L'autonomia dalla politica

di Antonino Regazzi

Il 12 ed il 13 giugno, a Martina Franca in provincia di Taranto, la Uilm terrà la propria Conferenza di Organizzazione. Ci apprestiamo ad analizzare il difficile contesto socio-economico in cui ci muoviamo ed a definire le linee di azione sindacale cui attenerci nei prossimi anni, con l'obiettivo dichiarato di cambiare passo e di portare a compimento quei cambiamenti, sia politici sia culturali, su cui la Uilm si è avviata oramai da qualche anno.

Il punto di partenza della nostra discussione deve essere l'autonomia dalla politica, tratto distintivo della nostra organizzazione: senza remore dobbiamo definitivamente abbandonare ogni nostalgia di collateralismo partitico e ribadire la nostra volontà di essere interlocutori indipendenti nel dialogo istituzionale. L'autonomia dalla politica ci permette di rafforzare la nostra specificità e di interloquire con maggiore credibilità sia con i lavoratori che rappresentiamo sia con le controparti imprenditoriali ed istituzionali. Il tema torna necessariamente di attualità dopo le recenti elezioni politiche, che hanno profondamente trasformato lo scenario italiano. Il voto ha evidentemente consegnato un'ampia maggioranza al centrodestra, ma soprattutto ha semplificato in senso bipartitico l'assetto parlamentare, cancellando la rappresentanza di tutte le formazioni minori, di destra e clamorosamente di tutta la sinistra socialista e radicale. Con ogni probabilità, ci troveremo a fronteggiare l'ostile determinazione della politica di riappropriarsi degli spazi ceduti dal 1992 in poi in favore delle formazioni sociali. Si profila, in modo sempre più manifesto, il tentativo di delegittimare il sindacalismo confederale, con una obiettiva convergenza di interessi e di azioni fra politica e "poteri forti". D'altro canto, la funzione di supplenza della politica, esercitata a lungo, rischia di snaturare il ruolo stesso del sindacato, che fondamentalmente resta quello di organizzare, tutelare e rappresentare i lavoratori, nel nostro caso metalmeccanici.

Il temuto attacco nei confronti del sindacato rischia di risultare pericolosamente efficace, qualora si saldasse con il malessere diffuso fra i lavoratori e con il loro crescente disincanto nei confronti del movimento sindacale. A riprova di ciò, rammentiamo il tepore con cui è stato accolto il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica: pur ottenendo un aumento del 7,23%, il migliore degli ultimi venti anni, la nostra azione è stata giudicata inadeguata ad affrontare la "questione salariale". Non c'è dubbio che sulla percezione di inadeguatezza degli aumenti contrattuali, ma ancor più sulle buste paga dei lavoratori, pesa un prelievo fiscale divenuto insostenibile: un lavoratore di 3° livello, senza contrattazione aziendale, sui recenti aumenti ha pagato il 27% di Irpef, più le addizionali regionali e comunali, senza considerare naturalmente il carico contributivo pari al 9,49%. Il Sindacato Confederale dovrà quindi porre con forza al prossimo Governo il problema della riduzione del prelievo fiscale e contributivo sul lavoro dipendente, nonché il correlato problema della lotta all'evasione. La scarsa capacità di difendere i salari, in ogni caso, spiega la disaffezione registrata durante la consultazione referendaria, in particolare nelle grandi aziende.

E' di grande attualità, inoltre, la questione Alitalia, che con le sue peculiarità mette in luce un ulteriore causa della progressiva perdita di consensi. Gli errori commessi dal sindacato risalgono soprattutto al passato, a partire dalla metà degli anni '90: a costo di difendere piccoli privilegi si è

sacrificato l'interesse dell'azienda nel suo complesso. Oggi che siamo al culmine della vicenda i lavoratori pensano che il sindacato non sia più in condizioni di tutelarli.

Infine in questi giorni il sindacato è stato accusato di essere diventato una "altra casta", perfino peggiore di quella politica: almeno – si dice – la casta politica viene eletta. Il nostro sarebbe un Sindacato che non rappresenta più i lavoratori perché non ne fa gli interessi, perché preferisce varcare i cancelli di palazzo Chigi piuttosto che quelli di Mirafiori. Il Sindacato – si nota – prima fa gli accordi e poi li fa ratificare con un referendum del quale si conosce preventivamente il risultato.

Il punto da cui ripartire è un diverso modo di "fare Sindacato". Tre parole d'ordine: un linguaggio di verità, l'azienda è il bene prioritario da tutelare, la Uilm deve mettere in discussione sé stessa ed innestare una marcia in più.

Più in particolare, per innestare una marcia in più dobbiamo essere finalmente capaci di realizzare quelle intuizioni di politica sindacale, che pure spesso riusciamo a cogliere prima degli altri. Negli ultimi anni abbiamo avuto la capacità di compiere scelte coraggiose, anche in dissidio con le altre organizzazioni; tuttavia continuano a frenarci comportamenti ed abitudini sedimentate nel tempo. Ricorrono oggi circostanze favorevoli, ivi compreso l'immobilismo delle altre organizzazioni, che rendono non solo possibile, ma necessario questo auspicato cambio di passo. A favorirci è lo spirito laico e riformista che tradizionalmente ci contraddistingue, nonché la fisionomia di soggetto sostanzialmente autonomo dalla politica che ci siamo guadagnati. Noi siamo oggi obbiettivamente il soggetto sindacale che più prontamente può interpretare i cambiamenti.

Dobbiamo reagire sfidando i nostri detrattori ed avversari sul terreno decisivo della rappresentatività, allargando la base dei soggetti a cui ci rivolgiamo. Tre categorie di lavoratori risultano oggi escluse o ancora non sufficientemente rappresentate dal sindacato ed in particolare dalla Uilm: immigrati, impiegati e precari. Ad essi devono rivolgersi le nostre politiche sia contrattuali sia di servizi, in maggior sinergia con la confederazione.

Per quanto concerne la precarietà, le recenti modifiche legislative sulle normative del Mercato del lavoro e l'accordo di rinnovo nazionale rappresentano un'ulteriore fase della riforma del mercato del lavoro, contraddistinta dalla necessità di apprestare correttivi e tutele. Purtroppo, però, se l'intervento sindacale e legale è stato rilevante nel tutelare i lavoratori a termine, ancora scoperta risulta invece l'area del lavoro somministrato, con la deleteria conseguenza di ampliare le differenze fra lavoratori terministi e somministrati. La nostra azione sindacale deve svolgersi entro due principi: da un lato non possiamo trincerarci dietro una logica vetero-garantista che riaffermi le vecchie rigidità come l'unica forma di tutela possibile; dall'altro dobbiamo necessariamente individuare soluzioni che diano prospettive di stabilità crescente ai lavoratori man mano che aumenta la loro permanenza nel posto di lavoro. Infine occorre un sistema di ammortizzatori sociali adeguato, con l'obiettivo di tutelare il reddito e di offrire nuove opportunità di reinserimento attraverso una formazione mirata ed il bilancio delle competenze individuali.

L'autonomia dalla politica

di Antonino Regazzi

Con specifico riferimento al problema della bassa sindacalizzazione degli impiegati, è giunto il momento di superare la storica contrapposizione fra colletti bianchi e tute blu. Sempre più si accrescono, difatti, le fila degli impiegati-massa e la recente parificazione operai-impiegati, realizzata nell'ultimo rinnovo contrattuale, è il segno tangibile di un cambiamento, che dobbiamo essere capaci di cogliere in tutte le sue implicazioni. Dovremo tentare di "contrattualizzare" le politiche retributive individuali, che oggi molte aziende praticano a propria totale discrezione in funzione "anti-sindacale". Inoltre dobbiamo affrontare il tema della remunerazione degli straordinari per gli impiegati di 6° e 7° livello, la cui assenza oggi rimette condizioni di lavoro e salariali al rapporto diretto prestatore-datore di lavoro.

Più in generale nella contrattazione di secondo livello, che dobbiamo avere l'ambizione di diffondere, dovremo essere capaci di pagare di più sia il merito, anche tramite coefficienti individuali che rivalutino le quantità dei premi da erogare, sia la fatica, spesso legata alla ripetitività tipica del lavoro "vincolato". Sulla questioni della variabilità dei Premi, inoltre, in uno scenario economico complesso ma anche ricco di opportunità, occorre in via prioritaria legare la crescita delle retribuzioni al buon andamento dell'azienda, piuttosto che restare intrappolati da posizioni ideologiche che puntano alla definizione di premi fissi. Lo stesso consolidamento dei risultati salariali deve seguire al consolidamento dei risultati produttivi. Se ci riflettiamo bene, i due livelli di contrattazione si difendono solo specializzandoli.

Il tema della contrattazione aziendale ci porta anche ad una riflessione sul quello delle RSU e della titolarità del potere negoziale. Noi ribadiamo la scelta concordata nel 1994, confermata nel contratto nazionale, di attribuire la contitolarità con le organizzazioni sindacali della contrattazione aziendale alle RSU, non condividendo il tentativo surrettizio di modificare le regole, attraverso campagne ideologiche sulla democrazia diretta. La funzione delle RSU si esprime, infatti, attraverso il voto di approvazione degli accordi e l'automatico utilizzo del referendum inevitabilmente le esautora.

E' giunto anche il tempo di rivedere i meccanismi elettorali delle RSU, che oggi escludono automaticamente una delle tre organizzazioni sindacali nelle aziende fino a duecento dipendenti. Possiamo pensare al superamento della quota "di un terzo" ed adottare un sistema di proporzionalità corretta nelle piccole aziende, in modo da valorizzare la rappresentatività tra tutti i lavoratori e da dare un minimo di rappresentanza anche agli iscritti.

Dovremo riflettere infine su un problema di scottante attualità: la sicurezza sul lavoro. Dobbiamo affermare una cultura che non si limiti a vedere la sicurezza come assenza di infortunio o di malattia, ma preveda il benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro come obiettivo finale.

Deve accompagnarci, in ogni caso, nel nostro sforzo di riformare l'attività sindacale, una consapevolezza: la società odierna non ha bisogno del Sindacato in ogni caso, ha bisogno del Sindacato che è capace di rendersi utile; diversamente ne può anche fare a meno.

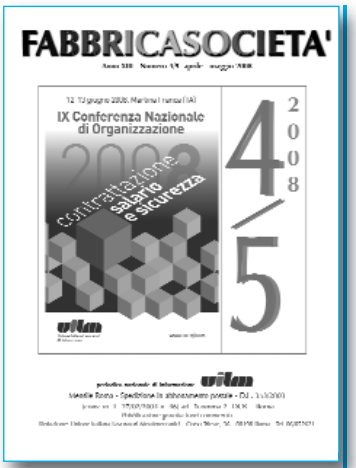
FABBRICASOCIETÀ - Anno XIII - Numero 4-5/2008
Mensile Roma - Tariffa Associazioni senza fine di lucro: Poste Italiana S.p.A. -
Spedizione in abbonamento postale - D.L.353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1comma 2- DCB - Roma - Registrazione Tribunale di Roma n° 178 del 16 aprile 1996
Redazione: UILM Nazionale - Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. 85262200/213 - Fax 203

L'autonomia dalla politica
di Antonino Regazzi 1

Piaggio: una piattaforma con tante novità 5
di Eros Panicali

Manifestazione del Gruppo Electrolux a Firenze 7
di Gianluca Ficco

Quando le imprese se ne vanno all'estero 9
da "Gnosis"



In questo numero:

Hanno collaborato:
per le foto
Patrizia Pitronaci e Gianluca Ficco.

per i testi Massimiliano Cannata, Gianluca Ficco e Eros Panicali.

INTERVISTA A GIUSEPPE PERRONE
Rifondiamo le elite sulla qualità e sulle competenze 23
a cura di
Massimiliano Cannata

ISTAT: il 2007 tra occupazione e disoccupazione 27

NEL 2007 TASSO OCCUPAZIONE SALE 58,7% 30

INAIL: nel 2007 1.260 morti sul lavoro 31

Direttore responsabile: Antonino Regazzi
Vicedirettore: Antonio Passaro
Comitato Redazionale: Luca M. Colonna, Antonio Giulio Di Mario, Enrico Ferrone, Lucia Pinto, Patrizia Pitronaci e Pino Russo
Progetto grafico e impaginazione: Lucia Pinto
Stampa: Azienda Grafica Eredi dott. G. Bardi
Piazza delle Cinque Lune, 113 - 00186 Roma
Finito di stampare nel mese di maggio 2008
Azienda con sistema di qualità certificato da Bureau Veritas

Unione Stampa Periodica Italiana 2008

Piaggio: una piattaforma con tante novità

La trattativa aziendale dovrà essere snella ed efficace: puntiamo a relazioni sindacali che riguardino tutto il Gruppo.

di Eros Panicali
Segretario nazionale della Uilm e responsabile del settore automotoristico

L'ipotesi di piattaforma aziendale della Piaggio è stata inviata all'Azienda.
Si tratta di una piattaforma importante per i lavoratori che attendono delle risposte coerenti rispetto alle loro esigenze ed aspettative soprattutto per il contributo relativo alla maggiore produttività e competitività aziendale.
Il contratto aziendale, firmato nel 2004, è scaduto a dicembre, ma il ritardo del rinnovo contrattuale e la ricerca di una rivendicazione equilibrata ed esaustiva hanno fatto slittare i tempi.
Per questo è ora necessaria una trattativa snella ed efficace.
Oltre alla piattaforma specifica del sito di Pontedera le OO.SS. chiedono di aprire un confronto che riguardi tutto il Gruppo.
Tale confronto dovrà riferirsi alle politiche industriali, agli investimenti ed alle ripercussioni delle scelte verso le imprese della componentistica e dell'indotto.

