 maggio inizia il lavoro di limatura del Garante: i suoi provvedimenti andranno coordinati con le nuove norme

# Privacy, i sedici documenti da rivedere

## Sette codici deontologici e nove autorizzazioni generali da riesaminare nei prossimi mesi

**Antonello Cherchi**

■ Il 25 maggio sarà solo l'inizio della nuova privacy. Quel giorno diventerà applicativo il regolamento europeo, ma si tratterà solo di un primo passo, per quanto molto importante. Da quel momento in poi, infatti, scatterà non solo la sfida per quanti dovranno applicare le nuove regole, ma comincerà anche il lavoro per mettere a punto queste ultime. Lo ha sottolineato il segretario generale del Garante della privacy, Giuseppe Busia intervenendo ieri a un videoforum organizzato dal Sole 24 Ore sulla prossima scadenza.

E in effetti, se si guarda al decreto legislativo che deve coordinare il regolamento Ue con l'attuale codice della riservatezza, ci si rende conto che, per certi versi, il 25 maggio è soltanto un principio. Il provvedimento, ora all'esame del Parlamento e del Garante per i pareri, prevede, infatti, una serie di interventi di rifinitura. A essere chiamata in causa è, in particolare, l'Autorità: si pensi ai codici deontologici e alle autorizzazioni generali. Nel corso di questi anni, l'Authority ha predisposto sette codici di condotta, che sono allegati al codice, e nove provvedimenti generali per consentire il trattamento dei dati in particolari ambiti.

Anche questi documenti dovranno essere coordinati con le nuove regole europee operative dal 25 maggio. Poiché, però, non sarà possibile farlo entro quella data - proprio perché ancora manca il decreto di coordinamento generale - allora si potrà continuare a fare riferimento agli attuali codici deontologici e alle autorizzazioni generali per un certo tempo dopo il 25 maggio. Ci si dovrà, però, mettere su-

bito al lavoro per predisporre vademecum di buona condotta e autorizzazioni generali in linea con il regolamento.

A disciplinare la fase di transizione è l'atteso decreto di coordinamento, il quale fissa modalità e tempistiche. Secondo la versione ora all'attenzione delle Camere e del Garante - e che dovrà, dopo i pareri, essere approvata definitivamente dal Consiglio dei ministri - un lavoro serrato riguarda le autorizzazioni generali, ovvero quei provvedimenti che disciplinano la gestione dei dati personali in settori come il lavoro, le libere professioni, la ricerca scientifica, la genetica, le investigazioni private. Quelle attuali continueranno a produrre effetti per novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto di coordinamento (che, se tutto andrà come deve, sarà il 25 maggio); entro quel termine, il Garante dovrà mettersi al lavoro per valutare le autorizzazioni generali che risultano compatibili con il regolamento Ue e, nei punti in cui non lo sono, provvedere al loro aggiornamento. Le autorizzazioni generali incompatibili, invece, cesseranno di produrre effetti.

Anche per revisionare i codici deontologici di giornalisti, storici, statistici e investigatori privati il Garante avrà a disposizione novanta giorni, mentre per il codice del credito al consumo e per quello relativo ai dati personali gestiti per finalità commerciali, il tempo è più lungo. Infatti, entro sei mesi a partire dal 25 maggio le categorie interessate dovranno sottoporre all'approvazione del Garante nuovi codici di buona condotta e l'Authority avrà un altro semestre per approvarli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Le Pmi hanno sete di formazione

## Indagine Confapi sulle competenze per conquistare i mercati esteri

**Individuate cinque aree dalla gestione alle nuove tecnologie al marketing**

**MAURIZIO CARUCCI**

ROMA

**L**e aziende italiane chiedono più formazione in comunicazione, management e Ict. Un'indagine realizzata da Confapi, la Confederazione delle piccole e medie imprese private italiane, evidenzia i fabbisogni formativi delle Pmi. Lo studio è stato condotto attraverso interviste mirate a 1.500 realtà produttive che aderiscono a Confapi: il 67% delle aziende coinvolte appartiene al Nord, il 33% al Centro-Sud.

