

Media review



Indice

Scenario Formazione	5
Produttività, gli indicatori sono da ripensare Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	6
Policy aziendali Buoni pasto non obbligatori per i dipendenti in smart working Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	8
Persone fragili Estesa fino al 31 dicembre la tutela per chi non puo lavorare da casa Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	10
Licenziamenti veto a recesso cade in parallelo con la fine degli ammortizzatori Covid Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	12
Copertura statale per la quarantena Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	14
Ammortizzatori Il rallentamento dell epidemia manda in archivio la cassa Covic Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	15
Cigo e Cigs senza addizionale fino al 31 dicembre Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	16
Lo smart working non bypassa assenza del green pass Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	17
GREEN PASS E SMART WORKING LE NUOVE REGOLE PER LAVORARE Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	19
Senza certificato incarico a rischio per i collaboratori Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	20
Sotto i 15 dipendenti possibile la sospensione Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	22
Nelle piccole aziende sostituibile chi non ha il certificato Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	23
Le regole generali Dal 15 ottobre in azienda e nella Pa si accede solo con il green pass Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	25
Sanità Obbligo vaccinale per tutti i ruoli a pena di trasferimenti e sospensioni Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	27
Stipendio sospeso dal primo giorno senza green pass Il Sole 24 Ore Supplemento - Supplemento - 28/09/2021	29
Amazon, crescono i salari d ingresso Il Messaggero Metropolitana - Metropolitana - 28/09/2021	31
Cercasi dipendente disperatamente Panorama (IT) - 28/09/2021	33
Mondadori e Mediaset i «media» dove si lavora meglio Il Giornale - 28/09/2021	37
Cattedre scoperte e quarantene, scuola in tilt Il Giornale - 28/09/2021	38

«Non bastano pene più severe per evitare le morti sul lavoro» Domani (IT) - 28/09/2021	40
Non l'azoto ma il risparmio sulla sicurezza uccide gli operai Domani (IT) - 28/09/2021	44
Il rientro in ufficio non deve essere per forza uguale per tutti Domani (IT) - 28/09/2021	45
Il sistema industriale Ue è la «patria» delle piccole Il Giornale - 28/09/2021	47
se il social censura il lavoro Panorama (IT) - 28/09/2021	49
QUOTA 100 VERSIONE CINQUE STELLE Panorama (IT) - 28/09/2021	52
VOTA IL PRESEPE NAPOLETANO Il Foglio - 28/09/2021	55
Dopo 50 anni la libertà di parola negli atenei è messa in dubbio (dagli studenti) Il Foglio - 28/09/2021	60
I ritardi della scuola media negli ultimi dieci anni La Repubblica - 28/09/2021	62
Un nuovo contratto sociale ci salverà La Repubblica - 28/09/2021	64
Arrigo A Ita non bastano i tagli Il Fatto Quotidiano - 28/09/2021	68
Studi, più tempo per la cig Italia Oggi - 28/09/2021	71
Strage sul lavoro, 6 morti Landini: punire le aziende La Stampa - 28/09/2021	73
L Università pioniera nell'informatica adesso ne esplora le nuove frontiere La Stampa - 28/09/2021	77
Disparità e stress, la scuola media ha fallito Corriere della Sera - 28/09/2021	78
«Mancal impegno del 40% degli Stati Così le emissioni saliranno ancora» Corriere della Sera - 28/09/2021	80
Un guerrigliero rettore a Kabul «Atenei senza donne, per ora» Corriere della Sera - 28/09/2021	84
L allarme medie: alunni impreparati e prof precari Il Messaggero - 28/09/2021	85
In classe mini quarantena e modello «bolla aereo» Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	88
Dal green pass allo smart working: tutte le novità per il lavoro dal 15 ottobre Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	89
Sotto la media La Stampa - 28/09/2021	91
Altri sei morti, strage sul lavoro	94

Corriere della Sera - 28/09/2021

«Per garantire la sicurezza mancano gli ispettori E serve più formazione» Corriere della Sera - 28/09/2021	97
Quarantena a scuola: via al modello aereo Con un solo positivo a casa i vicini di banco La Nazione - 28/09/2021	99
Guerra: «Sulla casa l'intervento sarà graduale Puntiamo a ridurre le tasse sul lavoro» Corriere della Sera - 28/09/2021	102
L'auto elettrica brucerà posti di lavoro? Non è detto MF (ITA) - 28/09/2021	104
Assegno attività professionali, domande fino al 13 ottobre Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	106
Amministrazione, conti e sicurezza: le priorità della sfida tra i candidati Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	108
Prove logico numeriche e sulle competenze per un posto alla Sogei Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	110
Altre 5 morti sul lavoro Nei primi sette mesi il bilancio è di 677 vittime Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	112
La consulenza offre lavoro a 15mila giovani talenti Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	113
Scuola media, apprendimenti in calo e prof in fuga Il Sole 24 Ore - 28/09/2021	116



| Scenario Formazione



PREMI DI RISULTATO

**Produttività,
gli indicatori
sono da ripensare**

Paciello p.13

Premi di risultato Produttività, indicatori da ripensare con il binomio lavoro in sede e smart

L'aumento di modelli organizzativi ibridi porterà a ristrutturare gli accordi. Possibile sterilizzare i risultati del biennio di crisi

Pagina a cura di
Diego Paciello

A fronte di un'auspicata conclusione della fase emergenziale, le aziende si troveranno costrette ad adottare l'ennesima (ri)organizzazione dell'attività lavorativa con un'alternanza tra prestazione in presenza e da remoto.

Tali modelli organizzativi ibridi comporteranno, con tutta probabilità, un adeguamento e, in alcuni casi, un ripensamento dei sistemi di compensation & benefit aziendali, ivi inclusi i premi di risultato. Infatti, così come successo per il 2020 e il 2021, potrebbe rendersi necessario adeguare gli indicatori utilizzati per misurare produttivi-

tà, efficienza, redditività, qualità e innovazione alle mutate condizioni di mercato e organizzative aziendali. Giova ricordare, infatti, che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% ai premi di risultato previsti dalla

legge 208/2015 e sue modificazioni e integrazioni - nonché l'eventuale loro conversione, su scelta del dipendente, in beni e servizi di cui all'articolo 51, commi 2, 3 e 4 del Tuir (il cosiddetto "welfare aziendale") - presuppone che l'erogazione del premio sia legata a incrementi di produttività, efficienza, redditività, qualità o innovazione, misurati rispetto a un periodo congruo definito nell'accordo sindacale di secondo livello istituito del premio.

La strutturazione di un ac-

cordo per l'erogazione di un premio di risultato con indicatori adeguati e utili alla registrazione, durante il periodo di vigenza dello stesso, di eventuali risultati incrementali è quindi presupposto imprescindibile per l'applicabilità della normativa agevolata e potrebbe dunque essere opportuno individuare indicatori in grado di misurare gli effettivi incrementi di efficienza e produttività che

spesso le imprese auspicano di conseguire grazie all'utilizzo a regime, sistematico e massivo, dello smart working. Si pensi, infatti, ad esempio, che la riduzione delle ore di straordinario, delle assenze su singola giornata, dell'assenteismo in generale, dei costi legati alla gestione delle postazioni di lavoro (o addirittura la riduzione del numero di postazioni) potrebbero comportare un efficientamento dei costi e un possibile conseguente aumento della produttività aziendale.

Un ulteriore fattore essenziale, da valutare per l'introduzione dei premi di risultato, è la comparabilità dei periodi di misurazione dei fattori previsti dalla legge 208/2015. Considerando l'andamento del mercato e i valori anomali registrati da alcuni indicatori nell'ultimo biennio per la situazione emergenziale tuttora in corso, potrebbe essere opportuno prevedere esplicitamente negli accordi dei sistemi di sterilizzazione dei risultati misu-



rati ai fini dell'erogazione del premio, eventualmente modificando, preventivamente, gli accordi già in essere, con l'obiettivo di rendere effettivamente comparabili i risultati aziendali di due periodi diversi, tenendo tuttavia a mente che le Entrate hanno più volte ribadito che il raggiungimento di un risultato incrementale non deve essere certo al momento della sottoscrizione dell'accordo e che, in ogni caso, l'applicazione dell'imposta sostitutiva avviene sotto la responsabilità del datore. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NODI

Bilancio appesantito

L'aumento del numero di giornate di svolgimento della prestazione lavorativa effettuata da parte del dipendente da remoto anziché in sede sta determinando per le aziende, sempre più spesso, il peggioramento sistematico di alcuni indicatori di efficienza

Ferie e permessi

In molti casi, ad esempio, i tassi di smaltimento di ferie e permessi rilevano decrementi significativi, che stanno portando a un accumulo esponenziale di detti istituti, con conseguente incremento dei costi accantonati a bilancio



Policy aziendali

Buoni pasto non obbligatori per i dipendenti in smart working

Il ticket fruisce di un trattamento fiscale agevolato ma non può diventare un elemento di retribuzione

Stefano Sirocchi

Il rientro al lavoro con il green pass ridurrà in una certa misura il ricorso al lavoro agile, che tuttavia continuerà a essere piuttosto diffuso tra le aziende. Motivo per cui può essere utile riflettere sulla coabitazione di differenti modalità di svolgimento del lavoro e sulla relativa gestione del lato economico, in particolare con riferimento all'erogazione di buoni pasto.

Se in linea di principio l'articolo 20, comma 1, della legge 81/2017 stabilisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni in sede, è pur vero che la giurisprudenza ha stabilito che i buoni pasto non possono essere qualificati come retribuzione "normale". La loro natura, piuttosto, deve essere individuata come agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, e dunque non rientranti nel trattamento retributivo in senso stretto (Cassazione, ordinanza 16135 del 28 luglio 2020). In sostanza è legittimo concedere i

buoni pasto anche ai soli lavoratori in sede, escludendo coloro che svolgono la prestazione in smart working.

I vantaggi fiscali

È tuttavia evidente che l'attrattiva dei buoni pasto risiede nel relativo trattamento fiscale di favore riconosciuto dal legislatore. E l'agevolazione è riconosciuta anche ai lavoratori agili, come chiarito dall'agenzia delle Entrate

(risposta interpello n. 123 del 22 febbraio 2021). La facilitazione trova fondamento nell'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir, che prevede l'esenzione fiscale e previdenziale dei buoni pasto ricevuti fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro per i ticket cartacei, aumentato a 8 euro nel caso dei ticket digitali.

Pertanto, un'eventuale revisione delle policy aziendali sull'erogazione dei buoni pasto non può prescindere dalle regole fiscali: i parametri per stabilire quali siano i beneficiari e in quali circostanze abbiano diritto alla percezione dei ticket potrebbero essere idonei in ambito giuslavorativo ma non anche in quello tributario.

Sotto il profilo giuridico, il datore di lavoro ha una certa libertà d'azione e può decidere di erogare i buoni pasto attraverso una

specifica previsione contenuta in un regolamento aziendale, in un contratto di lavoro individuale o, ancora, in un accordo sindacale. Non è neanche preclusa la possi-

bilità dell'erogazione unilaterale senza alcuna formalità o accordo.

Obblighi organizzativi

Da un punto di vista fiscale, invece, l'amministrazione finanziaria richiede una precisa pianificazione e organizzazione. Anzitutto è necessario che il datore di lavoro (che non voglia distribuirli alla generalità dei dipendenti) identifichi delle categorie omogenee di lavoratori. È indispensabile avere ben chiaro quali siano i criteri per l'accesso a tali categorie per essere certi che non si tratti di concessioni ad personam.

A titolo esemplificativo, potrebbe trattarsi di tutti i dirigenti o di tutti coloro che hanno un certo livello o una certa qualifica, ma anche più specificatamente "tutti gli operai del turno di notte", formula comunque idonea ad individuare una precisa categoria di dipendenti caratterizzati da qualche elemento in comune (Circolare del 16/07/1998 n. 188, ministero delle Finanze). Nel corso del tempo i responsabili amministrativi dovranno



comunque monitorare che i beneficiari continuino ad avere le caratteristiche individuate. Altro elemento di cui tener conto è il coordinamento tra le diverse opzioni disponibili per escludere il valore del pasto o la prestazione sostitutiva goduta dal dipendente, in tutto o in parte, dalla formazione del reddito. Il datore può validamente istituire il servizio di mensa per una categoria di dipendenti, concedere buoni pasto per un'altra categoria e provvedere all'erogazione dell'indennità sostitutiva delle somministrazioni per un'altra ancora. Non è invece possibile che lo stesso dipendente, nella stessa giornata lavorativa, possa beneficiare della detassazione per due o più di queste opzioni in contemporanea; l'esenzione, infatti, può essere fruita per una sola prestazione alla volta. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I PALETTI

La prestazione

Con il ritorno in sede dei dipendenti in smart working il datore dovrà tornare a erogare i buoni pasti, a cui non era tenuto durante il lavoro agile

L'obbligo

Per fruire dei vantaggi fiscali, ai fini dell'erogazione dei buoni pasti il datore deve identificare categorie omogenee di lavoratori



Personale fragili

Estesa fino al 31 dicembre la tutela per chi non può lavorare da casa

L'assenza viene equiparata a malattia
Controllo Inps sull'integrazione datoriale complicato dai numerosi contratti collettivi

Pagina a cura di
Enzo De Fusco

La tutela dei lavoratori fragili si estende al 31 dicembre 2021 grazie al nuovo articolo 2 ter inserito in sede di conversione al Dl 111/2021. Si risolve, così, il buco normativo che lasciava scoperti dal 1° luglio 2021 i lavoratori fragili che non possono fornire la loro prestazione in smart working.

La norma arriva dopo che il Dl 105/2021 aveva esteso al 31 ottobre prossimo il diritto per questa categoria di lavoratori a svolgere la loro prestazione da casa. Diritto, tuttavia, che non può essere esercitato da molti lavoratori che svolgono mansioni esecutive, come gli operai, le commesse e i manutentori.

Da un punto di vista della tecnica legislativa, il nuovo articolo 2 ter del Dl 111/2021 modifica il comma 481 della legge di bilancio 2021 (legge 178/2020), anche se questo intervento normativo non risolve tutti i problemi che riguardano queste tutele.

Il comma 482 della legge di bilancio 2021 ha stabilito, infatti, che «gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Istituto nazionale della pre-

videnza sociale connessi con le tutele di cui al comma 481 sono posti a carico dello Stato».

I contratti collettivi

Il problema consiste nel fatto che lo Stato si fa carico anche dell'onere posto a carico del datore di lavoro, ma l'Inps non è in grado di controllare in alcun modo questa informazione, non avendo la disponibilità di

oltre 800 contratti collettivi.

D'altronde ogni contratto collettivo prevede un proprio calcolo di integrazione della malattia a carico del datore di lavoro, che l'Istituto di previdenza non è in grado di controllare.

Diverso sarebbe stato se la norma avesse previsto una integrazione forfetaria a carico del datore di lavoro.

Indicazioni ministeriali

Tale circostanza, peraltro, ha già bloccato nel corso del 2020 il riconoscimento della malattia nei casi di quarantena da parte dell'Inps, in attesa che il ministero del Lavoro fornisca specifiche istruzioni. Quindi, tenuto conto che la medesima previsione riguarda anche i fragili è abbastanza automatico aspettarsi che il riconoscimento della tutela, al di là del finanziamen-

to, debba attendere la posizione ministeriale.

Un ulteriore aspetto riguarda

anche i tempi e le modalità del riconoscimento della tutela dei fragili, cui dovranno uniformarsi i datori di lavoro. Nei diversi interventi di prassi sul tema, l'Inps ha spiegato che alla malattia covid si applicano le normali regole vigenti in condizioni diverse da quella emergenziale, con la conseguenza che sono esclusi, ad esempio, gli impiegati del settore industria anche se lavoratori fragili o obbligati alla quarantena.

Limiti di durata

L'Inps ha anche chiarito che a questa tipologia di tutela si applica il limite di durata di 180 giorni nell'anno solare. Questa interpretazione, tuttavia, sembra porsi in contrasto con la stessa scelta legislativa di estendere la tutela per tutto il 2021.

D'altronde, la condizione dei lavoratori fragili che non possono lavorare in smart working si protrae dal 1° gennaio 2021 senza soluzione di continuità.

Pertanto, nonostante il finanziamento, se venisse confermata questa interpretazione il datore di lavoro non potrebbe riconoscere in ogni caso la tute-



la ai lavoratori avendo esaurito il periodo massimo di tutela già dal 30 giugno scorso. Su questo punto sarebbe auspicabile un intervento urgente da parte del ministero del lavoro. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'intervento. Assenza dal lavoro equiparata a ricovero sino a fine anno per i fragili senza smart



Licenziamenti

Il veto al recesso cade in parallelo con la fine degli ammortizzatori Covid

Divieto fino al 31 dicembre 2021 per i datori attivi nei settori commercio, turismo e terme e creativo, culturale e spettacolo

Pagina a cura di
Angelo Zambelli

La normativa emergenziale italiana in materia di divieto di licenziamenti collettivi e individuali (per giustificato motivo oggettivo) rappresenta un unicum nel panorama internazionale. In Italia il blocco dei licenziamenti è iniziato il 23 febbraio 2020, è stato esteso attraverso una serie di Dl e una tecnica legislativa complessa, frammentata e ondivaga ed è, a distanza di oltre 18 mesi, tuttora in vigore per molte imprese.

Il 30 giugno 2021 è venuto meno il divieto per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie, e cioè le imprese industriali. Fanno eccezione solo le aziende del settore tessile e quei datori di lavoro che intendano fruire delle norme emergenziali in tema di ammortizzatori sociali. Nello specifico, il divieto di licenziamento opererà:

- sino al 31 ottobre 2021 (termine fisso) per i datori di lavoro del settore tessile identificati con i codici Ateco 13, 14 e 15, ciò in virtù della possibilità di accedere a un altro periodo di cassa integrazione con causale

“Covid-19” per un massimo di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre (il divieto opererà a prescindere dalla fruizione degli ammortizzatori sociali);

- per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato e, al massimo, sino al 31 dicembre 2021 (termine mobile) per quei datori di lavoro (imprese industriali manifatturiere, di tra-

sporti, edili, imprese artigiane eccetera) che a partire dal 1° luglio 2021 presentano domanda di Cigo o di Cigs avvalendosi dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale riconosciuto dall'articolo 40, comma 3 del Dl 73/21 - convertito dalla legge 106/21 - oppure che, non potendo ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al Dlgs 148/15 avendo, ad esempio, raggiunto i limiti di durata della Cig, presentano, in base all'articolo 40-bis, comma 1, del Dl 73/21, domanda trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga al fine di fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica.