Puntiamo all'istituzione di relazioni sindacali che riguardino tutto il Gruppo, attraverso sistemi informativi sugli andamenti economico/finanziari, su innovazioni di prodotto e di processo, su investimenti e su scelte occupazionali.
E' nostra convinzione che si possa giungere a questo risultato tramite la costituzione di un coordinamento di Gruppo che coinvolga, oltre le strutture nazionali e territoriali, una rappresentanza delle RSU di Piaggio, Aprilia e Guzzi.
Con questa piattaforma ci prefiggiamo di migliorare l'organizzazione del lavoro mediante un maggiore coinvolgimento delle RSU, attraverso l'implementazione del WCM -"World Class Manufacturing"- e soprattutto di migliorare le condizioni di lavoro, tramite gli RLS con l'applicazione del sistema OCRA, per l'aspetto ergonomico e, premere per l'attuazione della climatizzazione in tutti i reparti che ne sono ancora sprovvisti.
Chiediamo di rivedere l'inquadramento perché un altro aspetto importante è la qualità della prestazione lavorativa ed il suo riconoscimento.
Proponiamo di estendere la formazione a tutti i lavoratori e di riconoscere la polifunzionalità e la polivalenza che costituiscono una ricchezza utilizzata

frequentemente dalle aziende.
Per quanto concerne il mercato del lavoro, riteniamo sia giunto il momento di superare lo strumento del "part-time" verticale per trovare un sistema che dia maggiori certezze ai contratti temporanei. In questo senso dovrà essere realizzato un bacino in cui i lavoratori interessati siano utilizzati sulla base dell'anzianità: solo dopo un tempo limite i contratti temporanei in questione potranno essere trasformati in contratti a tempo indeterminato.
Abbiamo chiesto di istituire una forma di sanità integrativa che intervenga nei momenti di maggiore difficoltà per i lavoratori in caso di malattie.
Così come abbiamo rivendicato un maggiore sostegno all'infanzia, migliorando e aumentando le attuali convenzioni con gli asili nido e non escludendo che la Piaggio possa intervenire direttamente per agevolare il lavoro dei suoi dipendenti, interagendo con strutture che abbiano orari compatibili con quelli aziendali.
Sicuramente la piattaforma doveva cercare di fornire una risposta all'emergenza salariale che i lavoratori, ormai, vivono ogni giorno.
La richiesta di ulteriori 2.200 euro di premio aziendale è ritenuta da noi, una rivendicazione congrua, in quanto gli obiettivi realizzati dall'azienda in questi anni, grazie al contributo dei lavoratori, devono trovare riscontro anche in una coerente politica di redistribuzione.
Abbiamo poi, il dovere di dare una risposta sui temi della polivalenza e sul disagio del lavoro vincolato: se col trascorrere del tempo è obiettivamente migliorato il modo di lavorare è anche vero che è rimasto ancora molto pesante il lavoro sulle linee di montaggio.
Per questa semplice constatazione abbiamo chiesto un riconoscimento economico che possa, in parte, risarcire i lavoratori dediti a questa tipologia di lavoro.
Quest'ultima rivendicazione rivolta a ripagare in termini minimi la migliore prestazione e il vincolo a cui è soggetto il lavoratore in Piaggio, può essere considerata il fiore all'occhiello della nostra piattaforma aziendale.

E' possibile ed auspichiamo, che tale richiesta possa essere presto estesa ad altri grandi gruppi industriali del settore metalmeccanico.

Manifestazione nazionale del Gruppo Electrolux a Firenze, contro il piano aziendale di chiudere Scandicci e ridimensionare Susegana

Il Segretario generale della Uilm Antonino Regazzi ha chiuso il comizio: "No alla chiusura dello stabilimento di Firenze: il futuro di Electrolux passa necessariamente attraverso il rilancio degli stabilimenti italiani, che costituiscono il cuore della multinazionale svedese".

di Gianluca Ficco

Venerdì 4 aprile, quasi duemila dipendenti del Gruppo Electrolux hanno sfilato per le vie del centro di Firenze, mentre per l'intera giornata in tutte le fabbriche italiane si è fermata la produzione. La mobilitazione è stata proclamata da Fim, Fiom e Uilm, in opposizione alla ipotesi prospettata dalla multinazionale di chiudere lo stabilimento di Scandicci (Firenze) ed il ridimensionamento di Susegana (Treviso), per ristrutturare il comparto della produzione dei frigoriferi.
Al corteo hanno preso parte non solo i lavoratori delle fabbriche interessate dal piano di ristrutturazione, ma anche le delegazioni di tutti gli altri siti produttivi: più di mille persone sono giunte dai tre siti di Pordenone (Porcia, Professional e Magazzino ricambi), da Forlì e dalla Brianza.
Dal palco di piazza Strozzi il Segretario generale della Uilm, Antonino Regazzi, ha tenuto le conclusioni del comizio, censurando il piano presentato da Electrolux sia per i drammatici effetti occupazionali, sia per la mancanza di prospettive industriali: "Il sindacato dice no alla chiusura dello stabilimento di Firenze, dove lavorano 450 metalmeccanici. L'ipotesi prospettata dall'azienda di ridimensionare

la propria presenza in Italia – ha spiegato il leader delle tute blue – rappresenta una sciagura per le centinaia di persone che rischiano di perdere il lavoro ed un errore per tutto il Gruppo. Il futuro di Electrolux passa necessariamente attraverso il rilancio degli stabilimenti italiani, che costituiscono il cuore della multinazionale svedese. L'Italia vanta il più vasto patrimonio di tecnologia e di innovazione nel settore dell'elettrodomestico e questo tesoro non può essere disperso".
Electrolux il 6 febbraio aveva annunciato l'apertura di una "investigazione" nel comparto del freddo, prospettando la chiusura di Scandicci (Firenze) ed il ridimensionamento di Susegana (Treviso), con circa 750 licenziamenti complessivi, cui si aggiunge un numero non precisato di "colletti bianchi" coinvolti da un ulteriore piano di ristrutturazione europeo, e quasi 500.000 frigoriferi in meno prodotti in Italia, da il trasferire in Ungheria o da assegnare ad imprese terze. Queste azioni non sono il frutto di una crisi improvvisa, ma la conseguenza di una scelta precisa, annunciata dai vertici aziendali nel 2005 di trasferire all'Est la metà delle produzioni europee entro il 2008. In Italia, fino ad oggi, avevamo risentito meno di questo progetto, poiché la mannaia delle delocalizzazioni aveva colpito altri paese come la Germania, la Francia e la

Spagna, con la conseguenza che, dal 2000 al 2007, la quota della produzione allocata all'Est Europa è passata dal 13% al 36%.
Nei numerosi incontri che sono seguiti alla presentazione del piano di investigazione la direzione aziendale, da una parte, ha sostenuto che non è stata ancora presa una decisione definitiva, ma, dall'altra, non ha mai mostrato di prendere realisticamente in considerazione ipotesi alternative.
Subito dopo la mobilitazione nazionale, il ministero dello Sviluppo economico ha convocato Electrolux ed i sindacati metalmeccanici nella giornata di mercoledì 9 aprile: l'incontro ha formalmente aperto un tavolo istituzionale sulle strategie del Gruppo, ma nel merito non ha fugato le preoccupazioni. La direzione aziendale, difatti, ha sì dichiarato in linea di principio la volontà di confermare la propria presenza strategica in Italia, ma non ha ancora prospettato soluzione alcuna sulle questioni fondamentali di contrasto con il sindacato relative agli stabilimenti che producono frigoriferi.
A pesare sulla vertenza è non solo il drammatico impatto occupazionale, ma anche l'importanza della multinazionale svedese per l'industria italiana. "La produzione di Electrolux – ha ricordato il leader della Uilm durante il comizio a Firenze – è in gran parte rivolta all'esportazione e rappresenta quasi la metà della produzione nazionale di elettrodomestici. Con la manifestazione di oggi e lo sciopero di otto ore in tutti gli stabilimenti italiani, siamo convinti di difendere l'interesse non solo degli 8.500 addetti, ma dell'intero Paese".

Quando le imprese se ne vanno all'estero

Opportunità e rischi della delocalizzazione che appare come un'esigenza irrinunciabile per confrontarsi sul terreno della competitività. La ricerca del minor costo spinge spesso verso strategie di delocalizzazione di fasi del processo produttivo. Trasferire all'estero la produzione è un pericolo oppure è un opportunità per il sistema Italia? Può la delocalizzazione aumentare la tensione nel mondo del lavoro e, quindi, incrementare i rischi per la sicurezza nazionale?

*da "Gnosis"**

Con la "globalizzazione" dei mercati e la "finanziarizzazione" dell'economia si sono spesso verificate sperequazioni nella distribuzione sia del reddito sia dell'informazione tra i vari attori del sistema, favorendo la crescita di comportamenti aziendali tesi al consolidamento dei livelli di concorrenzialità ritenuti necessari.
Tra questi, le decisioni relative alla localizzazione geografica delle diverse fasi del ciclo di produzione hanno assunto rilevanza nell'ambito della razionalizzazione dei processi aziendali.
Pur presente nel sistema industriale occidentale da almeno un secolo **(1)** , solo negli ultimi quindici anni la delocalizzazione ha assunto le caratteristiche e le dimensioni attuali per effetto della sempre maggiore domanda di beni da parte di un universo di consumatori a prezzi di mercato decisamente concorrenziali.
Per soddisfare queste esigenze, nonché quella di contenimento dei costi, il sistema produttivo ha dovuto distribuirsi in siti operativi dislocati in aree del mondo con un evidente ridimensionamento dei tradizionali poli industriali. Ciò ha comportato significative trasformazioni nel tessuto economico e sociale delle zone interessate, mutamento che spesso è stato percepito dalle forze sociali come un fattore di impoverimento in quanto ha provocato, nelle aree di "abbandono" industriale, la contrazione della forza lavoro (soprattutto per attività non specialistiche) e la riduzione del potere d'acquisto dei salari, con il conseguente forte ridimensionamento del livello di benessere generale.
Da un sondaggio dell'Osservatorio Demos sul Capitale Sociale è risultato, ad esempio, che il 38% dell'opinione pubblica delle regioni del Nord-Est valuta la delocalizzazione come una delle minacce più gravi per i lavoratori e per l'economia locale (percentuale che sale in modo significativo tra pensionati, casalinghe e operai). Solo il 6% degli intervistati ritiene la delocalizzazione un "fatto positivo". Il restante 56% valuta, invece, il fenomeno "vantaggioso solo per le imprese, ma rischioso per lo sviluppo socio-economico delle singole regioni".
Il risultato di questa inchiesta non pone solamente interrogativi riguardanti questioni di politica industriale, ma rappresenta un segnale d'allarme per la sicurezza nazionale in quanto tale malessere può determinare il terreno fertile ove possono attecchire mai sopite istanze di tipo eversivo.

VARIABILI CHE ATTIVANO LA DELOCALIZZAZIONE

La comprensione delle determinanti dei processi di globalizzazione dei mercati richiede l'analisi delle caratteristiche salienti dell'attuale sistema concorrenziale.
Un primo fattore è rappresentato dalle innovazioni tecnologiche, di prodotto e di processo. Con la confluenza di più tecnologie nell'ambito di una stessa industria, il fattore tecnologico è diventato il nodo di collegamento, e di integrazione, a livello internazionale tra settori diversi. In presenza di una crescente complessità delle conoscenze tecniche, l'esigenza di disporre di competenze indispensabili per competere a livello mondiale ha indotto soggetti economici diversi alla formazione di accordi ed allo sviluppo di alleanze transnazionali.
La cooperazione su base transnazionale ha introdotto nuove forme di internazionalizzazione, alternative al modello della multinazionale (tendente all'estensione all'estero dei processi economici e commerciali al fine di generare economie di scala) **(2)** .
Le forme di cooperazione si sono fondate sulla ricerca di complementarietà sinergiche che coinvolgono imprese appartenenti a sistemi economici differenti, in possesso di conoscenze specifiche. Tali condizioni di complementarietà diventano necessarie in presenza di costi (ingenti) di avviamento e mantenimento da sostenere.
Nella cooperazione transnazionale, tali sinergie si realizzano mediante alleanze strategiche e fusioni/acquisizioni **(3)** , utilizzate per inserirsi in mercati esteri già esistenti, scelti come "target" dall'azienda.
Tali strategie vengono anche ricondotte a decisioni di ottimizzazione fiscale (mediante la coordinazione tra le scelte di minimizzazione dell'onere fiscale e le finalità da perseguire all'estero in termini industriali e commerciali).
Da operazioni di joint-venture con soggetti stranieri si è passati al decentramento all'estero di business units (complete e funzionalmente autonome) dell'impresa, financo alla costituzione in

