

Rassegna del 29/08/2018

LAVORO

29/08/2018	Sole 24 Ore	Somministrazione, uno strumento di «flexsecurity»	<i>Bocchieri Gianni - Falasca Giampiero</i>	1
29/08/2018	Sole 24 Ore	Con i Ccnl niente deroghe a causali di proroghe e rinnovi	<i>Bottini Aldo</i>	2
29/08/2018	Sole 24 Ore	Un paese che «vive» di disuguaglianza	<i>Carboni Carlo</i>	3
29/08/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Patto tra Bonfiglioli e business school per la formazione digitale - A Bologna la fabbrica entra nel campus internazionale	<i>Vesentini Ilaria</i>	4
29/08/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Così l'incarico internazionale mette il turbo alla carriera - L'incarico internazionale è un vero trampolino di lancio per i manager. Ma non solo	<i>Orlando Luca</i>	7

FORMAZIONE

01/09/2018	Economy	Altro che dignità, chi lavora va formato	<i>Corsentino Giuseppe</i>	11
29/08/2018	Giornale	Mutui per studiare: chi investe nella scuola - Cara scuola	<i>Caminiti Simonetta</i>	12
29/08/2018	Giornale	Il commento - Il vuoto dello Stato riempito dalle famiglie	<i>Zecchi Stefano</i>	14

WELFARE E PREVIDENZA

29/08/2018	Corriere della Sera	La Lente - Russia pronta a riformare le pensioni (e Putin va in tv)	<i>Muzio Matteo</i>	15
29/08/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Il dossier della Lega «Sulle pensioni d'oro colpiti Nord e donne» - Pensioni d'oro, dossier della Lega «I tagli colpiscono Nord e donne»	<i>Marin Claudia</i>	16
29/08/2018	Messaggero	Pensioni, l'uscita bloccata a 67 anni resta fino al 2022 - Pensioni, età bloccata fino al 2022	<i>Cifoni Luca</i>	19
29/08/2018	Repubblica	Pensioni d'oro, il Carroccio bocchia la tagliola proposta dai grillini e rilancia il contributo di solidarietà - Pensioni d'oro, no della Lega "Tagli iniqui e arbitrari"	<i>Conte Valentina</i>	21

ECONOMIA

29/08/2018	Corriere della Sera	Istat, cala la fiducia dei consumatori ad agosto	<i>M.Muz.</i>	23
29/08/2018	Corriere della Sera	L'apertura di Bankitalia: nelle riserve entrano titoli di Stato in renminbi	<i>Santevecchi Guido</i>	24
29/08/2018	Repubblica	Allarme Ue sul deficit italiano ma Bruxelles punta su Tria	<i>D'Argenio Alberto</i>	25

Somministrazione, uno strumento di «flexsecurity»

DECRETO DIGNITÀ

Dopo il Dl 87/2018
le agenzie sono chiamate
a investire sul contratto
Gianni Bocchieri
Giampiero Falasca

Secondo un vecchio e abusato slogan delle scuole di management, per essere vincenti bisogna riuscire a trasformare i vincoli in opportunità. Questa è la sfida che attende le Agenzie per il lavoro di fronte allo scenario nuovo – e imprevisto – scaturito dall'entrata in vigore del nuovo decreto lavoro.

Una sfida che può essere vinta perché il decreto, pur molto restrittivo per tutte le forme di lavoro flessibile, contiene alcuni elementi che potrebbero valorizzare la somministrazione di manodopera anche nel nuovo contesto.

Il primo elemento consiste nella specialità della somministrazione, che – in coerenza con le chiare indicazioni delle direttive comunitarie – resta soggetta a vincoli meno stringenti del lavoro a tempo determinato ordinario (non si applicano lo “stop and go” e il diritto di precedenza, il meccanismo delle causali è riferito al singolo utilizzatore, la disciplina delle proroghe è soggetta alle norme collettive di settore).

Il secondo elemento riguarda il nuovo limite quantitativo del 30%, inteso come sommatoria di somministrati e dipendenti a termine diretti. Questo limite è più ampio dell'altra soglia, già esistente, del 20% per i soli lavoratori a termine diretti, e fornisce al mercato un'indicazione molto chiara in favore della somministrazione di manodopera.

Un altro vincolo che si potrebbe trasformare in opportunità è il nuovo tetto di durata massima di 12 me-

si (24, in casi del tutto eccezionali) applicabile a tutti i rapporti a termine, anche in regime di somministrazione a termine.

Per non dover lasciare a casa i lavoratori che raggiungono tale durata, le imprese potrebbero utilizzare uno strumento fin qui poco valorizzato, la somministrazione di manodopera (il cosiddetto staff leasing), che si candida ad assorbire tutta quella domanda di flessibilità che non potrà più trovare una risposta adeguata nei rapporti a termine.

Il ricorso massiccio allo staff leasing avrebbe un effetto positivo su tutto il mercato del lavoro, in quanto frenerebbe pericolose fughe verso forme contrattuali meno regolari e più opache. Sarebbe opportuno che tale contratto fosse valorizzato anche dalla contrattazione collettiva, che dovrà scrivere regole capaci di rendere meno costoso e più fruibile lo strumento, sia nella fase di gestione, sia in quella di chiusura del rapporto.

Un altro elemento che potrebbe valorizzare il lavoro tramite Agenzia è la reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta: una norma che tanti giudicano inutile ma che, invece, può diventare uno strumento efficace per combattere tutti quei soggetti che hanno come unico scopo sociale l'aggiramento dei vincoli fissati dalla legge o dai contratti collettivi, senza fornire servizi di qualità alle imprese e ai lavoratori.

Se le Agenzie per il lavoro e le parti sociali (chiamate a tradurre questi spunti negli accordi collettivi) saranno in grado di cogliere questi spunti, la somministrazione di manodopera potrà consolidare il proprio ruolo di principale forma di flexsecurity, allontanando l'immagine – sbagliata – di precarietà che troppo spesso viene associata a questo rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Con i Ccnl niente deroghe a causali di proroghe e rinnovi

TEMPO DETERMINATO

Nel settore cinematografico possibile superare i 24 mesi di durata con più contratti

I rinnovi dovranno essere «motivati» secondo quanto richiesto dal Dl dignità

Aldo Bottini

Uno dei primi accordi sindacali nazionali, successivo al decreto dignità, si misura nel concreto con le possibilità di deroga alla normativa sul contratto a termine. Si tratta del "Protocollo accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del cinema e dell'audiovisivo", sottoscritto il 31 luglio 2018 da Anica e Apt da un lato e dalle federazioni di settore Cgil, Cisl e Uil dall'altro.

Le parti muovono dal presupposto che il settore è caratterizzato da variabilità e periodicità della produzione, e che in tale contesto i contratti a termine rispondono, in specifiche circostanze, tanto alle esigenze dei datori di lavoro quanto a quelle dei lavoratori. Un'affermazione interessante, in epoca di demonizzazione tout court dei contratti a termine.

In relazione a ciò, viene prevista una deroga al limite quantitativo del 20% dell'organico stabile previsto dalla legge, in virtù della quale, ricorrendo determinate condizioni, si potrà far ricorso ai contratti a termine senza alcun limite quantitativo. Si tratta di una deroga tuttora possibile, non essendo stato modificato sul punto il Dlgs 81/2015. Le condizioni per andare oltre il limite sono tipicamente disegnate sulle specificità del settore: le aziende per beneficiarne devono essere «organizzate su specifici segmenti produttivi», le prestazioni lavorative richieste devono essere caratterizzate da temporaneità e specificità, debbono sussistere «ragioni obiettive legate a specifiche e singole esigenze produttive».

In sostanza, una sorta di causale

contrattual-collettiva che consente di andare oltre il limite quantitativo. Fin qui nessun problema, la contrattazione si muove nel solco della legislazione preesistente, non modificata sul punto dalle nuove disposizioni. Peraltro, la produzione di specifiche opere audiovisive era già esentata per legge dallimitate quantitativo. Una precisazione a verbale in calce all'accordo prevede poi che la deroga (si suppone ricorrendo le stesse condizioni soggettive e oggettive) «è da intendersi riferita anche allimitate di durata massima previsto dall'articolo 19, comma 2, Dlgs 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'articolo 21, comma 2, dello stesso Dlgs e successive modifiche».

Quindi si potrà prescindere, nel settore, dal limite di durata per sommatoria (ora di 24 mesi) per i contratti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per le stesse mansioni. Anche questa possibilità di deroga contrattual-collettiva è infatti sopravvissuta al decreto dignità.

Quello che non è invece possibile, per lo meno per un accordo nazionale, è la deroga al (nuovo) limite di durata del singolo contratto (12 mesi, estendibili a 24 solo a fronte delle causali previste). Quanto alle proroghe e ai rinnovi, il riferimento appare improprio. La norma richiamata (che si intende derogare) è infatti quella che prevede intervalli minimi tra un contratto e l'altro (il cosiddetto stop and go), ed è certamente derogabile. I nuovi limiti alle proroghe (massimo quattro e con causale ove portino al superamento dei 12 mesi) non sono invece derogabili dalla contrattazione collettiva. Né lo sono i limiti ai rinnovi, che necessitano di causale anche all'interno dei 12 mesi.

Una possibilità di deroga a proroghe e rinnovi può essere riconosciuta solo ai contratti di prossimità previsti dall'articolo 8 della legge 148/2011, in presenza dei requisiti previsti, ma non alla contrattazione collettiva "ordinaria". Quindi, anche nello specifico settore, il contratto a termine potrà essere ripetutamente rinnovato senza incontrare il limite per sommatoria dei 24

mesi, ma dovrà soggiacere alle causali previste dalla legge fin dal primo rinnovo. Il che riduce drasticamente la portata pratica della deroga.

Il protocollo poi si segnala per il tentativo di offrire al settore «parametri utili a differenziare l'attività subordinata rispetto a quella del lavoratore autonomo». Tali parametri vengono individuati in un fatturato lordo annuo minimo (33.000 euro), nella collaborazione nell'arco dell'anno con almeno 3 diverse imprese, nel non aver lavorato per più di 30 settimane consecutive presso lo stesso datore di lavoro. In presenza di almeno uno di tali requisiti, la prestazione dovrebbe intendersi autonoma, con applicazione delle tutele previste dalla legge 81/2017, il Jobs act degli autonomi. Si tratta di un interessante (seppur settoriale) esperimento definitorio, destinato tuttavia a fare i conti con il consolidato principio della indisponibilità del tipo contrattuale.