Benché non sia espressamente previsto, si ritiene che il divieto di licenziamento opererà per tutta la durata del trattamento fruito entro il 31

dicembre 2021 anche nei confronti di quelle imprese industriali e artigiane che, avendo subito nel primo semestre del 2021 un calo del fatturato del 50%, dopo aver sottoscritto un contratto di solidarietà difensivo, presentino domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli articoli 4 e 21 del Dlgs 148/15, al fine di ottenere un trattamento speciale di integrazione (pari al 70% della retribuzione), anche questo non soggetto al pagamento del contributo addizionale (articolo 40, Dl 73/21).

Il 31 ottobre 2021, invece, è il termine del divieto di licenziamenti per tutti gli altri settori, in particolare per quei datori di lavoro coperti dagli altri strumenti di integrazione salariale (assegno ordinario del Fis -

Fondo di integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterali; cassa integrazione salariale in deroga ex articoli 19, 21, 22 e 22-quater del Dl 18/20, convertito dalla legge 27/20; Cisoa - Cassa integrazione salariale operai agricoli).

Tuttavia, il divieto è esteso sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro dei settori del commercio, del turismo e degli stabilimenti termali, nonché



del settore creativo, culturale e dello spettacolo che richiedono e ottengono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 43 del Dl 73/21.

Restano esclusi dai divieti non solo le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro incentivate da un accordo collettivo aziendale, ma anche i licenziamenti che riguardano il personale impiegato nell'appalto che sia riassunto, a seguito del subentro, dal nuovo appaltatore, nonché quelli motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche in caso di messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività) o dal fallimento (quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione).

Per completezza valga ricordare che il 29 giugno 2021 le parti sociali hanno sottoscritto, d'intesa con il Governo, un avviso comune con il quale si raccomanda, in alternativa ai licenziamenti, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale. Sul punto, si segnala però il decreto del Tribunale di Firenze del 20 settembre 2021 che ha ritenuto che l'avviso comune «non è idoneo a far sorgere degli obblighi coercibili» in capo al datore di lavoro, ma costituirebbe un «mero impegno a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori». ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Copertura statale per la quarantena

Il finanziamento

Il Governo potrebbe stanziare 900 milioni

La tutela dei lavoratori costretti alla quarantena obbligatoria è in attesa di ricevere il definitivo finanziamento da parte del Governo. Come anticipato da alcune agenzie di stampa nei giorni scorsi, sembra infatti in arrivo uno stanziamento di circa 900 milioni per coprire il vuoto normativo che si protrae dal 1° gennaio 2021.

Si ricorda che la legge impone al personale la quarantena di 10 giorni (per i non vaccinati) o di 7 giorni (per i vaccinati) nei casi in cui il singolo lavoratore sia entrato in contatto stretto con un positivo o sia rientrato dall'estero.

Trattandosi di una impossibilità sopravvenuta a rendere la prestazione indipendente dalla volontà delle parti, la conseguenza è che il lavoratore rimane privo della retribuzione in considerazione della sospensione delle obbligazioni del rapporto di lavoro.

Per questo motivo l'articolo 26, comma 1, del Dl n. 18/2020 ha previsto il riconoscimento di una tutela economica equiparata alla malattia. La mancanza di un finanziamento specifico di questa tutela, però, comporta che il lavoratore rimane privo anche del sostegno al

reddito da parte dello Stato.

Da un calcolo effettuato per un lavoratore con una re-

tribuzione media di 30mila euro la perdita può arrivare fino a 461 euro netti per ciascuna quarantena.

Molti datori di lavoro si stanno chiedendo come agire in questa fase di vuoto normativo, avendo già calcolato gli stipendi e riconosciuto la tutela ai lavoratori.

In questo contesto, le scelte potrebbero essere due.

La prima, che sembra più opportuna, è quella di attendere la decisione finale del Governo, che dovrebbe arrivare a breve.

La seconda, più aggressiva, è quella di avviare le operazioni di recupero dell'indennità Inps e della quota a carico del datore di lavoro che sono state riconosciute nei mesi scorsi.

Pertanto, la restituzione delle somme già conguagliate nelle denunce previdenziali, comporterebbe il recupero anche nei riguardi dei lavoratori, con un disagio sociale piuttosto rilevante. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA NORMA

La disposizione

I lavoratori in contatto con un positivo o rientrati dall'estero sono sottoposti a quarantena di 10 o 7 giorni

La comparazione

La quarantena volontaria è equiparata a malattia



Ammortizzatori

Il rallentamento dell'epidemia manda in archivio la cassa Covid

Lo strumento usato per fronteggiare la crisi ancora utilizzabile dalle aziende tessili, dell'abbigliamento e degli articoli in pelle

Pagina a cura di
Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Il rallentamento della pandemia permette il riavvio delle attività economiche e produttive. Il nuovo contesto vede, tra l'altro, la progressiva uscita di scena dello strumento usato per fronteggiare la crisi: la Cassa integrazione Covid.

Se si torna alla normalità non servono misure eccezionali ma bastano quelle ordinarie. Anzi, a ben vedere, questa ondata mas-

siccia di ricorsi alla Cigo e alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterale, ha impresso una notevole accelerazione verso la riforma complessiva degli ammortizzatori sociali, la quale, annunciata per la meta dello scorso luglio, è stata rimandata a settembre ma ancora non ufficializzata. L'aiuto di Stato facilitato, ideato per fronteggiare la pandemia, va quindi in pensione, ma non per tutti.

Le categorie interessate

Nel settore industriale, la Cigo-Covid resta ancora possibile solo

per due categorie datoriali. Possono continuare a fruirne, infatti, le aziende tessili, di confezio-

ne di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili. Si tratta delle imprese classificate con i codici Ateco 2007 (prefisso 13, 14 o 15).

Ricordiamo che per accedere alla cassa emergenziale tali aziende devono sospendere o ridurre l'attività lavorativa nel periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre 2021. A fronte, possono chiedere al massimo 17 settimane di trattamenti. I lavoratori che vi possono rientrare sono quelli che risultano in forza all'azienda alla data dell'entrata in vigore del Dl n. 99/2021, ossia il 30 giugno 2021. Il ricorso all'ulteriore periodo di Cassa Covid è esente dal pagamento del con-

tributo addizionale e comporta, per le aziende interessate, il perdurare del blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre 2021, a prescindere dall'utilizzo dello strumento di sostegno.

Imprese strategiche

La Cigo Covid resta ancora disponibile anche per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale (Ilva-Arcelor Mittal) che, in base a quanto previsto dall'articolo 3 del Dl 103/2021, possono richiedere un massimo di 13 settimane di trattamenti fi-

no al 31 dicembre 2021, in continuità con quelli introdotti dal Dl n. 41/2021.

Infine, va ricordato che per tutti gli altri settori è ancora operativa la disposizione di cui al decreto 41 (legge n. 69/21). Conseguentemente, Aso (del Fis e

dei Fondi di solidarietà bilaterali) e Cigd Covid possono coprire il periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2021 per un massimo di 28 settimane. Questi periodi, così come strutturati dal decreto Sostegni, se si sovrappongono con altri previsti da norme precedenti (legge 178/2020) si aggiungono a questi ultimi senza assorbimento (come avveniva in precedenza). I lavoratori ammessi a fruire dell'ammortizzatore sociale Covid di cui al citato Dl n. 41/2021, sono quelli in forza all'azienda alla data del 23 marzo 2021. A fronte dell'aiuto, la norma di riferimento ha previsto il blocco dei licenziamenti sino al 31 ottobre 2021. Da non dimenticare che il divieto di licenziare opera anche se non viene utilizzata la cassa. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Cigo e Cigs senza addizionale fino al 31 dicembre

Le misure ordinarie

Previsto un tetto di spesa fissato a 163,7 milioni

L'ultimo trimestre del 2021 vede le aziende che non sono riuscite a superare completamente la crisi alle prese con degli strumenti di sostegno messi a disposizione dal legislatore anche per evitare il ricorso ai licenziamenti.

Rinviano per le misure targate Covid all'altro articolo in pagina, ci soffermiamo sugli interventi più recenti previsti dal Sostegni-bis (Dl 73/2021) e dalla relativa legge di conversione (106/2021).

Il settore industriale, che salvo situazioni marginali dal 1° luglio non ha più a disposizione le misure connesse alla pandemia, può contare su alcuni interventi

in materia di Cigo e Cigs.

L'articolo 40, comma 3, del Dl n. 73/21 prevede la possibilità - fino al 31 dicembre 2021 - di ricorrere alla Cassa ordinaria e straordinaria senza contributo addizionale, nel limite massimo di spesa di 163,7 milioni.

In materia di Cigs, invece, fermo restando che il ricorso al trattamento straordinario segue le causali stabilite dalla norma, le aziende possono derogare ai termini procedurali di cui agli articoli 24 e 25 del Dlgs n. 148/2015 (circolare Inps 125/21). Sul punto va osservato che il ministero del Lavoro, cui compete la potestà concessoria in materia di Cigs, non si è ancora pronunciato al riguardo.

Sempre sul medesimo fronte (Cigs), va ricordata la possibilità per le imprese industriali che, dal raffronto dei fatturati relativi al primo semestre dell'anno

2021 rispetto al medesimo periodo del 2019, abbiano subito una riduzione almeno del 50% di ricorrere - in alternativa agli strumenti ordinari, al trattamento di Cigs introdotto dall'articolo 40, comma 1, del Dl 73/21.

Si tratta, in pratica, di una sorta di contratto di solidarietà difensivo (mantenimento dei livelli occupazionali rilevati al 26 maggio 2021 - data di entrata in vigore del Dl. 73/15) accompagnato dalla Cigs, che può avere una durata massima di 26 settimane collocabili dal 26 maggio al 31 dicembre 2021. Per poterlo attuare le imprese devono dapprima sottoscrivere un accordo collettivo aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o unitarie (Rsu) avente come oggetto una ridu-

zione dell'orario di lavoro. Va, tuttavia, evidenziato che questo trattamento Cigs può essere concesso entro un limite di spesa di 557,8 milioni per il 2021.

Una terza opportunità di Cigs è quella offerta dall'articolo 40-bis del Dl 73/2021 ai datori di lavoro industriali che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile (24/36 mesi - 30 per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini), non possono accedere alla Cigo o alla Cigs secondo le regole ordinarie. Per essi è possibile richiedere al massimo 13 settimane di Cigs dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 (limite di spesa di 351 milioni per il 2021).

Su queste misure di Cigs - alternative ai licenziamenti - le aziende sono in attesa di indica-

zioni ministeriali. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

NEL SOSTEGNI-BIS

Cigs «su misura»

Due misure in materia di Cigs riguardano le aziende con particolare rilevanza strategica e quelle del settore aereo, che hanno cessato l'attività nel 2020

Le proroghe

Per le prime prevista la proroga della Cassa per massimo 6 mesi; per le seconde la proroga della Cassa - previo accordo in sede ministeriale - dal 30 giugno al 31 dicembre 2021 nel limite massimo di spesa 12,3 milioni per il 2021 e di 6,2 per il 2022



Lavoro agile/1

Lo smart working non bypassa l'assenza del green pass

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Il dipendente «assente ingiustificato» dovrà comunque esibire il certificato prima di poter passare a lavorare da remoto

vrà certamente tenere conto delle esigenze di tutela dell'ambiente di lavoro, che peraltro assumono una connotazione diversa proprio grazie all'introduzione dell'obbligo di green pass.

Rischio psicofisico

Dal punto di vista giuridico, infatti, un progressivo superamento dell'invito a utilizzare il lavoro da remoto come misura di contrasto alla pandemia pare coerente con l'attuale situazione sanitaria: la crescita dei vaccinati, la progressiva estensione del green pass e il buon funzionamento dei Protocolli sanitari definiti dalle parti sociali hanno reso sicuri i luoghi di lavoro. Tal-

La prossima introduzione del green pass, a partire dal 15 ottobre, e del rigido meccanismo sanzionatorio connesso, pone all'attenzione degli operatori un tema molto rilevante: quale rapporto si instaura tra il divieto di accedere in azienda senza certificato verde e la possibilità di lavorare in regime di smart working?

Non c'è dubbio che si tratti di una questione spinosa, perché potrebbe accadere che il lavoratore contrario all'utilizzo del green pass chieda al datore di lavoro di poter lavorare da casa, in modo da aggirare il problema dell'ingresso in azienda senza tale documento.

Certamente la normativa emergenziale ha spinto, sin dai primi decreti emessi nel 2020, i datori di lavoro a fare un grande utilizzo del lavoro agile (in quella forma molto rozza e casalinga con cui si è sviluppato durante l'emergenza), in modo da ridurre i rischi di contagio sui luoghi di lavoro. Tale costante e continuo invito alle imprese e ai datori di lavoro a utilizzare questa modalità non si è mai tradotto, tuttavia, nella costituzione di un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a utilizzare, a suo piacimento, il lavoro remoto.

Decide il datore di lavoro

La scelta su come e quando disporre lo smart working resta, quindi, in capo al datore di lavoro, il soggetto titolare del potere di organizzare l'attività lavorativa; una scelta che do-

mente sicuri da non rendere necessario, ai fini del rispetto dell'articolo 2087 del Codice civile, il loro totale svuotamento; anzi, considerato che lo smart working produce forme di isolamento e di stress che possono generare sui lavoratori danni ancora tutti da valutare, è addirittura consigliabile - sempre nell'ottica di garantire il rispetto dell'obbligo di sicurezza da parte dei datori di lavoro - il superamento di un modello di lavoro potenzialmente dannoso per la salute del dipendente. Non si può, infatti, escludere che un lavoratore "collocato" in lavoro casalingo per un periodo di tempo eccessivo e senza una effettiva necessità produttiva possa avere problemi di stress psicofisico per la particolare gravosità delle modalità di svolgimento della prestazione.

Rientro dopo l'assenza

Un'altra questione spinosa che può nascere in merito al rapporto tra green pass e smart working riguarda la possibilità, per il dipendente che si è presentato in azienda senza certificato ed è stato



quindi dichiarato «assente ingiustificato», di riprendere il lavoro il giorno successivo senza andare in ufficio ma anche senza certificato, utilizzando un periodo di smart working concesso dal datore. Tale ipotesi non sembra percorribile, in quanto il Dl 127/2021 stabilisce che l'assenza ingiustificata permane «fino alla presentazione» del green pass: quindi, nei giorni successivi alla mancata esibizione del documento, il dipendente riacquista la facoltà di lavorare solo sbloccando la situazione di «assenza» ex lege prevista dalla nuova normativa, mediante l'esibizione del green pass. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CAMBIO DI ROTTA

Lo scenario

Un progressivo superamento del lavoro da remoto come misura di contrasto alla pandemia pare coerente: i vaccini, la progressiva estensione del green pass e il buon funzionamento dei Protocolli sanitari hanno reso sicuri i luoghi di lavoro

I rischi

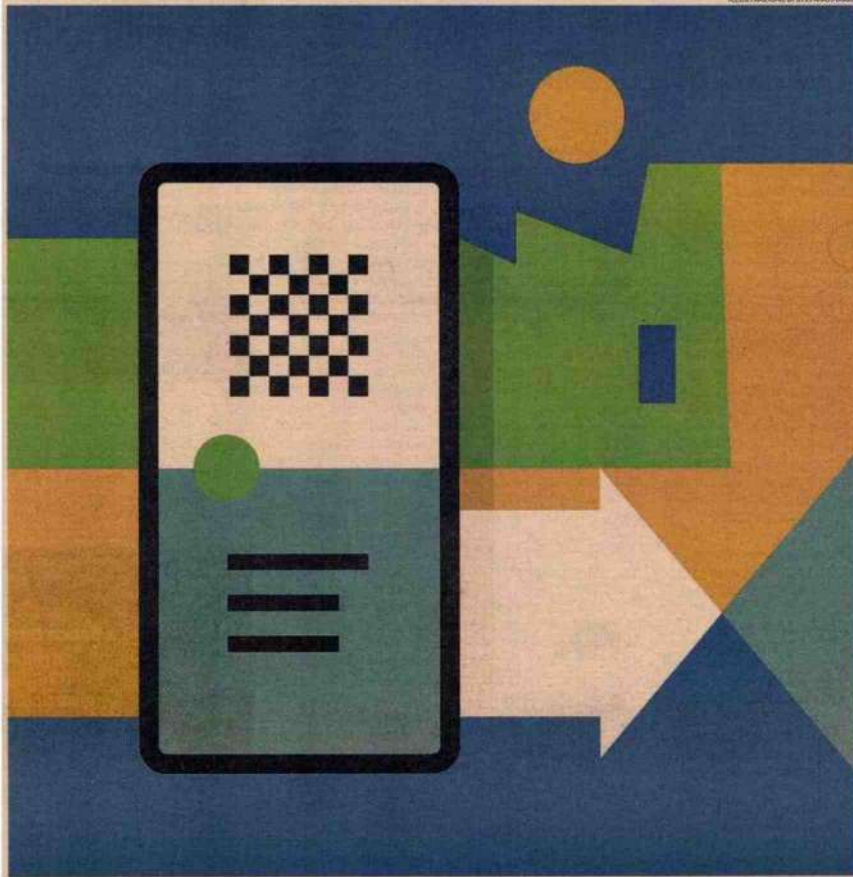
Considerato che lo smart working produce forme di isolamento e di stress, è addirittura consigliabile il superamento di un modello di lavoro potenzialmente dannoso per la salute del dipendente



GREEN PASS E SMART WORKING LE NUOVE REGOLE PER LAVORARE

Dal 15 ottobre entra in vigore l'obbligo generalizzato della certificazione verde per accedere ai luoghi di lavoro privati e pubblici, per dipendenti e autonomi

ILLUSTRAZIONE DI STEFANO MARA





LAVORO AUTONOMO

**Senza certificato
incarico a rischio
per i collaboratori**

Aldo Bottini p. 4

Autonomi Per le partite Iva il contratto non è conservato per legge

**Senza green pass possibili la risoluzione
per inadempimento
o il recesso per impossibilità sopravvenuta**

Aldo Bottini

richiesta). Quindi la mancata previsione di procedure di controllo (così come la difficoltà o impossibilità di adottarle con riferimento al caso specifico) non può certo esimere dal possesso della certificazione. Il controllo, peraltro, potrebbe sempre essere effettuato da un pubblico ufficiale, anche in assenza di un incaricato nominato dal «datore di lavoro» responsabile del luogo dove si svolge l'attività lavorativa, con conseguente irrogazione della sanzione amministrativa per chi accede a un luogo di lavoro senza green pass.