loco di nuove strutture economicamente indipendenti, onde conferire maggiori profili di convenienza ai mercati di approvvigionamento e maggiori dimensioni ai mercati di sbocco. In tal senso, la ricerca di condizioni di complementarietà ha acuito la competizione esistente in materia di localizzazioni.
Tra i fattori che spingono gli imprenditori a trasferire all'estero la produzione incide in misura determinante il differenziale nel costo del lavoro. Appare infatti evidente che per essere concorrenziali occorre realizzare un bene ai più bassi prezzi di mercato. Per raggiungere tale scopo è necessario incidere sui costi relativi di produzione, obiettivo possibile se si reperiscono le materie prime ai prezzi più vantaggiosi, si aumenta la produzione o si contengono i salari.
Nel momento che si valuta il differenziale sul costo della manodopera non si deve pensare che sia di pochi punti percentuali. Il rapporto tra la retribuzione di un lavoratore di un paese industrializzato e

quella di un lavoratore bulgaro o filippino è di 10 a 1. Questo differenziale è ancora più evidente se, ad esempio, si rapporta il costo di un lavoratore di Zurigo con uno di Bombay o Karachi: in questo caso il rapporto è di 26 a 1 **(4)** .
Per capire quanto incida la quota costo del lavoro sul valore finale di un bene è sufficiente considerare che se la realizzazione di un prodotto, come ad esempio un climatizzatore, richiede 4 ore di lavoro/uomo, l'incidenza sarà di 70 dollari in uno stabilimento dell'hinterland di Francoforte, 13,5 dollari in una fabbrica polacca (distante solo poche centinaia di chilometri da una similare ditta tedesca) e di 5 dollari in una azienda ucraina o thailandese.
Un altro fattore che ha spinto ad un più frequente ricorso alla delocalizzazione è l'ampliamento della domanda internazionale di beni.
La liberalizzazione dei mercati dei beni, dei servizi e dei fattori di produzione a livello globale (in particolare nelle economie in precedenza pianificate centralmente) ha costituito uno shock dell'offerta, massiccio e positivo, che è stato profondamente disinflazionistico a livello globale e che ha contribuito ad una significativa deflazione controllata dei prezzi. In anni recenti, non solo i prezzi dei beni e dei servizi, ma anche le retribuzioni e le attività lavorative hanno iniziato a reagire all'accentuata apertura internazionale a favore delle imprese, quasi ovunque nel mondo. La stagnazione dei consumi degli anni ottanta ha poi costretto le aziende nei paesi ad economia avanzata ad adottare due tipi di strategie: differenziare la produzione per acquisire altre quote di mercato (ad esempio le imprese automobilistiche hanno avviato la costruzione di televisori, frigoriferi, computer, ecc.); ampliare il bacino dei potenziali consumatori sia in senso verticale (opportunità per persone di livello economico più basso di accedere ai prodotti) che in senso orizzontale (apertura al mercato internazionale).
Altri motivi d'interesse scientifico e tecnologico appaiono correlati all'espandersi della delocalizzazione. L'evoluzione dei sistemi di trasmissione delle informazioni, ad esempio, consente oggi comunicazioni globali, rapide, potenti e a basso costo. Nel 1930 una telefonata di tre minuti da New York a Londra costava circa 300 dollari. La stessa conversazione ha raggiunto, agli inizi degli anni ottanta, il costo di due dollari. Oggi la stessa telefonata costa meno di 10 centesimi ed è possibile (grazie soprattutto alla diffusione di Internet e della banda larga) dialogare con un partner commerciale e produttivo di un altro continente per un tempo indefinito e con una spesa irrisoria.
Se la quantità dei "dati" trasmessi è impressionante anche la quantità delle merci trasportate non è da meno. Negli ultimi venti anni è triplicato il volume della movimentazione delle merci mentre i costi di spedizione si sono ridotti del 40-70%. Un fattore, quest'ultimo, che, correlato alla riduzione dei dazi e delle barriere doganali, ha decisamente favorito il ricorso alla delocalizzazione.
Altre variabili incidenti sul fenomeno sono rappresentate dalla presenza nel paese ove s'intende delocalizzare di una popolazione in possesso di know-how tecnico, culturale e intellettuale in grado di assorbire una strategia produttiva di medio-alto livello, nonché dalla normativa riguardante la tutela ambientale e sanitaria.
Da decenni, infatti, nei paesi ad economia avanzata, ogni attività industriale è sottoposta a rigide verifiche che rendono ormai sempre più ardua la costruzione di una filiera produttiva nociva e inquinante. Realizzare un bene in modo ecologicamente sicuro e garantire uno smaltimento delle scorie può comportare a volte (si pensi, ad esempio, all'industria conciaria) un onere addirittura superiore al costo di produzione della merce stessa.

Diviene quindi difficile, per un imprenditore, resistere alla prospettiva di trasferire l'azienda in un paese dove si può usufruire di una normativa di tutela ambientale permissiva e dove è possibile evitare onerosi controlli sullo smaltimento di scorie industriali (in pratica operando una sorta di delocalizzazione delle scorie).
Il potere contrattuale dei sindacati nei paesi ove si pensa di delocalizzare rappresenta, infine, uno degli aspetti principali nell'analisi di fattibilità di un progetto di delocalizzazione.
In gran parte dei paesi emergenti tale potere è, rispetto a quello esercitato nei paesi ad economia avanzata, insignificante in quanto frequentemente la tutela dei diritti dei lavoratori è ritenuta secondaria rispetto all'esigenza primaria di industrializzazione.
Tale opportunità spesso viene seguita da una comparazione tra il ruolo svolto dalla pubblica amministrazione nel territorio dove s'intende distaccare parte dell'azienda e nel paese d'origine dell'impresa. Un apparato burocratico lento e farraginoso comporta sicuramente costi aggiuntivi per l'imprenditore, il quale può trovare, ad esempio, una pubblica amministrazione come quella italiana verso la quale le imprese, sia nazionali che straniere, non nutrono certamente un'opinione benevola. Una burocrazia moderna e rapida rappresenta, infatti, anche una "cultura d'impresa" che consente di programmare strategie produttive ad ampio respiro in grado, a volte, di colmare il gap dello scarso profitto.
La delocalizzazione rappresenta quindi il "punto d'incontro" di due bisogni: quello degli imprenditori, interessati a restare in modo competitivo nel mercato, e quello dei paesi che intendono cogliere le opportunità della globalizzazione per trasformarsi rapidamente da paese in via di sviluppo a realtà industrializzata.

Il fenomeno delle Zone Economiche Speciali (ZES)

Attualmente nel mondo esistono più di 300 "Zone Economiche Speciali" (ZES) **(5)** distribuite in più di 50 paesi.
Negli anni ottanta il primo a intuire l'opportunità di introdurre ZES fu il leader cinese Deng Xiaoping deciso a far uscire la Repubblica Popolare Cinese dalle pastoie del socialismo reale e dell'isolamento autarchico. La trasformazione della fascia marittima (quella con maggiore vocazione commerciale) rispetto alle regioni interne (ancorate ad un arcaico modello agricolo) divenne il fulcro della strategia economica cinese, creando tanti "cloni" di Hong Kong, pronti ad accogliere gli ingenti

capitali provenienti dall'"odiato mondo capitalista".
Nacquero, quindi, quattordici ZES che iniziarono a garantire operai specializzati con un salario di 200-350 euro mensili (mentre gli apprendisti guadagnano tra i 50 e i 70 euro) e l'esenzione di imposta sui redditi d'impresa per gli investitori stranieri nei primi 3-5 anni di attività **(6)** .
In meno di due decenni, attraverso le ZES si realizzò una zona ove vige tuttora una sorta di "socialcapitalismo" (o se si preferisce il "capitalsocialismo") nella quale più di 250 milioni, tra tecnici e operai, spesso lavorano con o per conto di imprenditori stranieri. Oggi qui si concentra quasi il 90% degli investimenti esteri e si registra un tasso di crescita due volte superiore alla media nazionale (se nelle ZES vive solo il 20% della popolazione cinese qui è prodotto il 70-80% della

ricchezza dell'intero Paese). Analogamente in Europa, la creazione di ZES (Polonia, Bulgaria, Lettonia, Repubblica Ceca, Romania) sta determinando un'anomala e squilibrata polarizzazione economico-produttiva in quanto nei paesi fondatori dell'UE non esistono esperienze analoghe. Teoricamente l'allargamento dell'Unione a 27 paesi potrebbe registrare l'oggettiva difficoltà per paesi come la Polonia ad omologarsi alle regole del mercato mediante la chiusura progressiva delle ZES, viste come un'opportunità ulteriore di sviluppo. La resistenza verso il progetto di ridimensionamento delle ZES trova, inoltre, l'appoggio dei consumatori occidentali che, pur se sono poco propensi ad una economia delocalizzata, non vogliono assolutamente rinunciare ad acquistare merce a basso costo.

Dimensione del fenomeno

Quale è, a livello mondiale, la dimensione del fenomeno delocalizzativo? Stabilirne la reale estensione non è compito agevole per la presenza di una produzione frammentata sommersa che sfugge a qualsiasi rilevamento. Nonostante questi limiti quasi tutti gli analisti sono concordi nello stimare che il 30% della produzione industriale mondiale e, soprattutto, l'80% dell'attività ottenuta con nuovi brevetti (praticamente nell'intero pianeta il 30% degli operai occupati nel settore manifatturiero) è realizzato in aziende delocalizzate. Si tratta quindi di una realtà che influisce in modo significativo sull'economia mondiale globalizzata, ma che comunque si differenzia in modo rilevante nelle varie realtà territoriali.
In Italia l'ICE (Istituto Commercio Estero), che annualmente presenta un resoconto sul multinazionalismo italiano, nel Rapporto del 2006 evidenzia nel nostro paese una delocalizzazione bidirezionale contrapposta.
Secondo l'ICE nel 2006 le aziende italiane che hanno "investito" (in modo totale o parziale) in attività dislocate all'estero (delocalizzazione attiva) sono state 5.789. Esse hanno dato vita a circa 17.200 imprese ove lavorano 1.120.000 persone (con una media tra impiegati e operai di circa 70 unità produttive per ogni azienda delocalizzata). Queste piccole-medie realtà economiche hanno in totale fatturato circa 322 miliardi di euro. Gran parte di queste aziende operano nel commercio all'ingrosso (il 46%) e nel settore manifatturiero (il 31%), mentre solo il 14% è impegnata nel settore dei servizi e della logistica.
I dati del 2006, pur evidenziando un discreta vivacità delle imprese italiane che delocalizzano (+8,2% come numero di aziende rispetto al 2001 e +13,9% di fatturato in cinque anni), mostrano un eloquente ritardo rispetto agli altri paesi europei. Il multinazionalismo italiano è, infatti, quantitativamente pari a alla metà di quello francese ed è circa un terzo rispetto a quello tedesco e britannico.

Anche i dati riguardanti la delocalizzazione passiva in Italia appaiono degni d'interesse. In base al Rapporto ICE - 2006 le aziende in Italia controllate (in toto o in parte) da imprese straniere sono circa 7.100 (lo 0,5% del totale nazionale). Queste entità produttive sono caratterizzate da elevati livelli tecnologici, consistenti fatturati (394 miliardi di euro, corrispondenti al 17% circa del totale della produzione industriale italiana) e significativi livelli occupazionali (circa 858 mila salariati).

Gran parte delle aziende delocalizzate in Italia appartengono al comparto industriale e a quello della grande distribuzione commerciale. La maggior parte di esse (più del 50%) sono concentrate nel Nord Italia, mentre le regioni meridionali (nonostante siano in grado di offrire più bassi costi di produzione) attraggono pochissimo gli investitori stranieri: le aziende delocalizzate non sono più di 200 e impiegano meno di 50

mila persone.
Secondo l'ICE la modesta appetibilità del nostro meridione è determinata da diversi fattori: carenze infrastrutturali, inefficienza dell'apparato politico e della pubblica amministrazione, un regime fiscale non favorevole alle imprese straniere, costo troppo elevato dei taluni servizi, scarso livello professionale del personale da destinare all'attività manageriali e, infine, presenza, in alcune realtà, di un crimine organizzato particolarmente invadente. Gran parte di questi aspetti hanno contribuito a frenare il flusso (in regioni come la Campania, Calabria e Sicilia) d'investimenti provenienti da imprenditori sia stranieri che italiani.
La delocalizzazione passiva è un fenomeno sostanzialmente statico anche se non mancano segnali contraddittori. Da una parte sembra essere diventata una costante il numero (40-50 unità) delle aziende straniere che ogni anno abbandonano il nostro paese, dall'altra si segnala una ripresa degli investimenti esteri in Italia. Nel 2006, secondo una stima dell'United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), essi hanno raggiunto i 30 miliardi di dollari.
Una cifra consistente se paragonata a quella del 2004 (circa 17 miliardi), ma certamente ancora inferiore a quella registrata da paesi come la Francia (88 miliardi di dollari) o il Regno Unito (circa 170 miliardi).
Il confronto tra le due delocalizzazioni (attiva e passiva) evidenzia come per ogni azienda avviata in Italia da una società straniera ne corrispondono più di due avviate da imprese italiane fuori dal nostro territorio.
Questo dato ha comunque subito negli ultimi venti anni dei radicali cambiamenti. Il grafico di seguito evidenzia, infatti, che se la delocalizzazione attiva nel settore manifatturiero ha registrato un incremento medio annuo del 55% (si è passati dalle 700 imprese del 1986 alle circa 5.500 del 2006), quella passiva, viceversa, ha conseguito un aumento medio annuo di solo il 4%.
Appare chiaro quindi come se fino agli anni ottanta l'Italia era (per l'estrema competitività delle nostre aziende) un paese dove conveniva delocalizzare, mentre (se si escludono grandi aziende come la FIAT) per le nostre imprese il trasferimento all'estero della produzione rappresentava una scelta rischiosa con margini di profitto non sempre appetibili, successivamente ad una delocalizzazione passiva praticamente immutata si è succeduta una attiva (italiani che diventano delocalizzatori) in salita esponenziale **(7)** .