La Corte costituzionale ha infatti più volte affermato che non è consentito neppure al legislatore (e quindi tantomeno alle parti, individuali o collettive) negare la qualificazione e giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili di tutela previste dall'ordinamento. Pertanto, in applicazione di tale principio, un rapporto di lavoro che presenti nei fatti contenuto e modalità di esecuzione propri della subordinazione, non potrebbe essere considerato autonomo solo per il fatto di integrare uno dei parametri individuati nel Protocollo. In altre parole, se il rapporto ha le caratteristiche della subordinazione (prima fra tutte l'eterodirezione), ad esso non può che essere applicata la relativa disciplina, senza possibilità di deroga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



UN PAESE CHE «VIVE» DI DISUGUAGLIANZA

IL CETO MEDIO SI PROLETARIZZA, I GIOVANI SONO PENALIZZATI: EMERGENZE VERE DA AFFRONTARE

di **Carlo Carboni**

Mentre i marosi finanziari si fanno sempre più minacciosi, con lo spread che viaggia oltre i 270 punti, il governo del cambiamento non sembra avere grandi idee per il Paese, per affrontarne le problematiche vive. Si straparla di sbarchi d'immigrati, ma niente, a esempio, sulla crescita delle disuguaglianze socioeconomiche: come e con quali rimedi possiamo cercare di invertirla. Tema caro, a parole, alla politica e al M5S in particolare, è diventato più impervio, perché a spingere la crescita delle disuguaglianze negli ultimi vent'anni non sono stati solo i due storici divari di genere e tra Nord e Sud (che sono ordinariamente peggiorati), ma l'acutizzarsi di tre dinamiche sociali involutive, inattese a inizio secolo.

L'aumento della povertà, dopo il 2008, ha contribuito ad accrescere la disparità tra il 20% più ricco e il 20% disagiato, in termini di ricchezza, redditi e consumo. C'è chi va a gonfie vele e chi rischia di finire sugli scogli. La povertà assoluta richiede reddito di sostegno e servizi sociali efficienti, anche perché presenta situazioni che rendono poco probabile un inserimento lavorativo a breve, al contrario, possibile tra i soggetti in povertà relativa. La metà di questi sono giovani, 1 su 4 sono immigrati legalmente residenti e, poi, famiglie di ceto medio-basso alle quali non bastano le "acrobazie" per arrivare a fine mese. Il contrasto alla povertà relativa richiederebbe risorse pubbliche ingenti per integrare reddito, potenziare e innovare i sistemi formativi e i servizi all'impiego. Un sistema di *flexicurity* e di mercati del lavoro ben organizzati in funzione di sviluppo aumenterebbe il lavoro e ridurrebbe la povertà.

A spingere la disuguaglianza, c'è inoltre il peggioramento di status di

una parte consistente del ceto medio-basso: una sorta di sua "proletarizzazione", a due secoli esatti dalla nascita di Marx, che l'aveva annunciata. Più realisticamente, il tramonto dell'ordine sociale novecentesco, «l'epoca dell'uguaglianza» (R. Pomfret, 2011): con cedimenti del lavoro impiegatizio e del ceto micro-imprenditoriale, che hanno registrato una riduzione di reddito, dall'ingresso nell'euro a oggi. Sta invecchiando anche l'operaio di grandi impianti produttivi "ceto-medizzato" come il travet. La globalizzazione a trazione tecnologica e migratoria ha sconvolto i mercati esterni e interni del lavoro, rendendo inattuali le vecchie certezze e le relative garanzie ancora detenute da ampie fasce di ceto medio-basso dipendente, il cui lavoro routinario è in via di "dimensionamento" tecnologico e produttivo.

La faglia apertasi tra ceti medio alti e medio bassi sta sgretolando l'architettura che li teneva uniti e assicurava stabilità politica e democratica. La società di ceto medio è finita, almeno come la intendevamo: una prateria di benessere diffuso, accessoria al mercato e solcata da politiche statali. Al tempo delle società liquide e individualizzate, non è facile immaginarsi qualcosa d'analogo a quell'architettura, oggi malandata, che è stato il ceto medio. Certo, però, dall'entrata nell'euro, il reddito mediano italiano ha fatto registrare un andamento tra i più deludenti in Europa e non ha recuperato completamente livelli precisi. Questa è la china da risalire, grazie a produttività, tecnologia e crescita: un futuro in cui ci sia industria 4.0 e anche servizi pubblici e privati 4.0. In questi incastri digitali prenderà forma il "corpaccione" del futuro ordine sociale.

Il terzo fenomeno che spinge la disuguaglianza in Italia è il divario generazionale. È tanto acuminato che l'intero Paese dovrebbe "andare in analisi" per spiegare perché, nonostante i nostri giovani siano in minor numero e più istruiti che in passato, ci ostiniamo a lasciarli senza lavoro, a vederne emigrare a migliaia ogni anno - da anni -, a trattarli nel lavoro con paghe che sottostimano crediti e meriti. Il divario generazionale si sostanzia nella forbice di reddito tra over 60 e under 30, esplosa da inizio secolo a oggi. Il suo *storytelling* rac-

conta di *neet* nullafacenti, d'invecchiamento dell'occupazione, d'insider anziani e giovani outsider, di diaspora all'estero di giovani talenti, di spreco di risorse umane. Narra di marginalità di giovani impantanati in una disoccupazione tra le più elevate d'Europa. I giovani dovrebbero essere l'altro piedritto che sorreggere l'architettura sociale a garanzia della stabilità del Paese: ma le élite al governo dovrebbero intervenire su sistema educativo, inserimento lavorativo e condivisione di responsabilità tra generazioni, con misure in sintonia con lo spessore tecnologico delle nostre economie e società.

Per il governo del cambiamento c'è solo l'imbarazzo della scelta delle problematiche socioeconomiche da affrontare. Il loro miglioramento richiede una forte resilienza sociale e istituzionale, misure decise sul comune denominatore di tutti i divari: la mancanza di lavoro e di solidi ammortizzatori che evitino che la flessibilità si presenti come precarietà. Colmare il nostro gap occupazionale rispetto alla media europea equivarrebbe a smussare le disuguaglianze più acuminate, vecchie e nuove. Tuttavia, per farlo occorrono ingenti risorse pubbliche e un'ampia tastiera di politiche in funzione di crescita e sviluppo, d'impresa e lavoro. Forse bisognerebbe bussare con credibilità alla porta dell'Europa per ottenere maggior flessibilità per investimenti pubblici non destinati a spesa corrente. Forse qualche importante misura - come la riduzione del cuneo fiscale - potrebbe maturare in condivisione con le parti sociali. Nessuno pretende che il "governo del cambiamento" risolva tutto e in un sol colpo. Al Ministro Di Maio corre però l'obbligo di affrontare le grandi questioni sociali in chiave d'occupazione aggiuntiva e crescita. Urge un ragionamento lungimirante e condiviso per vincere qualche vera battaglia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Patto tra Bonfiglioli e business school per la formazione digitale

— a pagina 20

Hr talks. Parla **Santino Carlino**, il direttore Hr di Bonfiglioli group che ha stretto accordi con le maggiori business school mondiali per il re-training digitale

A Bologna la fabbrica entra nel campus internazionale

Ilaria Vesentini

«La parola magica del lavoro 4.0 in Bonfiglioli è partecipazione. Le persone, non le tecnologie sono al centro delle strategie aziendali. E gli investimenti sono mirati sulla formazione e l'allenamento del "muscolo" mentale perché la learning agility è la competenza chiave del futuro che garantirà il vantaggio competitivo sulla concorrenza». A parlare è Santino Carlino, dal 2013 direttore Hr di Bonfiglioli Group, che nel giro di cinque anni ha rivoluzionato le politiche del personale all'interno di una multinazionale familiare da oltre 60 anni sinonimo di tecnologie meccatroniche. Ma diventata il benchmark lungo la via Emilia, nell'era dell'industria digitale, di un nuovo approccio illuminato e umanistico alle risorse umane e all'organizzazione del business, attraverso il coinvolgimento costante di istituzioni e sindacati, che ha azzerato conflittualità garantendo nel contempo performance aziendali record (e soddisfazione delle persone).

I numeri sono la cartina di tornasole: nell'ultimo lustro Bonfiglioli Group ha aumentato del 32% il giro d'affari (da 613,8 a 808,4 milioni di euro, confermandosi quinto player mondiale nei motoriduttori e nei sistemi di trasmissione di potenza) a fronte di un incremento del 12% degli organici, saliti da 3.300 a circa 3.700 persone oggi (di cui 1.350 in Italia). «E nello stesso periodo il team delle risorse umane è triplicato: avevo sei persone nella mia squadra in Italia quando sono arrivato, e altri dieci a

livello mondiale, oggi siamo 25 in Italia e altri 30 worldwide», sottolinea Carlino, seduto al terzo piano del nuovo polo direzionale Bonfiglioli a Casalecchio di Reno, dove sono state concentrate le funzioni Hr, It e formazione con spazi e logiche all'avanguardia in termini di trasparenza degli uffici divisi solo da vetrate, grandi ambienti comuni per facilitare relazioni e brainstorming che si coniugano con smart working, processi digitali per programmare e prenotare riunioni e sale e il clean desk approach: non c'è più un posto assegnato, solo l'armadietto; le scrivanie ruotano in base ai gruppi di lavoro, per garantire movimento continuo e nel contempo ordine.

Al di là dell'impatto "estetico" della futuristica area dedicata al coordinamento di sistemi umani e informatici in un'azienda metalmeccanica che trasuda la tipica storia emiliana fatta di ingranaggi, ruote dentate e viti, a sorprendere è la veloce rivoluzione tecnico-culturale innescata e sostenuta dalla proprietà «con un investimento pazzesco – così lo definisce Carlino, ricordando che per la Digital transformation il gruppo sta investendo 145 milioni in tre anni in infrastrutture materiali e immateriali hi-tech – e con un approccio del training che è stato apripista in Italia e non più per specifici target ma generazionale, per fasce di età. Siamo già arrivati a coinvolgere il 65% dei dipendenti italiani nelle attività di retraining (inteso non più come formazione ma esperienza, *continuous learning* perché l'automazione digitale impone un costante allineamento) ma il nostro obiettivo è arrivare a una copertura del 100% nell'arco di quattro anni per fornire a tutti gli strumenti di comprensione di una

realtà, non solo industriale, sempre più complessa».

Il nuovo programma di re-training generazionale sottende uno schema a matrice per sprinter (sotto i 35 anni), backbone (35-50 anni) e wise (over 50) incrociato con 5 pillars (execution, managerial, digital mindset, Bonfiglioli cultural identity e advanced tools) sulla base del quale offrire percorsi customizzati di aggiornamento a tutti i profili in organico, con sistema condiviso e comune su scala corporate dei metodi di valutazione delle performance e dei criteri di retribuzione variabile. A dare grande visibilità a questa rivoluzione a matrice 4.0 è stato il progetto pilota di "Digital re-training" studiato con i sindacati (Fiom in prima fila), partito lo scorso marzo, che ha coinvolto i primi 15 colletti blu in un percorso metà tecnico e metà culturale con tanto di certificazione finale delle competenze a cura della Regione Emilia-Romagna. «Percorso sul change management e la learning agility che da settembre, tra pochi giorni, estenderemo a tutti i 650 blu collars tra Ferrara e Bologna, gradualmente perché va garantita anche la continuità produttiva», precisa il manager, 46 anni e un passato nell'Hr di multinazionali come Fiat e Sea, Parmalat e Lindt.