Detto questo, bisogna distinguere tra le varie tipologie di lavoro autonomo.

I lavoratori autonomi che operano in coordinamento con l'organizzazione del commit-

tente (co.co.co. o partite Iva che siano), e che quindi accedono

L'obbligo di essere in possesso del green pass per chi lavora nel settore privato si estende ben oltre l'ambito del lavoro dipendente. La dizione della norma, infatti, è particolarmente ampia, in linea con lo scopo del provvedimento, che è chiaramente quello di incentivare il più possibile la vaccinazione.

Si legge nel Dl 127/2021 che «a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19». Nessun dubbio, quindi, che l'obbligo prescinda dalla quali-

ficazione giuridica della prestazione e abbia come destinatario chiunque svolga, a qualsiasi titolo, un'attività di lavoro.

Pertanto anche il variegato mondo dei lavoratori autonomi, dai collaboratori più o meno coordinati e continuativi ai professionisti, dagli artigiani ai commercianti e agli stessi imprenditori.

Non vale certo a escludere l'obbligo il fatto che la legge disciplini le modalità di controllo e le conseguenze specifiche sul rapporto contrattuale (assenza ingiustificata, sostituzione) principalmente con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, utilizzando il termine «datore di lavoro» con riferimento all'effettuazione dei controlli. A tale ultimo proposito va rilevato che l'obbligo previsto dalla norma è anzitutto quello di possedere il green pass e poi quello di esibirlo (su



per lo svolgimento della prestazione ai luoghi di lavoro del committente, si trovano in una situazione in fondo non del tutto dissimile da quella del lavoratore dipendente. Possono (anzi devono) essere controllati all'accesso, posto che per espressa disposizione legislativa il controllo si estende a chi accede «anche sulla base di contratti esterni». Non possono quindi accedere per svolgere la prestazione (o quantomeno una parte di essa), con la conseguenza, in primo luogo, che il committente è liberato dalla controprestazione, cioè dal pagamento del compenso.

A differenza però dal lavoratore subordinato (che non può essere licenziato), il collaboratore autonomo potrebbe vedersi risolvere il contratto per inadempimento, ovvero subire un recesso per impossibilità sopravvenuta della prestazione, qualora la situazione si protragga per un significativo lasso temporale.

Una situazione in qualche modo simile potrebbe indirettamente verificarsi per gli

agenti, sui quali incombe l'obbligo di promuovere presso i clienti la conclusione di contratti. Qualora l'agente non fosse in grado di operare senza la visita dei clienti e quindi l'accesso ai loro uffici o stabilimenti, e ciò non fosse possibile per un consistente periodo di tempo, traducendosi in una significativa perdita di ordini, l'agente potrebbe trovarsi in una situazione di inadempimento o di impossibilità (quantomeno parziale o temporanea) di rendere la prestazione, con le medesime conseguenze sopra ipotizzate. Il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, infatti, non sembra potersi estendere al di fuori del campo della subordinazione. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NEL DECRETO

Il contesto

Il fatto che la legge disciplini le modalità di controllo e le conseguenze sul rapporto contrattuale principalmente con riferimento al lavoro subordinato non elimina l'obbligo di possedere il green pass e di esibirlo su richiesta di un pubblico ufficiale

I paletti

La difficoltà di adottare procedure di controllo per gli autonomi non può certo esimere dal possesso della certificazione



Sotto i 15 dipendenti possibile la sospensione

Aziende più piccole

Dopo 5 giorni di assenza sostituibili per 10 giorni

Anche nel settore privato i lavoratori sprovvisti di green pass sono considerati assenti ingiustificati e tale stato perdura fino a quando non presentano il certificato verde. All'assenza dal lavoro si accompagna la perdita della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento «comunque denominato», rendendo plausibile una lettura che escluda non solo la retribuzione fissa giornaliera, ma anche ogni voce accessoria e differita (tredicesima e quattordicesima, incidenza tfr, bonus eccetera).

Non è a repentaglio la conservazione del posto di lavoro, né sono possibili azioni disciplinari. Tuttavia, se il dipendente senza green pass riesce a eludere i controlli (magari a campione) e dà effettivo inizio alla prestazione lavorativa, allora si espone a una conseguenza sul piano disciplinare. Il lavoratore è, in tal caso, anche sottoposto a sanzione amministrativa tra 600 e 1.500 euro.

La previsione di una sanzione disciplinare è ricollegata dal decreto alle conseguenze previste dai contratti collettivi, rispetto ai quali non può sfuggire l'osservazione che essi (a oggi) non disciplinano la specifica fattispecie della prestazione lavorativa resa in presenza senza green pass. L'inadempimento del lavoratore

potrebbe essere forse accostato all'ipotesi, questa si contempla dai contratti collettivi, del mancato uso dei dispositivi di protezione individuale o della mancata attuazione delle previsioni datoriali in materia di prevenzione degli

infortuni e di tutela della salute.

Una previsione apposita si farebbe, in realtà, preferire e può risultare assai utile, anche su questo piano, aggiornare il protocollo aziendale di contrasto al contagio da Covid o inserire la previsione disciplinare nella policy aziendale con le misure sulle modalità organizzative dei controlli sul green pass.

Utilizzando una formulazione che non brilla per chiarezza, il Dl 127/2021 prevede che nelle imprese che impiegano meno di

15 dipendenti, decorsi cinque giorni di assenza, il datore possa sospendere il lavoratore privo di green pass e sostituirlo con altro lavoratore per un periodo massimo di 10 giorni, rinnovabili una sola volta (per un massimo di ulteriori 10 giorni). Ricorrendo a questa ipotesi, alla luce di un comunicato stampa del governo, l'impresa può «sostituire temporaneamente il lavoratore privo di certificato verde».

Ci si può chiedere se, per le imprese con dimensioni occupazionali maggiori, la sostituzione temporanea del lavoratore senza green pass possa essere in qualche misura impedita. Una tale lettura potrebbe apparire in contrasto con la disciplina dei contratti a termine, che consen-

te la sostituzione temporanea dei lavoratori assenti. Peraltro, il legislatore del green pass obbligatorio non ha esplicitamente escluso le imprese con 15 e più dipendenti dal ricorso alla causale sostitutiva per l'attivazione dei contratti a termine.

Alla domanda se, in presenza di più lavoratori assenti dal lavoro perché indisponibili ad accedere al green pass, il datore di lavoro possa provvedere alla loro sostituzi-

zione ricorrendo a forme contrattuali di lavoro temporaneo la risposta è, dunque, positiva. Tuttavia, il contratto di sostituzione sarà collegato al rientro del lavoratore assente: il ritorno al lavoro potrebbe avvenire dopo qualche settimana o qualche giorno ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DIPENDENTI PRIVATI

Nelle piccole aziende sostituibile chi non ha il certificato

Bulgarini d'Elci p. 3

Settore privato Senza pass assenza ingiustificata Salta lo stipendio, si conserva il posto

Controlli da effettuare entro l'ora d'inizio dell'attività lavorativa. Possibili le verifiche a campione per ridurre i tempi di attesa

Pagina a cura di
Giuseppe Bulgarini d'Elci

Il Dl 127/2021 estende l'obbligo del green pass nell'impresa privata a tutte le attività lavorative, in tutti gli ambiti produttivi e merceologici, senza più nessuna distinzione. L'obbligo nel settore privato è duplice: è richiesto al lavoratore dipendente di possedere il green pass e, quindi, di esibirlo su richiesta degli incaricati del datore di lavoro per l'accesso in azienda e l'inizio del turno di lavoro.

È una novità attesa, ma non per questo meno dirompente per il lavoro alle dipendenze dell'impresa, considerando che

sin qui, in aggiunta all'obbligo vaccinale per le professioni sanitarie, che ovviamente ricomprende le strutture private, il certificato verde era richiesto solo per lavorare nell'ambito dei servizi scolastici, educativi e formativi e nelle Rsa.

Dal 15 ottobre il possesso e l'esibizione del green pass sono condizioni essenziali, almeno fino al 31 dicembre, per tutti i lavoratori subordinati che operano nelle imprese, fatta eccezione per i soli lavoratori esentati dal vaccino per una condizione di fragilità incompatibile con la somministrazione (accertata da idonea certificazione medica).

Anche i dipendenti delle ditte esterne, pensiamo agli appal-

ti delle pulizie e delle mense, sono tenuti al green pass e possono accedere nei locali dell'impresa ospitante soltanto dietro possesso ed esibizione del certificato verde.

Le tempistiche

La responsabilità dei controlli ricade sul datore di lavoro, tenuto ad attivare una procedura interna che consenta di verificare il possesso del certificato verde da parte dei lavoratori «al momento» di accedere in azienda. La norma adotta sul punto una formulazio-

ne "soft", perché prevede che i controlli intervengano con priorità nella fase di accesso ai luoghi di lavoro «ove possibile», lasciando aperta l'opzione di una verifica che si collochi in un passaggio successivo all'ingresso vero e proprio nei locali aziendali.

Limite invalicabile è l'inizio della prestazione lavorativa, essendo evidente che la richiesta datoriale di esibizione del green pass ai lavoratori debba collocarsi prima che il dipendente possa iniziare il turno di lavoro.

I controlli a campione

La verifica del certificato verde è «anche a campione», legittimando una programmazione dei controlli in entrata che non obblighi il datore a una verifica costante di ogni green pass, per ciascun lavoratore. Soprattutto nelle realtà aziendali di dimensioni medio-grandi, dove i tempi di attesa per un controllo metodico del green pass di tutta la popolazione aziendale prima dell'inizio del



turno potrebbero risultare oltremodo gravosi, una verifica con meccanismi di rotazione tra i lavoratori consentirà di non rallentare lo svolgimento ordinato della produzione aziendale.

Questa lettura è confermata da una Faq pubblicata sul sito del Governo che conferma i controlli a campione nel rispetto di adeguati modelli organizzativi aziendali.

Gli accertatori

Il datore è tenuto a definire le modalità operative attraverso cui organizza la verifica del certificato verde e a individuare le persone che ha incaricato di fare gli accertamenti e di contestare le violazioni. Quest'ultima incombenza va assolta mediante un «atto formale», non espressamente richiesta, invece, per l'identificazione della procedura aziendale di controllo del green pass.

Il datore, in caso di omessa adozione delle misure organizzative per il controllo del certificato verde, soggiace alla sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro. È forse opportuno che anche le modalità operative attraverso cui avvengono i controlli siano previste in un atto formale (policy aziendale o aggiornamento del protocollo sulle misure di contrasto al Covid-19). ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le regole generali

Dal 15 ottobre in azienda e nella Pa si accede solo con il green pass

Fino al 31 dicembre necessario il certificato:
regole omogenee per il settore pubblico
e privato, coinvolti anche gli autonomi

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Dal 15 ottobre chiunque vorrà entrare in un luogo di lavoro pubblico o privato, con poche e limitate eccezioni, dovrà possedere e esibire il green pass, la certificazione digitale che attesta di aver fatto la vaccinazione contro il Covid, o di essere risultati negativi al test oppure di essere guariti da tale malattia.

La certificazione contiene un "QR Code" che permette di verificarne l'autenticità e la validità, e viene emessa solo attraverso la Piattaforma nazionale del ministero della Salute in formato sia digitale, sia stampabile.

Settore pubblico e privato

Il Dl 127/2021 fissa regole simili per i due grandi ambiti di applicazione della misura, il settore pubblico e quello privato, ispirate al medesimo principio: chi vuole lavorare, dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, deve possedere il green pass; chi non possiede la certificazione, è assente ingiustificato e perde la retribuzione fino a quando non se la procura. Nell'ambito della pubblica amministrazione, un discorso a parte va fatto per la giustizia, per cui valgono alcune specificità. Infatti, il

provvedimento del Governo esenta, infatti, gli avvocati, i loro consulenti, i testimoni e le parti delle cause dall'obbligo di presentare il certificato verde.

Per il settore privato, si applica un principio analogo a quello del settore pubblico: chiunque intende recarsi al lavoro dal 15 ottobre al 31 dicembre deve esibire la certificazione verde all'ingresso del posto di lavoro.

Il Dl 127 assegna ai datori di lavoro compiti impegnativi: sono i soggetti chiamati a organizzare i controlli, a svolgere le verifiche quotidiane e applicare eventuali sanzioni (si veda l'articolo a fianco).

In particolare, prima del 15 ottobre i datori devono definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche e individuare «con atto formale» i soggetti incaricati di verificare eventuali violazioni delle regole di accesso (che avranno un ruolo importante in quanto tenuti a trasmettere al Prefetto gli atti relativi alle violazioni accertate).

Entrato in vigore l'obbligo, i datori verificano il possesso del green pass e segnalano al Prefetto le eventuali violazioni accertate in azienda.

Il decreto fissa anche i paletti per lo svolgimento dei controlli, che vanno effettuati («prioritariamente») al momento dell'accesso

ai luoghi di lavoro e possono essere svolti «anche a campione».

Tali controlli devono rispettare i criteri fissati dal Dpcm del 17 giugno 2021, secondo il quale i controlli avvengono esclusivamente mediante una apposita app, denominata "VerificaC19", che permette la lettura del QR Code, l'attestazione dell'autenticità, della validità e dell'integrità della certificazione e la visione delle generalità dell'intestatario (senza tuttavia rendere note le informazioni che hanno determinato l'emissione del green pass). La App è gratuita e scaricabile dagli store per essere installata sul dispositivo mobile del verificatore.

Infine, va ricordato che per chi svolge la prestazione presso locali altrui l'obbligo di controllo grava sia su chi ospita il lavoratore, sia sul datore; un appesantimento burocratico che pare poco sensato.

La regola del green pass non vale solo per i lavoratori subordinati: devono esibirlo anche i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, sulla base di contratti esterni (liberi professionisti, autonomi, collaboratori, eccetera).

Soggetti esenti



L'obbligo di presentare il certificato verde non si applica, invece, ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica, coerente con le indicazioni fornite dal ministero della Salute.

Va ricordato che l'entrata in vigore dell'obbligo di green pass non fa venire meno nessuna delle altre misure di contenimento previste dalla normativa vigente. Pertanto, il protocollo delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 2019 (aggiornato il 6 aprile 2021) negli ambienti di lavoro rimane in vigore, e tutte le misure connesse (distanziamento, mascherina, eccetera) rimangono obbligatorie. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN GAZZETTA

La disposizione

Il decreto Green pass (Dl n. 127/2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21 settembre) dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 ha introdotto un obbligo di certificato generalizzato per l'ingresso nei luoghi di lavoro

Le conseguenze

Il lavoratore privo di green pass sarà considerato assente ingiustificato e perderà lo stipendio



Sanità

Obbligo vaccinale per tutti i ruoli a pena di trasferimenti e sospensioni

Esenzioni e differimenti solo con certificati
Se è impossibile la ricollocazione, il datore non deve riconoscere alcun emolumento

Daniele Piva

Oltre alle norme già varate in ambito scolastico, universitario, educativo e formativo e per gli istituti di formazione superiore (articoli 9-ter, 9-ter1 e 9-ter2 del Dl 52/2021, convertito con legge 87/2021), nel dettare disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi covid-19 in ambito lavorativo pubblico (articolo 1, comma 1, Dl 127/2021) e privato (articolo 3, comma 1, Dl 127/2021) si fa salvo quanto già previsto, in tema di obbligo vaccinale, per gli esercenti professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, pubbliche o private, farmacie, parafarmacie e studi professionali (articolo 4, Dl 44/2021, convertito nella legge 76/2021).

A partire dal 10 ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, gli obblighi sono estesi a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo attività lavorativa in strutture di ospitalità e di lungodegenza, residenze sanitarie assistite (Rsa), hospice, riabilitative e strutture residenziali per anziani (articolo 4-bis Dl 44/2021 come introdotto con Dl 122/2021 in corso di conversione).