Rapporto delocalizzazione/ disoccupazione

La "delocalizzazione" è un fenomeno in larga misura superato dai fatti, se inteso come mero spostamento all'estero di parti della produzione di minore valore e a costo più elevato. Il termine e l'idea della delocalizzazione alimentano un alone negativo nell'immaginario collettivo, cui seguono le immediate reazioni presso i lavoratori, l'opinione pubblica, i politici e, in qualche caso, fra gli stessi imprenditori (8) .
Al fine di alimentare un clima culturale più attento alle scelte di "internazionalizzazione" che di mera "delocalizzazione", è opportuno esprimersi in termini di "riallocazioni intra-industrali", indicando con esse il nuovo posizionamento nella

divisione dei mercati internazionali, presidiando nuove frontiere e, contemporaneamente, trasformando e arricchendo il territorio di stabilimento **(9)** .
Al riguardo, è interessante evidenziare come la localizzazione dei processi produttivi abbia contribuito alla costituzione dei noti fenomeni di distrettualizzazione industriale **(10)** .
Come evidenziato dal sondaggio dell'Osservatorio Demos sul Capitale Sociale la delocalizzazione si impone spesso all'attenzione generale quando emerge il dubbio (per alcuni quasi una certezza) che il fenomeno incida negativamente sia sull'economia che sul mercato del lavoro italiano. Indagini scientifiche in grado di analizzare in modo esaustivo il rapporto "delocalizzazione e disoccupazione" non sono numerose e si basano, in gran parte, su parametri indiretti (non sempre affidabili) e su ricerche svolte prevalentemente negli USA ove da più di cinquanta anni è presente la delocalizzazione.
Per un lungo periodo negli Stati Uniti (dove la flessibilità del mercato del lavoro fa sì che ogni settimana un milione di persone perda il lavoro ma un altro milione riesca a trovarlo senza eccessivi sforzi) la eventuale disoccupazione indotta dalla delocalizzazione è apparsa come una naturale evoluzione del sistema produttivo privo di effetti significativi sul florido modello statunitense.
Nel momento in cui però la delocalizzazione ha toccato il settore dei "servizi" e dell' "innovazione" l'attenzione dei media è salita in quanto più di 500 mila posti di lavoro qualificato (gestione dei call center, ideazione di software e hardware, strutture di ricerca e sviluppo, ecc.) sono letteralmente fuggiti all'estero **(11)** .
La spiegazione di una percentuale così alta di lavoratori disoccupati "riassorbiti" nel circuito produttivo è nella presenza nell'economia statunitense di una delocalizzazione passiva (imprenditori stranieri che investono negli States) e che il risparmio di capitali ottenuto dalle aziende americane attraverso la delocalizzazione attiva è in gran parte reintrodotto nel sistema produttivo interno. Quando la Delta Airlines trasferì il proprio call center in India fu costretta a licenziare mille persone impiegate negli uffici prenotazione della compagnia aerea. Successivamente, attraverso i risparmi di questa operazione di outsourcing, sono state aperte nuove attività commerciali creando 1.200 nuovi posti di lavoro.
L'esperienza statunitense mostra, inoltre, che una risposta non ponderata e impulsiva alla delocalizzazione provoca reazioni nell'economia globale che a volte si trasformano in veri e propri "boomerang" sull'occupazione.
Il professor Daniel Drezner (Università di Chicago) è d'uso rammentare un "amaro" aneddoto. Per "salvare" dalla bancarotta i produttori di zucchero americani sono stati, negli anni passati, introdotti pesanti dazi e quote restrittive sull'importazione di questo prodotto. Il prezzo interno dello zucchero negli Stati Uniti in breve è aumentato del 350% rispetto a quello del mercato estero con grande soddisfazione degli agricoltori e dei raffinatori di zucchero. Questo aumento ha, però, costretto i produttori di caramelle a delocalizzare, con il risultato che ben 10.000 persone (sia del settore agricolo che dolciario) hanno perso il posto di lavoro.
Le straordinarie capacità della società e dell'economia statunitese di reagire ad eventi epocali come la delocalizzazione non deve però essere interpretata in modo eccessivamente entusiastico. Alcuni effetti della delocalizzazione rischiano, come sostiene il Premio Nobel Prof. Paul Sameulson, se non opportunamente governati di alterare in modo irreparabile la struttura sociale e produttiva.
Da tempo, ad esempio, l'americano medio sembra

disinteressarsi a professioni collegate sia al settore industriale che alla tecnica applicata.
I sondaggi confermano come, da tempo, ogni anno negli States raggiungano l'abilitazione quasi quarantamila avvocati (ve ne sono quasi un milione in totale) mentre scarseggiano ricercatori, ingegneri, chimici e informatici (il 40% degli scienziati e degli ingegneri con un dottorato di ricerca in università locali sono nati all'estero). Negli Stati Uniti risiede il 4% della popolazione mondiale, si produce il 20% del PIL mondiale, ma vi esercita il 50% degli avvocati del pianeta (ognuno dei quali guadagna in media, più di trecentomila dollari l'anno) in quanto ogni contenzioso è un buon motivo per avviare una causa.
Per quel che concerne l'Italia l'assenza di un costante ed efficace monitoraggio non permette di cogliere l'esatta influenza della delocalizzazione sull'occupazione. L'analisi di alcuni dati statistici permette di stilare una valutazione non influenzata da componenti emotive e ideologiche.
Il primo elemento da approfondire riguarda l'andamento dell'occupazione dal momento in cui la delocalizzazione attiva ha assunto nel nostro paese dimensioni rilevanti.
Se teoricamente il trasferimento all'estero della produzione avesse, in dieci anni, indotto il trasferimento dall'Italia di 630 mila posti di lavoro (di cui solo 50 mila compensati dalle aziende stranieri operanti nel nostro territorio) avremmo dovuto constatare un peggioramento nel livello di occupazione non indifferente. In realtà il numero degli occupati si è incrementato di circa un milione e mezzo di unità (il tasso di disoccupazione, nel 2006, si è attestato al 6,8%).
L'internazionalizzazione della nostra produzione avrebbe, quindi, (nonostante la sostanziale "stagnazione" della delocalizzazione passiva) in qualche modo contribuito alla crescita del sistema produttivo ed al mantenimento (se non miglioramento) dei livelli occupazionali.
L'ottimistica lettura di questi dati deve, comunque, essere sostenuta da una analisi comparata con i due aspetti che sembrano caratterizzare la nostra delocalizzazione attiva.
Il fenomeno, infatti, riguarda prevalentemente il settore manifatturiero e le aree geografiche del nord Italia. Ne consegue che solo in queste realtà produttive e territoriali si dovrebbero, teoricamente, verificare effetti negativi sull'occupazione.
In sfere produttive definite genericamente come "Servizi" osserviamo al contrario un incremento di quasi due milioni di occupati. In particolare il settore dei "Servizi alle imprese" registra un progresso di quasi 800 mila unità mentre il "Terziario" di più di mezzo milione.
Significativo a riguardo il fatto che l'aumento sia abbastanza omogeneo per tutte le zone del Paese.
La tendenza dell'economia italiana sembra quindi ormai essere quella della terziarizzazione che si è manifestata con un incremento sia in termini di imprese (+23,9%) che di addetti (+24,7%), contrapposto ad un forte ridimensionamento dell'industria, nel corso del decennio, sia in termini di aziende (-3,6%) che di occupati (meno del 9,6%).
La terziarizzazione ha indotto (oppure costretto) una fascia consistente di salariati (che può essere stimata in circa il 3,5% della forza lavoro) a "cambiare la tipologia professionale e di impiego".
Alla luce di questi dati si

potrebbe affermare che la delocalizzazione in Italia non sembra aver inciso sul numero totale dei lavoratori occupati, ma ha contribuito (insieme ad altri fattori macroeconomici) a mutare - soprattutto in alcune zone - sensibilmente il "profilo" del sistema produttivo italiano. Ciò ha portato ad una migrazione professionale (a volte anche territoriale) che in altre realtà (come quella statunitense) potrebbe apparire ordinaria e accettata da gran parte delle componenti sociali e produttive, ma che per la nostra società rappresenta un evento socio-economica insolito non sempre gradito e metabolizzato.
L'Italia in passato è stata certamente caratterizzata da massicce migrazioni professionali sia interne che verso l'estero (tra gli anni cinquanta e gli anni settanta, ad esempio, decine di milioni di persone si sono trasferite dal sud al nord e dai piccoli centri alle metropoli) ma questi macrofenomeni sono stati provocati soprattutto dall'assenza completa nel proprio territorio di opportunità d'impiego e dal bisogno di trovare retribuzioni superiori, e non certo dalla presa d'atto che l'azienda (dove spesso si è lavorato per decenni) deve, per non chiudere l'attività, licenziare e trasferire la produzione all'estero per rimanere competitiva nel mercato.
Il mutamento (spesso coatto) del profilo professionale porta inevitabilmente ad una sofferenza sociale in quanto il lavoratore italiano medio ha in genere verso l'impresa un rapporto non esclusivamente di tipo occupazionale. Per lui, infatti, aspetti sociologici, psicologici e culturali connessi al lavoro non sono certamente complementari. Si pensi allo spirito di appartenenza all'azienda, alle dinamiche sociali e psicologiche connesse al ruolo ricoperto, all'inserimento del proprio nucleo familiare in una specifica realtà culturale e territoriale. Il dipendente italiano assume una posizione generalmente valutata come rigida. Si tratta, in realtà, di una persona che normalmente rifiuta l'idea che lo sviluppo economico globale possa intaccare il "suo microcosmo esistenziale" (spesso faticosamente costruito).
La presunta difficoltà del lavoratore ad accettare turbative derivante dall'evoluzione del mercato del lavoro è in parte confermata da un sondaggio dell'ottobre 2006 della FIM-CISL. Alla domanda "se era giusto, a parità di salario, aumentare le ore di lavoro per salvare posti di lavoro in aziende minacciate dalla delocalizzazione", il 65% degli intervistati ha risposto in modo decisamente negativo.
Al disagio sociale legato alla delocalizzazione non sono rimasti certo indifferenti gruppi eversivi di matrice marxista-leninista che, bisognosi di guadagnare consenso tra i lavoratori in difficoltà, hanno da tempo inserito tra i prioritari obiettivi strategici di lotta sia la politica sul lavoro che il cosiddetto SIM (Stato Imperialista delle Multinazionali). Gruppi come le Brigate Rosse, ad esempio, hanno più volte affrontato nelle rivendicazioni di azioni terroristiche il problema della "delocalizzazione".
Basti ricordare, ad esempio, quanto scritto nel volantino diffuso a seguito dell'omicidio del giornalista Walter Tobagi (ucciso, dalla "Brigata 28 Marzo", a Milano il 28 maggio 1980). La "classe dominante" veniva già allora accusata di "spezzare la classe operaia degli addetti alla stampa" attraverso "l'informatizzazione della fotocomposizione del giornale il Corriere della Sera e la multinazionalizzazione

dell'informazione". Per l'ideologia brigatista la delocalizzazione non ha prodotto una "ridistribuizione del lavoro e dei redditi verso i paesi poveri", ma un sistema per "la classe imprenditoriale di mantenere inalterato il profitto attraverso la disoccupazione e la ricerca del costo del lavoro più basso". Questa tematica è diventata una costante dal 1983 (ferimento del prof. Gino Giugni) ed è stata sempre presente nei documenti di rivendicazione dell'omicidio di Ezio Tarantelli (Docente di Economia Politica e Presidente dell'Istituto di Economia del Lavoro) del 1985, di Massimo D'Antona (Docente di Diritto del Lavoro e consigliere del Ministro del Lavoro) del 1999 e, infine, di Marco Biagi (Docente di Diritto del Lavoro e consulente del Ministro del welfare) del 2002.
Se scopo della "propaganda armata" è quello di ottenere anche il consenso della "classe sociale di riferimento", la presenza di un forte disagio sociale tra quanti temono le conseguenze della delocalizzazione può favorire l'adesione (o il sostegno) verso organizzazioni ritenute capaci di difendere i diritti dei lavoratori ricorrendo anche alla lotta armata.