«Nulla di tutto questo sarebbe



possibile senza il commitment dell'imprenditore (la presidente Sonia Bonfiglioli, ndr) che ha scelto di investire in un "rolling project" globale e non in un'iniziativa spot per affrontare le sfide dell'era 4.0 – spiega Carlino – con la convinzione che un corso di specializzazione sia un'assicurazione sulla vita per il dipendente assai più di un bonus una tantum». Ad esempio, il gruppo ha siglato accordi con le più importanti business school mondiali, come Escp Europe di Berlino, Iese di Navarra, Ceibs di Shanghai per offrire corsi e master di altissimo livello che arrivano a costare 38mila euro l'uno. E di fronte al rischio di investire tanto su manager e tecnici super-qualificati che fanno poi gola alla concorrenza la risposta di Bonfiglioli è che «si tratta comunque di un investimento per il territorio, di un arricchimento del distretto e non c'è alternativa, se vuoi competere per attrarre le risorse migliori in azienda». In linea con i quattro valori cardine del "Bonfiglioli Development System": winning together, accountability, respect, challenge.

Sempre nel solco dell'impresa 4.0 è partita nelle ultime settimane in Bonfiglioli la fase pilota dell'assessment sul digitale per arrivare a disegnare una "skill map 4.0". «Anche in

questo caso partiamo con 30 persone per capire come mappare le capacità digitali e la consapevolezza che ogni dipendente ha. L'impressione è che le persone siano molto più digitali fuori dal lavoro che in azienda», spiega Carlino, che un anno fa ha firmato un contratto integrativo preso a modello sul territorio per i principi volti a valorizzare partecipazione, coinvolgimento e responsabilità dei lavoratori. Frutto del consolidato sistema di relazioni industriali (l'intesa è stata approvata con il 97% dei voti favorevoli) e della scelta di non spingere troppo l'acceleratore sul fronte della flessibilità di pari passo con la digitalizzazione, come in altre aziende meccaniche della via Emilia, a fronte di alti investimenti sul welfare 4.0: «Il budget di 250mila euro della piattaforma welfare Bonfiglioli è andato a ruba, per il 98% è già speso. E all'interno di questa cornice – aggiunge – ci prendiamo cura delle famiglie dei nostri dipendenti, regalando ai loro figli giornate di orientamento e due settimane di camp al Malpighi Lab (laboratorio dell'omonimo liceo scientifico bolognese finanziato dalla famiglia Bonfiglioli aperto alle altre scuole, università e aziende del territorio, ndr)».

La parola "partecipazione" in

Bonfiglioli significa che il direttore Hr da gennaio a inizio estate di quest'anno ha avuto 50 incontri con i sindacati (e i Cobas non sono in azienda e la conflittualità è bassissima). «È grazie a questa condivisione trasparente con i sindacati di ogni passaggio che siamo arrivati al "Bonfiglioli improvement system", per rendere gli operai motore del cambiamento, e a introdurre, per la prima volta nella storia del gruppo, il "Manufacturing day", una giornata di incontro con tutti gli operai delle sedi di Vignola, Bologna e Forlì». Non esiste invece all'interno del nuovo contratto un capitolo a se stante sul 4.0, «non avrebbe senso, perché innovazione tecnologico-digitale e di governance avanzano in parallelo permeando ogni aspetto della vita lavorativa e perché sarebbe stato un passo troppo lungo distruggere l'orario di lavoro con un approccio totalmente liquido e destrutturato: le persone hanno ancora bisogno di codifiche», conclude Carlino. Bonfiglioli ha optato in tutti gli stabilimenti per un "menu" fatto di sette modalità di orario per intrecciare esigenze produttive e personali che coprono le 24 ore e smart working per le funzioni di staff di 5 giorni al mese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La learning agility è la competenza chiave per garantirsi il vantaggio sulla concorrenza

Santino Carlino

HR MANAGER DI BONFIGLIOLI GROUP





Il progetto intergenerazionale. Il laboratorio di robotica, informatica, 3D e design Malpighi La.B finanziato dal gruppo Bonfiglioli collabora con scuole e aziende di Bologna e ospita i figli dei dipendenti

Così l'incarico internazionale mette il turbo alla carriera

— a pagina 21

Percorsi di carriera

L'incarico internazionale è un vero trampolino di lancio per i manager. Ma non solo.

Anche nelle aziende più piccole si diffondono progetti strutturati per gestire le sedi all'estero con personale italiano. I contratti locali restano minoritari ma sono in forte crescita.

— Servizio a pagina 21

Scenari oltreconfine

Si diffondono anche tra le aziende di minori dimensioni i percorsi strutturati per gestire con personale italiano le sedi all'estero. I contratti locali restano minoritari ma sono in forte crescita

Così l'incarico internazionale mette il turbo alla carriera

Luca Orlando

«I soldi contano, ma una decisione del genere si prende in funzione della crescita: il percorso estero è visto come un acceleratore di carriera». Che nel caso di Giuseppe Sceusi, "espatriato" in Giappone nel lontano 1986 e ora amministratore delegato di Marposs, ha certamente funzionato. La multinazionale emiliana dei sistemi di misura, che vanta decine di filiali e siti produttivi in tutto il mondo (oltre 2mila addetti sono oltreconfine) è uno dei tanti esempi di aziende che nel tempo si sono strutturate per gestire questo tema. «Oggi abbiamo una trentina di "espatriati" - spiega Sceusi - e per ciascuno di loro costruiamo dei pacchetti ad-hoc, con il nostro ufficio del per-

sonale». Per le aziende italiane non si tratta affatto di un caso isolato o episodico, piuttosto parte di un trend che diventa strutturale. Le partecipate estere di aziende italiane sono infatti quasi 36mila, sviluppano 524 miliardi di euro di ricavi e danno lavoro globalmente a 1,6 milioni di persone: se anche solo uno su 100 fosse di provenienza italiana avremmo comunque una platea robusta, che coinvolge non solo i "big" dell'energia o delle infrastrutture ma anche numerose Pmi. «Il percorso è spesso agli inizi - spiega Andrea Benigni, ad di Eca, società che opera nella gestione degli espatriati - ma anche qui osserviamo un'evoluzione e una maggiore attenzione per questi aspetti, anche perché il corretto sviluppo estero dell'attività sempre più spesso diventa fattore critico di successo». Come si comportano le aziende? Il sondaggio ef-

fettuato dalla società tra i clienti su oltre 12mila soggetti (il 3 ottobre la presentazione formale) evidenzia una prevalenza di trasferte, in un terzo dei casi si tratta invece di contratti esteri temporanei (distacchi), per l'11% di assunzioni dirette presso la sede estera. Quota residuale ma vista in progresso. «La "localizzazione" dell'espatriato è un fenomeno in crescita - aggiunge Benigni - agevolato anche dalla disponibilità al trasferimento delle giovani generazioni, manager di 35 anni che



rispetto al passato hanno una più elevata propensione alla mobilità internazionale». Convinti dalle opportunità di carriera ma anche da incentivi economici. Nel 61% dei casi le imprese inseriscono un "premio estero", che può valere fino al 10-15% della retribuzione di partenza. A questo si aggiunge (anche qui nel 61% dei casi) una indennità di disagio variabile (da zero al 40-50% della retribuzione), che tiene conto delle difficoltà e dei problemi del paese target. Indennità sul costo della vita (80% dei casi) e una tantum iniziale per la sistemazione (65%) completano in genere l'offerta. Un project manager che parte da una retribuzione netta di 33mila euro (si veda tabella) può così arrivare a ridosso di 50mila euro se la destinazione è New York oppure Londra, mentre per Cina e India il "disagio" fa lievitare gli importi, anche oltre i 60mila euro netti, a cui si aggiungono in media alloggio, auto, scuola per i figli e un paio di viaggi di rientro all'anno.

Nel caso di Marposs, che utilizza la formula del distacco di 3-5 anni, la valutazione è fatta sulla base del