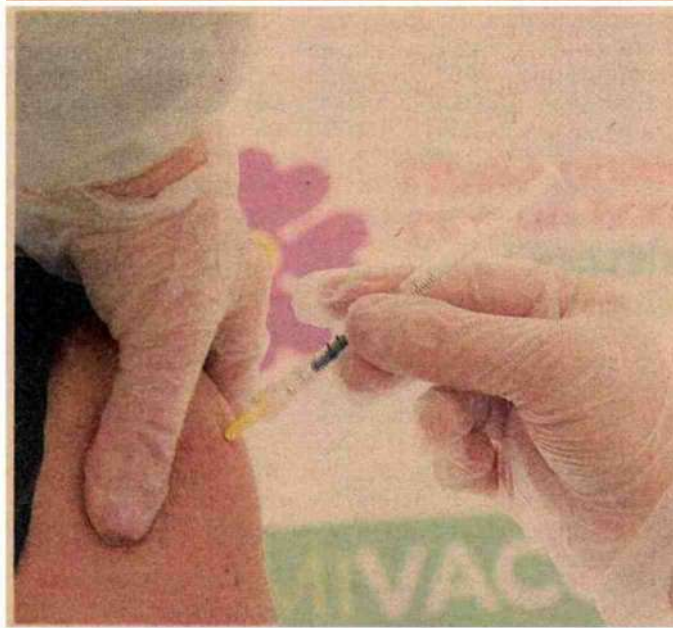
Salvo il caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a condizioni cliniche documentate attestate dal medico di medicina generale (da cui deriva solo l'adibizione a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare contagi per i dipendenti ovvero l'obbligo di adottare misure

igienico-sanitarie indicate nel protocollo adottato a livello ministeriale per gli esercenti attività libero-professionale), il controllo sulla vaccinazione è affidato alla collaborazione tra Ordini professionali, enti locali e aziende sanitarie locali. In caso di inosservanza accertata e comunicata (all'interessato, al datore di lavoro e all'ordine professionale di appartenenza) è prevista la sospensione dal diritto di svolgere mansioni che implicano contatti interpersonali o, in qualsiasi altra forma, il rischio di contagio e il corrispondente obbligo del datore di lavoro di adibire il soggetto ad altre mansioni, anche inferiori, che comunque non implicino rischi di diffusione del contagio col trattamento corrispondente e, ove ciò non sia possibile, non ri-

La disciplina. In ambito sanitario restano ferme le regole del Dl 44/2021: obbligo di vaccinazione

conoscere alcuna retribuzione, compenso o emolumento sino all'adempimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

Nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, l'obbligo vaccinale non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di certificazione medica (anch'essi adibiti dai datori di lavoro a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione in modo da evitare contagi) e il controllo sulla vaccinazione, anche mediante acquisizione delle informazioni necessarie, è affidato ai responsabili delle strutture (per i dipendenti) ovvero ai datori di lavoro di chi vi presti a qualsiasi titolo attività lavorativa (per gli esterni) e, in caso di inosservanza, scatta la sospensione della prestazione lavorativa senza diritto alla retribuzione, compenso o emolumento, comunque denominato, sino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. ●





DIPENDENTI PUBBLICI

Stipendio sospeso
dal primo giorno
senza green pass

Grandelli e Zamberlan p. 5

Pubblico impiego

Certificato vincolante per tutti

Esenti solo gli utenti dei servizi

Pagina a cura di
Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

Il green pass andrà esibito anche da chi svolge attività di formazione e volontariato nella Pa o in forza di contratti di fornitura

gione, sindaci, assessori, consiglieri, consiglieri di amministrazione eccetera). L'esclusione è prevista solo per chi risulta esente dalla compagnia vaccinale.

Non è previsto il green pass per i soggetti che accedono alla pubblica amministrazione per motivi diversi da quelli legati alla prestazione lavorativa, ovvero gli utenti dei servizi (salvo i casi previsti dalla legge) e i cittadini in generale.

Entro il 15 ottobre il datore di lavoro pubblico deve predisporre un piano operativo per l'organizzazione delle verifiche sul possesso del green pass da parte di tutti i soggetti che effettuano una prestazione lavorativa, sia dipendenti, sia ester-

ni. I controlli potranno essere effettuati anche a campione e, possibilmente, al momento dell'accesso utilizzando l'app di scambio

Dal 15 ottobre obbligo di green pass per tutto il personale della pubblica amministrazione, previa definizione delle procedure organizzative e nomina formale dei soggetti preposti alla verifica; azzeramento della retribuzione per chi è sprovvisto del certificato. Questa, in sintesi, l'ultima stretta adottata dal Governo per combattere l'emergenza Covid-19.

La norma si applica ai titolari di un rapporto di la-

voro dipendente, sia a tempo indeterminato, sia determinato, compresi i contratti di formazione e lavoro e le diverse forme di incarichi fiduciari. Non restano esclusi tutti quei soggetti che, a vario titolo, svolgono la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato nella Pa, anche in forza di contratti di fornitura, come i dipendenti o i titolari di una ditta esterna e i liberi professionisti. Vanno annoverati anche i dipendenti che operano in somministrazione in quanto, seppure il contratto sia stipulato con la società di lavoro interinale, l'utilizzatore è comunque un datore



di lavoro pubblico. Infine, dovranno esibire il green pass i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice; definizione che comprende tutto il mondo della politica (parlamentari, presidenti di re- con il sistema sanitario messa a disposizione dal Governo. L'ente dovrà nominare formalmente i verificatori, che avranno il potere di chiedere il green pass ed eventualmente anche un documento di identità. L'attività posta in essere non potrà comportare la raccolta dei dati dell'intestatario del certificato verde. Ne consegue che non potranno essere predisposti elenchi di dipendenti o di soggetti esterni contenenti l'indicazione del possesso o meno della certificazione e tantomeno della scadenza della stessa. Per facilitare l'applicazione della norma, il Governo potrà adottare dalle linee guida per la definizione di protocolli omogenei sulle modalità organizzative; per gli enti locali servirà un ulteriore passaggio in sede di Conferenza unificata.

Il dipendente sprovvisto del green pass non può accedere agli uffici della Pa e la mancata prestazione è

considerata assenza ingiustificata fino alla presentazione della certificazione. In ogni caso non è dovuta né la retribuzione, né ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato. Non sono previste conseguenze disciplinari e il dipendente ha diritto a conservare il lavoro.

L'assenza del dipendente, peraltro verificabile solo di giorno in giorno, potrebbe compromettere la corretta erogazione dei servizi laddove venisse a mancare un numero significativo di lavoratori.

Il Garante della privacy ha evidenziato che non vi può essere verifica, e quindi assenza ingiustificata, nei giorni nei quali il dipendente non si presenta in servizio per ferie, permessi o malattia. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DAL 15 OTTOBRE

Lo scenario

A partire dal 15 ottobre tutto il personale della Pa, compresi i somministrati, potrà entrare in ufficio solo se munito di green pass. Le verifiche sono a carico del datore di lavoro

Le conseguenze

Il dipendente privo di green pass è considerato assente ingiustificato e non viene retribuito



Amazon, crescono i salari d'ingresso

► Dal primo ottobre aumentano gli stipendi per i neoarrivati ► Nello stabilimento sabino la maggioranza assunta da anni Per chi lavora da tempo gli incrementi saranno più contenuti I sindacati chiedono di valorizzare il personale più esperto

PASSO CORESE

Amazon annuncia l'aumento del salario in ingresso, ovvero quello corrisposto a chi comincia a lavorare per la multinazionale, con una percentuale che diminuisce in base agli anni di occupazione. La misura riguarda anche il centro di distribuzione di Passo Corese, dove i sindacati lo accolgono di buon grado, ma vedono il fatto come un primo passo e non certo come un punto di arrivo. Nel sito coresino, infatti, la maggior parte dei dipendenti è assunta da diversi anni e le necessità dei lavoratori riguardano soprattutto la valorizzazione del personale esperto, toccato marginalmente dagli aumenti che entreranno presto in vigore. A oggi sono circa 1.400 i contratti a tempo indeterminato oltre a 2.000 somministrati, destinati ad aumentare entro dicembre.

LO SCENARIO

Dal primo ottobre, nelle buste paga Amazon, ci saranno più 131,04 euro lordi (8% in più) per i dipendenti da meno di 12 mesi, più 109,20 euro per chi vi lavora dai 12 ai 24 mesi e più 87,36 euro per gli assunti da oltre due anni e avanti così. «Con il nuovo aumento retributivo - spiegano dalla multinazionale - che rientra nella revisione periodica degli stipendi realizzata da Amazon, la retribuzione d'ingresso per i dipendenti ammonta a 1.680 euro lordi, l'8% in più rispetto ai 1.550 euro lordi al mese previsti dal Contratto nazionale del trasporto e della logistica». «Ci impegniamo - dichiara Stefano Perego, vicepresidente Amazon Eu Operations - per offrire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, moderno e inclusivo, con salari competitivi, benefit e ottime opportunità di crescita professionale».

LE REAZIONI

Le rappresentanze sindacali del

sito coresino sono compatte nel ritenere gli aumenti un fatto positivo, ma non risolutivo. «Accogliamo di buon grado la comunicazione dell'aumento per tutti gli operatori compresi nei livelli 3, 4 e 5 del Ccnl - interviene Antonio Rubini, consigliere regionale Uiltrasporti e referente siti produttivi Amazon nel Lazio - perché sta a indicare che il protocollo sulle relazioni industriali siglato con Amazon il 15 settembre sta cominciando a dare i primi risultati,

anche di carattere economico. In realtà, ci aspettavamo un riconoscimento per alcune importanti figure professionali che, a nostro parere, meritano di vedersi riconosciuti preparazione e responsabilità, mentre l'azienda ha ritenuto opportuno puntare di più ad aumentare i salari di ingresso. Siamo sulla buona strada, dal momento che l'azienda si era già resa disponibile aprendosi ad accogliere proposte e feedback sull'organizzazione dei turni e sulla job rotation, ovvero su una miglior distribuzione delle mansioni, in modo da ridurre l'incorrere di criticità fisiche, spesso sca-

turite in seguito ad azioni e movimenti ripetitivi durante la giornata lavorativa. Il nostro lavoro, volto a migliorare il migliorabile, non si arresterà anzi, sul piano economico, continueremo a battere il tasto degli aumenti dei buoni pasto». «Siamo contenti dell'apertura dell'azienda al sindacato e vanno bene gli aumenti - gli fanno eco le Rsa Cgil - ma ricordiamoci che ci sono altri punti in discussione che non sono stati minimamente trattati e criticità che attendono di essere risolte».

Raffaella Di Claudio

© RIPRODUZIONE RISERVATA

AL MOMENTO SONO 1.400 I DIPENDENTI

A TEMPO INDETERMINATO E 2.000 SOMMINISTRATI DESTINATI A CRESCERE ENTRO FINE ANNO



L'interno dello stabilimento Amazon a Passo Corese

(foto d'Archivio)

PARADOSSI NAZIONALI

Cercasi dipendente

Invece dei temuti licenziamenti, le aziende nel post-pandemia sono tornate ad assumere. Ma scarseggiano figure come saldatori, operai tessili e camerieri. Ma anche gli ingegneri.

di Guido Fontanelli

Un drammatico tsunami si aspettavano i sindacati dopo la fine del blocco dei licenziamenti deciso dal governo. In maggio il segretario della Cgil, Maurizio Landini, paventava «il rischio di migliaia di licenziamenti». Il leader della Uil, Pierpaolo Bombardieri rincarava la dose avvertendo che «centinaia di migliaia di persone rischiano di perdere il proprio posto di lavoro». Il crescendo raggiungeva il suo culmine con le previsioni di Luigi Sbarra, numero uno della Cisl, secondo il quale mezzo milione di lavoratori avrebbero corso il pericolo di essere sbattuti fuori dalle aziende. A nulla servivano le rassicurazioni di chi con il mercato del la-

voro ha a che fare tutti i giorni. Come Stefano Colli-Lanzi, fondatore e amministratore delegato GiGroup, che in un'intervista pubblicata il 23 giugno su *Panorama* dichiarava: «Il rischio di uno tsunami c'è, ma di richieste di personale, non di licenziamenti». Ed è così che è andata.

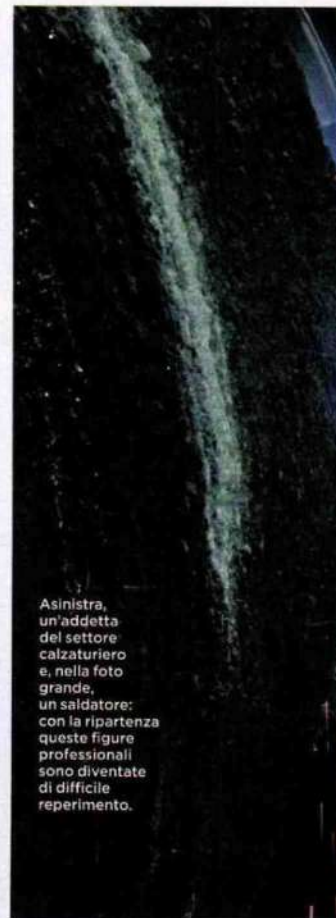
A parte i casi di crisi che si trascinano da tempo (alcuni gravi come quello della Gkn di Firenze, costretta dal giudice a ritirare le lettere di licenziamento), il mercato del lavoro è ripartito alla grande sulla scia del rimbalzo del Pil e della riapertura di negozi, bar e ristoranti.

«Più o meno i tavoli di crisi al ministero dello Sviluppo sono rimasti gli stessi» commenta Francesco Baroni,



89L - IMAGOECONOMICA

34



A sinistra, un'addetta del settore calzaturiero e, nella foto grande, un saldatore; con la ripartenza queste figure professionali sono diventate di difficile reperimento.

disperatamente



29 settembre 2021 | Panorama 35

PARADOSSI NAZIONALI



GETTY IMAGES

country manager di Gi Group Italia, «mentre dal nostro osservatorio vediamo una forte ripresa della richiesta di lavoratori, le imprese mostrano di avere molta fiducia in questo governo e nelle opportunità offerta dal Pnrr».

Infatti, a soffrire di più sono le società che si occupano di ricollocare i lavoratori licenziati, visto che la «materia prima» è scarsa. Del resto, come sottolinea il centro studi della Confindustria, i primi dati disponibili - per ora solo per la regione Veneto - mostrano che in luglio e agosto il numero di licenziamenti per motivi economici di occupati a tempo indeterminato nelle imprese industriali (escluso il settore moda) è stato pari a 852 unità, cioè meno rispetto ai valori registrati nello stesso periodo sia del 2018 (1.142) sia del 2019 (1.268).

Un quadro rassicurante, almeno per ora, confermato anche dai dati Istat: nel secondo trimestre di quest'anno l'occupazione è cresciuta di 523 mila unità, paragonato allo stesso periodo del 2020. Il tasso di occupazione è salito in luglio

Si stima che bar e ristoranti siano alla ricerca di quasi 150 mila tra cuochi e camerieri

al 58,4 per cento riavvicinandosi ai livelli pre-Covid mentre la disoccupazione è scesa al 9,3 per cento dopo aver toccato il 10,2 in gennaio (però era al 13 per cento nel 2014). All'appello mancano ancora 678 mila occupati rispetto al 2019, ma la tendenza fa ben sperare.

Non solo. Un dato interessante è quello dei posti vacanti, il cui tasso dell'1,8 per cento ha toccato un livello mai registrato dal 2016 (anno di inizio della serie). In altre parole, non si riesce a trovare abbastanza personale.

Quindi adesso di ondate di licenziamenti non se ne parla più. «Non c'è nes-

sun segnale di allarme, i sindacati hanno sbagliato analisi» commenta il giuslavorista Giuliano Cazzola. «Ora sono in agitazione per alcune crisi aziendali e ripetono lo stesso errore, cioè cercare di tenere il lavoratore legato a un'impresa che è in difficoltà invece di favorire il passaggio a un'azienda sana, riconvertendo i lavoratori».

Un vizio che traspare dalle due nuove clausole richieste dai sindacati per ampliare il raggio di azione della cassa integrazione: che sarebbe attivabile anche in caso di prospettiva chiusura della società o per liquidazione giudiziaria, ma ciò allungerebbe l'agonia dell'azienda e i tempi di ricollocamento dei lavoratori. E dire che oggi le imprese hanno una gran fame di personale: l'*Employment outlook survey* di Manpower-Group sulle intenzioni dei datori di lavoro italiani riguardo alle nuove assunzioni mostra che il 43 per cento degli intervistati prevede nel quarto trimestre 2021 un aumento dell'organico,

PARADOSSI NAZIONALI



IMMAGINECONTRASTO

«Oggi in molti casi quello che manca è il lavoro, c'è troppa precarietà e poca sicurezza sui luoghi di lavoro»

Maurizio Landini
 segretario generale della Cgil

a fronte di un 18 per cento che dichiara un calo nelle assunzioni e un 36 per cento che non si aspetta alcuna variazione.

L'indice di previsione netta sull'occupazione si attesta a un più 25 per cento e si tratta della previsione migliore per l'occupazione dal 2003, anno del primo sondaggio. Un altro dato incoraggiante arriva dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere e Anpal, secondo la quale nel trimestre settembre-novembre 2021 le aziende intendono assumere un milione e mezzo di lavoratori: il 23,5 per cento in più rispetto all'analogo trimestre del 2019. In particolare, l'industria programma 436 mila inserimenti, mentre il settore dei servizi ne prevede oltre un milione.

Le maggiori opportunità di lavoro sono offerte dal comparto del commercio (279 mila assunzioni programmate nel trimestre), da quello dei servizi alle persone (188 mila) e dai servizi legati alla ristorazione e al turismo (192 mila). La domanda di lavoro è trainata prevalentemente dai contratti a tempo determinato con 275 mila unità, seguiti dai contratti a tempo indeterminato (109 mila) e poi da altre forme contrattuali.

Anche sul fronte delle ricerche online del personale i segnali sono positivi: come mostra l'Osservatorio sul mercato del lavoro in somministrazione di Jobtech, prima agenzia italiana per il lavoro digi-

tale, il primo semestre si è chiuso con un aumento complessivo del 62 per cento degli annunci di lavoro disponibili su internet. Parallelamente, negli ultimi sei mesi si è registrato un calo del 9,6 per cento del numero di persone in cerca di

una nuova opportunità lavorativa. L'analisi è stata condotta su un campione di 60 mila utenti attivi sui portali verticali dell'agenzia e sugli annunci presenti, nello stesso periodo, sui principali motori di ricerca di lavoro.

Il problema è che le imprese fanno fatica a trovare candidati. Sarà per la mancanza di personale preparato, sarà per l'effetto del reddito di cittadinanza o perché a volte gli stipendi sono troppo bassi, sta di fatto che per più di un terzo delle assunzioni programmate vengono segnalate difficoltà di reperimento. In particolare, mancherebbero operai specializzati (addirittura uno su due), dirigenti, lavoratori specializzati in materie tecniche e scientifiche.