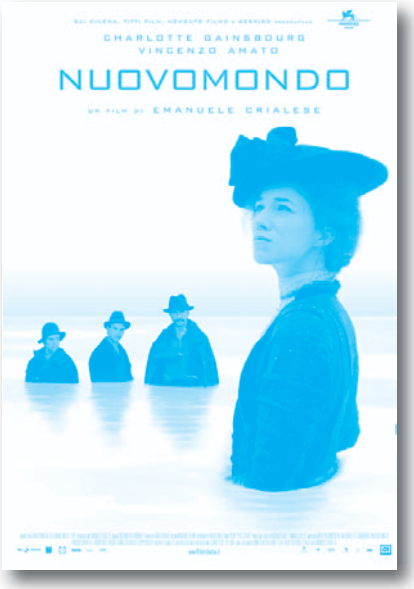
Conclusioni e prospettive

L'analisi del fenomeno per essere oggettiva deve comunque basarsi su valutazioni scientificamente sostenibili in quanto sono le uniche che consentono di ridimensionare taluni luoghi comuni sulla delocalizzazione. Pensare che il trasferimento all'estero della produzione possa progressivamente ridursi - in modo da ritornare ad un mondo non più delocalizzato - è come immaginare di "portare indietro le lancette dell'orologio della storia".
Una asserzione che trova vasti consensi tra coloro che ritengono la delocalizzazione ancor destinata a svilupparsi ulteriormente in quanto le differenze nei costi nella realizzazione di un bene tra le varie zone del pianeta non sembra essere affatto compensata dagli aumenti della produzione nei paesi industrializzati.
L'eventuale iperproduzione non è, inoltre, più assorbibile dai paesi ad economia avanzata, con la prevedibile conseguenza di una forte penetrazione nei mercati dei paesi emergenti rimasti (sino a tutti gli anni settanta) ai margini del libero scambio.
L'attivazione di queste nuove reti commerciali si basa, tuttavia, su un "elemento" fondamentale: la possibilità per i paesi emergenti di trasformare il "bisogno" di un bene in "domanda" del bene stesso (il "bisogno" di un frigorifero deve essere

rasformato in una "domanda" del frigorifero).
L'eventualità che Paesi a reddito basso si trasformino in potenziali "consumatori di beni" è, ovviamente, fattibile solo se in queste aree si raggiunge un robusto sviluppo economico (con un prevedibile aumento del PIL procapite). Una eventualità quest'ultima realizzabile solo attraverso il trasferimento di parte della produzione industriale ai paesi in via di sviluppo.
La delocalizzazione, quindi, è nei fatti un sistema socio-economico concatenato e coordinato nelle sue varie fasi, basato sulle simmetriche esigenze di tutti i protagonisti del processo (paesi industrializzati e paesi emergenti).
L'evoluzione delle dinamiche localizzative deve necessariamente passare attraverso un rapido mutamento delle dinamiche e dei soggetti coinvolti.

L'omogenizzazione, ad esempio, del costo del lavoro tra i vari paesi interessati evolve in tempi sempre più rapidi. Si passa così da essere territorio d'interesse per imprenditori stranieri a paese da dove parte la delocalizzazione per zone "più convenienti" con una velocità sorprendente; l'Italia, ad esempio, per passare da paese delocalizzato a paese che delocalizza ha impiegato almeno quattro lustri, mentre Paesi come la Corea del Sud hanno letteralmente bruciato le tappe.
Se i trenta paesi dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) hanno mantenuto i due terzi della produzione mondiale di beni e i tre quinti delle esportazioni complessive, ciò è anche dovuto alla delocalizzazione produttiva. Se in paesi come l'Italia vasti settori industriali rimangono protagonisti dello scenario internazionale ciò è reso possibile anche dalla realizzazione (all'estero) di beni a prezzi sempre più competitivi: è la esternalizzazione produttiva che consente a parecchie imprese italiane di destinare le energie e le risorse alla creazione di prodotti di avanguardia venduti poi - grazie ai costi ridotti ottenuti attraverso la delocalizzazione - in tutto il mondo.
La delocalizzazione, quindi, è un fenomeno che deve essere analizzato in chiave globale, confrontando sempre costi e benefici, e non un fenomeno in grado di provocare esclusivamente perdita di competitività e riduzione della forza lavoro. A quanti paventano ciò è sufficiente ricordare che la contrazione nell'occupazione viene, generalmente, assorbita dal sistema incanalando la produzione su beni ad elevato contenuto intellettuale e tecnologico e su taluni settori del tutto emergenti.
Se in termini teorici alcune strategie potrebbero circoscrivere il ricorso alla delocalizzazione, gran parte di esse non sono nei fatti attuabili sia per l'alto costo sociale ed economico sia per la scarsa incidenza sul fenomeno. Il primo scoglio è rappresentato dalla difficoltà di applicare contromisure "condivise" da tutti i paesi europei a causa del permanere di interessi discordanti tra le varie componenti della Comunità Europea.
La seconda incognita riguarda l'attenzione che le autorità economiche e politiche dovrebbero indirizzare non solo verso i fattori che potrebbero frenare la delocalizzazione, ma anche verso quelle strategie che inducono la ripresa degli investimenti esteri nel nostro Paese (ripresa del fenomeno della delocalizzazione passiva).
Nonostante questi vincoli si possono elencare una serie di soluzioni ed esaminare, in sintesi, sia una loro fattibilità che quantificare, ove possibile, l'incidenza delle soluzioni sul fenomeno delocalizzativo.
A. Riduzione consistente dei costi di produzione e della forza lavoro in paesi come l'Italia. Per funzionare tale strategia i costi dovrebbero ridursi del 50% ed essere accompagnati sia da un aumento non inflazionistico della produzione che da una politica di difesa del potere d'acquisto dei salari.
La contrazione dei salari graverebbe sia sui consumi - con la conseguente crisi per quei settori (ad esempio il "terziario") che hanno compensato la perdita di posti di lavoro a causa della delocalizzazione - che sulla intera collettività con una contrazione delle entrate per l'erario e per le casse degli istituti di previdenza.
B. Trasferimento in paesi come l'Italia di lavoratori stranieri con retribuzioni di poco superiori a quelle percepite nei paesi di provenienza. Il tributo da pagare sarebbe l'incremento a dismisura della emigrazione clandestina e del "lavoro sommerso". L'arrivo di lavoratori "regolari" di fatto inciderebbe sul costo della manodopera solo nella misura del 10-20%, con effetti risibili sul grado di competitività delle aziende che continuano ad

operare nel nostro Paese.
C. Intervento da parte di organismi nazionali e comunitari a sostegno della produzione di beni che diversamente, per gli elevati costi, rimarrebbero esclusi dal mercato internazionale. Questo supporto prevede che il differenziale tra prezzo del bene prodotto in paesi come l'Italia e quello realizzato in aree delocalizzate venga colmato attraverso un contributo prelevato dal bilancio nazionale o comunitario. Negli intenti delle autorità politiche tale sostegno dovrebbe consentire alle aziende di recuperare i livelli di concorrenzialità così da competere sul mercato con prezzi di equilibrio. La storia della strategia della compensazione dei prezzi attraverso i sussidi - come quella applicata in Europa con la Politica agricola comune (PAC) - induce a qualche riflessione. Con la PAC sono stati pianificati degli "aiuti" per gli agricoltori (pari a quasi 40 miliardi di euro annui, circa metà del bilancio comunitario) a volte erogati in base al quantitativo di merce prodotta. Tale sostegno ha portato alcuni imprenditori a produrre quantitativi di merce superiore alla richiesta del mercato, con la conseguente riduzione del prezzo e l'incremento delle giacenze invendute **(12)** . Nonostante il numero dei lavoratori agricoli sia diminuito notevolmente, il flusso degli



aiuti comunitari ha evitato che gli imprenditori agricoli delocalizzassero. Ma è stata una forzatura.
D. Incremento degli ammortizzatori sociali per le aziende che, a causa della scarsa competitività, sarebbero costrette a ridurre la forza lavoro. Se nei fatti attraverso i contributi statali (o comunitari) si cerca di sostenere l'azienda caricando di una porzione del costo di produzione sull'intera collettività, con gli ammortizzatori sociali si tenta altresì di impedire che l'impresa sia costretta ad espellere i salariati dal sistema produttivo. Nel primo caso si interviene accrescendo le entrate dell'azienda, nel secondo si riducono le uscite cercando di contenere i costi del lavoro. L'effetto sul mercato è lo stesso: il prezzo del bene rimane competitivo in quanto parte del costo del lavoro viene assorbito dalla collettività (ovviamente attraverso l'aumento dell'imposte) e l'azienda evita di ricorrere alla delocalizzazione. Se i vantaggi economici per l'imprenditore sono indubbi, anche i "benefici dal punto di vista sociale" non sono minori (riduzione della disoccupazione e della conflittualità sociale e sindacale, garanzia per il lavoratore di rimanere nel circuito produttivo, ecc.). Occorre, tuttavia, non dimenticare che se attraverso gli ammortizzatori sociali si offre un supporto concreto al sistema impresa, l'intervento ha un suo significato strategico solo se limitato nel tempo e circoscritto a precise congiunture di mercato (vedasi in Italia gli interventi sulla crisi nel settore automobilistico). Se viceversa diventano interventi a tempo indeterminato si rischia di provocare competitività 'drogata' finalizzata esclusivamente ad evitare il ricorso alla delocalizzazione (con aggravi sul bilancio economico e senza reali prospettive di sviluppo industriale).
E. Ripristino (o inasprimento) dei dazi per i prodotti importati abbinato ad un aggravio della pressione fiscale e alla emanazione di

normative penalizzanti per l'imprese che delocalizzano (politica neoprotezionista). Teoricamente questa strategia si palesa come una delle più efficaci in quanto, oltre ad evitare il ricorso alla delocalizzazione, "non pesa" sul bilancio pubblico come invece accade con i sussidi e gli ammortizzatori sociali. Di fatto il dazio grava esclusivamente su chi importa la merce e induce ad evitare la delocalizzazione in quanto il bene prodotto all'estero costa di più rispetto a quello prodotto nel proprio paese. Tale vantaggio è solo teorico in quanto alla lunga l'effetto di questa strategia sulle componenti principali dell'economia è stato a volte devastante. Occorre per prima cosa non sottovalutare il fatto che il peso dei dazi ricade direttamente sui consumatori, i quali rischiano di pagare un sovraprezzo che spesso serve solo per tutelare gli imprenditori che non riescono ad imporsi in un libero mercato. È opportuno non dimenticare, infine, che ogni politica protezionistica incide negativamente sugli interscambi commerciali. Se, infatti, l'inasprimento dei dazi doganali disincentiva la tendenza alla delocalizzazione, nel contempo determina una riduzione dell'interscambio commerciale.

F. Identificazione - per una successiva incentivazione - dei settori produttivi "non delocalizzabili". Verso i settori produttivi "non delocalizzabili" andrebbero indirizzati tutti gli sforzi tenendosi lontano da strategie miopi che hanno spesso caratterizzato il nostro passato. Occorre, infatti, evitare di far convivere progetti destinati a creare benefici a breve per l'economia ma che, alla lunga, diventano "delocalizzabili" con altri che - pur a profitto ridotto per l'impresa - nel tempo rappresentano l'unicità del nostro Paese **(13) .**

Altre strategie possono essere di "sostegno" alla modifica del trend sia della delocalizzazione attiva che di quella passiva. Tra esse citiamo una politica monetaria della Banca Centrale Europea che riporti il cambio dell'Euro rispetto al Dollaro a livelli di competitività. Anche la creazione in ambito europeo di "ZES del terzo millennio" - esclusivamente destinate alla sperimentazione ed alla ricerca - potrebbe indurre Paesi tecnologicamente avanzati ad investire e delocalizzare in Europa.

Sulla innovazione e sperimentazione, l'Italia ha mostrato i suoi limiti, ponendosi ai livelli più bassi della graduatoria nel settore ricerca. Se, infatti, siamo al econdo posto in Europa per il numero di aziende impegnate nell'innovazione tecnologica, diversa è la posizione raggiunta per il numero di brevetti. Secondo i dati dell'Osservatorio Brevetti del Politecnico di Torino in Italia si registrano ogni anno in media 4 brevetti per milione di abitanti, un trend ben lontano dalla media europea (circa 18) e statunitense (25). Se questo raffronto è condotto con paesi coma la Svezia (136 brevetti ogni milione di abitanti) e la Finlandia (94), appare chiaro che - ad eccezione di rari casi - il livello di arretratezza del sistema "ricerca" italiano non può essere sottaciuto.

Il fenomeno della "delocalizzazione" esige, comunque, una regolamentazione prima di tutto politica e, in un secondo tempo, commerciale, economica e giuridica. L'internazionalizzazione dei mercati ha sinora creato benefici solo per alcuni paesi e ha reso ancora più forte il divario con le popolazioni che - per mancanza di un know-how e di infrastrutture - sono rimaste ancorate a sistemi produttivi e commerciali obsoleti. Con il desiderio di questi ultimi di agganciarsi all'evoluzione dei processi produttivi e tecnologici, i Paesi industrializzati dovranno sviluppare i futuri equilibri nello sviluppo delle varie opportunità fornite dalla deloca-lizzazione.

Note all'articolo

(1) I teorici della localizzazione (da Ohlin, 1933, in poi) classificano le industrie come orientate alle risorse e al mercato a seconda che i costi di trasporto impongano una localizzazione in prossimità della fonte delle materie prime o dei consumatori finali.

(2) Il modello della multinazionale ha spesso rappresentato una visione immediata e semplicistica del concetto di globalizzazione.

(3) In un business contraddistinto da bassi margini di profitto e dall'esigenza di disporre di elevati volumi, l'acquisizione di azienda può rappresentare una scelta vincente. Con l'appeal del brand acquisito, e grazie alla competitività dei fattori di costo, l'impresa acquirente può aumentare considerevolmente la propria centralità sul mercato. Altri vantaggi strategici non trascurabili sono il potenziamento del know-how tecnologico, le economie di scala e l'eliminazione di un concorrente dal mercato.

(4) In pratica un indiano o un pakistano o un keniota deve lavorare ben un mese per poter raggiungere il compenso che un collega svizzero ottiene in un solo giorno.

(5) Prevedono usualmente agevolazioni ed esenzioni doganali agli investitori. Sono distinte dalle "zone franche" (free zones), in quanto le ZES sono maggiormente orientate allo sviluppo di una significativa attività di esportazione.