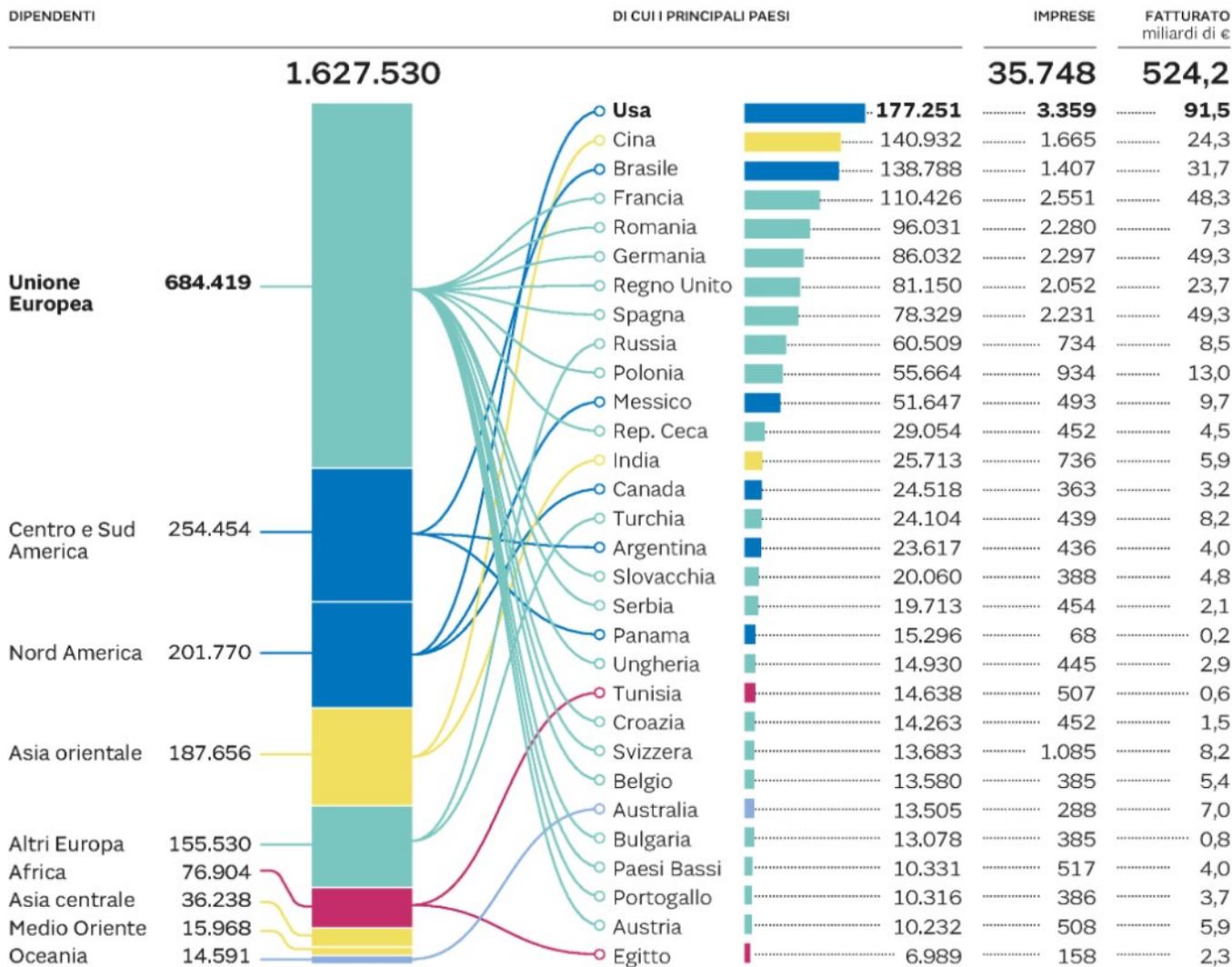
costo della vita, integrazione estremamente variabile, che può oscillare tra i mille e i tremila dollari al mese. «Quello che vediamo nella nostra esperienza - aggiunge l'ad Sceusi - è che mediamente lo stipendio "bolognese" viene messo da parte e l'integrazione, a cui aggiungiamo l'affitto della casa, basta per le spese locali. Il pacchetto economico è attrattivo ma chi va all'estero non lo fa per i soldi. Oltre all'arricchimento in termini di know-how personale c'è un guadagno in termini di carriera: se hai lavorato bene, quando rientri in Italia ottieni un livello superiore rispetto a quello di partenza». I contratti locali sono l'opzione preferita per il gruppo bolognese Faac, 400 dipendenti in Italia e oltre 2000 nel mondo. Una quindicina i manager italiani coinvolti in progetti di mobilità internazionale, dall'Australia al Brasile, da Dubai alla Russia, dall'Europa agli Usa. In media con contratti di 3 anni che nel tempo si stanno prolungando o diventano permanenti, in un processo che con il passare degli anni tende a strutturarsi, tenendo conto in particolare del mercato del

lavoro del paese di destinazione. «Quanto costa sul mercato locale in Brasile un direttore di stabilimento o un sales manager? Noi partiamo da qui - spiega il direttore risorse umane Luca Bauckneht - per capire se convenga o meno spostare qualcuno dall'Italia. Può valere la pena di investire di più, naturalmente, ma deve esserci un chiaro vantaggio in termini di know-how apporato rispetto alle professionalità reperibili in loco». Anche le Pmi, come detto, iniziano a sistematizzare questa attività e un esempio è Mecanotecnica Umbra, 80 milioni di ricavi nei componenti per pompe idrauliche, con la necessità di gestire sedi in Svezia, Usa, Messico, Brasile, India e Cina. «Nel tempo abbiamo creato degli standard - spiega il direttore delle risorse umane Stefano Laurenti - per presentarci in negoziazione con parametri chiari, tenendo conto ad esempio della difficoltà del ruolo e del Paese. In media la retribuzione lievita del 40%, ma considerando alloggio, scuole e viaggi di rientro il costo per l'azienda più o meno raddoppia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I flussi dei lavoratori espatriati e la loro busta paga

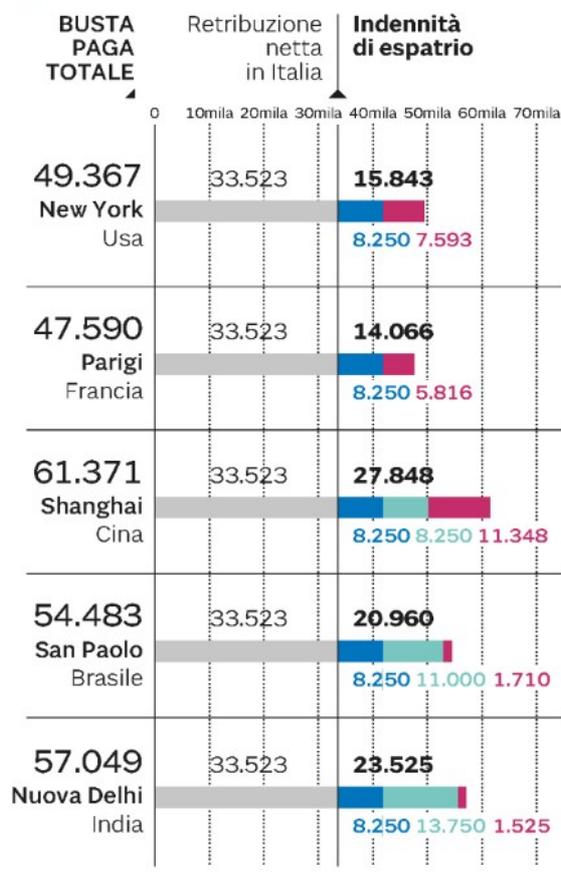
IMPRESE ESTERE PARTECIPATE DA IMPRESE ITALIANE



DA NEW YORK A SHANGHAI COSÌ CAMBIA LO STIPENDIO

Cinque ipotesi di retribuzione per il ruolo di project manager. Valori in euro

- RETR. ANNUA NETTA DI PARTENZA
- PREMIO ESTERO
- INDENNITÀ DI DISAGIO
- INDENNITÀ COSTO VITA



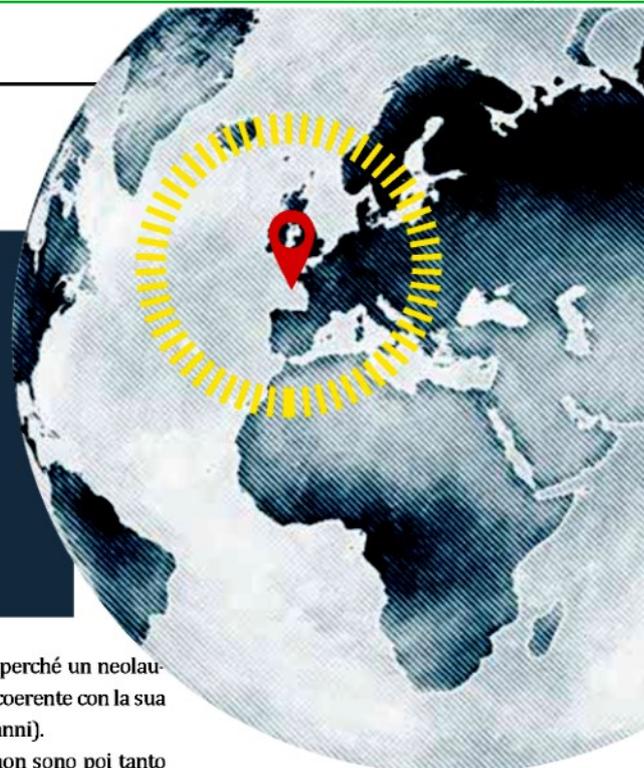
Fonte: Osservatorio Eca Italia 2018

QUI PARIGI, APPUNTI DALLA DÉFENSE

Altro che dignità, chi lavora va formato

Il duo Macron-Philippe (antisovranista e lontanissimo dai pentastellati) ha approvato una riforma del mercato del lavoro che punta forte sulla formazione, liberandola dai lacci della burocrazia. Di Maio dovrebbe prendere appunti

di Giuseppe Corsentino



ANTIPATIE ANTI-MACRONIANE A PARTE, FORSE IL GIOVANOTTO A CINQUE STELLE CHE GUIDA IL MINISTERO DEL LAVORO, PRIMA DI AVVENTURARSI SULL'INFIDO TERRENO DEL COSIDDETTO DECRETO DIGNITÀ, AVREBBE FATTO BENE A DARE UN OCCHIO ALLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO CHE IL GOVERNO LIBERAL-LIBERISTA DI MACRON-PHILIPPE (e quindi "nemici" dei sovranisti nostrani) è riuscito a portare a termine, cioè all'approvazione del Parlamento il giorno prima della pausa estiva, il 1° agosto.

Certo, è sempre un po' urticante prendere lezioni dai cugini francesi ma questo pezzo di riforma, che porta orgogliosamente il nome di "Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel", ha il gran merito di cancellare tutta quella complessa burocrazia giuslavoristica, fatta di uffici pubblici e procedure, che qui in Francia va sotto il nome di *Pôle Emploi* e, da noi, in Italia, di Centri per l'impiego.

In questi uffici, infatti, il "maching", l'incontro tra domanda e offerta è un evento assai raro per una ragione molto semplice e ben nota da tempo: "la grande inadaptation des compétences aux besoins des entreprises", che è l'identico male che affligge il mercato del lavoro italiano: mancanza di competenze, assenza delle specializzazioni richieste dalle aziende. Risultato: *chômage de masse*, disoccupazione di massa al di qua e al di là delle Alpi (da noi supera il 10% secondo le ultime rilevazioni Istat con un drammatico 30% tra i giovani e fa davvero impressione sentire il professor **Giuseppe Di Taranto**, economista della Luiss, dire che

ormai il tempo necessario perché un neolaureato trovi un'occupazione coerente con la sua formazione è arrivato a 19 anni).

Con i dati della Luiss, che non sono poi tanto diversi da analoghe rilevazioni qui in Francia, siamo arrivati al punto. Cioè alla formazione, lo strumento che può provocare - come ha ben scritto il quotidiano *Le Figaro* - un Big Bang del mercato del lavoro. E' proprio quello che ci si aspetta dall'ultima *Loi* che punta tutto sulla libertà individuale.

"In un mercato del lavoro che cambia velocissimamente - ha dichiarato la ministra del lavoro **Muriel Penicaud**, un'esperta, ex responsabile delle risorse umane del gruppo Danone prima di essere reclutata da **Macron** (astenersi da qualsiasi paragone con il nostro, svp) - *chacun doit pouvoir choisir de se former, être acteur de sa vie professionnelle et non plus la subir*". Chiacchiando una volta per tutte che "la compétence est la meilleure des protections". Per questo, dice la legge francese, la formazione è un asset che il lavoratore deve poter maneggiare in assoluta libertà, aggirando tutte le burocrazie. Ed è ancora per questa ragione che il *Compte personnel de formation (Cpf)*, creato con una legge del 2014, non funzionerà più a ore (24 all'anno), ma permetterà di scegliere la formazione che si desidera grazie a un contributo annuale di 5mila euro (che diventano 8mila per i lavoratori meno qualificati che hanno un percorso più lungo da fare).