Le figure di più difficile reperimento sono fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica, fabbri ferrai, costruttori di utensili e assi-

milati, artigiani e operai del tessile e dell'abbigliamento. Complicati da reperire anche tecnici informatici e delle tic così come specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali e ingegneri. Per i laureati nei

vari indirizzi di ingegneria e per quelli nelle discipline medico-sanitarie, quasi la metà delle assunzioni previste dalle imprese sono di difficile reperimento; una quota analoga (48,3 per cento) riguarda i diplomati nell'indirizzo meccanica, meccatronica ed energia, mentre supera il 50 per cento la difficoltà a trovare diplomati negli indirizzi edile e meccanico.

Com'è prevedibile, a incontrare i maggiori ostacoli sono le imprese delle regioni del Nord Est, seguite da quelle del Nord Ovest, del Centro e infine quelle del Sud.

Morale: una delle chiavi per far ripartire l'occupazione e l'economia è la formazione. Ed è su questo che dovrebbe concentrarsi l'azione del governo e dei sindacati, più che assumere nuovi navigator o cercare di salvare a tutti i costi aziende inefficienti. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Stefano Colli-Lanzi
 Fondatore e amministratore delegato di GiGroup, società per il lavoro interinale.



L'INDAGINE CURATA DA STATISTA PER IL «CORRIERE DELLA SERA» SULLE AZIENDE TOP IN ITALIA

Mondadori e Mediaset i «media» dove si lavora meglio

Le società Fininvest battono Feltrinelli, Rai e Sky. Esselunga vince su Coop e Decathlon su Cucinelli

Cinzia Meoni

■ La galassia Berlusconi è il posto migliore dove lavorare in Italia nel settore dei media e della comunicazione secondo la ricerca "Italy's Best employers 2022". Mondadori conquista il primo posto tra gli editori con un punteggio di 8,43 punti grazie a cui precede, a stretto giro, Mediaset. Fininvest, la holding della famiglia Berlusconi, a cui fanno capo le due società media, batte così il Gruppo Feltrinelli che totalizza 8,2 punti, la Rai con 8,09, Sky con 7,92 punti e Kantar Media con 7,01 punti

L'indagine realizzata da Statista con *Il Corriere della Sera* rileva, annualmente, le condizioni che garantiscono ai dipendenti il migliore posto di lavoro tra piani di welfare e di smart working flessibili, dialogo, benessere psicologico e attività di sostegno. La ricerca è stata redatta attraverso la raccolta di 22.500 valutazioni dirette sulla propria azienda (con giudizi da uno a dieci) e 260mila giudizi indiretti, relativi quindi ad altre imprese appartenenti allo stesso settore in cui il lavoratore opera.

L'indagine ha dato vita a una graduatoria di 400 imprese divise in venti categorie con un punteggio compreso tra 6,89 e nove. Sul podio Heineken (con 9 punti), seguita da Ferrero (con 8,951 punti) e da Ferrari (con 8,95 punti). Completano la cinquina Bankitalia (con 8,94 punti) e, con pari punteggio (8,86), Microsoft ed Apple. In generale sono stati complessivamente alti i valori registrati dalle università e dai poli della ricerca presenti sul territorio mentre, ironia della sorte, le società e di consulenza registrano alcuni dei punteggi più bassi dell'intera classifica.

In graduatoria si notano poi alcune

assenze (ad esempio, nella top ten auto e componentistica non risulta presente Stellantis) e alcune posizioni curiose come quella di Esselunga che, seppure battuta nella classifica della gdo da Bricoman e Acqua&Sapone, grazie agli 8,33 punti ottenuti dal sondaggio, distanzia i rivali di Coop (fermi a 8,09 punti), mentre Decathlon con 8,83 batte le principali maison del made in Italy compreso Giorgio Armani (a 8,65 punti) e persino Brunello Cucinelli (a 8,31 punti, pari merito con Dolce & Gabbana), emblema dell'"imprenditoria umanistica", che da sempre a Solomeo investe in capitale nel benessere e nella formazione dei dipendenti.

IL PANEL

Analizzate 400 imprese divise in 20 categorie. Heineken, Ferrero e Ferrari sul podio



AL VERTICE In alto Marina Berlusconi, presidente di Mondadori e della holding Fininvest. E l'amministratore delegato di Mediaset, Pier Silvio Berlusconi



IL DOSSIER

Cattedre scoperte e quarantene, scuola in tilt

Mancano insegnanti e personale. E nove studenti su 10 sono insoddisfatti

Francesca Angeli

■ Troppe cattedre scoperte e regole su quarantene e dispositivi di protezione variabili con soluzione che divergono da scuola a scuola. Il ritorno alle lezioni in presenza rischia nel giro di qualche settimana di diventare ingovernabile mentre il Report della Fondazione Agnelli mette in luce la grave crisi della scuola media.

Sulla necessità di ridurre i tempi della quarantena, questione sulla quale è atteso il parere del Comitato Tecnico scientifico, è di nuovo intervenuto il sottosegretario alla Salute, Andrea Costa. «Sostenere ancora i 7 giorni è una misura troppo invasiva. Si possono ridurre, passare ad esempio a 5 giorni o meno», dice Costa osservando che non si può non «tenere conto che l'80% degli italiani è vaccinato». Il Cts dovrà anche definire una regola

comune cogente su chi mandare in isolamento con un caso positivo in classe: tutti gli alunni o soltanto il «quadrante» adiacente? Deve andare in isolamento anche l'insegnante? Al momento ogni istituto procede

in modo diverso.

Sulla mancata copertura delle cattedre alla quale si aggiunge una cronica mancanza di personale amministrativo, da registrare la denuncia di Pino

Turi segretario nazionale Uil scuola. «Nelle singole scuole non si trova personale docente per coprire ore e cattedre vuote

- spiega Turi - sono migliaia i posti in deroga per il sostegno». Il ministro dell'Istruzione, Patrizio Bianchi, interviene ma soltanto con un palliativo. «La situazione è tanto grave da aver indotto il ministero ad autorizzare le scuole ad assunzioni attraverso messe a disposizione, Mad, e così facendo crea altro precariato in una situazione che è oramai sfuggita al controllo».

Destano preoccupazione anche i risultati del rapporto della Fondazione Agnelli, presentato dal direttore Andrea Gavosto e dalla ricercatrice Barbara Romano, a confronto con il primo studio di dieci anni fa. La scuola media già in crisi negli ultimi dieci anni è peggiorata da tutti i punti di vista. «Il problema - avverte Gavosto - è diventato strutturale». Nel passaggio dalle elementari alle medie i risultati in Matematica peggiorano specie al Sud e nelle isole.

«Le disuguaglianze dovute all'origine socio-culturale misurate in base al titolo di studio dei genitori sono ben visibili già alla scuola primaria, con una differenza in media di 26 punti tra uno studente figlio di laureati e uno studente con i genitori con la licenza elementare. - spiega la Romano - Ma poi deflagrano alla scuola media, arrivando fino a 46 punti, che equivalgono, alla fine del ciclo, ad una differenza di quasi tre anni di scuola». Non solo. La maggioranza dei ragazzi nella scuola media vive una situa-

zione di disagio al termine del ciclo soltanto uno studente su dieci afferma di trovarsi bene a scuola: il 90 per cento dà un giudizio sostanzialmente negativo. Le ragioni sono complesse ma certamente questo disagio è comune ai docenti visto che proprio nelle medie si registra il tasso di precariato più alto, 30%, tra i vari ordini di scuola. E quasi il 60% degli insegnanti di sostegno della scuola media sono precari.

IL SOTTOSEGRETARIO COSTA

«Troppi 7 giorni di quarantena per i vaccinati: ne bastano 5»



IN CRISI Il quadro della scuola media che emerge dal Rapporto della Fondazione Agnelli mostra una decisa involuzione negli ultimi dieci anni

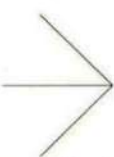


LA STRAGE BIANCA

«Non bastano pene più severe per evitare le morti sul lavoro»

Ieri altre due vittime in un deposito di azoto liquido nel milanese. Il nuovo direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro, Bruno Giordano: «La prima strategia è quella della prevenzione, non quella della repressione»

LARA TOMASETTA
 ROMA



«L'85 per cento degli infortuni gravi, gravissimi o mortali avviene nelle piccole-medie imprese.

Dobbiamo impegnarci ad aiutare queste realtà che costituiscono il 90 per cento del tessuto economico e produttivo italiano». Il nuovo direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), Bruno Giordano, parte da qui, per articolare la sua riflessione sullo stato delle cose nel mondo del lavoro in Italia. I numeri parlano chiaro: 677 vittime tra gennaio e luglio 2021, in aumento rispetto allo stesso periodo del 2018 e del 2019. Le ultime settimane sembrano confermare la tendenza. Giusto ieri due operai di 42 e 46 anni sono morti in un deposito di azoto liquido della sede dell'ospedale Humanitas Mirasole a Pieve Emanuele, nel milanese.

Giordano, penalista, magistrato presso la corte di Cassazione, già gip del tribunale di Milano e prima pretore a Torino, dovrà affrontare un compito non semplice. Il mondo del lavoro in Italia presenta una serie di problemi da affrontare e risol-

vere che non riguardano solo la sicurezza. Ci sono il lavoro nero, la disorganizzazio-

ne della macchina dei controlli, la sottoccupazione degli ispettori, la mancanza di incentivi per le aziende che vo-

gliono avere una condotta virtuosa e le zone d'ombra — moltissime — dove non si è ancora indagato abbastanza.

Le morti sul lavoro

«La prima strategia è quella della prevenzione, non quella della repressione», dice Giordano, contrario a un inasprimento delle pene. «Da penalista sono contrario. Spesso si parla di una nuova fattispecie di omicidio sul lavoro o di aumentare le pene per l'omicidio colposo, come avvenuto per l'omicidio stradale. Ma da quando c'è l'omicidio stradale le morti sulle strade non sono diminuite perché chi si mette alla guida di un'auto — o di un'impresa — non lo fa bene o male, tenendo in mente la sanzione penale, lo fa se sa fare il buon imprenditore, il buon datore di lavoro. La sanzione penale non ci restituisce né gli infortunati, né i morti sul lavoro».

In Italia gli incidenti e le morti sul lavoro rappresentano una piaga sociale che coinvolge principalmente le piccole-medie imprese, per Giordano occorre coinvolgerle nelle azioni di prevenzione. «Per aiutare le aziende l'Inail elargisce molti incentivi: nelle aziende che ne hanno usufruito sono



diminuiti gli infortuni e lì dove si sono verificati è diminuita la gravità degli stessi. Questo vuol dire che i risultati ci sono». L'altra leva, secondo il direttore dell'Inail, riguarda la capacità di far capire alle imprese che la sicurezza non è un costo o un onere, ma un investimento.

Ispettorato e territorio

La normativa attribuisce già da tempo all'Ispettorato del lavoro il coordinamento nelle attività di vigilanza: «Considerando che le Asl in Italia sono oltre 100, che l'Inps e l'Inail hanno degli ispettori che devono essere coadiuvati come numero, il ruolo di coordinamento dell'Ispettorato è centrale. Il problema principale è che il dialogo fra i vari organi non è stato all'altezza della domanda di legalità che arriva dal paese. Il mondo del lavoro vuole verificare l'efficienza del controllo e noi dobbiamo dare questa risposta. Serve una univocità di intervento, che l'ispettorato può e deve imporre».

In questo quadro i nuovi controlli imposti sul green pass potrebbero peggiorare le cose. Ma su questo punto Giordano ha le

idee chiare: «Il certificato verde è la verifica di una

condizione sanitaria di un soggetto relativamente all'esercizio di un'attività. Non è nient'altro che una verifica amministrativa. Il lavoratore ha anche dei doveri, espressamente previsti dal testo

unico sulla sicurezza del lavoro che impone a ciascuno di essere garante della propria incolumità, dell'incolumità degli altri e an-

che delle persone presenti sul posto di lavoro. I controlli sono già stati effettuati durante la pandemia, non sarà il green pass a intralciare il nostro lavoro».

Le nuove assunzioni

Per adempiere a tale compito Giordano annuncia che stanno per essere assunti 1.102 dipendenti, una parte amministrativa una parte di ispettori. «Altri 450 ispettori tecnici arriveranno poi. Il settore della logistica, ad esempio, vive oggi in Italia attraverso il sistema degli appalti. È lì che dobbiamo intervenire per stanare chi opera nell'illegalità. Queste cooperative spesso dissimulano un rapporto di lavoro, con uno schiacciamento della retribuzione attraverso il ruolo di apparente socio. Sia per la logistica che per altre attività, il tallone d'Achille è l'appalto o il subappalto a enti o a srl che si prestano a essere uno schermo di un effettivo lavoro subordinato».

La sfida del caporalato

Lo sfruttamento del lavoro è una realtà criminosa in cui il mediatore della manodopera agisce intenzionalmente e dolosamente

per «approfittare dello stato di bisogno di chi ha necessità di un pezzo di pane e accetta qualsiasi condizione di lavoro». Un sistema difficile da scardinare specie per quei settori in cui la penetrazione della criminalità è molto alta e favorita dalla condizione di bisogno dei lavoratori, spesso stranieri.

«Quando si assume in nero – la media dei nostri accertamenti porta a rilevare il pagamento in agricoltura di circa 3 euro all'ora – vi è un utilizzo del bisogno per

il profitto. La conseguenza non è soltanto lavoristica. Questo tipo di rapporto di lavoro porta a schiacciare tutti i diritti sociali



che abbiamo guadagnato negli ultimi 150 anni: azzeramento diritti sociali, previdenza sociale, assicurazione sociale, riposo, aspettative, maternità, ferie, etc. In questo caso non è importante la quantità della pena, ma la applicabilità dell'articolo».

Secondo Giordano ci sono tre livelli critici: il primo è quello tra il datore di lavoro e il caporale. Que-

sto rapporto di lavoro estemporaneo, senza alcuna tutela, si realizza grazie a quello che Giordano definisce il «caporalato del terzo millennio», che si articola attraverso organizzazioni che eludono il sistema delle tutele facendo un abuso del contratto di somministrazione. «Si tratta di rapporti di lavoro formalmente regolari ma che di fatto nascondono sfruttamento. Sono formali perché coprono, ma per poche ore, un'attività lavorativa che prosegue parallelamente in nero e che

ha un flusso lavoro-denaro che è totalmente fuori dalla legalità. Quel denaro è un'evasione previdenziale, assicurativa e anche fiscale per lo stesso lavoratore».

Il secondo è individuabile nelle zone di lavoro grigio, quelle in cui operano i famosi "colletti bianchi": «È un rapporto di lavoro che non può essere costruito dal coltivatore diretto o dal piccolo imprenditore edile d'accordo con il lavoratore straniero, qualcuno ha ideato e montato un meccanismo alternativo di buste paga fittizie o parziali. È il sistema gestito dai colletti bianchi». Per Giordano è questo il fenomeno più preoccupante perché non se ne conosce la portata il sistema della grande distribuzione organizzata è quello che incide sul terzo livello: specie nel settore agricolo, il piccolo e medio coltivatore è schiacciato dai prezzi imposti dalla grande distribuzione. «Esistono delle con-

dizioni economiche, ossia i prezzi imposti dal mercato, che spingono anche il piccolo imprenditore a schiacciare a sua volta i diritti dei lavoratori».

A sedici mesi dal varo della sanatoria voluta, anche per tutelare la salute pubblica in piena pandemia, dall'allora ministra all'Agricoltura, Teresa Bellanova, solo un terzo delle 207mila domande di emersione è stato definito dalle prefetture, con gravi ritardi nelle grandi città: i sì sono stati per orda 60mila, 11mila i no. Altre 64mila pratiche sono in attesa di pareri e integrazioni. Doveva essere una svolta, invece anche questo strumento ha fallito. Secondo Giordano «la regolarizzazione ha avuto un difetto di fondo e cioè che è stata applicata soltanto per i lavoratori agricoli e i collaboratori familiari. L'Ispettorato del lavoro ha già esaminato il 90 per cento delle oltre 220.000 pratiche pervenute. La regolarizzazione necessita di accertamenti sulla veridicità dei dati, sulla sussistenza dei requisiti, e sulla effettiva esistenza di quel rapporto di lavoro specifico. I casi che sono stati esaminati evidenziano una cospicua presenza di truffe o dichiarazioni di rapporti di lavoro inesistenti. Quindi se anche è vero che la regolarizzazione è stata ridotta soltanto a queste due categorie — ma a mio parere avrebbero dovuto avere accesso altri lavoratori come quelli della logistica e quelli edili — ritengo che i requisiti dovevano essere più stringenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Green pass
«Non sarà
il certificato
verde
a intralciare

il nostro lavoro»



► 29 settembre 2021



Tra gennaio e luglio 2021 sono stati 677 i morti sul lavoro, in aumento rispetto allo stesso periodo del 2018 e del 2019
FOTO LAPRESSE



DUE MORTI ALL'HUMANITAS

Non l'azoto ma il risparmio sulla sicurezza uccide gli operai

GIORGIO MELETTI

ROMA

Quando un operaio muore sul lavoro gli inquirenti fanno sapere che stanno verificando se c'è stato un guasto o se la vittima ha commesso qualche errore. La seconda ipotesi sembra ovvia, ma sottintende l'immoralità di un sistema che ogni giorno soppesa se la sicurezza di chi lavora sia un lusso sostenibile. Ci viene posto di fatto questo osceno interrogativo: Emanuele Zanin, 46 anni, e Jagdeep Singh, 42 anni, morti ieri a Pieve Emanuele, alle porte di Milano, mentre trafficavano con l'azoto liquido per i laboratori di ricerca dell'ospedale Humanitas, potrebbero essere morti per imperizia o imprudenza? È una scandalosa follia. Un operaio ha il diritto di essere distratto e magari anche un po' tonto. Non può esistere un lavoro in cui, se non sei bravo e attento, scatta la pena di morte. No, la verità è che i due operai sono stati uccisi dal controllo dei costi. Nessun'altra ipotesi è accettabile, proprio perché sono stati uccisi da una fuga di azoto liquido. L'azoto rappresenta il 79 per cento dell'aria che respiriamo ma è anche il peggior veleno esistente in natura. Per una serie di ragioni tecniche che un operaio ha diritto di non sapere ma che i valorosi medici dell'Humanitas conoscono benissimo, è il 21 per cento di ossigeno che ci fa vivere. Se la concentrazione di azoto sale dal 79 all'85 o al 90 per cento, un uomo muore in meno di dieci secondi. L'azoto entra nei polmoni ed estrae istantaneamente tutto l'ossigeno presente nel sangue. È l'asfissia più rapida che si conosca. Zanin e Singh sono stati investiti dall'azoto liquido che, quando si disperde nell'aria, si riscalda e torna allo stato gassoso. Il suo volume si moltiplica fino a 650 volte e forma la nube assassina che ha ucciso

all'istante i due operai.