Il 23% degli intervistati ha dichiarato di essere consapevole che i mercati sono caratterizzati da una forte concorrenza internazionale, il 21% lamenta la mancanza di un'adeguata qualificazione del management aziendale, il 17% di un'adeguata qualificazione delle risorse umane mentre il 12% delle imprese coinvolte sottolinea la mancanza di strategie pubbliche di sviluppo industriale.

«L'indagine che abbiamo condotto – commenta Maurizio Casasco, presidente di Confapi – evidenzia l'importanza della formazione in un sistema produttivo che cambia molto velocemente, e le molteplici esigenze delle nostre Pmi». In questo contesto, di che tipo di formazione hanno bisogno le Pmi che, nel nostro Paese, rappresentano il 95% delle aziende attive? Lo studio individua cinque aree: relazionale, gestionale e innovativa/Ict, amministrazione, finanza e controllo, marketing e vendite. Nell'area relazionale le imprese coinvolte ritengono sia im-

portante sviluppare percorsi di formazione per promuovere il lavoro in team (41%), per gestire al meglio le risorse umane (30%), sviluppare capacità di negoziazione (30%) e favorire la comunicazione d'impresa (30%).

L'area gestionale evidenzia l'importanza di un processo formativo che sappia sviluppare le capacità organizzative del management (44%), favorire l'orientamento ai risultati (43%), formulare piani e strategie adeguati agli obiettivi (39%) e affrontare e assumere rischi (33%). Per l'area innovativa e Ict, la formazione dovrebbe principalmente supportare l'adattabilità al cambiamento (50%) e la propensione all'innovazione (42%) dell'azienda, così come vengono valutati molto importanti i corsi di formazione per acquisire know how a proposito dei sistemi informatici per la gestione d'impresa (28%).

Nell'area amministrazione, finanza e controllo, le aziende considerano essenziali i percorsi formativi relativi alla pianificazione finanziaria (41%), all'amministrazione del personale (39%), e all'acquisizione di competenze relative alle tecniche per il controllo di gestione (32%). Infine, l'area marketing e vendite richiede lo sviluppo di competenze a sostegno del marketing per l'internazionalizzazione (40%), per migliorare le capacità negoziali (42%) e le conoscenze linguistiche (35%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**INDUSTRIA 4.0***Its, cresce  
l'offerta  
formativa***DI CINZIA DE STEFANIS**

Al via l'incremento dell'offerta formativa degli istituti tecnici superiori (Its) con riferimento ai percorsi innovativi a vocazione industria 4.0. Stato e regioni si impegnano all'incremento di almeno il 20% (corrispondente ad almeno 2 mila unità) di numeri di iscritti presso percorsi innovativi in chiave 4.0 da attivare presso gli istituti tecnici superiori. È stata la conferenza unificata del 10 maggio a dare il via libera all'accordo finalizzato all'aumento dell'offerta formativa è degli istituti tecnici superiori con riferimento al piano industria 4.0. L'accordo prevede che il piano Impresa 4.0 sarà realizzato grazie ad un investimento di 95 milioni nel triennio 2018-2020 con cui si mira ad incrementare il numero di studenti iscritti agli Its dagli attuali circa 9 mila a circa 20 mila.

Una delle maggiori

sfide è quella dell'occupazione, considerando che le dieci professioni oggi più richieste dal mercato non esistevano fino a 10 anni fa. Il piano tiene in considerazione il fatto che oltre alla formazione bisogna «gestire il rischio di disoccupazione tecnologica e massimizzare le nuove opportunità lavorative» colmando il gap di competenze.

Oggi ha «elevate competenze digitali» solo il 29% della forza lavoro italiana contro il 39% di quella tedesca, il 50% di quella britannica. La misura del credito di imposta sul costo del personale impiegato in corsi di formazione negli ambiti 4.0 mira a «proteggere e rafforzare l'occupazione».