"*Individualisation et libéralisation*" diventano la chiave del processo formativo: non si dovrà più passare dalle forche caudine degli uffici

regionali e provinciali, dai centri per l'impiego, ma si potrà scegliere direttamente l'offerta considerata più utile e conveniente per il proprio sviluppo professionale (magari con l'ausilio di un esperto: si chiama *Cep, Conseil en évolution professionnelle*) e si potrà far tutto on-line grazie a una "super application mobile", una app che la ministra ha promesso di realizzare al più presto.

La liberalizzazione interessa, ovviamente, anche l'offerta, cioè a dire i centri di formazione (*Cfa, Centre de formation d'apprentis*) che ora saranno finanziati con un meccanismo di "coût contract", collegato al numero dei contratti di lavoro ottenuti grazie ai corsi. Insomma, più risorse a chi realizza programmi di formazione che funzionano, che portano all'occupazione: altro che parcheggio o fabbrica di disoccupati (come certi corsi di formazione per estetiste o registi in Campania, come s'è saputo recentemente).

Lo stesso meccanismo premiale vale per le aziende che assumono apprendisti, magari gli studenti dei licei professionali in regime di alternanza scuola-lavoro (che da noi è stato un flop). Le imprese avranno diritto a contributi e sgravi fiscali, gli apprendisti a uno stipendio mai inferiore a 500 euro al mese. E' una questione di dignità, per dirla con il ministro Di Maio.

LE FAMIGLIE INDEBITATE PER 87 MILIONI DI EURO

Mutui per studiare: chi investe nella scuola

Caminiti e Zecchi a pagina 17

CARA SCUOLA

Prestiti per studiare L'istruzione? È un investimento

*Quest'anno
chiesti mutui
per 87 milioni
destinati
a corsi
di formazione
e università*

75.000 7.664

Lo studio sui mutui accesi per l'istruzione condotto da «Facile.it» e «Prestiti.it» ha preso in esame 75mila domande di prestito personale presentate tra gennaio e luglio di quest'anno

È la cifra media in euro chiesta da ogni famiglia per fare fronte ai costi per l'istruzione dei figli: si tratta di denaro che sarà restituito in 4 anni e mezzo, attraverso 55 pagamenti mensili

Simonetta Caminiti

■ Meno di tre settimane all'apertura dei portoni. Frotte di studenti pronti a percorrere rampe di scale, infilarsi tra i banchi: e, per gli universitari, pochi giorni per prepararsi ai primi appelli di settembre. C'è chi in questo Paese, per garantire istruzione ai propri figli, accende un mutuo, e questo non è un mistero. La novità è che sono tanti. «Le spese legate allo studio possono essere molto elevate: secondo Federconsuma-

tori uno studente universitario fuori sede, ad esempio, arriva a pagare più di 9.000 euro l'anno se si considerano anche vitto, alloggio e trasporti. L'impegno economico sale se ci si iscrive a un master o un corso post-universitario, ma anche chi manderà i propri figli al nido potrebbe dover sostenere esborsi non indifferenti», spiega Andrea Bordigone, responsabile BU Prestiti di Facile.it.

Costi di iscrizione, libri e materiale didattico e poi, naturalmente, le rette:

la spesa totale rischia di essere esorbitante per davvero. Secondo le stime di



Facile.it e Prestiti.it, nel corso dei primi sette mesi del 2018, sono stati erogati prestiti personali di oltre 87 milioni di euro per pagare i costi comportati da studio, formazione e università. Esaminando un campione di oltre 75mila domande di prestito personale, presentate tramite i due portali tra l'1 gennaio 2018 e il 31 luglio 2018, il dato recita numeri importanti, e sottolinea che l'investimento nella formazione, per le famiglie italiane, è tutt'altro che preso sottogamba: chi si è rivolto ad una società del credito per sostenere questi costi ha cercato di ottenere, in media, 7.664 euro (cifra che intende restituire, ancora mediamente, in 4 anni e mezzo: 55 mensilità).

Entusiaste quanto sacrificanti, insomma, le intenzioni dei genitori italiani per garantire futuro ai loro ragazzi (si spera, con ricadute professionali che premiano il merito, e restando sempre nel perimetro di questo Paese). Facile.it ha svolto una simulazione analizzando le migliori offerte di finanziamento attualmente disponibili; chiedere oggi un prestito personale per lo studio pari a 7.600 euro, da restituire in 5 anni, equivale a sostenere una rata mensile che varia tra i 149 euro e i 162 euro, con un Taeg compreso tra il 7,10% e l'11,26%. La maggioranza? Le donne: sono solo a rivolgersi a questo genere di supporto, rispetto ad altre tipologie di finanziamento. Il campione femminile costituisce circa un quarto delle richieste: nel caso dei prestiti personali destinati allo studio, però, il peso percentuale delle donne sale fino ad arrivare al 38%.

E le borse di studio? Dove sono gli investimenti «per definizione» che questo Paese (e non i risparmi delle famiglie) destinano ai più bravi? Stando ai dati dell'ufficio statistica del Miur, i borsisti in Italia quest'ultimo anno sono stati oltre 176 mila, di cui oltre 16mila studenti extra Ue. Con l'innalzamento delle soglie Isee si è allargata la platea dei beneficiari. Ma a 7mila studenti aventi diritto, stando ai numeri dello scorso inverno, non avrebbero ricevuto alcun aiuto. Le regioni che non hanno dato grande copertura agli studenti? Calabria, Campania e Sicilia, rispettivamente con 2.599, 1.629 e 2.832 studenti esclusi. Quelle con più borsisti, invece, Lombardia (21.500) ed Emilia Romagna (20.202). Numeri che, nell'insieme, spostano ancora l'Italia tra i fanalini di coda in Europa.

il commento

IL VUOTO DELLO STATO RIEMPITO DALLE FAMIGLIE

di **Stefano Zecchi**

Ci sono statistiche che fanno capire come la famiglia italiana sia la vera spina dorsale della nazione. Le famiglie si indebitano per far studiare i propri figli: mutui, prestiti per garantire loro una formazione che consenta una prospettiva di lavoro e, forse, prima ancora, che dia speranza nel futuro. I giovani rappresentano sempre un'ottima occasione di propaganda elettorale: il superamento della loro disoccupazione è un costante, accorato impegno dei politici che promettono interventi finanziari per aprire nuove possibilità di lavoro. In tanto prodigarsi, si sottovaluta la prima, fondamentale necessità per la crescita di un giovane: una scuola capace di formare, in grado di rendere culturalmente e professionalmente competitivi i suoi studenti. La domanda è semplice: abbiamo una scuola all'altezza di un Paese moderno? La risposta è altrettanto semplice: no. Così ci troviamo in una situazione sconcertante: da un lato la famiglia perfettamente consapevole che il destino di crescita intellettuale e professionale dei propri figli è nelle mani della scuola, dall'altro uno Stato distratto e indolente verso le necessità di una buona formazione offerta dalla scuola. Nonostante questo indegno paradosso, le famiglie italiane spendono, si indebitano per far studiare i propri figli in una scuola sgangherata, tenuta in piedi dalla bravura e dalla dedizione di pochi insegnanti in mezzo ai molti incapaci e lavativi. Dall'analisi delle domande di prestito personale da destinarsi allo studio, emerge un impegno economico non irrilevante: mediamente una cifra che si aggira sugli 8mila euro da rimborsare in cinque anni. Chi affronta questa spesa non naviga in buone acque: inutile ricordare che il diritto allo studio è sancito dalla Costituzione, e va garantito. Il legislatore si metta, allora, una mano sulla coscienza: un'istruzione non all'altezza delle esigenze moderne, e un sacrificio economico da parte delle famiglie che non viene ricompensato dalla qualità della formazione offerta dallo Stato. Eppure, nonostante questa situazione vergognosa, ci accorgiamo che le famiglie italiane non rinunciano a credere nella necessità di dare una formazione ai propri figli, disposte a sacrificarsi nella speranza che quel sacrificio non sia inutile. Una vera lezione di moralità alla politica e alla sua ricorrente retorica sul «problema dei giovani».



La Lente

Russia pronta a riformare le pensioni (e Putin va in tv)

di **Matteo Muzio**

Una legge estremamente impopolare, tanto da richiedere un intervento video del presidente russo. È quanto si legge in una nota emanata dal portavoce del Cremlino Dmitri Pskov. Durante una visita a Omsk, Putin ha fatto cenno alla riforma del sistema pensionistico dicendo che «la cosa più importante di questo cambiamento è che assicuri una qualità della vita dignitosa e che protegga l'interesse delle generazioni presenti e future».

Ha poi aggiunto che «non si può agire con metodi formali in modo meccanico, ma con cautela ed equilibrio». Il piano approvato dalla Duma lo scorso giugno prevede che l'età pensionabile degli uomini passi da 60 a 65 entro il 2028. Per quanto riguarda le donne aumenta dagli attuali 55 a 63 prima del 2034. La riforma ha il fine primario di stabilizzare i conti pubblici ed è stata criticata perché troppo estrema per la Russia, dove l'aspettativa di vita in Russia è minore di 68 anni per gli uomini e di 78 per le donne. Nei giorni successivi all'approvazione a inizio luglio si erano tenute molte manifestazioni di protesta

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Vladimir Putin, 65 anni, a marzo 2018 è stato rieletto per un quarto mandato da presidente della Russia



E TRIA STOPPA DI MAIO SUL DEFICIT

Il dossier della Lega «Sulle pensioni d'oro colpiti Nord e donne»

MARIN, COPPARI e LA MALFA ■ Alle pagine 4, 5 e 6

Pensioni d'oro, dossier della Lega «I tagli colpiscono Nord e donne»

Brambilla, consigliere di Salvini, smonta il piano dei Cinquestelle

Niente tasse a chi va al Sud

LA PROPOSTA DELLA LEGA

Scoraggiare la migrazione dei pensionati all'estero, ripopolando i piccoli paesi di Calabria, Sicilia e Sardegna. La Lega pensa all'esenzione fiscale sulla pensione per 10 anni a chi si trasferirà per almeno 6 mesi e 1 giorno

Boccia: priorità è il lavoro

«NON PARLARE SOLO DI PENSIONI»

Nei giorni scorsi Vincenzo Boccia (Confindustria) ha criticato il governo parlando al Meeting di Rimini: «Non si può parlare solo di pensioni e migranti. Parliamo anche di giovani, lavoro, produttività»