Per questo l'azoto imporrebbe misure di sicurezza maniacali. E se qualcuno dice che costerebbero troppo dovrebbe, coerentemente, mandare i suoi figli a lavorarci. Il decreto legislativo 81 del 2008 prescrive alle imprese ben nove misure di sicurezza per proteggere chi lavora con l'azoto, e quella legge è da sempre contestata dalla Confindustria perché troppo oppressiva e burocratica. Nel 2009 tre operai furono uccisi dall'azoto a Sarroch, in Sardegna, nella raffineria Saras della famiglia Moratti. Il processo, concluso con alcune condanne per omicidio colposo, accertò che nessuna delle nove regole era stata rispettata. Adesso i magistrati ci diranno quante ne rispettava l'Humanitas. Infine, qui non siamo ai margini opachi del sistema economico. Zanin e Singh lavoravano in appalto per la Sol, grande azienda che fa capo a un esponente di spicco della Confindustria come Aldo Fumagalli, talmente amato dal centrosinistra come imprenditore illuminato che nel 1997 lo candidò a sindaco di Milano - contro Gabriele Albertini. La Sol fornisce l'azoto liquido all'Humanitas che fa capo a Gianfelice Rocca, un alto papavero confindustriale. L'Humanitas è un'azienda privata che fattura centinaia di milioni al Servizio sanitario nazionale e distribuisce dividendi alle holding proprietarie esterovestite. La verità ce l'abbiamo davanti agli occhi: ogni giorno chi lavora con l'azoto rischia la vita per mille euro al mese se va bene, ma per gli eroi del capitalismo italiano è un rischio calcolato. Sulla pelle degli operai.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



BRUNETTA, GLI STATALI E LO SMART WORKING

Il rientro in ufficio non deve essere per forza uguale per tutti

MARIANNA FILANDRI

sociologa

Nelle ultime settimane abbiamo letto molte affermazioni degli esponenti del governo — a partire dal ministro per la Funzione pubblica Renato Brunetta — sulla necessità di ridimensionare drasticamente lo smart working, soprattutto per i dipendenti pubblici. Quello che (solo) in Italia continuiamo a chiamare smart working, o lavoro agile, in molti casi di agile ha ben poco. L'idea di un lavoro svolto in ogni luogo e in ogni orario e l'immagine del dipendente pubblico che lavora con telefono e computer al tavolino di un bar è molto distante dalla realtà. Infatti, anche quando il lavoro è svolto da casa, il più delle volte il lavoratore non gode né di flessibilità né di autonomia. Sarebbe meglio parlare di lavoro da remoto, o telelavoro. I dipendenti il più delle volte semplicemente svolgono a casa le stesse mansioni di quando sono in ufficio, con gli stessi orari e sistemi, ma in più sotto costante supervisione e spesso ancor maggiore tracciabilità dell'attività lavorativa. La discussione sul lavoro da casa, in particolare nella pubblica amministrazione, viene gestita in modo monolitico, come se fosse possibile trovare una norma generale valida per tutti che prescindere da ruoli, mansioni e peculiarità dei compiti di ogni singolo lavoratore e ufficio. Al

contrario, diversi uffici pubblici già adesso definiscono la percentuale di lavoro da casa che ciascun impiegato può svolgere.

Molti politici hanno poi scarsa conoscenza del fenomeno. Il lavoro agile riguarda, nel pubblico, poco più di un lavoratore su dieci. È vero che la modalità di lavoro da casa è quasi triplicata in pochi anni, passando dal 3,6 per cento del 2019 al 12,2 per cento del 2020. Ma questo sta avvenendo quasi ovunque e comunque in modo assai meno marcato in Italia che nel resto d'Europa. In Finlandia, ad esempio, nel 2020 un quarto dei lavoratori ha lavorato da remoto. Perché allora questa levata di scudi contro il lavoro da remoto? I dati sull'erogazione dei servizi pubblici nello scorso anno smentiscono la visione del dipendente pubblico che avrebbe approfittato del lavoro agile per lavorare ancora meno. Al contrario, gli uffici hanno continuato a funzionare pur essendo gestiti dai lavoratori che rimanevano a casa. Le ragioni del no andrebbero cercate altrove. Per esempio, nella minaccia agli interessi economici — ristorazione e trasporti in primis — conseguenti a circa quarant'anni di terziarizzazione che il lavoro da casa ha spazzato via in un anno e mezzo di pandemia. Oppure, l'aumentato rischio di isolamento del lavoratore e di colonizzazione della vita lavorativa a danno della vita privata. Non vogliamo minimizzare le (reali) conseguenze negative del lavoro da casa, ma non dobbiamo tralasciare le sue



conseguenze positive. La riduzione del traffico, per esempio. Ma anche, per il lavoratore, un'alimentazione più sana e azzeramento dei tempi di spostamento casa-lavoro. Insomma, non si può considerare una modalità di svolgimento del lavoro, a distanza o in ufficio, unica, con un limite fissato a priori indipendente

dalle mansioni, dal settore, dall'organizzazione dell'unità lavorativa. Per alcuni può avere senso un rientro due o tre giorni alla settimana, per altri sarebbe sufficiente una settimana al mese.

Una strategia ponderata può essere quella di partire da cosa ritengono plausibile i lavoratori e che cosa preferiscono. Sono loro, infatti, quelli che meglio di tutti sono in grado di stabilire se è fattibile o meno svolgere la loro mansione da casa.

L'analisi dei dati della indagine straordinaria di Banca di Italia di novembre 2020 mostra che oltre la metà (54 per cento) degli intervistati ritiene che il proprio lavoro non possa essere svolto a distanza. Questa percentuale scende al 42 per cento se consideriamo i dipendenti pubblici. Tra coloro che ritengono possa essere svolto a distanza la percentuale media di lavoro fattibile si assesta intorno al 50 per cento.

Un altro dato interessante riguarda il fatto che un quarto di occupati ha svolto il proprio lavoro in ufficio pur potendolo potenzialmente fare a distanza da casa. Circa la metà di questi lo ha deciso autonomamente perché lo preferiva.

Partire dalle valutazioni e dalle preferenze dei lavoratori consentirebbe di tenere conto di tutte le specificità delle occupazioni e delle condizioni individuali, nonché valorizzare l'esperienza dei lavoratori e favorire una maggiore soddisfazione. Anche perché lavoratori più soddisfatti sono più produttivi, attaccati al lavoro e meno a rischio di ammalarsi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il ministro della Funzione pubblica

Renato Brunetta ha fretta di vedere tutti i dipendenti pubblici in ufficio, anche se i dati dicono che lavorano anche da casa

FOTO L'ESPRESSE



Il sistema industriale Ue è la «patria» delle piccole

Il libro bianco della Bocconi: «Sono il 99,8% del totale E assicurano il lavoro a cento milioni di persone»

■ Non è solo la mancanza di fondi a rallentare l'adozione di modelli di business sostenibile da parte delle piccole e medie imprese. Certo le pmi europee avrebbero bisogno di una cifra compresa tra i 20 e i 35 miliardi in più oltre a quanto già previsto dalle iniziative in corso a livello comunitario e nazionale per sostenere la transizione, ma il raggiungimento degli obiettivi Esg (Environmental, Social and Governance) è rallentato anche da numerosi altri fattori. A iniziare dalla mancanza di risorse interne in grado di affrontare la complessità tecnica, tecnologica e amministrativa per centrare i target e poi dalla scarsità di sostegni governativi, dall'assenza di una legislazione chiara, dai costi della burocrazia, da una domanda non ancora pienamente consapevole da parte dei clienti su prodotti e servizi sostenibili e, infine, dall'assenza di strumenti standardizzati a disposizione delle pmi.

Lo evidenzia il Libro Bianco "Fostering Sustainability in small and medium-sized enterprises", sviluppato da Sda Boc-

coni School of Management e promosso da Generali. Lo studio, presentato ieri a Bruxelles nel corso dell'evento "Sme's: drivers of sustainable economic recovery and growth in Europe"

da Stefano Pogutz, Mba director Sda Bocconi School of Management, ha esaminato il rapporto tra sostenibilità e pmi in otto Paesi (Austria, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Spagna, Svizzera) nelle tre aree fondamentali di welfare, ambiente e senso della comunità.

Il fatto è, come ricorda il Libro Bianco, che l'approccio delle pmi alla sostenibilità è decisamente meno strutturato e spesso anche meno consapevole rispetto a quello messo in atto dalle grandi aziende. Solo il 13% delle pmi dei 27 Paesi Ue, ad esempio, adotta una strategia dedicata alla trasformazione green mentre addirittura il 18% delle imprese dichiara di non avere intenzione di perseguire un simile obiettivo neppure in futuro.

A giudizio del Libro Bianco per superare gli ostacoli e favorire la transizione occorre quindi puntare su cinque tipologie di strumenti e iniziative. Prima di tutto è necessario rafforzare uno sviluppo delle competenze adeguate, oltre a studiare condizioni finanziarie più favorevoli per le pmi sostenibili così da facilitare l'accesso delle aziende green alle risorse economiche. Sarebbe inoltre auspicabile, esaminare norme proporzionali e semplificate per il coinvolgi-

mento delle pmi nel processo di trasformazione, prevedere strumenti di sostegno per le pmi volti a comunicare le iniziative messe in atto e, infine, richiedere il rispetto criteri Esg per la partecipazione agli appalti.

Sostenere le pmi nella transizione, anche attraverso la creazione di un ecosistema di cooperazione adeguato tra aziende, sistema finanziario e ricerca, è indispensabile considerando che le pmi costituiscono la quasi totalità delle aziende presenti nei Paesi analizzati e generano oltre la metà del valore aggiunto complessivo. D'altro canto, il successo nella svolta green è fondamentale per le stesse pmi per ottenere l'accesso alle opportunità di business e di risorse in termini di catene di approvvigionamento certificate e mercati globali, ai fondi, alle condizioni migliorative di credito, oltre all'ingresso in azienda di talenti, alla partecipazione ad appalti e al rafforzamento relazioni con la comunità. Senza considerare che, come dimostrato anche dal Welfare Index Pmi sviluppato da Generali Italia, vi è una stretta connessione tra i livelli di welfare adottati dalle imprese e i livelli di produttività ottenuti.

CM



PROBLEMI

Per la sfida dell'ambiente
occorrono più risorse
e competenze interne

IDEE

Credito più facile per
le realtà virtuose. E
un asse con la ricerca



RISCHI AZIENDALI

Finire nel mirino delle logiche, spesso paradossali o insensate, degli algoritmi digitali significa essere cancellati e **perdere di colpo anni di investimenti**. In altri casi, dietro alla rimozione ci sono invidie o piccole vendette. Ma uscirne indenni, senza l'aiuto di avvocati specializzati, non è per niente facile.

di Gianluca Zanella

Settembre 2021: sulla pagina Facebook della Ubik di Legnano (Milano) viene pubblicata una foto. S'intravede la copertina di un libro della casa editrice Taschen sul fotografo tedesco Helmut Newton, che mostra una foto di nudo artistico. Implacabile, l'algoritmo del colosso social spazza via la pagina.

Ma non finisce qui: con un effetto domino, almeno una dozzina di librerie Ubik sparse in tutta Italia - da Taranto a Trento - si vedono bloccare le rispettive pagine senza alcuna ragione, se non

quella di appartenere allo stesso marchio commerciale. Un danno economico gravissimo, se non fosse che tutto si risolve nel giro di qualche giorno, quando - grazie al tempestivo intervento di un importante studio legale - le pagine vengono riabilitate.

Nel 2018, 80 milioni di piccole e medie imprese in tutto il mondo gestivano una pagina su Facebook. I dati sono eloquenti: i social network sono ormai strumenti di lavoro indispensabili per una foltissima schiera di aziende e professionisti. Un successo facilmente spiegabile: grazie a questi, chiunque, da qualunque luogo, può accedere a un mercato potenziale. Ma attenzione: lavorare con i social non

Se il social censura il lavoro



è semplice. Strumenti come «Facebook business manager» sono sì molto avanzati e professionali, ma utilizzarli in modo corretto richiede un investimento economico non immediatamente quantificabile e un aggiornamento costante, che tenga conto dell'evolvere delle normative di utilizzo delle piattaforme social. Oltre a questo, i rischi non sono da sottovalutare: basta un passo falso - per censori di cui si ignorano i criteri - e il lavoro durato anni può svanire di colpo, senza che nessuno spieghi il perché. I motivi per cui i nostri account e le nostre pagine possono essere cancellati sono in sostanza due: finire nel mirino di un algoritmo o di qualcuno al quale non siamo simpatici.

Nel caso delle librerie Ubik tutto si è risolto per il meglio, ma cosa accade quando a incappare nel famigerato algoritmo è una persona che non ha alle spalle uno stuolo di avvocati specializzati?

È il caso di Sonia, che - dal 2015 - ha iniziato a investire sulla sua attività di professionista nel settore moda cominciando, affiancata da un social media manager, con un percorso di personal branding (cioè di promozione tagliata su di lei in quanto giovane imprenditrice), fino ad arrivare a una promozione a tutto tondo della sua attività, inizialmente solo su Facebook, poi anche su Instagram.

Nel corso di questi sei anni - con un picco nel primo lockdown, in cui i social erano rimasti l'unica opportunità per non restar tagliati fuori dal mercato - Sonia ha investito una cifra che oscilla tra 15 e 20 mila euro. Immaginate la sua reazione quando, nell'agosto 2021, la sua pagina

Facebook è stata cancellata per una non meglio specificata violazione. E se credete che Sonia abbia speso molto, cosa dire del pittore e gallerista lombardo che - avviata una collaborazione con un network di social media manager - in due anni ha investito poco meno di 50 mila euro, ritrovandosi dal giorno alla sera con un pugno di mosche? Anche in questo caso, capire la ragione della censura è compito arduo.

Viene dunque spontanea la domanda: che cos'è un algoritmo? Come funziona? Quali i suoi vantaggi e i suoi limiti? Alessandro Curioni, esperto di cybersecurity, scrittore e divulgatore della Di.Gi. Academy, dice: «La definizione scolastica è: un insieme d'istruzioni che portano



80 MILIONI
 circa di piccole e medie imprese nel mondo gestiscono una pagina Facebook (dati 2018)

elaborazione di Stefano Cavata

29 settembre 2021 | Panorama | 41

alla soluzione di un problema. Questo insieme viene addestrato a individuare contenuti "illegali" utilizzando grandi basi dati. Il vantaggio è la rapidità, lo svantaggio... può sbagliare».

Perché - come nel caso di Sonia e del gallerista - la censura perseguita alcune persone e ne ignora altre? «Potrei rispondere che sono i misteri dell'algoritmo, ma sarebbe una mezza verità. Spesso si tratta di persone incastrate in una rete d'odio. Alcuni utenti segnalano i loro contenuti come sconvenienti e, se sono abbastanza numerosi e credibili, l'algoritmo provvede». In effetti, dietro a molti casi di censura, come nota Curioni, il fattore umano è determinante.

Una segnalazione negativa può nascondere infinite variabili: si può stigmatizzare per reale indignazione verso un post o una foto offensivi, per antipatia, per invidia, magari per errore. Il risultato, però, è soltanto uno: una notifica da parte della piattaforma vi avviserà che avete violato una qualche norma e che il vostro profilo è stato cancellato.

È accaduto così a Gianluca Prestigiacomio, ex operatore della Digos, che dopo aver postato sul proprio profilo Instagram la foto della copertina del suo libro che racconta la propria esperienza durante il G8 di Genova, si è visto recapitare questo messaggio: «Profilo eliminato». Impossibile chiarire il motivo, così come non si può capire se dietro la cancellazione ci sia stata una singola segnalazione o diverse. Di sicuro il tema politicamente scorretto ha infastidito qualcuno.

Più o meno la stessa cosa che succede a persone che si vedono «bannare» da Facebook per aver toccato argomenti legati alla pandemia, al vaccino, alla situazione politica: la delazione anonima è sempre dietro l'angolo. Ma se Prestigiacomio non aveva investito denaro sul suo profilo Instagram, diverso è il caso degli amministratori di un centro culturale (il CSA Sisma, sede fisica a Macerata) che non



«Non esistono strumenti per contattare direttamente i servizi dei social network»

Enrico Maria Mancuso
 avvocato

solo si sono visti oscurare la pagina ma a cui sono stati bloccati anche i profili personali solo per aver pubblicizzato la presentazione di un libro su QAnon, la teoria cospirazionista che si è diffusa in America. In questo caso, il danno potenziale sarebbe stato immenso: anni di lavoro, di costruzione meticolosa di una credibilità e di una rete di relazioni sfumate con la velocità di un clic. La situazione si è per fortuna risolta grazie alla grande mobilitazione pubblica, anche da parte di noti personaggi della cultura.

La domanda allora è: come può un utente medio rivalersi sui colossi social per far valere le proprie ragioni? «Agire nei confronti dei social network è molto difficile, in particolare per un privato che non sia assistito da un legale» dice l'avvocato e professore Enrico Maria Mancuso. «Non

esistono strumenti - numeri di telefono, mail - per contattare direttamente i servizi di assistenza dei social network. Quando un contenuto viene rimosso o un profilo viene bloccato, solitamente all'utente è data la possibilità di proporre un reclamo, che deve essere trasmesso attraverso i moduli reperibili sulle app o sui siti dei social network, ma non è garantito un vero e proprio contraddittorio». Effettivamente è così: una «posta certificata» inviata da *Panorama* il 6 settembre 2021 all'indirizzo Facebook@legalmail.it per chiedere un confronto sul tema è rimasta lettera morta.