Tra gli ambiti della formazione previsti: manifattura additiva, big data analytic robot collaborativi, simulazione, integrazioni digitali, industrial internet, cloud, cybersecurity, realtà aumentata.



# Malati oncologici, più veloce l'assegno di invalidità e accompagnamento

pensioni  
e previdenza

di Vittorio Spinelli

**I**n coincidenza con la XIII Giornata nazionale del Malato Oncologico (Roma, 17-20 maggio), l'Inps scioglie i lacci della burocrazia e agevola per i malati oncologici la liquidazione dell'assegno di invalidità. A questo, in genere, nelle condizioni di legge segue l'indennità di accompagnamento.

In pratica l'Istituto di previdenza cancella i tempi, spesso diversi mesi, che separano il primo accertamento sanitario della patologia dal concreto pagamento degli assegni. Cambia ora la vecchia procedura per passi successivi (ben 5 iniziando da medico di base, Asl ecc.), così che la pratica per l'invalidità si attiva già al momento della diagnosi, grazie ad un "certificato oncologico introduttivo" compilato dallo specialista oncologo e trasmesso direttamente all'Inps con un apposito canale telematico. Con questo documento vengono acquisiti tutti gli elementi necessari alla valutazione medico-legale già durante il ricovero o la cura presso le strutture sanitarie e si evitano ai malati, spesso in condizioni di fragilità, ulteriori esami o accertamenti specialistici.

Questa particolare tutela dei disabili oncologici, che assorbono circa il 28% delle prestazioni di invalidità civile, è oggetto di un Accordo tra l'Inps, la Regio-

ne Lazio e gli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, presentato l'8 maggio scorso, valido a titolo sperimentale fino a tutto il 2019 e finalizzato a semplificare le procedure nel Lazio e sul territorio nazionale.

**Accompagnamento.** Più facile anche la concessione dell'indennità di accompagnamento ("accompagno") per tutti gli invalidi civili che hanno compiuto i 65 anni e che hanno ormai superato l'età lavorativa. Anche per questa prestazione l'Inps riduce i tempi di liquidazione, che in genere si aggiungono a quelli non brevi di una pratica di invalidità civile. Viene cioè anticipata la raccolta delle informazioni necessarie per l'accompagnamento, cosa che di norma avviene soltanto a conclusione della fase degli accertamenti sanitari.

L'Inps ricorda che le pensioni agli invalidi civili sono automaticamente sostituite dall'assegno sociale al compimento dei 65 anni. Da quest'anno però l'età è aumentata a 66 anni e 7 mesi (la speranza di vita). Malgrado l'aumento, l'Istituto di previdenza agevola anche le domande di accertamento sanitario presentate in base al vecchio requisito anagrafico (ad esempio, 65 anni e 7 mesi compiuti tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2017). La semplificazione è attiva dal 9 maggio e riguarda per il momento le sole domande presentate tramite i Patronati, presso i quali il requisito dell'età è accertato direttamente dagli archivi Inps.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# La riforma delle pensioni premierà i più garantiti

L'ANALISI

## Pensioni, riforma per i più garantiti

di **Vincenzo Galasso**

### IL QUADRO

Il superamento della legge Fornero favorisce i lavoratori con carriere continue e grava sui più giovani

### IL PUNTO CRITICO

Il meccanismo di Quota 100 potrà essere finanziato con deficit, contributi più alti o tagli al welfare

**E**ra tutto scritto nei programmi elettorali. Ma forse abbiamo smesso di prenderli seriamente. Il governo Lega-5 Stelle, al di là delle fibrillazioni di queste ore, potrebbe nascere lì, dai tanti punti di contatto.

**A**nche se proprio in queste ore non mancano gli elementi di frizione e le correzioni di rotta i punti di contatto sono numerosi: no Euro, lotta all'immigrazione, abolizione della legge Fornero. Certo molto meno chiara è la contiguità su flat tax e reddito di cittadinanza. O l'affinità geografica di due forze politiche che sono invece complementari a livello territoriale, con la Lega dominante al nord e i 5 Stelle al sud. Ma che sommati prendono in media il 47% dei voti a livello provinciale con picchi del 55% sia al sud (Napoli, Siracusa) che al nord (Treviso, Vicenza).