Il destino dell'Ape social

DAMIANO (PD): SIA STRUTTURALE

«Il governo chiarisca come intende procedere con l'Ape sociale che scade alla fine di quest'anno. Il Pd deve chiedere che venga prorogata e, se possibile, resa strutturale». A dirlo è Cesare Damiano (Pd)

L'IDENTIKIT

Il 6,5% delle pensioni d'oro è erogato dalle Casse privatizzate dei liberi professionisti; il 51,5% dalla pubblica amministrazione (esercito, magistrature, prefetti, corpo diplomatico e dipendenti dello Stato e degli enti locali); il 42% alle gestioni private gestite da Inps (dipendenti e autonomi, compresi i dirigenti)

LE CATEGORIE

Le categorie più colpite sarebbero i pensionati di anzianità che hanno contribuito di più (nell'Italia del Nord e in parte al Centro - dove prevalgono le pensioni di anzianità), i lavoratori precoci e le donne la cui età legale di vecchiaia è sempre stata, fino al 2011, di 5 anni inferiore a quella degli uomini

I COSTI

La somma di tutte le prestazioni superiori ai 4 mila euro netti al mese è di circa 7,4 miliardi su un totale di circa 290 miliardi di erogazioni totali comprendenti tutte le prestazioni incluse quelle assistenziali e quelle integrate. Si tratta quindi di ricalcolare il 2,55% circa del totale della spesa per pensioni e assistenza

Fonte: Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

RIFORMA BLOCCATA

Il Carroccio preferirebbe un contributo di solidarietà a favore degli assegni bassi



di CLAUDIA MARIN

■ ROMA

«LE CATEGORIE più colpite sarebbero i pensionati di anzianità che hanno contribuito di più (Italia del Nord e in parte al Centro), i lavoratori precoci e le donne la cui età legale di vecchiaia è sem-

pre stata, fino al 2011, di 5 anni inferiore a quella degli uomini». E uno dei passaggi chiave di un corposo dossier di 37 pagine dedicato a demolire punto per punto la proposta di legge dei 5 Stelle (originariamente firmata anche dalla Lega, ma poi messa in discussione) sul taglio delle cosiddette pensioni d'oro: quelle superiori formalmente a 4 mila euro netti mensili, ma in realtà superiori a 3.800. A realizzarlo è stato Alberto Brambilla, numero uno di *Itinerari previdenziali* e soprattutto ascoltato consigliere di Matteo Salvini su lavoro e pensioni, insieme con due super-esperti del settore, co-

me Antonietta Mundo (già alla guida del coordinamento statistico dell'Inps) e Gianni Geroldi, ex direttore della previdenza del ministero del Lavoro.

IL RAPPORTO è finito sulla scrivania del leader del Carroccio già



da qualche giorno ed è alla base della sconfessione di fatto del pacchetto grillino annunciata proprio da uno dei firmatari originali della proposta, il capogruppo alla Camera Riccardo Molinari. «Bisogna trovare un correttivo – ha spiegato diplomaticamente intorno a Ferragosto –. La Lega pensa a un taglio che porti un contributo di solidarietà delle pensioni più alte a favore di quelle basse. Posso assicurare che nessuno vuole espropriare le pensioni. Né va penalizzato chi è andato in pensione prima con una quota di retributivo maggiore, visto che lo prevedeva la legge».

IL PROBLEMA è che la soluzione partorita in casa 5 Stelle presenta una serie di controindicazioni e di vizi d'origine che non è emendabile. E il contributo di solidarietà di matrice leghista è l'esatto opposto di quello che ipotizzano i grillini.

Il principale e grave difetto, secondo Brambilla e gli altri autori del dossier, è proprio nel dato di partenza: «Il ricalcolo delle pensioni cosiddette d'oro o di privilegio, applicando il metodo di calcolo contributivo, così come previsto dal Progetto di legge, non è assolutamente un ricalcolo ma solo una riduzione delle pensioni» basata sull'età della persona al momento del pensionamento. «Tutto ciò – si legge nello studio – implica una rimodulazione delle 'regole' in modo retroattivo ed è quindi una operazione che può presentare

una lesione della certezza del diritto e profili di incostituzionalità». In sostanza, non potendo davvero effettuare il ricalcolo sulla scorta dei contributi effettivamente versati, perché è un'operazione tecnicamente impossibile (gli archivi Inps e ex Inpdap non lo consentono o lo permettono solo in minima parte), si sceglie la scorciatoia fittizia dell'età di uscita. Prima si è andati via, più si è penalizzati, a prescindere dai versamenti effettuati. Con una penalizzazione media dell'11,6 per cento, ma che può arrivare anche oltre il 20 per cento.

L'ELENCO dei potenziali penalizzati, sulla base del criterio dell'età, è lunghissimo, ma «le categorie più colpite» sono i pensionati di anzianità, donne e precoci: «Il 70 per cento delle pensioni che verrebbero decurtate – a conti fatti circa 80mila – sono pagate al Nord dove prevalgono di gran lunga le pensioni di anzianità e questo potrebbe creare qualche problema all'elettorato della Lega perché ci sarebbe un trasferimento Nord-Sud in quanto la maggioranza delle pensioni assistite è proprio al Sud». Secca la conclusione: «Questa operazione 'rischiosa' dal punto di vista giuslavoristico produrrebbe un ricavo di circa 330 milioni, che si possono ridurre ulteriormente per i costi complessivi». Fino al rischio di dover restituire tutto, con interessi e risarcimenti, per effetto di una probabile sentenza della Cor-

te costituzionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

4mila euro netti al mese
 ammontare minimo delle pensioni d'oro

80mila pensionati d'oro
 su cui effettuare il ricalcolo (0,5% del totale)

70%
 la maggior parte delle pensioni d'oro tagliate è pagata al Nord

330 milioni
 ricavo totale del taglio alle pensioni d'oro



Gli altri nodi

Nazionalizzazioni

Dopo il disastro di Genova, il Movimento 5 Stelle ha ribadito di voler procedere alla nazionalizzazione di beni e servizi gestiti con capitali privati. La Lega ha espresso perplessità sul ruolo dello Stato come gestore. Contrario il sottosegretario Giorgetti, mentre Salvini ha aperto alla statalizzazione di Autostrade

Migranti

Il caso della nave Diciotti ha acuito le divergenze interne alla maggioranza di governo. Alla linea dura di Salvini e della Lega si è contrapposta l'ala 'sinistra' del Movimento 5 Stelle che farebbe capo al presidente della Camera, Roberto Fico. Polemiche per l'attacco del ministro dell'Interno contro lo stesso Fico

Grandi opere

Il caso del ponte Morandi ha riaperto anche il dibattito sulle grandi opere: M5S nel mirino per la contrarietà alla realizzazione della Gronda di Genova. Diverse sensibilità tra Lega e 5 Stelle sulla costruzione della Tav Torino-Lione (in foto Beppe Grillo) e del gasdotto Tap in Puglia. Giorgetti assicura comunque che si faranno

Fisco e conti pubblici

In vista della manovra, le due forze di governo puntano alla realizzazione delle rispettive misure simbolo: la flat tax (Lega) e il reddito di cittadinanza (M5S). Al ministro Tria il compito di ricomporre le tensioni interne e soprattutto assicurare Ue e mercati sulla politica economica italiana

LE SIMULAZIONI

1 Pensionati di anzianità andati in pensione prima del 1° gennaio 1996

età del pensionato 59 anni (1985)

assegno annuo	100.000€	120.000€	160.000€
riduzione annua	-3.062€	-6.124€	-12.248€

2 Pensionati andati in pensione dal 1/1/1996 al 31 dicembre 2018

età del pensionato 64 anni (2010)

assegno annuo	90.000€	120.000€	160.000€
riduzione annua	-330€	-1.320€	-2.640€

3 Pensionati che andranno in pensione dal 1° gennaio 2019

età del pensionato 61 anni (43 anni e 3 mesi di anzianità contributiva)

assegno annuo	110.000€	120.000€	160.000€
riduzione annua	-5.070€	-6.760€	-13.520€

Pensioni, l'uscita bloccata a 67 anni resta fino al 2022

►Le previsioni della Ragioneria: non scatterà il prossimo adeguamento all'aspettativa di vita

Luca Cifoni

Requisiti per la pensione fermi fino al 2022 dopo il gradino di cinque mesi che scatterà dal prossimo gennaio portando l'età per la

vecchiaia a 67 anni. Poi, negli anni seguenti, accelerazione del meccanismo di adeguamento all'aspettativa di vita con tappa a 68 anni, sempre per la vecchiaia, già dal 2029.

A pag. 14

Pensioni, età bloccata fino al 2022

►Le stime della Ragioneria dello Stato: dopo lo scatto a 67 anni da gennaio, non ci sarà l'adeguamento già previsto per il 2021 ►Ma l'incremento dei requisiti sarà più veloce negli anni successivi: per la vecchiaia quota 68 sarà raggiunta nel 2029

SPESA PREVIDENZIALE AL 15,1% DEL PIL NEL PROSSIMO TRIENNIO PREVISIONI EUROPEE MENO FAVOREVOLI PER LA MINORE CRESCITA

IL RAPPORTO

ROMA Requisiti per la pensione fermi fino al 2022 dopo il gradino di cinque mesi che scatterà dal prossimo gennaio, portando l'età per la vecchiaia a 67 anni. Poi negli anni seguenti accelerazione del meccanismo di adeguamento all'aspettativa di vita con tappa a 68 anni (sempre per la vecchiaia) già dal 2029 e crescita fino ai 70 anni e 8 mesi nel lontanissimo 2065. Mentre si attendono a partire dalla prossima legge di Bilancio le mosse della maggioranza giallo-verde anche in campo previdenziale, la Ragioneria generale dello Stato ha aggiornato al 2018 il suo rapporto sulle tendenze del sistema pensionistico, disegnando lo scenario con cui il legislatore si dovrà confrontare: sia dal punto di vista della spesa e della sua sostenibilità per lo Stato, sia da quello delle regole che disciplinano l'uscita dal mondo del lavoro.