L'avvocato Mancuso spiega però che anche adire alle vie legali non è così semplice: «I server di molte piattaforme social sono collocati all'estero, per esempio, Instagram e Facebook in Irlanda, e le controversie devono essere risolte davanti alle autorità giudiziarie straniere; le tempistiche di queste cause sono spesso molto lunghe e il loro esito non è prevedibile: le condizioni d'uso che tutti gli utenti devono accettare (ma che in realtà sono lette da pochissimi) lasciano ampio margine di discrezionalità a chi lavora presso i servizi di assistenza per valutare quali contenuti possano essere rimossi».

Allora come tutelare l'azienda o il professionista che voglia investire sui social come strumento di lavoro? «È complicato» aggiunge Mancuso «perché non tutti gli utenti hanno la stessa influenza mediatica o economica sui diversi social network: una figura pubblica o una multinazionale sono certamente più visibili e potenti di un privato cittadino».

Insomma, una soluzione al problema ancora non c'è, così come non esiste alcuna forma di tutela per gli utenti che non abbiano le spalle coperte e il portafogli «a fisarmonica». Ecco allora che il mondo oltre lo schermo diventa ogni giorno sempre più simile al mondo reale. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



VIE D'USCITA



Ci sono i famosi Carelli, Paragone e Giarrusso, ma soprattutto una pletera di meno noti dal futuro politico più incerto: hanno ormai raggiunto il centinaio i transfughi dal Movimento. Da sinistra a destra, si distribuiscono nei vari partiti. Oppure, dopo aver lanciato nuove formazioni dalle misteriose sigle, restano in attesa di un «federatore» alternativo a Giuseppe Conte...

di Stefano Lannaccone e Carmine Gazzanni

C'è chi ha scelto di andare con la sinistra, abbracciando il Pd; chi ha optato per andare con l'ex arcinemico, Matteo Renzi, aderendo a Italia viva; chi ancora ha preferito guardare a destra. E in mezzo ce ne sono tanti altri che sognano di mettersi in proprio: fondare un partito nuovo di zecca che possa riprendere i valori predicati dal Beppe Grillo del leggendario ma ormai remoto Vauffa day. Così si è arrivati alla quota 100 del Movimento 5 Stelle, il numero di tutti quelli che, o per l'espulsione o per fuoriuscita volontaria, hanno salutato i compagni di viaggio, mollando i gruppi di Montecitorio o Palazzo Madama. L'ultimo è stato il deputato pugliese Giovanni Vianello, in dissenso con il progetto di Giuseppe Conte. Ma soprattutto per le decisioni su Taranto e l'ex Ilva. «Non posso avallare questa politica» ha sentenziato un definitivo Vianello.

Del resto anche fuori dal Parlamento, i dissensi nei confronti di Conte aumentano e in tanti si allontanano. Nelle settimane scorse ha preso forma il progetto Partecipazione attiva, evoluzione del Movexit, lanciato da centinaia di attivisti per annunciare l'addio al M5S con l'iniziativa simbolica, la notte di San Lorenzo ad agosto, della «notte delle stelle

cadenti». «Partecipazione attiva si rivolge ai milioni di italiani che attualmente non si sentono rappresentati e a tutti coloro che non riescono a far sentire la propria voce» raccontano i promotori.

Al momento, leggendo la pagina Facebook, si contano circa due mila fan. Non proprio un'organizzazione capace di spostare le masse. Il primo vero test è atteso a Napoli, dove Partecipazione attiva sostiene Matteo Brambilla, ex consigliere dei 5 Stelle, candidato sindaco di «Napoli in Movimento».

Il bersaglio, quindi, è sempre Conte, che pure si affanna a illustrare le proprie idee sul «suo» Movimento. «L'ex premier ha preso un Movimento di piazza, nato sulla forza della sua base, e ne ha fatto un partito di governo buono per tutte le occasioni» scandisce Francesca De Vito, consigliera regionale del Lazio, tra le fondatrici di Partecipazione attiva.

Insomma, il Movimento è stretto tra l'insoddisfazione degli attivisti della prima ora e drappelli di eletti. La conta di chi va via diventa imponente: un record, quello di «quota 100» (parlamentari in meno), che potrebbe aggiornarsi ulteriormente nelle prossime settimane.

Tanto per rendere l'idea: all'inizio della legislatura erano 221 i deputati pentastellati, 112 i senatori. Oggi invece alla Camera si contano 159 grillini, al Senato ne sono rimasti 74, appena 10 in più rispetto alla Lega. Ma dove sono andati gli

Il progetto che vuole riunire gli attivisti insoddisfatti dei Cinque stelle si chiama Movexit. Se ne misurerà la forza alle prossime elezioni di Napoli, dove sostiene il candidato sindaco Matteo Brambilla.

VIE D'USCITA

ex 5 Stelle? Alcuni dei volti più mediatici sono due senatori: il presidente della commissione Antimafia, Nicola Morra, e l'ex ministra del Mezzogiorno (nel Conte 1), Barbara Lezzi. Più volte rumors di palazzo li hanno indicati come possibili promotori di un partito, puntando sui buoni rapporti con Alessandro Di Battista, il punto di riferimento dei grillini delusi. Ma restano voci, al momento sono nel corpacione del gruppo Misto. L'ex sottosegretario all'Economia, il deputato siciliano Alessio Villarosa, è un altro profilo di rilievo, che vanta un feeling con Dibba. I due mostrano sui social l'apprezzamento reciproco. Fatto sta che anche Villarosa è attualmente è nel Misto alla Camera.

Due noti giornalisti televisivi, contrariamente alle aspettative, non hanno legato col Movimento. Il primo è Gianluigi Paragone, che ha abbandonato i pentastellati, a gennaio 2020, fondando il suo progetto Italexit, in cui è approdato anche il vulcanico Mario Michele Giarrusso. Emilio Carelli, invece, ha lasciato il gruppo alla Camera per entrare in Coraggio Italia, il partito fondato dal sindaco di Venezia Luigi Brugnaro, e dal presidente della Regione Liguria Giovanni Toti.

In questa stessa formazione, l'ex direttore di Sky Tg ha ritrovato Marco Rizzone, il grillino espulso perché era tra i furbetti del bonus Inps, e Matteo Dall'Osso, che già nel dicembre 2018 aveva lasciato la barca grillina per traslocare in Forza Italia. Non soddisfatto degli azzurri ha poi virato per Coraggio Italia.

La senatrice Gelsomina Vono è invece passata dalle insegne grilline a quelle renziane di Italia viva: un'onta per il Movimento, visto che si è arruolata col peggiore avversario politico. Altri hanno scelto di andare nel Pd, come i deputati Paolo Lattanzio, Michele Nitti e Santi Cappellani. Pure il senatore Gianni Marilotti, dopo un passaggio anche con gli



ANDREA COLLETTI

VIRGINIA LA MURA

NELLA NEO FORMAZIONE ALTERNATIVA C'È CHI VORREBBE COME LEADER DI BATTISTA

Europeisti di Bruno Tabacci, ha trovato un tetto politico con i dem. E non solo.

Le dissidenti della prima ora, voci critiche del governo Conte 1, le senatrici Elena Fattori e Paola Nugnes sono andate con Sinistra italiana, il partito guidato da Nicola Fratoianni, unendo il percorso a quello di un'altra ex compagna di viaggio, Virginia La Mura.

Altri, come detto, hanno preferito virare a destra. I deputati Massimiliano De Toma e Rachele Silvestri e la senatrice Tiziana Drago si sono aggregati a Fratelli d'Italia, ampliando la rappresentanza in Parlamento del partito di Giorgia Meloni.

Nella Lega sono finiti Ugo Grassi, Stefano Lucidi, Alessandra Ricciardi, Francesco Urraro e Antonio Zennaro

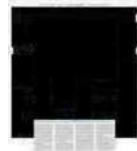
che hanno scelto Matteo Salvini fin dai tempi del Conte 2.

Una buona parte degli ex pentastellati, infine, sta cercando di costruire qualcosa di diverso. È il caso dei deputati de L'Alternativa c'è, capitanati da Andrea Colletti e Pino Cabras alla Camera. Mentre al Senato, per via di alcuni bizantinismi regolamentari, il nascente partito ha dovuto fare un patto con il Popolo per la Costituzione di Antonio Ingroia. Tra Montecitorio e Palazzo Madama, sono 19 parlamentari uniti nell'ambizioso progetto. Anche in questo caso il sogno proibito sarebbe la leadership di Di Battista. Di certo «prima delle elezioni formalizzeremo dal notaio la nascita di un nuovo soggetto» afferma Colletti a *Panorama*.

E così via, tra un Gregorio De Falco - quello che apostrofò Francesco Schettino dopo il naufragio della Costa Concordia - sparito dai radar, e un Emanuele Dessi, finito nell'ombra dopo essere stato seguitissimo dai media come interprete del pensiero contiano, c'è lui, il grillino in cerca d'autore: Lello Ciampolillo. Il simbolo degli ultimi giorni del Conte 2 - celebre il suo sì ritardatario alla fiducia di quell'esecutivo - è pure lui oggi nel Misto. Ma chissà domani. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Contrasto - Movimento Partito - Agf - Ansa - Immagineconomica



VOTA IL PRESEPE NAPOLETANO

Maresca, Manfredi e Bassolino. A Napoli c'è solo un enorme buco di bilancio lasciato da De Magistris. E tre programmini elettorali fondati su un'unica speranza miracolistica: il Pnrr di san Mario Draghi

di *Francesco Palmieri*

E' calato al tramonto non un buio metaforico, ma letterale, sulla rassegna "Ricomincio dai Libri" organizzata nella Galleria Principe di

IL VOTO E LE CITTÀ / 2

Napoli per il fine settimana antecedente il voto locale. La manifestazione s'è conclusa la sera di domenica 26 senza elettricità, tra le fiammelle delle candele di cui editori e librai si sono riforniti maledicendo con sorriso rassegnato - anatema più scabro non c'è - l'amministrazione comunale che ha patrocinato l'evento. Quella che promise un giorno di "scassare la città". Ma non nel senso in cui l'ha fatto Luigi de Magistris.

L'ormai ex sindaco arancione ha percorso nei due mandati consecuti-

vi a Palazzo San Giacomo la parabola tipica descritta dal compianto Francesco Durante: "Un uomo solo al comando. Napoli è abituata così. Lo acclama, delira quasi per lui, ma è pronta poi a lasciarlo in braghe di tela non appena la sua stella si appanni e infine tramonti. In fondo è una comodità: c'è sempre qualcuno cui addossare colpe che sono (anche) collettive". Lascia in eredità, de Magistris, e se la colpa sia (anche) collettiva o solo sua il risultato non cambia, un debito comunale di proporzioni così vaste da esserne tuttora dibattuto l'importo, che spaventa i contendenti alla successione come il leggendario cocodrillo mangiatore d'uomini terrorizzava i prigionieri rinchiusi nella fossa di Castel Nuovo. Mentre "Dema" ha fatto rotta sulla Calabria puntando alla poltrona di governatore, con un itinerario di conquista del Sud opposto a quello di Garibaldi o del cardinale Ruffo, è restata a Napoli a vedersela per lui la trentaquattrenne Alessandra Clemente, già suo assessore per otto anni, la più giovane tra gli aspiranti sindaco. Altri esponenti arancione

di spicco hanno abbandonato la nave con esiti già disastrosi per qualcuno: il consigliere comunale uscente Ciro Langella e l'ex assessore con delega al Mare, Daniela Villani, avevano trovato posto fra le schiere di Catello Maresca, il candidato civico sostenuto dal centrodestra, in una lista che il Consiglio di stato ha escluso in via definitiva assieme ad altre tre dalla competizione. Qualcuno s'era dimenticato persino di allegare il contrassegno elettorale.

Unto dallo stesso carisma di cui beneficiò de Magistris, aver vestito la toga di pubblico ministero, Maresca a quarantanove anni ha ceduto alle lusinghe della politica dopo i notevoli successi conseguiti nella lotta al clan dei Casalesi. Poco confidente nei partiti, e molto in se stesso, ha provocato un prevedibile sconquasso cestinando i nomi che le segreterie gli suggerivano per le municipalità, ha sottovalutato l'imperizia nella compilazione delle liste presentate al termine di scazzottate notturne e reciproci dispetti, ha irritato i vertici di Lega e Fratelli d'Italia mentre solo con Forza Italia il rapporto è migliore. Giorgia Meloni, visitando Napoli la settimana scorsa, ha trovato tempo per una spremuta di melograno in via Chiaia e per il caffè al Gambrinus, ma non per incontrare Maresca. "Sono qui per spingere la lista di FdI, mentre Catello tiene molto al valore aggiunto rappresentato dal suo civismo. Mi pareva che le due cose potessero sembrare distoniche", ha detto la Meloni, sicché nelle orecchie più malevole la parola "distonico" è riecheggiata come "disgiunto". Perché proprio nel voto disgiunto, oltre che nella quota di astensionismo, si cela la maggiore incognita napoletana del 3 e 4 ottobre.

Se sorprese non ne arrivano, tanto meglio sarà per Gaetano Manfredi, il super candidato della coalizione di tredici liste sostenuto da una solidissima intesa locale tra Pd e Cin-



que Stelle che ha ricevuto anche la benedizione del governatore della Campania, Vincenzo De Luca. A cinquantasette anni, l'ex magnifico rettore della Federico II e ministro dell'Università nel Conte due sta affrontando come una passeggiata senza inciampi la campagna elettorale. Non è soltanto metafora, perché Manfredi non tiene comizi, non partecipa ai confronti né si cura di irritare con l'assenza sindacalisti e industriali. Lui, per l'appunto, dopo

la pizza d'ordinanza con Giuseppe Conte e Luigi Di Maio, ha cominciato a passeggiare. E a ricevere. Viene il ministro Franceschini, viene Bersani, arriva il segretario del Pd e Manfredi si toglie la soddisfazione di camminare con Enrico Letta per via Tribunali e San Gregorio Armeno nello stesso giorno in cui la Meloni ma non solo, anche il ministro leghista Giancarlo Giorgetti, scendono a Napoli schivando il fumantino Maresca. Placido per costituzione, algido nell'apparenza, l'ingegner Manfredi conduce Letta a visitare la chiesa delle Anime del Purgatorio e

il segretario dem non manca di carezzare i teschi bronzei, gesto propiziatorio ripetuto nei secoli dai napoletani. Le anime in pena ricambiano sempre attenzioni e preghiere: se sono ancora vive votano, se trapassate intercedono altrove.

Consocio di questi riti, ma anche di quelli più laici della politica tradizionale, è Antonio Bassolino, quarto dei principali sfidanti ma unico tra loro a essere già stato sindaco poi presidente della Regione Campania, la prima carica dal '93 al 2000, la seconda dal 2000 al 2010. Un lunghissimo regno sporcato dall'emergenza rifiuti e brillante per altri risultati. Settantaquattro anni, che gli vengono imputati dagli avversari come troppi per rimettersi in gioco, mentre nessuno direbbe la stessa cosa a Mario Draghi che è suo coetaneo, Bassolino riparte in realtà da diciannove. Questo è il numero dei processi e di altrettante assoluzioni che hanno contrassegnato, lo dice e lo scrive nel preambolo al suo programma elettorale, "anni di sofferenze e di isolamento, soprattutto da

parte del mio partito". Bassolino non gliel'ha perdonata al Pd quando la sua candidatura, a febbraio scorso, ha ricevuto con tenue garbo una porta in faccia. Personaggio del Novecento, ricorre alla mitologia contro "quel che rimane del centrosinistra": "Si è comportato come la divinità greca Crono che, per paura di perdere il suo potere, preferì divorare i propri figli".

E' lui, lo sanno tutti, l'uomo in più del voto disgiunto tra liste e candidati a sindaco, lui quello che persino molti elettori di destra potrebbero preferire a Maresca, paradosso ma non tanto nella città di Giambattista Vico, dove è possibile un ricorso storico per cui gli ex missini fanno la croce sopra il nome dell'ex comunista. Remota è la memoria, per chi c'era, del mondo nel '93, quando Antonio Bassolino vinse la sfida contro Alessandra Mussolini nel tramonto mediterraneo della Prima Repubblica. Ricordi lontanissimi come i fasti del G7 del '94 a Napoli, che coincisero con l'avvio della guerra giudiziaria a Silvio Berlusconi e con la stagione del "Rinascimento partenopeo". Bassolino la rievoca nel libro "Terra nostra", autobiografia politica e personale (sovente coincidendo le due cose per un vecchio comunista), uscita in occasione della campagna elettorale. Comincia quando a sei anni il piccolo Totonno, nella casa di Afragola dove nacque, vide arrivare in cortile molte donne vestite a lutto che piangevano dinanzi alla fotografia di Stalin, nella sezione del Pci alloggiata al pianterreno del palazzo.

Giorni fa Bassolino ha presentato "Terra nostra" nella piccola libreria Mondadori al Rione Alto, sul marciapiede di fronte alla statua di Totò, assieme a De Giovanni. Non il venerando Biagio filosofo, come una volta il nome Bassolino avrebbe suggerito, bensì Maurizio il giallista, già reduce da un confronto con Manfredi, perché la Napoli del 2021 è lontana

da quella del '93 anche nelle presenze intellettuali. Allora Domenico Rea, Michele Prisco, Luigi Compagnone, Antonio Ghirelli, Gerardo Marotta dettavano opinione, Il Mat-



tino era un colosso cartaceo stampato nello storico palazzo del Chiaramonte e quella Napoli la percorrevano solo turisti transeunti dalla stazione ferroviaria agli aliscafi per Ischia e Capri. La metropoli di adesso è collegio letterario del "commissario Ricciardi", che lo prolunga dal Vomero a Pizzofalcone con la serie dei "bastardi", lasciando *ad limina* la Scampia di Gomorra e il Rione

Luzzatti di Elena Ferrante. Il centro storico pullula di b&b per ospitare la massiccia presenza turistica tra Caravaggio e sfogliatelle mentre rinasce persino il mestiere del pazzariello, malgrado tutti i candidati lamentino, nei rispettivi programmi, che la permanenza dei visitatori sia ancora "mordi e fuggi". Se c'è stato un prima e un dopo de Magistris nella toponomastica, con il "lungomare liberato", ci fu un prima e un dopo Bassolino con la chiusura al traffico di Piazza Plebiscito. Non c'è ancora un prima e un dopo per le realtà soespese del Porto, di Bagnoli e della

Napoli Est, se non un altro mazzo di progetti nei pamphlet elettorali.