Ma perché Lega e 5 Stelle vogliono "superare" la Fornero? Per sostituirla con cosa? Nel contratto di governo si fa strada l'ipotesi Quota 100: per poter andare in pensione la somma tra età anagrafica e anni di contributi dovrebbe essere almeno 100. Quindi si potrebbe andare in pensione a 62 anni con 38 anni di contributi oppure a 59 anni con 41 anni di versamenti.

Oggi la situazione è diversa. Per una pensione anticipata sono necessari almeno 42 anni (41 per le donne) e 10 mesi di contributi. Per una pensione di vecchiaia almeno 66 anni e 7 mesi e 20 anni di contributi. Dunque niente

quote. Ma possiamo comunque provare a calcolare l'equivalente in quote del sistema attuale. Scopriamo così che una persona che ha iniziato a lavorare a 18 anni, oppure si è laureata riscattando gli anni di università, e ha sempre versato i contributi potrebbe andare in pensione anticipata a 61 anni, dopo quasi 43 anni di lavoro - e quindi a quota 104. Per la pensione di vecchiaia, invece, la quota è molto inferiore: 87, grazie a (quasi) 67 anni di età e 20 di contributi.

Quota 100 per tutti aiuterebbe quindi ad andare in pensione anticipata, ma sfavorirebbe - e di tanto - i pensionamenti di vecchiaia.

Non è un dettaglio (politico) da poco, perché pensionati anticipati e di vecchiaia sono molto diversi. Ecco l'identikit: nel 2017, le nuove pensioni anticipate erano 160mila (su 290mila pensioni previdenziali dirette liquidate) per un importo medio di circa 2.000 euro mensili, erogate soprattutto agli uomini (71%), con un'età media di 61 anni. Molto meno generose le pensioni di vecchiaia, in media attorno ai 750 euro mensili, erogate ben più tardi, attorno ai 66 anni e mezzo, e con molte donne tra i percettori.

Naturalmente superare la Fornero costa, poiché consente a nuove coorti di lavoratori di accedere alla pensione anticipata senza alcuna

penalizzazione. Difficile capire esattamente quanto, poiché dipenderà dai dettagli della proposta, ma possiamo comunque chiederci a chi toccherà pagare il conto.

Diverse le possibilità. Alcune risorse potrebbero essere risparmiate dalle (già misere) pensioni di vecchiaia, se quota 100 si applicherà a tutti, o se il requisito dei 20 anni di contributi sarà aumentato. Se, invece, il finanziamento avverrà in deficit oppure aumentando i contributi previdenziali, il conto sarà presentato ai giovani lavoratori e alle generazioni future. O potrebbero essere tagliati altri programmi di welfare, con l'effetto di aumentare ulteriormente lo scompenso intergenerazionale nella spesa pubblica italiana.

Superare la Fornero ha, dunque, forti connotati redistributivi. Tende a favorire i lavoratori anziani con carriere contributive continue a scapito di lavoratori ancora più anziani, ma con carriere lavorative spesso interrotte (come le donne).



Ma soprattutto lascia il conto da pagare ai giovani.

La distribuzione geografica delle pensioni anticipate spiega il forte interesse della Lega a eliminare la riforma Fornero e imporre Quota 100 (o simili). Niente di nuovo, per la verità. Già nel 1994, la Lega Nord tolse l'appoggio al governo Berlusconi, reo di aver proposto una riforma previdenziale che toccava anche gli interessi dei lavoratori anziani. La riforma Dini del 1995 si preoccupò poi di introdurre un lungo processo di transizione che non compromettesse i diritti acquisiti dei lavoratori anziani.

Sorprende, invece, che siano i giovani del Movimento 5 Stelle a voler superare la Fornero. Flat tax ed eliminazione della Fornero rischiano di penalizzare fortemente proprio i giovani. Puntare tutto sul reddito di cittadinanza per compensarli potrebbe non essere sufficiente, perché ... è la somma che fa il totale!