LEGAME AUTOMATICO

I due aspetti sono in realtà con-

nessi, perché il nostro sistema pensionistico dopo le riforme degli scorsi anni è collegato in modo pressoché automatico alla dinamica demografica e quindi all'allungamento della vita media; sia per quanto riguarda i requisiti per l'accesso alla pensione, sia per l'importo dell'assegno, che si riduce gradualmente in corrispondenza con l'aumento del periodo in cui prevedibilmente se ne fruirà. A questo proposito la Ragioneria mette in guardia sugli effetti negativi di eventuali «interventi legislativi diretti a limitare, differire o dilazionare gli adeguamenti automatici previsti dalla normativa vigente». Il risultato sarebbe «un sostanziale indebolimento della complessiva strumentazione del sistema pensionistico italiano, con conseguente peggioramento della valutazione del rischio Paese nei termini sopra indicati». La discussione sul punto era stata particolarmente animata lo scorso anno, con la richiesta da parte dei sindacati all'allora governo di centro-sinistra di rivedere l'automatismo. Alla fine la soluzione trovata prevedeva il blocco temporaneo dell'aumento dei requisiti solo per alcune limitate categorie di lavoratori impegnati in mansioni faticose: per la grande maggioranza resta dal prossimo anno lo scatto di cinque mesi. Con il rapporto aggiornato, la Rgs recepisce però il

nuovo scenario demografico reso noto dall'Istat la scorsa primavera e ne simula gli effetti per i successivi aggiornamenti, che per legge hanno cadenza biennale. In base a queste stime (come anticipato dal Messaggero dello scorso 18 maggio) nel 2021 non scatterebbe - per la prima volta - alcun adeguamento e dunque l'età della vecchiaia resterebbe a 67 anni mentre il requisito per la pensione di anzianità sarebbe confermato a 43 anni e 3 mesi per gli uomini (uno in meno per le donne). Ma il rallentamento dell'aspettativa di vita è solo temporaneo: gli adeguamenti riprenderebbero ad un ritmo più deciso dal 2023 e nel 2029 il requisito per la vecchiaia raggiungerebbe i 68 anni, con due di anticipo rispetto alla tabella di marcia basata sulle precedenti previsioni demografiche Istat. Va ricordato naturalmente che i requisiti effettivi saranno determinati solo a consuntivo, quando l'istituto di statistica diffonderà i dati reali sull'andamento della speranza



di vita.

LA DISCESA

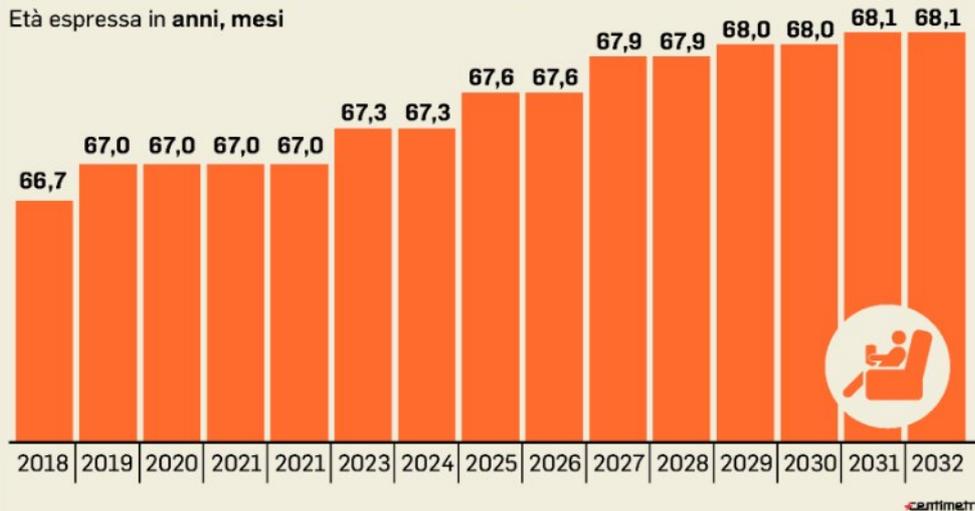
Per quanto riguarda la spesa pensionistica, la Ragioneria senza distaccarsi molto dalle precedenti indicazioni la colloca al 15,1% del Pil tra il 2019 e il 2021 e poi in graduale salita fino al 16,2% del 2044. Dovrebbe poi iniziare la discesa legata alla scomparsa delle generazioni del baby boom. Il rapporto contiene anche le previsioni di spesa elaborate a livello europeo, più elevate fino a circa due punti (rispetto al Pil) a causa di previsioni economiche meno favorevoli.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I requisiti stimati per la vecchiaia

Età espressa in anni, mesi



La previdenza

Pensioni d'oro, il Carroccio boccia la tagliola proposta dai grillini e rilancia il contributo di solidarietà

VALENTINA CONTE, pagina 25

Previdenza

Pensioni d'oro, no della Lega

“Tagli iniqui e arbitrari”

Il documento di Itinerari previdenziali sottolinea che il 70% delle riduzioni colpirebbe al Nord

Il verdetto: ricalcolo contributivo impossibile per mancanza dei dati. Meglio un contributo di solidarietà per tre anni

Il consigliere di Salvini Alberto Brambilla boccia la proposta sui trattamenti superiori agli 80 mila euro

VALENTINA CONTE, ROMA

Retroattivo. Iniquo. Arbitrario. E dunque incostituzionale. Ma soprattutto irrealizzabile. Il ricalcolo contributivo delle pensioni d'oro sopra i 4 mila euro netti al mese, 80 mila euro lordi all'anno, contenuto del progetto di legge depositato alla Camera il 6 agosto scorso dai capigruppo di Lega e Cinque Stelle Molinari-D'Uva, viene bocciato da uno studio che *Repubblica* è in grado di anticipare. E non si tratta di uno studio qualsiasi. Visto che l'autore, Alberto Brambilla - presidente di Itinerari previdenziali, già sottosegretario al Lavoro nel secondo e terzo governo Berlusconi tra 2001 e 2005 - è ora consigliere del leader leghista Matteo Salvini e suo candidato alla presidenza Inps.

In 37 pagine fitte di tabelle, Brambilla spiega perché è meglio procedere chiedendo ai pensionati italiani un contributo straordinario di solidarietà di tre anni per sostenere la non autosufficienza e l'occupazione di giovani, over 50 e donne. Anziché procedere con un taglio secco e permanente - «assolutamente non è

un ricalcolo», come invece ripete il ministro Luigi Di Maio, ma una decurtazione in base all'età di uscita confrontata con una età fittizia più alta, ora rideterminata in modo retroattivo - che penalizzerebbe soprattutto le pensioni di anzianità di chi ha lavorato per 40 anni e oltre, i lavoratori precoci, le donne che fino al 2011 dovevano uscire per legge 5 anni prima degli uomini. A dare una valenza politica al documento in sé tecnico, trasformandolo nella pietra tombale leghista del pdl ancora sponsorizzato da M5S, si ricorda che il 70% dei tagli cadrebbero al Nord, dove prevalgono appunto gli assegni di anzianità. «Questo potrebbe causare qualche problema all'elettorato della Lega perché ci sarebbe un trasferimento di risorse Nord-Sud, visto che la maggioranza delle pensioni assistite è al Sud».

Una frase chiave che bombarda l'idea stellata di usare il gettito del taglio per finanziare la “pensione di cittadinanza” a 780 euro al mese. «Solo per portare a questa soglia gli assegni di invalidità ci vogliono 6 miliardi», si legge nel documento che stima le nuove entrate in appena 330 milioni nel primo anno, al lordo dei ricorsi «che avrebbero ottime probabilità di successo». Anziché «smontare la Fornero poi, la si rafforza in peggio, aumentandone la rigidità»: nel 2019 si dovrà lavorare di più per evitare il taglio. «E infine per stessa ammis-

sione dei vertici Inps, qualsiasi ricalcolo contributivo non è attuabile, perché mancano gli estratti conto dei versamenti contributivi degli statali, ad esclusione degli ultimi 5-10 anni. E stimiamo un buco anche nel settore privato nel 20-30% dei casi». Il documento di Brambilla riporta in allegato il riferimento all'audizione in commissione Lavoro della Camera del 15 marzo 2016 in cui Inps dichiarava l'impossibilità di procedere per assenza o carenza dei dati, a proposito del ricalcolo contributivo delle pensioni sopra i 5 mila euro lordi proposto da Giorgia Meloni. Aggiungendo infine che «molte pensioni, se ricalcolate con il contributivo, aumenterebbero». A seguire, c'è anche una curiosa mail dell'attuale presidente Inps Tito Boeri allo stesso Brambilla di qualche anno fa. L'esperto leghista chiede il ricalcolo contributivo della sua pensione retributiva, pari nel 2013 a 7.748 euro lordi al mese. L'Inps gli risponde che dovrebbe prendere 150 euro al mese in più, per via del riscatto della laurea. E



che quindi non si può. Con la nuova legge Molinari-D'Uva Brambilla avrebbe un altro 10% di taglio, «a fronte di oltre 2 milioni di euro di contributi versati in una vita di lavoro», già oggi superiori a quanto finisce nel suo cedolino pensionistico. «Mi domando in cosa consista l'equità». Un caso personale usato qui come grimaldello politico. Per affossare un progetto di legge che però anche la Lega ha firmato. Ma anche per denunciare il colpo basso alla «classe dirigente del Paese»: 80 mila pensionati "privilegiati", lo 0,5% del totale, che pesano sulla spesa previdenziale per 7,4 miliardi all'anno su 290 (il 2,55%). Si tratta di professionisti (il 6,5%, ma in questo caso il gettito finirebbe nelle casse privatizzate non all'Inps), statali (51,5%), privati e autonomi (42%). Il 30% è andato in pensione prima di 60 anni: motivi personali, dimissionati per raggiungimento dei requisiti, prepensionati. Un altro 30% si è ritirato tra 60-65 anni. Circa il 40% dopo i 65 anni. Il taglio degli assegni varia tra un minimo di 3 a un massimo del 21-23%. Ma come calcolarlo? Sulla sola parte retributiva eccedente gli 80 mila euro lordi, si chiede Brambilla, oppure su tutta la pensione retributiva, fermo restando la clausola di salvaguardia: nessuno percepirà meno di 80 mila euro? Il testo non è chiaro. E come si vede nelle simulazioni il risultato può essere molto diverso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

Le due strade per tagliare le pensioni d'oro

Secondo il disegno di legge



CASO 1 - in pensione prima del 1996*

	Taglio annuo sulle pensioni d'oro interamente retributive (in euro)				
	82.000	100.000	120.000	160.000	
Importo lordo annuo (in euro)	▶	82.000	100.000	120.000	160.000
Taglio del 15,3% solo sulla parte eccedente gli 80 mila euro	▶	306	3.062	6.124	12.248
Taglio del 15,3% su tutta la pensione, con clausola di salvaguardia a 80 mila euro	▶	2.000	15.310	18.373	24.497

CASO 2 - in pensione dall'1/1/1996 al 31/12/2018**

	Taglio annuo sulle pensioni d'oro interamente retributive (in euro)				
	82.000	100.000	120.000	160.000	
Importo lordo annuo (in euro)	▶	82.000	100.000	120.000	160.000
Taglio del 14,6% solo sulla parte eccedente gli 80 mila euro	▶	292	2.920	5.840	11.680
Taglio del 14,6% su tutta la pensione, con clausola di salvaguardia a 80 mila euro	▶	2.000	14.600	17.520	23.360

* uscito a 59 anni nel 1985 ** uscito a 60 anni nel 2010

Fonte: Itinerari previdenziali

Istat, cala la fiducia dei consumatori ad agosto

In flessione anche il dato delle imprese, commercio al dettaglio in controtendenza

Durante l'estate è calato bruscamente l'ottimismo dei consumatori italiani tra luglio e agosto. L'indice di fiducia perde un punto, passando da 116,2 a 115,2, partendo da 100 punti base dei livelli del 2010. Lo si legge nei dati del rapporto mensile dell'Istat relativo alla fiducia di famiglie e imprese. Non mancano alcuni indicatori positivi. Nel dettaglio, a rendere negative le aspettative dei consumatori è in particolare l'indice che misura le attese sull'economia, che cala da 141,3 a 136,6, quasi cinque punti nel giro di 30 giorni, che contrasta con il livello di fiducia personale, che aumenta da 107,8 a 108,5, mentre scendono di qualche decimale anche i rilevatori riguardanti il clima corrente e il futuro.