(6) L'esenzione dalle imposte è permanente per l'imprese delocalizzate se producono articoli su brevetti registrati in Cina ma destinati all'esportazione. Viceversa è comunque ridotta al 70% di quella dovuta negli anni successivi, se si rispettano i profili produttivi imposti dal governo locale.

(7) Il dato appare ancora più evidente se confrontiamo il numero di dipendenti nel "Settore Manifatturiero" tra il 1986 e il 2006. Nella delocalizzazione passiva i salariati italiani aumentati di sole 50 mila unità, in quella attiva il numero dei dipendenti stranieri s'incrementano di 630 mila unità.

(8) Gli effetti immaginati come conseguenti ad una decisione di "delocalizzare" sono la perdita dei posti di lavoro, l'impoverimento del tessuto economico a causa dell'interruzione dei rapporti con i subfornitori locali, la riprovazione morale nei confronti dell'impresa che dimostra basso senso di responsabilità allorquando, dopo aver sfruttato le risorse locali, va ad arricchirsi altrove.

(9) Diverse ricerche hanno evidenziato come le imprese che cercano di internazionalizzarsi (soprattutto nei distretti industriali) lo facciano coinvolgendo i fornitori locali, nonché trasformando i sistemi produttivi verso lavorazioni a più elevato valore aggiunto e a maggiore innovazione tecnologica.

(10) Le aree che hanno caratteristiche di distretto sono costituite da un insieme di imprese che fanno parte di uno stesso settore produttivo e per

questo, normalmente, in concorrenza tra loro. Queste sono localizzate in un area circoscritta ed abitualmente collaborano dal punto di vista del marketing. L'industria principale del distretto, insieme alle industrie ausiliari e ai molteplici servizi ad essa funzionali, si dimostra pervasiva nei confronti dell'ambiente locale fornendo occasioni di lavoro potenzialmente a tutti gli strati della popolazione. Ne risulta una società locale dominata dalle figure sociali dei piccoli imprenditori e dei lavoratori autonomi, oltre che da quelle dei lavoratori dipendenti, dell'industria, e da una diffusa partecipazione al lavoro dei giovani e delle donne. È pertanto facile comprendere perché nel distretto si realizzi un'identificazione territoriale da parte della società locale, invece che aziendale come accade nei poli industriali dominati dalla grande impresa. Il Distretto Industriale, dunque, esprime la possibilità (per una concentrazione geografica di numerose piccole imprese specializzate) di organizzare la produzione in modo efficiente grazie ai flussi di economie esterne che si generano localmente fra le imprese e,

che derivano dall'insieme di conoscenze, valori, comportamenti tipici e istituzioni attraverso i quali la società locale agisce sull'organizzazione industriale.

(11) L'allarme per l'outsourcing dei "colletti bianchi" è, per analisti come Jane Little (Vicepresidente della Federal Riserve Bank di Boston), fuori luogo ed esagerato. L'economista ritiene, infatti, che solo lo 0,01% del PIL statunitense è "dirottato" nei paesi emergenti attraverso la delocalizzazione e che le vittime reali sono non più di 140 mila lavoratori, in quanto il 90% circa dei disoccupati da outsourcing è stato in breve tempo riassorbito in altre mansioni.

(12) Il problema della PAC ha visto aumentare la sua complessità con l'allargamento ad Est dell'Unione Europea. In molti stati dell'ex-blocco socialista l'agricoltura ha, infatti, un peso preponderante. Una politica di sussidi a favore di questi coltivatori determinerebbe un collasso del bilancio della Comunità.

(13) Basti ricordare la scelta di creare il polo chimico-industriale di Mestre. Oggi il megastabilimento rischia di trasformarsi in un monumento al sogno industriale della chimica italiana del dopoguerra, mentre si è corso il pericolo di compromettere in modo irrecuperabile l'ecosistema della laguna di Venezia e la sopravvivenza della stessa Serenissima.

***Rivista italiana di "intellingence" dell'Aisi, trimestrale. Questo articolo è tratto da Gnosis, numero 2 del 2007.**

INTERVISTA AL PRESIDENTE DI FONDIRIGENTI GIUSEPPE PERRONE

Rifondiamo le elite sulla qualità e sulle competenze

Giuseppe Perrone

a cura di
Massimiliano Cannata

"Il miglior minuto che si spende è quello investito nelle persone" Il Presidente di Fondirigenti Giuseppe Perrone richiama il celebre motto di Kenneth Blanchard per sottolineare con forza l'auspicio di un salto culturale che possa mettere al centro del sistema economico e produttivo italiano: capacità, preparazione e talento. "Nell'economia della conoscenza vince chi sa" non basta osservare il time to market , se non cominciamo a privilegiare il time to mind che vuol dire alimentare, ricostruire e rilanciare il patrimonio intangibile delle professionalità.

Presidente, il Rapporto di Fondirigenti focalizza un tema cruciale per il futuro del Paese: la necessità di investire nelle competenze. Possiamo riassumere finalità e struttura di questo importante studio sull'universo delle nostre imprese?

Il Rapporto è il risultato di un'ampia attività di indagine che, negli ultimi due anni, ha coinvolto circa 1.000 tra manager, imprenditori e rappresentanti della business community italiana. Il lavoro che abbiamo portato avanti si è caratterizzato per l'uso sinergico di diversi strumenti: indagine desk, indagini sul campo, interviste, focus group e workshop di approfondimento tematico. L'obiettivo è molto chiaro:

tracciare il profilo dell'impresa italiana, inquadrare le competenze manageriali, vedere quanto pesano sullo sviluppo effettivo del sistema, avviando nel contempo un raffronto del modello manageriale italiano con quello degli altri Paesi. Il nostro impegno è orientato a strutturare un percorso di formazione manageriale guidato dall'effettiva domanda che ci viene dal tessuto produttivo per ridare centralità al merito e alle capacità, che sono gli aspetti che fanno del manager un valore aggiunto per l'intera economia nazionale.

La pubblicazione del vostro Rapporto arriva in un contesto economico e produttivo caratterizzato a livello mondiale da luci e ombre. Le sfide della competizione globale, l'innovazione dei mercati, le turbolenze della new economy hanno inasprito i fattori della concorrenza. A questo si aggiunge la revisione in negativo dei ritmi di crescita. Nel corso della presentazione a Reggio Emilia Lei ha lanciato molte indicazioni al Paese che produce. E' preoccupato per il futuro?

Non sono pessimista, ma molto attento si, perché bisogna ancora lavorare sodo per far emergere le qualità del nostro tessuto produttivo. A Reggio Emilia ho lanciato un monito molto preciso : stiamo attenti ! I nostri manager sono tra i più preparati, competenti e creativi, ma il Paese tende a non valorizzarli come meritano. Questo è un rischio che non possiamo correre. Credo sia venuto il momento di compiere un salto di visione e di cultura. E' il nostro stesso rapporto con il lavoro che deve mutare prospettiva. In tanti altri Paesi i processi economici ed organizzativi che determinano il profitto non sono caricati da accezioni negative, il luogo di lavoro viene correttamente considerato come la principale fonte di conoscenza professionale e di crescita personale. Lo stesso deve succedere in Italia. In questa prospettiva Fondirigenti sta operando con un network fatto di 70.000 dirigenti e 13.000 aziende, perché vogliamo far comprendere a chi ha responsabilità decisionali a tutti i livelli, le opportunità che possono aprirsi da una diversa sensibilità e percezione del valore del lavoro.

Quali sono le competenze che vanno riqualificate per sostenere i ritmi della globalizzazione?

La forte percezione del mutamento genera nel nostro tessuto manageriale una forte domanda di formazione. Non stiamo genericamente vivendo dentro la società della conoscenza, bensì in un universo complesso che richiede conoscenze molto mirate e pertinenti rispetto alle aree di business che si vogliono coltivare. Voglio richiamare qualche dato. Il 64% delle imprese intervistate ha evidenziato un orientamento strategico legato alla differenziazione del prodotto e alla qualità dei servizi. Il 40% delle imprese ritiene che la propria capacità concorrenziale sia legata a strategie organizzative. Le imprese che basano la propria capacità concorrenziale solo

sui costi rappresentano solo l'8% del campione. A questo quadro va aggiunta la domanda da parte degli imprenditori di rafforzare il quadro delle competenze di tipo strategico e interpretativo. Acquisire abilità specifiche per tradurre e anticipare il cambiamento diventa un passaggio essenziale nell'economia complessa, almeno quanto la padronanza di abilità tecniche, organizzative e relazionali, anch'esse indispensabili per muoversi nella nuova dimensione delle reti globali.

L'innovazione di prodotto e di processo e l'internazionalizzazione sono le strategie competitive considerate più efficaci dai nostri imprenditori. Meno fiducia viene riposta nelle joint venture e negli accordi commerciali. Questo orientamento va letto come l'indice di un cambio di epoca rispetto al capitalismo domestico che ha dominato la prima fase della nostra industrializzazione ?

Sono diversi gli elementi che vanno considerati. Il primo fattore è legato al ritorno, che si è registrato negli ultimi sette anni in Italia, della cosiddetta economia reale.
L'introduzione dell'euro ha rotto lo schema tradizionale della svalutazione competitiva, la quale ha storicamente consentito agli operatori economici, anche i meno validi, di salire sul treno della ripresa, nascondendo le proprie inefficienze. L'impatto travolgente della Cina e dell'India, oltre che di altri Paesi emergenti molto aggressivi, ha costretto ad attivare il processo di riposizionamento e di ristrutturazione delle imprese, che ha caratterizzato in particolare gli ultimi tre anni, andando contro corrente rispetto ad una certa rappresentazione "declinista" che si è impegnata colorare a tinte fosche il nostro futuro. Va detto che una risposta positiva è arrivata dalle migliaia di piccole e medie imprese del nostro made in Italy che sono riuscite a ristrutturare sistemi produttivi, strategie commerciali, asset organizzativi riuscendo ad aumentare il volume delle esportazioni, che nell'ultimo anno sono cresciute a ritmi elevati. Queste rappresentano la parte che ha saputo meglio interpretare il fenomeno della globalizzazione. Capitalizzare questi risultati, ampliando questa esperienza positiva significherà per l'Italia rimanere nel novero dei Paesi avanzati.

Dal Rapporto emerge che le risorse investite dalle Pmi per conquistare i mercati stranieri rimangono molto esigue, così come gli investimenti diretti all'estero che l'Italia utilizza in minima parte rispetto a molti paesi occidentali. L'attività di Fondirigenti in che modo può contribuire a stimolare la propensione all'internazionalizzazione delle nostre aziende?

Se cruciale si conferma il ruolo dei corpi intermedi, penso Confindustria e Federmanager, essenziale si rileverà il rafforzamento dei fondi interprofessionali, mi riferisco in particolare a Fondirigenti, che è una struttura capace di generare un'azione culturale incentrata su un pacchetto di servizi alle imprese. Lo sviluppo di piani formativi mirati, l'agenzia del lavoro, l'analisi puntuale dei fabbisogni sono prestazioni che rivolgiamo all'universo imprenditoriale e che possono contribuire ad esplicitare al meglio le esigenze formative dei manager. Per rispondere puntualmente alla sua domanda: se si vanno a vedere quali sono i maggiori ostacoli al processo di internazionalizzazione, al di là della dimensione, che certo ha un peso in un Paese come il nostro dove il 95% delle aziende conta meno di 10 addetti, si scorge in cima alle statistiche la mancanza di adeguate competenze manageriali, dalla conoscenza del mercato, alla gestione del marketing, al dominio dei fattori interculturali. Questo dimostra chiaramente che solo il lavoro sulla formazione del capitale umano, sugli asset cosiddetti intangibili potrà

rilanciare la nostra economia di fronte all'aggressività delle "tigri" asiatiche.

Pochi investimenti in R&S e parziale coinvolgimento dei manager nelle attività innovative. Agli indici della ricerca e all'innovazione sono sempre più legati i trend della crescita. Come si fa ad ovviare a questi gravi handicap che fanno precipitare molto in basso l'Italia nel raffronto con gli altri paesi dell'UE ?

L'innovazione è un concetto complesso cui si connettono parametri legati non solo ai volume di investimenti finalizzati alla ricerca e sviluppo che come dimostrano gli ultimi dati dell'OCSE rimangono per l'Italia pari all'1,1% del PIL mentre la media europea si attesta al 2% e paesi come la Francia e la Germania hanno raggiunto il 2,5% . L'evoluzione del design e dei processi ha un peso molto importante. La prima tipologia di innovazione è legata all'applicazione ingegneristica sulla sostanza e sulla forma dei prodotti industriali. La seconda, molto praticata, dalle piccole e medie imprese, è leggibile in un processo combinatorio, che presuppone una padronanza degli strumenti e delle tecnologie ICT. Nelle organizzazioni più piccole succede un fenomeno particolare, di cui bisogna tener conto: diventano essenziali le competenze dei singoli manager e l'applicazione di schemi e metodi non formalizzati demandati all'imprenditore. L'innovazione si innesca così, da questo circuito virtuoso di coinvolgimento che facilita quei processi non lineari di creatività e di discontinuità da cui scaturisce il cambiamento, la rottura della ripetitività. E' nata dall'osservazione di questo particolare ambito, l'esigenza di sottolineare quel valore dell'"implicito" in azienda, che figura tra le cinque leve del successo aziendale individuate dal Rapporto di quest'anno.

Il passaggio generazionale è sempre un punto dolens, che viene richiamato puntualmente quando si parla di leadership e di formazione della nostra classe dirigente. Per quale ragione?