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# QUANTO COSTA LA SOLIDARIETÀ

*Ferdinando Giugliano*

**Bisogna ricordare che il sostegno dell'Ue ai suoi Stati in difficoltà ha un prezzo anche per il nostro Paese**

C'è una ragione che forse più di tutte ha spinto il Movimento 5 Stelle e la Lega a un passo dal governo del Paese. La sensazione, diffusa anche tra chi non li ha votati, è che l'Italia sia stata lasciata sola davanti alla crisi economica e all'immigrazione. L'Unione europea, insomma, sarebbe venuta meno a quel principio di solidarietà che dovrebbe essere alla base del suo patto fondativo. Giusto dunque affidarsi a partiti che vogliono provare a trasformare radicalmente l'Unione, se non addirittura abbandonarla.

È evidente che l'Unione europea sia ancora lontana dalle ambizioni mutualistiche dei suoi leader passati e presenti. Mancano ancora molte di quelle "realizzazioni concrete" che, secondo la dichiarazione Schuman del 1950, avrebbero creato una "solidarietà di fatto" all'interno dell'Europa. In un discorso a Firenze, Jean-Claude Juncker, presidente della Commissione, ha ricordato come gli Stati membri continuino a non voler adottare la proposta di Bruxelles per una ripartizione più giusta dei rifugiati. Subito dopo, Mario Draghi, presidente della Banca centrale europea, ha disegnato i contorni di un bilancio unico della zona euro, da usare nei casi in cui un Paese venga colpito da uno shock economico a cui non è in grado di rispondere da solo.

Ci sono, tuttavia, tre considerazioni che andrebbero fatte da chiunque chieda maggiore condivisione all'interno dell'Unione. La prima è che nell'ultimo decennio c'è stato già un cospicuo rafforzamento dei meccanismi di solidarietà. Durante la crisi dei debiti sovrani, l'eurozona si è dotata di un fondo da 700 miliardi di euro che è intervenuto per aiutare gli Stati membri che non potevano più rifinanziare il proprio debito sul mercato dei capitali (Grecia, Portogallo, Irlanda, Cipro e Spagna). Si è trattato

di un passo enorme, poiché i Trattati europei vietano in teoria agli Stati membri di addossarsi i debiti di un partner in difficoltà. Quanto all'immigrazione, in Italia amiamo attaccare la Germania per il suo "egoismo", ma ci dimentichiamo del suo sforzo compiuto nell'accoglienza dei rifugiati: nel 2017, la Germania ha accettato oltre 325.000 domande di asilo, più di tutti gli Stati dell'Unione messi insieme.

Si dirà che molti dei meccanismi di solidarietà dell'Unione sono condizionali. Gli aiuti economici forniti ai Paesi in crisi erano subordinati all'implementazione di misure di austerità e di riforme strutturali. In alcuni casi, soprattutto quello della Grecia, si è trattato di ricette sbagliate, che hanno finito per peggiorare la recessione. Ma il principio - quello di fornire aiuti in cambio di misure volte a rendere l'economia più competitiva - è di gran lunga migliore rispetto all'idea di regali incondizionati. Come hanno ricordato in uno studio degli anni '90 Barry Eichengreen e Brad DeLong, due economisti dell'università di Berkeley, il Piano Marshall ha avuto così tanto successo nel rilanciare l'economia europea non tanto per i soldi spesi, quanto per le condizioni imposte. Prima di ricevere aiuti, i Paesi dovevano infatti firmare dei contratti bilaterali con gli Stati Uniti, in cui si impegnavano a stabilizzare il bilancio pubblico e il tasso di cambio, e a muoversi nella direzione di un'economia di mercato.