In flessione invece le aspettative delle imprese, in calo nel settore al manifatturiero, che passa da 106,7 a 104,8, e nei servizi, che perdono poco più di un punto, da 105,9 a 104,7. Va in controtendenza invece il clima del commercio al dettaglio, salito da 102,7 a 104,2. Nel manifatturiero a spaventare sono le attese sulla produzione e sulle scorte prodotte, su cui pesa la paura di eccessivi accumuli rispetto al mese scorso. Nel settore dei servizi invece spingono gli indici verso il basso le valutazioni sull'andamento degli affari e le attese sugli ordini futuri, mentre offrono un segnale positivo le analisi sugli ordini già in corso. Le associazioni di categoria hanno giudicato con apprensione questi indicatori. Confcommercio ha giudicato in una nota il rapporto Istat come un indizio sul «peggioramento» dello stato di salute dell'economia italiana mentre Confesercenti ha dichiarato in un comunicato che i dati rappresentano «un calo preoccupante nella fiducia che conferma le difficoltà a stabilizzarsi verso l'alto delle prospettive economiche del Paese».

M.Muz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

-7,5

punti
il giudizio dei
consumatori
sulla situazione
economica, in
calo rispetto ai
5,1 punti dello
scorso luglio

4,7

punti persi
nell'indicatore
sulla fiducia sul
clima
economico nel
corso degli
ultimi trenta
giorni



L'apertura di Bankitalia: nelle riserve entrano titoli di Stato in renminbi

L'operazione

di **Guido Santevecchi**

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE

PECHINO Un portafoglio italiano da 300 milioni di euro investiti in renminbi, principalmente in titoli di Stato cinesi. Con questa mossa la Banca d'Italia dimostra attenzione e fiducia nel mercato finanziario cinese e accompagna lo sviluppo dei rapporti bilaterali tra Roma e Pechino. «È un avvio molto cauto, con una quantità di titoli contenuta ma che ha un valore di segnale importante verso la modernizzazione del sistema cinese decisa dal presidente Xi Jinping», ha spiegato il vicedirettore generale Fabio Panetta che ieri ha firmato a Pechino l'accordo con la People's Bank of China, la Banca centrale.

Bankitalia agisce nell'ambito della diversificazione delle sue riserve in valute straniere e per la prima volta acquista direttamente titoli cinesi, soprattutto pubblici. Osservando come il renminbi si stia internazionalizzando per seguire la crescita continua dell'economia cinese nel mondo, il direttore di Via Nazionale aveva preso riseratamente, già a febbraio, la decisione di costituire il portafoglio nella «moneta del popolo». Ora, durante la visita del ministro Giovanni Tria, l'operazione è stata finalizzata. Come intermediario e agente delle operazioni italiane sul mercato cinese agirà la Banca centrale

di Pechino da poco guidata dal governatore Yi Gang dopo l'era di Zhou Xiaochuan, che ha lasciato il timone al termine di 15 anni spesi al servizio degli sforzi di riforma e adeguamento all'economia di mercato. Panetta ha ricordato che Bankitalia è tra le prime istituzioni in Europa a muoversi dopo la Bce (che ha investito l'equivalente di 500 milioni di euro in renminbi nella prima metà del 2017) e la Banque de France (che ha circa 800 milioni di euro in renminbi). Si prepara ad entrare nel mercato cinese anche la Bundesbank tedesca.

La Banca d'Italia detiene già, ma indirettamente, titoli cinesi per un controvalore di 184 milioni di euro (lo 0,6% delle riserve valutarie), attraverso un fondo specializzato in renminbi gestito dalla Banca dei regolamenti internazionali. La decisione di attivare un nuovo meccanismo diretto di investimento in Cina è stata presa «nell'ambito dell'aggiornamento annuale delle strategie di investimento delle riserve gestite dalla Banca e preceduta da un'attività di analisi e scouting per conoscere il mercato», ha detto Panetta. «Ora il mercato lo conosciamo bene, il renminbi avrà sempre più peso internazionale — dal 2016 il renminbi è stato inserito nel paniere delle valute di riserva del Fmi —, ma l'ingresso sarà comunque cauto». Si tratta anche di dare a Pechino un esempio della nostra capacità operativa in campo finanziario e di sottolineare l'importanza della Cina come partner commerciale del nostro Paese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Al vertice



● Yi Gang, 60 anni, è il governatore della Banca centrale cinese da marzo 2018



Allarme Ue sul deficit italiano ma Bruxelles punta su Tria

Il ministro dell'Economia assicura: "Non supereremo il tetto del 3%"
La Commissione pronta a sostenerlo dando 8 miliardi di flessibilità per il 2019

Gli accordi Italia-Cina



1 Cdp e Intesa Sanpaolo
I due istituti hanno firmato un protocollo d'intesa per rafforzare il sostegno alle imprese italiane in Cina e quelle cinesi controllate da italiane

2 Snam e State Grid
Il gruppo italiano e la grande utility cinese lavoreranno alla «realizzazione di impianti di biogas e biometano finalizzati alla produzione di elettricità da fonti rinnovabili nelle zone rurali della Cina»

3 Fincantieri e Cscs
I due leader della cantieristica navale allargheranno l'alleanza già in atto sulle navi da crociera

Dal nostro corrispondente

ALBERTO D'ARGENIO, BRUXELLES

È il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, che dalla Cina deve prendersi la briga di tranquillizzare investitori ed Europa smentendo Luigi Di Maio. Il leader politico dei Cinquestelle torna a minacciare: «Reddito di cittadinanza, superamento della Fornero e flat tax arriveranno anche violando il tetto del 3% del deficit». E così il titolare del Tesoro, in missione a Pechino, deve ribadire che il limite europeo all'indebitamento si può anche criticare, «ma è molto diverso dal dire che lo supereremo». Richiamo all'ordine che prosegue ricordando «le dichiarazioni del governo sottoscritte pure da Di Maio, anche di recente, in senso contrario». Ovvero l'impegno a rispettare i parametri europei. È intorno a questo scontro - tra ministro dell'Economia e i due

vicepremier - che si reggono gli equilibri sui mercati e in Europa. A Bruxelles raccontano di fare affidamento su Tria, di volerlo aiutare a reggere l'urto politico dei giallo-verdi che pur di realizzare le spregiudicate promesse elettorali sono pronti a sfasciare i conti. Non a caso i responsabili Ue, a partire dai commissari Dombrovskis e Moscovici, attendono la riunione informale dell'Eurogruppo della prossima settimana a Vienna per sapere dall'inquilino di Via XX Settembre se riuscirà a tenere la barra dritta di fronte alla pressione dei due soci della maggioranza giallo-verde. La Commissione, di sponda con i partner, è disposta ad aiutare Tria concedendo diversi miliardi di flessibilità sui conti anche nel 2019: se l'Italia dovrebbe abbattere il deficit strutturale dello 0,6% per tenere a bada il debito, uno sforzo da quasi 10 miliardi, la Ue è pronta ad accettare una correzione dello 0,1-0,2%. Uno sconto tra gli 8 e i 6 miliardi. Ecco perché ieri lo stesso Tria affermava: «Non vedo conflitti di mia competenza». Come dire, quelle di Di Maio e Salvini sono solo sparate mediatiche, alla fine noi rispetteremo i patti con l'Europa. Un modo per rassicurare investitori e capitali Ue. Tuttavia se alla fine la linea grillo-leghista dovesse prevalere, l'Europa avrebbe pochi margini per non intervenire contro il Paese nonostante la volontà di smussare gli angoli: già lo sconto che è pronta a concedere è al limite delle regole, trovare ulteriori margini di manovra ad oggi sembra difficile anche perché Bruxelles rischierebbe di essere impallinata dagli altri governi, ormai stanchi dei ricatti di Conte, Salvini e Di Maio su migranti, bilancio Ue e appunto conti pubblici. Irritazione ancora

una volta portata in chiaro dal commissario Ue al bilancio Ghunter Oettinger: le critiche piovute contro l'esecutivo comunitario nelle ultime settimane, come quella dopo il crollo del ponte a Genova, sono «inaccettabili» e basate su elementi «falsi». Ad ogni modo, l'Italia ha suggerito a Bruxelles di trovare ulteriori margini di manovra sui conti non contando nel deficit le spese sui migranti. Ma le regole Ue prevedono che lo scorporo possa essere concesso solo in caso di aumento dei costi rispetto all'anno precedente mentre quest'anno i flussi sono calati dell'80%, con conseguente diminuzione degli esborsi. La regola potrebbe essere cambiata, ma con il consenso delle altre capitali. Intesa che al momento sembra difficile proprio per l'irritazione dei partner verso un governo giudicato irresponsabile. Ma la preoccupazione della Commissione non è dettata solo dall'interrogativo su come affrontare un eventuale deragliamento dei nostri conti senza dare la scusa ai populisti di sparare su Bruxelles in piena campagna elettorale per le europee, quanto su come proteggere Roma e tutta l'eurozona da un crisi di sfiducia dei mercati con conseguenti terremoti dello spread tricolore. Ieri Salvini in conferenza stampa con Orbàn ha indicato la sua ricetta: «La missione di Tria in Cina serve a costruire rapporti



finanziari solidi con quel Paese, se qualcuno intendesse speculare sulla pelle degli italiani noi contiamo di avere un sostegno al di fuori dei confini europei». Una ricetta che ricorda quella dell'ex ministro greco Yanis Varoufakis, che nei giorni più drammatici della crisi di Atene immaginava di traghettare l'Ellade fuori dall'euro e di farsi salvare dalla Russia di Putin. Piano irrealistico che non ha portato bene alla Grecia e al suo autore, che pochi giorni dopo ha dovuto dimettersi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ANSA