L'età media elevata degli imprenditori italiani fa presagire che nei prossimi 10 anni molte aziende del nostro Paese dovranno trovarsi ad affrontare un ricambio, con tutto quello che i "riti" di passaggio comportano. La metà delle imprese analizzate dal nostro campione ha fatto un'esperienza del genere. Qual è il punto critico? Che sebbene nella quasi totalità dei casi il passaggio generazionale abbia comportato un cambiamento nello stile direzionale, solo nel 27% tale mutamento ha condotto ad una maggiore apertura dell'organizzazione verso figure manageriali esterne. Nel 64% dei casi si è assistito ad una ridefinizione dei ruoli interni. Questa sostanziale continuità dell'organizzazione spiega perchè, nei casi considerati, solo il 18% delle imprese ha vissuto il momento del passaggio generazionale con tensioni a livello familiare. In prospettiva va detto che se i dirigenti e le imprese da cui dipendono sapranno vivere questi processi di trasformazione in positivo, si potranno aprire occasioni importanti per far crescere le imprese e spazi significativi per il management.

Richiamerei un ultimo dato che può far luce su quello che stiamo dicendo: un'impresa su 5 comincia a considerare la possibilità concreta di avviare un processo di managerializzazione. Significa che in futuro la gestione unicamente familiare non basterà e che anche il profilo del nostro capitalismo, da qui a poco, potrà subire sensibili mutazioni.

Fondirigenti si candida ad aiutare le imprese e i loro manager in quest'opera.

Istat sull'occupazione

2007: +1,3% occupati in quarto trimestre; disoccupazione al 6,1%.

Nel quarto trimestre 2007 l'offerta di lavoro, in Italia, ha registrato rispetto allo stesso periodo del 2006, un incremento dell'1% (+254.000 unità). Rispetto al terzo trimestre 2007, al netto dei fattori stagionali, l'offerta di lavoro si è ridotta dello 0,3%. E' quanto emerge dalla rilevazione Istat sulle forze di lavoro, effettuata con riferimento al periodo che va dal 1° ottobre al 30 dicembre 2007. Nel quarto trimestre 2007, il numero di occupati è risultato pari a 23.326.000 unità con una crescita su base annua dell'1,3% (+308.000 unità).

La dinamica dell'occupazione, in moderato rallentamento rispetto al precedente trimestre, ha potuto ancora una volta giovarsi del contributo fornito dai lavoratori stranieri immigrati (+201.000 unità), impiegati a tempo pieno o parziale. Si è inoltre riaffermata nella popolazione italiana la permanenza nell'occupazione a tempo indeterminato delle persone con almeno 50 anni di età. In termini destagionalizzati e in confronto al terzo trimestre 2007, l'occupazione nell'insieme del territorio nazionale ha registrato una flessione pari allo 0,2%. Il tasso di occupazione della popolazione tra 15 e 64 anni è aumentato di tre decimi di punto rispetto al quarto trimestre 2006, portandosi al 58,7%. -3,1%

PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE

Nel quarto trimestre 2007, il numero delle persone in cerca di occupazione è risultato pari a 1.655.000 unità, in calo rispetto allo stesso periodo del 2006 (-3,1%, pari a -53.000 unità). Il tasso di disoccupazione si è posizionato al 6,6% (6,9% nel quarto trimestre 2006). Dopo un biennio in discesa, il tasso di disoccupazione giovanile è aumentato dal 22,6% del quarto trimestre 2006 all'attuale 23,2%. Rispetto al terzo trimestre 2007, al netto dei fattori stagionali, il tasso di disoccupazione è rimasto invariato. La crescita su base annua dell'offerta di lavoro ha sintetizzato un aumento dello 0,9% (+136.000 unità) della componente maschile e dell'1,2% (+118.000 unità) di quella femminile.

Alla positiva dinamica registrata nelle regioni settentrionali (+1%, pari a 126.000 unità) e, in misura più accentuata, in quelle centrali (+2,6%, pari a 128.000 unità) si è contrapposta la stabilità del Mezzogiorno. In tale area, alla diminuzione dell'offerta di lavoro maschile (-0,4%, pari a -21.000 unità) si è associata la moderata crescita di quella femminile (+0,8%, pari a 21.000 unità). Con riferimento alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) il tasso di attività nel quarto trimestre 2007 si è posizionato al 63%, un decimo di punto in più rispetto a un anno prima.

Al marginale incremento del livello di attività della componente maschile (dal 74,5% del quarto trimestre 2006 al 74,6%) si è associata la debole crescita della componente femminile (dal 51,2% al 51,4%). A livello territoriale, all'aumento del tasso di attività nel Nord e nel Centro si è contrapposta la flessione nel Mezzogiorno. La crescita tendenziale dell'occupazione ha riguardato sia la componente maschile (+1,3%, pari a 181.000 unità) sia quella femminile (+1,4%, pari a 127.000 unità). L'aumento su base annua dell'occupazione straniera è risultato pari a 201.000 unità (+98.000 uomini e +103.000 donne).

A livello territoriale, all'incremento del Nord (+1,2%, pari a 144.000 unità) e soprattutto del Centro (+3%, pari a 138.000 unità) ha fatto seguito la moderata crescita del Mezzogiorno (+0,4%, pari a 25.000 unità) che ha interessato in gran parte le donne. Con riguardo alla popolazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni, il tasso di occupazione nel quarto trimestre 2007 si è posizionato al 58,7% dal 58,5% di un anno prima. Il tasso di occupazione maschile è aumentato su base annua di tre decimi di punto portandosi al 70,6%; quello femminile è passato dal 46,7% del quarto trimestre 2006 all'attuale 46,9%. Per gli occupati stranieri il tasso si è attestato al 67,6% (+0,2 punti percentuali), ed è risultato pari all'83,3% per gli uomini e al 52% per le donne.

La crescita dell'occupazione nel quarto trimestre 2007 sintetizza lo sviluppo delle posizioni lavorative dipendenti (+2,3%, pari a 389.000 unità) a fronte della discesa di quelle indipendenti (-1,3%, pari a -81.000 unità). Sotto il profilo settoriale, l'agricoltura ha

registrato una contrazione del numero di occupati pari al 7,9% (-81.000 unità), che ha riguardato sia il lavoro subordinato sia quello autonomo e, pur se in misura differenziata, tutte le ripartizioni. L'industria in senso stretto ha manifestato un calo tendenziale dell'occupazione pari allo 0,6% (-30.000 unità), a sintesi della riduzione delle posizioni dipendenti e indipendenti. In confronto al quarto trimestre del 2006, le costruzioni hanno segnalato una crescita del numero di occupati pari al 2% (+39.000 unità).

Il risultato sconta, a fronte della significativa crescita dei dipendenti, la flessione degli indipendenti relativamente più concentrata nelle regioni meridionali. Il terziario ha registrato un considerevole aumento dell'occupazione pari su base annua al 2,5% (+379.000 unità). La crescita ha interessato solo il lavoro dipendente, soprattutto nel Nord e nel Centro. +0,8%

AUMENTO OCCUPATI A TEMPO PIENO

Nel quarto trimestre 2007, il numero degli occupati a tempo pieno ha registrato un aumento in confronto allo stesso periodo del 2006 dello 0,8% (+165.000 unità). La crescita ha riguardato esclusivamente i dipendenti con contratto a tempo indeterminato (+253.000 unità) e tra questi soprattutto quelli con almeno 50 anni di età (+164.000). Gli occupati a tempo parziale sono cresciuti del 4,6 % (+143.000 unità).
Al significativo aumento registrato tra i dipendenti nella componente permanente si è contrapposta la sostanziale stabilità tra quelli a termine e la contrazione degli autonomi.
Nel complesso, l'incidenza dell'occupazione a orario ridotto si è posizionata nel quarto trimestre 2007 al 14%, quattro decimi di punto in più rispetto a un anno prima.

Con riguardo all'occupazione dipendente, nel quarto trimestre 2007 la crescita su base annua del lavoro a tempo parziale (+7,1%, pari a 165.000 unità), diffusa sull'insieme del territorio nazionale, ha interessato in gran parte il terziario e soprattutto la componente femminile, la cui incidenza sul totale dei dipendenti si è attestata al 27,6% (26,5% nel quarto trimestre 2006). Sempre con riferimento all'occupazione dipendente si è registrata, dopo un biennio di crescita, una riduzione del lavoro a termine (-1,3%, pari a -30.000 unità) che ha riguardato esclusivamente la componente femminile e in gran parte le regioni centrali. L'incidenza dei lavoratori a tempo determinato sul totale dei dipendenti si è portata nel quarto trimestre 2007 al 13,2%, quattro decimi di punto in meno rispetto a un anno prima.

Nel quarto trimestre 2007 ha lavorato fino a 10 ore nella settimana di riferimento il 2,4% degli occupati, con incidenze comprese tra l'1,1% dell'industria in senso stretto e il 3,6% dell'agricoltura. Nella classe tra 11 e 30 ore si è collocato il 19,7% degli occupati. Rientrano in questa classe il 24,1% dei lavoratori dei servizi a fronte del 18,7 e del 10,1% rispettivamente dell'agricoltura e dell'industria. Il 71,7% degli occupati ha lavorato settimanalmente almeno 31 ore, con un massimo dell'82,1% nelle costruzioni. Sempre con riguardo al quarto trimestre 2007, il 5,5% degli occupati è risultato assente dal lavoro nella settimana di riferimento (ad esempio, per ferie o malattia).

Nel quarto trimestre 2007 il numero delle persone in cerca di occupazione ha registrato una riduzione tendenziale sia della componente maschile (-5,4%, pari a -44.000 unità) sia, con intensità decisamente meno accentuata, di quella femminile (-1%, pari a -9.000 unità). Nel Nord, il calo ha interessato esclusivamente il Nordest. Nel Centro la riduzione dell'area della disoccupazione ha riguardato entrambe le componenti di genere; nel Mezzogiorno solo quella maschile.

IN CALO TASSO DISOCCUPAZIONE

Nel quarto trimestre 2007 il tasso di disoccupazione è diminuito su base annua di due decimi di punto nel Nord, posizionandosi al 3,8%. Nel Centro l'indicatore si è portato al 6,1% dal 6,4% di un anno prima, a sintesi di una riduzione sia per la componente maschile sia per quella femminile. Nel Mezzogiorno il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro è risultato pari all'11,8%, tre decimi di punto in meno rispetto al quarto trimestre 2006. Il calo ha riguardato soprattutto gli uomini. Nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione delle donne è rimasto molto ele-vato e pari al 15,9%. Per gli stranieri il tasso si è

attestato al 9,5% (6,2% per gli uomini e 14,1% per le donne).

Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) è risultato pari nel quarto trimestre 2007 al 23,2% (22,6% nel quarto trimestre 2006). Nel quarto trimestre 2007 il numero di inattivi in età compresa tra i 15 e i 64 anni è sceso nel Nord (-0,5%, pari a -28.000 unità) mentre è cresciuto nel Centro (+1,4%, pari a 34.000 unità), dove ha interessato in gran parte la componente femminile, e nel Mezzogiorno (+0,7% pari a 44.000 unità), dove ha riguardato soprattutto la componente maschile. Nel quarto trimestre 2007 il tasso di inattività della popolazione tra i 15 e i 64 anni si è attestato al 37%, pressoché invariato rispetto a un anno prima.

L'indicatore si è ridotto nel Nord (dal 30,8% al 30,5%), coinvolgendo sia gli uomini sia le donne, e nel Centro (dal 34,1% al 33,9%), interessando solo la componente maschile. Nel Mezzogiorno invece il tasso di inattività ha registrato un, pur se lieve, incremento (dal 46,9% al 47%) dovuto alla crescita dell'inattività della componente maschile.

Nel 2007, l'offerta di lavoro ha registrato un aumento dello 0,3%, pari a 66.000 unità in più rispetto al 2006. Il risultato sconta la riduzione intervenuta nella prima parte dell'anno, a fronte del significativo recupero della partecipazione al mercato del lavoro nel secondo semestre. Nel 2007 il contenuto incremento ha riguardato sia la componente maschile (+0,3%, pari a 39.000 unità) sia quella femminile (+0,3%, pari a 27.000 unità). Sono i dati, relativi alla media d'anno, diffusi dall'Istat. Il tasso di attività 15-64 anni è risultato pari al 62,5%, due decimi di punto in meno rispetto al 2006. Il risultato sintetizza una lieve crescita nel Nord (+0,2%) e un calo al Centro e soprattutto nel Mezzogiorno (rispettivamente -0,2 e -0,8%). Nella media del 2007 l'occupazione è aumentata dell'1%, pari a 234.000 unità in più in confronto al 2006. La crescita dell'occupazione straniera è risultata pari a 154.000 unità (+87.000 uomini e +67.000 donne).

Sempre nella media dello scorso anno l'occupazione totale è cresciuta, rispetto al 2006, dell'1% nel Nord (+118.000 unità, di cui 82.000 stranieri) e del 2,5% nel Centro (+116.000 unità, di cui 54.000 stranieri). Nel Mezzogiorno l'occupazione è rimasta sostanzialmente stabile, nonostante il moderato incremento degli stranieri (+17.000 unità). Peraltro, sempre nel Mezzogiorno, mentre la componente femminile ha registrato un lieve aumento (+0,1%, pari a 2.000 unità), quella maschile è diminuita (-0,1%, pari a -3.000 unità). Il tasso di occupazione 15-64 anni si è attestato al 58,7%, tre decimi di punto in più rispetto al 2006.