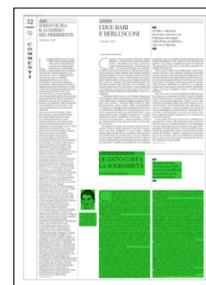
Infine, non dobbiamo dimenticare che la solidarietà ha dei costi. L'esempio più evidente è quello della Grecia, su cui grava ancora un debito pubblico pari a quasi due anni di prodotto interno lordo. Atene uscirà dal suo terzo e ultimo programma di aiuti a fine agosto e i partner europei, che sono oggi i principali creditori della Grecia, sembrano disposti a offrire solo misure modeste di alleggerimento del debito. Una maggiore solidarietà verso Atene - per esempio concedendo la cancellazione di una parte del debito - sarebbe senza dubbio opportuna. Essa avrebbe tuttavia dei costi anche per l'Italia, che è esposta per circa 40 miliardi nei confronti di Atene.

È dunque giusto battersi per una maggiore solidarietà in Europa. Il sostegno reciproco, però, ha molte più facce di quello che i partiti populistici lascino intendere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ferdinando Giugliano è commentatore di "Bloomberg Opinion". Tra il 2011 e il 2015 è stato giornalista ed editorialista economico del "Financial Times".



**Ue.** Trasmessa a Bruxelles la relazione sui «fattori rilevanti» in vista del rapporto Ue sul nostro passivo

# Debito, l'Italia si difende con Pil e avanzo

## OXFORD ECONOMICS

Le misure di spesa Lega-M5S porterebbero il deficit al 5,5% e la crescita 2019 al 3%

Ma lo stop dai mercati arriverà anche prima dei «no» europei

■ Sono l'avanzo primario in crescita, la traiettoria di discesa del debito e il rispetto del braccio preventivo del Patto di stabilità gli argomenti chiave delle "controdeduzioni" italiane all'esame Ue sul passivo italiano. A metterle nero su bianco è il Mef, che ieri ha diffuso la relazione sui «fattori rilevanti» inviata a Bruxelles in vista del rapporto sul debito italiano che anche quest'anno la commissione si appresta a scrivere in base all'articolo 126.3 del Trattato Ue.

Il rapporto è lo strumento con cui la commissione mette sotto osservazione i debiti pubblici problematici (l'Italia non rispetta la regola del debito nemmeno secondo le proiezioni dell'ultimo Def). Nella nuova relazione, però, il ministero dell'Economia ci tiene a sottolineare che a consuntivo la realtà potrebbe essere un po' più rosea di quella messa nero su bianco dai documenti di finanza pubblica.

Il debito al 131,8% del Pil registrato nel 2017, con una mini-discesa da due decimali rispetto all'anno prima, dipende prima di tutto dalla lettura "rigorista" di Eurostat sugli interventi salvabanche che ha chiesto di conside-

rare nei calcoli anche le perdite potenziali. Senza, il debito italiano sarebbe al 130,8%, oppure al 131,4% calcolando le sole spese effettive. Anche il Pil di 2016 e 2017, secondo Via XX Settembre, potrebbe essere poi rivisto al rialzo nella sua misurazione definitiva, come accaduto per il 2014 e 2015 (i dati finali arrivano due anni dopo il periodo di riferimento). Le prospettive fissate dai documenti di finanza pubblica, poi, parlano di un debito al 122% del Pil nel 2021, grazie all'aumento progressivo dei risparmi prima degli interessi (avanzo primario).

L'incognita maggiore su questi programmi arriva naturalmente dal quadro politico, e a misurarla è intervenuto ieri Oxford Economics, uno dei più importanti centri di previsioni quantitative a livello internazionale. Secondo l'analisi, l'attuazione piena di reddito di cittadinanza, riforma Irpef e addio alla legge Fornero costerebbe 105 miliardi di euro, e porterebbe il deficit 2019 al 5,5% del Pil. Lo shock darebbe anche una fiammata alla crescita (3% nel 2019 e 2% nel 2020), che però non sarebbe duratura non affrontando i nodi strutturali di debito alto e produttività bassa. Ma sarebbe una rapida reazione dei mercati, chiosano gli analisti, a sgombrare dal campo le principali misure di spesa, anche prima delle obiezioni Ue.

**G.Tr.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