A livello territoriale, alla moderata crescita registrata nel Nord e nel Centro si è associata una leggera flessione nel Mezzogiorno, che ha riguardato la componente maschile. Dopo la significativa crescita del 2006, il tasso di occupazione degli stranieri si è attestato al 67,1% (-0,2 punti percentuali), ed è risultato pari all'83,3% per gli uomini (-0,9 punti percentuali) e al 51,3% per le donne (+0,6 punti percentuali). L'occupazione dipendente è aumentata, rispetto al 2006, dell'1,5% (+252.000 unità); quella indipendente è scesa dello 0,3% (-19.000 unità).

Sempre nella media dello scorso anno l'agricoltura ha presentato un calo del 5,9%, pari a 58.000 unità in meno in confronto al 2006. L'occupazione in agricoltura è diminuita sia nella componente dipendente sia in quella indipendente e, con l'eccezione del Nordest, in tutto il territorio nazionale. Nella media del 2007 sono leggermente aumentati gli occupati dell'industria in senso stretto (+0,4, pari a 22.000 unità), a sintesi di un modesto calo delle regioni settentrionali e di un incremento delle regioni centrali e soprattutto meridionali (rispettivamente +1,4 e +2,4%). Il settore delle costruzioni ha segnato una dinamica positiva (+2,9%, pari a 55.000 unità). Ad esclusione dei dipendenti del

Nordovest, la crescita è risultata diffusa nell'insieme del territorio nazionale e ha riguardato soprattutto il Centro.

Nel terziario, alla fase di più debole crescita dell'occupazione della prima parte dell'anno ha fatto seguito un significativo sviluppo nella seconda. Nella media del 2007 l'occupazione dei servizi è cresciuta dell'1,4%, a sintesi di un aumento più sostenuto delle posizioni dipendenti (+2,1%, pari a 228.000 unità) e un leggero calo di quelle indipendenti (-0,3%, pari a -13.000 unità).
L'occupazione a tempo pieno ha registrato, rispetto al 2006, una crescita dello 0,6% (+124.000 unità); quella a tempo parziale un progresso del 3,6% (+109.000 unità).

Il lavoro dipendente a tempo parziale ha manifestato una crescita tendenziale del 5,8% (+132.000 unità). Vi ha contribuito in misura più accentuata la componente femminile e per la quasi totalità il terziario. Il lavoro dipendente a termine è aumentato nella media dello scorso anno, rispetto al 2006, del 2,1% (+47.000 unità). La crescita ha interessato gli uomini e, in misura più sostenuta le donne, mentre si è concentrata nel Centronord e nel settore dei servizi. Il 19,9% degli occupati ha lavorato fino a 30 ore; il 71,5% almeno 31 ore settimanali, con una punta dell'82,4% nelle costruzioni. Nella media del 2007 il numero delle persone in cerca di occupazione è diminuito, in confronto ad un anno prima, del 10% (-167.000 unità).

Il calo è stato più intenso nei primi due trimestri dell'anno, quando si è associato a consistenti fenomeni di rinuncia alla ricerca attiva di lavoro, soprattutto nel Mezzogiorno. Nel 2007, pertanto, l'area della disoccupazione, in calo in tutte le ripartizioni, ha registrato nel Mezzogiorno una riduzione consistente sia in valore assoluto sia in percentuale. Il tasso di disoccupazione è sceso al 6,1% dal 6,8% del 2006. La riduzione ha riguardato soprattutto il Mezzogiorno dove ha interessato sia gli uomini sia, in misura più ampia, le donne. Per gli stranieri il tasso si è attestato all'8,3% (5,3% per gli uomini e 12,7% per le donne). Nella media del 2007 gli inattivi tra i 15 e i 64 anni hanno registrato un aumento su base annua dell'1,1% (+157.000 unità). Al calo delle regioni settentrionali (-0,5%, pari a -25.000 unità) si è contrapposto l'aumento di quelle centrali (+2,5%, pari a 64.000 unità) e di quelle meridionali (+1,8%, pari a 118.000 unità).

In tale area, la crescita delle non forze di lavoro femminili, avviatasi nel primo trimestre 2004, ha portato il numero delle donne inattive da 4.264 mila unità del 2004 a 4.430 mila unità della media 2007 (+3,9%, pari a 166.000 unità). Il tasso di inattività si è portato al 37,5%, due decimi di punto in più rispetto a un anno prima. Il risultato ha sintetizzato il modesto calo registrato nel Nord a fronte della crescita delle regioni centrali e meridionali. Il tasso di inattività delle donne residenti nel Mezzogiorno è ulteriormente aumentato portandosi al 63,4%, sette decimi di punto in più rispetto al 2006.

ISTAT, NEL 2007 TASSO OCCUPAZIONE SALE A 58,7%

Nel 2007, ***il tasso medio di occupazione nazionale è stato del 58,7%***, tre decimi di punto in più rispetto al 2006.
Lo comunica l'Istat, che ha diffuso la media 2007 della Rilevazione delle forze lavoro.
In termini assoluti, nel 2007 gli occupati italiani, comprensivi degli over 65, sono 23.222.000, dei quali 14.057.000 uomini e 9.165.000 donne.
A livello regionale, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige presentano i tassi di occupazione più alti (rispettivamente 70,3%, 68,1% e 68,0%), mentre Campania, Sicilia e Calabria quelli più bassi (43,7%, 44,6% e 44,9%). Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige sono anche le regioni che si distinguono per elevati tassi di occupazione femminile. In tutte le regioni meridionali i tassi di occupazione della componente femminile risultano modesti e comunque inferiori alla media nazionale. In Campania, Sicilia, Puglia e Calabria la quota di donne tra i 15 e i 64 anni occupate è circa la metà di quella dell'Emilia-Romagna. Nel Mezzogiorno, solo l'Abruzzo, con il 71,4%, manifesta un tasso di occupazione maschile superiore al dato di media, pari al 70,7%. In Calabria, Campania e Sicilia sono occupati circa sei ogni dieci uomini tra i 15 e i 64 anni; in Emilia Romagna e Trentino-Alto Adige poco meno di otto.

Per quanto riguarda, invece, il

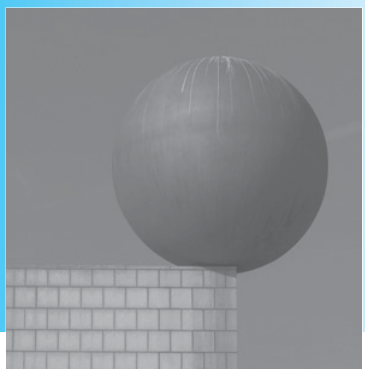
tasso di disoccupazione nella media del 2007 scende, a livello nazionale, al ***6,1%***, sette decimi di punto in meno in confronto al 2006. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione nell'Unione europea è pari al 7,1%, un punto percentuale in meno rispetto all'anno precedente.
Le regioni con il tasso di disoccupazione più alto sono Sicilia (13,0%), Campania, Puglia e Calabria (11,2%); il tasso più basso si rileva in Trentino-Alto Adige (2,7%), Emilia-Romagna (2,9%) e Valle d'Aosta (3,2%). Il primato della Sicilia del tasso di disoccupazione più elevato riguarda sia la componente maschile sia quella femminile. Per altro verso, in Trentino-Alto Adige e in Emilia-Romagna si segnalano i tassi di disoccupazione più bassi per entrambe le componenti di genere. Rispetto al 2006, la discesa della disoccupazione interessa tutte le regioni tranne Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria dove l'indicatore rimane pressoché stabile.

Nel 2007 ***il tasso di inattività delle persone*** tra i 15 e i 64 anni - ossia il rapporto tra le non forze di lavoro di quella fascia di età e la corrispondente popolazione - si è attestato al ***37,5%***, due decimi di punto in più rispetto al 2006. Le regioni con il tasso di inattività più elevato sono quelle meridionali, in cui alla discesa della disoccupazione si è associato nel corso dell'anno un aumento delle non forze di lavoro. In particolare, in Campania, Calabria e Sicilia sono inattive quasi cinque persone in età lavorativa su dieci.
Le regioni in cui si registrano i tassi di inattività più bassi sono Emilia Romagna, Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige. In confronto al 2006, l'aumento del tasso di inattività riguarda soprattutto la Calabria e, in misura inferiore, la Campania e la Basilicata.
Nel Centro-Nord, ai moderati incrementi segnalati in Veneto, Toscana e Lazio fanno seguito le riduzioni delle restanti regioni.
Nelle regioni meridionali i tassi di inattività femminili sono particolarmente elevati e sempre superiori al 50,0%, con il picco del 67,3% in Campania

Inail, nel 2007 1.260 morti sul lavoro

In Italia muoiono ancora oltre tre lavoratori al giorno, anche se, nel 2007, si registra una diminuzione del numero delle vittime del lavoro. Lo rivela l'Inail, che ha diffuso le prime stime sulle morti bianche per l'anno 2007: circa 1.260 morti sul lavoro a fronte dei 1.341 dell'anno precedente. Si tratta di numeri stimati, ma attendibili, fanno sapere dall'Istituto, e semmai approssimati per eccesso. Infatti, il dato non ancora consolidato, ovvero il numero effettivo dei casi mortali registrati negli archivi gestionali dell'Istituto al 29 febbraio 2008, risulta pari a 1.147. E appunto su questo dato fanno leva i procedimenti statistici di stima previsionale che per l'anno 2007 individuano un numero di infortuni mortali compreso in un range tra 1.240 e 1.260 casi. La maggior parte degli incidenti mortali (1.130) si sono verificati nel settore dell'industria e dei servizi, 115 nell'agricoltura e 15 tra i dipendenti in conto Stato. In particolare, 295 sono quelli del settore costruzioni.

Inoltre, più di un quinto (esattamente 260) sono avvenuti



in itinere, ovvero lungo il tragitto casa lavoro e viceversa. Gli incidenti sul lavoro, invece, sempre secondo le stime dell'Inail, sono stati 913.500 nel 2007. Nel 2006 erano stati 928.158. In particolare, gli incidenti sono stati 57.300 nell'agricoltura, 827.000 nell'industria e nei servizi di cui 100.000 nelle costruzioni, e 29.200 tra i dipendenti in conto Stato. Negli ultimi cinquanta anni le morti bianche in Italia, sottolinea ancora l'Inail, sono comunque notevolmente diminuite. Nel 1956 i morti del lavoro erano 3.900 per salire a 4.644 nel 1963, anno di massimo storico per gli infortuni mortali ma anche di forte sviluppo industriale (sono gli anni del boom economico).

Nel 1966 gli infortuni erano di nuovo scesi a 3.744 e da lì è partito un lento ma continuo decremento: 2.793 nel 1976, 2.083 nel 1986, 1.372 nel 1996, 1.546 nel 2001, per finire con 1.260 dello scorso anno.

Un andamento simile hanno registrato anche gli infortuni non mortali, sebbene non in maniera altrettanto lineare e con un calo non altrettanto marcato. Basti ricordare che erano 1.150.354 nel 1956, 1.283.667 nel 1976, 1.023.379 nel 2001 e 928.158 nel 2006. Nell'ultimo triennio il settore più ad alto rischio è stato quello della lavorazione dei metalli. Con oltre 6 infortuni su 100 (esattamente 61,95 infortuni indennizzati per mille addetti esclusi i casi in itinere) l'industria dei metalli presenta, infatti, un indice di frequenza infortunistica che è quasi il doppio rispetto all'indice medio dell'industria e servizi (32,21 per mille).

Seguono la lavorazione dei materiali non metalliferi (59,94 per mille), la lavorazione del legno (56,64) e le costruzioni (54,37). Tuttavia, se si parla di incidenti gravi, cioè tali da provocare un'invalidità permanente, al primo posto troviamo le costruzioni con 4,46 infortuni indennizzati per mille addetti, seguite dalla lavorazione del legno (4,14) e dall'estrazione di minerali (4,13). Quest'ultimo settore, infine, risulta anche quello a più alto rischio di morte: 3,7 casi ogni 10mila addetti nell'ultimo triennio. Fortunatamente, però, l'esiguo numero dei lavoratori del settore fa sì che a un indice di frequenza così alto non corrisponde un numero assoluto altrettanto elevato. Nelle piccole aziende (fino a 15 dipendenti) si è verificato un'alta percentuale di incidenti: nel 2006 il 31,7% degli infortuni denunciati all'Inail nel settore dell'industria e dei servizi sono avvenuti in aziende. Una percentuale che però raddoppia (61,4%) quando si parla di casi mortali: nel 2006 infatti su 1.205 morti bianche avvenute in questo settore, ben 740 si sono verificate nelle aziende fino a 15 addetti.

In Italia le aziende dell'industria e dei servizi che non hanno denunciato nessun infortunio nel corso del 2006 sono il 92,4% su un totale di 3.745.224. In altre parole, le aziende dove si è verificato almeno un incidente sono il 7,6% (280mila) del totale nazionale e appena lo 0,48% (circa 18mila aziende) quelle che hanno registrato 5 o più infortuni.

Nell'industria dei metalli però le aziende che non hanno denunciato nessun infortunio nel corso del 2006 sono state appena l'83,20% del totale. Secondo uno specifico studio dell'Inail, infine, le aziende fino a 15 dipendenti che non subiscono infortuni sono il 94,7% del totale, mentre per le grandi (oltre 250 addetti) il totale scende al 4,6%.