Dalla città "policentrica e post-moderna" di Manfredi a quella "cuore e amore" della Clemente fino alla proposta di Maresca di deportare la movida nel Centro direzionale, con una specie di quartiere dei balocchi che mitighi la pressione sul centro, Vomero e Chiaia: sono programmi simili alla letterina di propositi virtuosi declamata da Tommasino alias Nennillo nel "Natale in casa Cupiello". La verità è che tutti si proiettano sui fondi del Pnrr come sul gran ballo Excelsior, e su un patto tra la nuova amministrazione municipale e il governo Draghi per la "messa a terra" del Piano e lo smaltimento del debito locale. Il successore di de Magistris, ammesso che riesca a riavviare una macchina comunale allo sbando, potrebbe fre-

giarsi di un'occasione irripetibile per un nuovo Rinascimento napoletano. E' forse quest'interessante prospettiva che ha ridestato da anoso apparente letargo alcuni "nonni" protagonisti nella Prima Repubblica (dopo la chiusura definitiva di conti veri o presunti dell'epoca di

Tangentopoli). Il già "re delle preferenze" democristiano, Alfredo Vito, sostiene Maresca; Paolo Cirino Pomicino appoggia Manfredi, il quale può contare sulla lista Azzurri fuoriuscita da Forza Italia; un altro ex monarca, ma delle deleghe assessorili, l'avvocato socialista Silvano Masciari, supporta le ambizioni di Bassolino per interposto figlio Domenico (pacchetto vantato: duemila voti). Una pletora di candidati discutibili, discussi o anonimi riempie le liste fameliche di preferenze mentre alcune iconiche figure restano indietro, come Claudio Salvia, figlio di Giuseppe vice direttore del carcere di Poggioreale, ucciso dalla camorra di Raffaele Cutolo nel 1981.

Di camorra, a proposito, poco si parla preferendo tutti puntare sul tema più generico della "sicurezza", come se si trattasse di una competizione elettorale a Belluno o Rovigo o come se l'emergenza della pandemia avesse deragliato i riflettori. Dove? Sul piano della simbologia e dell'apparenza: l'ultima polemica che ha appassionato (e diviso) la città ha riguardato murales e altarini di delinquenti uccisi, come se la rivernicatura degli effetti ne abolisse le cause. La Digos intanto indaga sui procacciatori di voti e su nuovi possibili brogli, che già ombreggiarono le amministrative del 2016: le "macchiette elettorali" sbazzate dal poeta e giornalista Ferdinando Russo si sono reincarnate più e più volte nel giro di oltre un secolo ("Tu quant'è avuto? Vinticinco lire.../ ma oggi songo iuto addo chill'ato,/ e n'aggio avuto trenta... Nun me crire?/ Io me ne so' scennuto zitto zitto,/ m'aggio cuntate 'e solde a uno a uno,/ ma... nun aggio vutato pe nisciuno").

Le trame fitte e i colpi di teatro hanno sempre contrassegnato la sorte di Napoli e fecero la fortuna del grande Eduardo Scarpetta, protagonista del film "Qui rido io" presentato da Mario Martone al Festival del Cinema di Venezia. La blindatura di Manfredi, il carisma giudiziario di Maresca, il ritorno di Bassolino, il voto lasciato libero al ballottaggio dalla reduce arancione Clemente, le mosse dei pentastellati dissidenti col brianzolo napoletano Matteo Brambilla, quelle delle



liste escluse, l'influenza dei "nonni" della Prima Repubblica, le celate intenzioni degli elettori di destra potrebbero offrire inattesi risvolti a quella che se fosse una *pochade*, e non l'appuntamento cruciale per una città sempre in bilico, sarebbe assai divertente.

"Qui voto io", titolerebbe Scarpetta.

(- Il racconto del Foglio sulle città al voto continua)

Di camorra poco si parla, preferendo tutti puntare sulla più generica "sicurezza", come fossimo a Belluno o a Rovigo

Il candidato del centrodestra è il magistrato Maresca, che Giorgia Meloni nemmeno incontra

Nella città di Giambattista Vico ecco un ricorso storico: gli ex missini sono tentati dall'ex comunista Bassolino

Finiti gli intellettuali. Non c'è più nemmeno il Mattino, inteso come colosso cartaceo nel palazzo del Chiatamone



► 29 settembre 2021



Ex sindaco di Napoli ed ex presidente della regione Campania, Antonio Bassolino è uno degli sfidanti in queste amministrative. Nella foto Ansa, un suo comizio a piazza Carità



IL RETAGGIO PARADOSSALE DELLE LOTTE DI JACK WEINBERG

Dopo 50 anni la libertà di parola negli atenei è messa in dubbio (dagli studenti)

E' un piccolo Qohelet il libello "La delinquenza accademica" che le edizioni e/o hanno pubblicato nella Piccola Biblioteca Morale diretta da Goffredo Fofi. Come l'Ecclesiaste ammoniva che non c'è niente di nuovo sotto il sole, che ciò che è stato sarà e ciò che è fatto si rifarà, così questa raccolta di scritti di Cohn-Bendit e Guido Viale, di Theodore Roszak e di Jack Weinberg fotografa con cinquant'anni di anticipo l'attuale diffuso atteggiamento critico nei confronti delle università, la lotta alla competitività sfrenata, gli accenni al turbocapitalismo più o meno a capocchia, le lamentele sul numero chiuso, gli auspici di maggiore creatività nei piani di studio. O forse, più crudelmente, queste antiche pagine testimoniano come noi, nel 2021, siamo rimasti fermi a cinquant'anni fa.

Era il 1967 quando Roszak accusava gli atenei di aver svenduto il concetto di "servizio pubblico" all'"adattamento indiscriminato a tutte le richieste immaginabili da parte degli interessi economici";

ancora oggi c'è chi vorrebbe una ricerca pura, incontaminata dal progresso e dalle esigenze della società (e quindi dell'economia che fa girare il mondo), un minuetto cataro compiaciuto della propria incorruttibilità - nonché, si presume, inutilità. Era il 1966 quando l'Internazionale Situazionista si lamentava della Dad nel pamphlet "Della miseria dell'ambiente studentesco": con un vaticinio che ha del miracoloso, prefigurava infatti una "futura Università cibernetizzata" che avrebbe definitivamente spersonalizzato e lobotomizzato gli studenti. Colpa, inutile dirlo, del "sistema consumistico e dei suoi moderni servitori". Era il 1969 quando gli studenti socialisti di Amburgo proponevano una legge che abolisse ogni tipo di selezione all'ingresso; non solo i

famigerati test di ammissione, contro cui puntuali si levano ogni anno gli strali puntigliosi di candidati, mamme apprensive e avvocati allo stato brado, ma anche il semplice prerequisite del diploma, garantendo a "ogni persona che abbia compiuto i diciott'anni il diritto

di diventare membro dell'Università in qualità di discente". Con l'ambizione di trasformare le aule accademiche in una mastodontica università della vita.

L'unica cosa che sembra cambiata da allora è il rapporto con la libertà di parola. Oggi Jack Weinberg è un pacifico ottantenne, ma nel 1964 venne arrestato durante un'occupazione a Berkeley in quanto leader del Free Speech Movement, con una folla di studenti che per più di ventiquattrore bloccò l'auto della polizia per impedirle di tradurlo fuori dal campus. Nel 1965 Weinberg scrisse: "L'università in California è un microcosmo in cui si riflettono tutti i problemi della nostra società", a cominciare dalle "pressioni sull'Amministrazione, esercitate da una struttura esterna di potere, perché abolisse la libertà di parola nel campus".

L'esatto contrario di ciò che accade oggi. Quantomeno nelle università americane (l'intendenza seguirà), la situazione si è capovolta: non assistiamo più alla pressione del mondo esterno affinché

venga limitata la libertà di parola degli studenti negli atenei, bensì alla pressione da parte degli studenti sugli atenei affinché venga limitata la libertà di parola prima lì e poi nel mondo esterno. Qualche anno fa Weinberg tornò a Berkeley per festeggiare il cinquantenario della manifestazione del 1964. Paragonando le foto con quelle in bianco e nero di mezzo secolo prima, colpiscono l'innalzamento dell'età media dei manifestanti, la trasformazione della cal-



ca in capannelli piuttosto laschi, l'aria timida e quasi imbarazzata degli studenti che vi prendevano parte. Cinquant'anni dopo la libertà di parola è diventata un concetto astratto e potenzialmente pericoloso, che le università patrocinano fieramente quando si tratta di supportare Hong Kong a distanza di sicurezza ma che, all'interno dei campus, diventa una passeggiata sulle uova. Presto gli studenti manifesteranno contro la libertà di parola; speriamo che Weinberg non viva abbastanza da vederlo.

Antonio Gurrado



Il Rapporto della Fondazione Agnelli

I ritardi della scuola media negli ultimi dieci anni

di **Ilaria Venturi**

Peggiorano in matematica, scivolando sotto l'asticella Ocse nel passaggio dalla primaria alle medie. Non siamo gli unici, anche la Francia, ma non è una gran consolazione. Lamentano, quasi uno su tre, un disagio tra i banchi e stress da carico di lavoro. E i loro insegnanti? Più agée che negli altri ordini di scuola, più precari, con la valigia in mano in cerca del gran salto alle

superiori forse perché incastrati lì, in quei tre anni tra le elementari e le superiori, non si sentono riconosciuti socialmente.

La fotografia scattata dalla fondazione Agnelli sulla scuola media suona come una bocciatura. Dal primo rapporto uscito nel 2011 a questo presentato ieri il risultato non è che un peggioramento del sistema formati-

vo che si occupa di ragazzi dagli 11 ai 13 anni. «È cambiato molto poco – osserva Andrea Gavosto, direttore della Fondazione – anche quello che noi auspicavamo dopo la prima indagine, e cioè un rinnovamento del corpo docente, non ha funzionato. Il problema della scuola media è diventato strutturale». Si riapre così, cercando di guardare oltre la pandemia, un vecchio dibattito che chiama in causa modelli culturali e orientamenti pedagogici, tra difesa dei saperi e delle discipline e spinta sulle competenze trasversali, le soft skills.

Se i ragazzi delle medie peggiorano in matematica, si accentua anche il divario Nord-Sud e sociale. «Le disuguaglianze – spiega Barbara Romano, curatrice del rapporto – sono ben visibi-

li già alla primaria, con una differenza in media di 26 punti tra uno studente figlio di laureati e uno i cui genitori

hanno la licenza elementare. Ma poi deflagrano alle medie, arrivando fino a 46 punti, che equivalgono a una differenza di quasi tre anni di scuola». Il focus fa emergere i mali, qui accentuati, di cui soffre la professione insegnante. L'età media è di 52 anni, un docente di ruolo su 6 è over 60, solo uno su 100 ha meno di 30 anni. I precari sono il 30% – il 60 nel sostegno – e se alla primaria l'88% resta nelle stesse classi da un anno all'altro, alle medie è solo il 66%. Gavosto lancia le sue proposte: tempo pieno, nuova didattica, formazione dei docenti, con una laurea dedicata e una forte selezione anche su come insegnano.

Il rapporto è su scuolamedia.fondazioneagnelli.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 29 settembre 2021





IL SAGGIO

Un nuovo contratto sociale ci salverà

Rilancio tecnologico, più spazio a giovani e donne, più fiducia
Ecco la ricetta di Alec Ross per rilanciare l'economia. Anche in Italia

di **Gianni Riotta**

N

el primo capitolo del capolavoro di Lev Tolstoj *Guerra e Pace*, durante lo sfarzoso ricevimento nel salotto aristocratico

di Anna Pavlovna, il giovane e focoso liberale Pierre Bezuchov invoca, davanti alla nobiltà zarista, gli ideali francesi del 1789, impugnati da Napoleone, esclamando «La rivoluzione è stata un evento di immensa portata». Gli ospiti son indignati e, sprezzante, un visconte conservatore sibila «Contrat Social!». Il titolo del saggio del 1762 del filosofo Jean-Jacques Rousseau diventa, nelle sale lucenti dell'impero, slogan feroce contro i sogni di Bezuchov e basta ad umiliarlo davanti agli ultimi feudatari.

Fossero oggi tra noi, quei personaggi litigherebbero, come allora, sul "Contrat social", quello del XXI secolo stavolta, cui il saggista americano Alec Ross dedica il suo nuovo volume, *I furiosi anni Venti, la guerra fra aziende, stati e persone*

per un nuovo stato sociale, tradotto da Giancarlo Carlotti per Feltrinelli. Secondo Ross, che credè, da pioniere, la strategia politica dei social media per Obama e fu poi braccio destro di Hillary Clinton Segretaria di Stato, i mali del nostro tempo, disuguaglianze e populismo, che innescano ritorno del sovranismo e radicano la diffidenza nei movimenti No Vax e No Greenpass, sono generati dalla rottura del contratto sociale classico. Dai primi esperimenti del cancelliere Bismarck in Germania, al New Deal e alla Social Security Usa, fino al welfare seguito in Europa alla Seconda Guerra Mondiale, per generazioni, il mondo occidentale, dopo i secoli dell'agricoltura, la rivoluzione industriale e i movimenti di classe, era persuaso che ogni neonato, in ogni famiglia, sarebbe stato più abbiente di genitori e nonni.

Questa formula, dimostra Ross in pagine ricche di interviste, dati, episodi, si è spezzata, arricchendo all'infinito il top 1% della classe dirigente, soprattutto quella nutrita dal boom tecnologico della New Economy digitale, impoverendo



sempre di più chi sta sotto la linea del 50% nella piramide sociale, e lasciando stagnare la ricchezza del ceto medio. I poveri hanno perso

in 30 anni 770 miliardi di euro nella loro vita quotidiana, i ricchi, pochissimi di numero, ne hanno guadagnati 18.000, operai e impiegati, "tute blu" e "colletti bianchi" del boom economico anni '50 e '60, languono nell'immobilismo.

Quando la scala mobile sociale si blocca, e la speranza di veder progredire la propria famiglia diventa paura di cadere nella miseria, l'armonia sociale si spezza e il risentimento si moltiplica, anche perché, denuncia Alec Ross, non è più all'opera un robusto movimento sindacale popolare, capace di rappresentare valori e interessi degli ultimi.

Su questa trincea ideologica, letteratura scientifica e pamphlet politici tendono a schierarsi, da una parte o dall'altra. Critici risoluti della globalizzazione, dal Nobel Stiglitz al polemista tardo-marxista Žižek, dal regista premio Oscar Moore al linguista militante Chomsky, vedono un mercato nocivo dominare il 2021. Sullo spalto opposto, voci come l'economista Bhag-

wati, il columnist del *New York Times* Friedman, l'ex direttore dell'*Economist* Emmott riflettono sulla gigantesca ondata di benessere che ha sollevato dalla fame miliardi di esseri umani, in India, in Cina, in America Latina, dopo millenni di miseria, grazie ai liberi scambi.

Alec Ross, in sintonia con altri studiosi, da Moises Naim a Enrico Moretti, offre un punto di vista alternativo, riconoscendo come tecnologia, culture digitali, mercati internazionali possano sì creare una nuova geografia del lavoro, a patto però di approvare quel nuovo "contratto sociale", che indigna in Italia, in Europa e negli Stati Uniti, gli eredi del visconte di Tolstoj contro riders, salario minimo garantito, ri-

cercatori pagati appena 1200 euro al mese.

Da tempo, l'autore è interessato all'Italia, ha studiato a Bologna e insegnato, nei giorni peggiori del Covid, alla Bologna Business School, dopo seminari a Columbia University e King's College. L'introduzione all'edizione italiana è dunque libro nel libro, perché Ross articola sul nostro paese la sua disamina. Al governo di Mario Draghi, ai media e alla classe dirigente Alec Ross indirizza, risoluto, quattro strategie: «Primo: la digitalizzazione... La lentezza italiana nella costruzione delle infrastrutture digitali costa cara... Dobbiamo intervenire sulle barriere strutturali che stan-

no frenando la digitalizzazione in Italia e la ricchezza che può creare.

Secondo: dobbiamo aiutare una nuova generazione a emergere. Credo di essere ancora giovane... ma i Ceo di tutte le aziende in cui abbiamo investito [con il nostro fondo] sono più giovani di me... Microsoft, Google, Amazon, Facebook, Twitter, AirBnB sono state fondate da ventenni. I giovani commettono errori, ma vedono il mondo con occhi ambiziosi. L'Italia ha bisogno di queste nuove visioni e di queste ambizioni per ricostruirsi.

Terzo: più potere alle donne. Le donne sono la risorsa più sottoutilizzata nell'economia italiana. Non credo che dovremmo dar loro potere solo perché è corretto dal punto di vista della giustizia sociale, ma perché è interesse delle imprese e dell'economia...

Quarto: dobbiamo essere più ottimisti perché soltanto gli ottimisti cambiano il mondo. I pessimisti non inventano nulla di nuovo e non fanno rivoluzioni... Per stare lontani dal crepuscolo grigio dobbiamo sforzarci di essere ottimisti, di combattere e vincere».

I furiosi anni Venti offrono scenari desolanti, campagne devastate da politiche errate, periferie aliena-



te dalla disoccupazione, nazioni spogliate dal disastro climatico, tecnologie usate per alzare dividendi e non posti di lavoro: eppure, mai, Alec Ross perde la speranza "sociale" in un avvenire migliore. Questa tradizionale passione "yankee" rende il suo saggio imperdibile, soprattutto in un paese, come il nostro, che non cresce da una generazione e rischia di declinare per sempre, se non gioca con sagacia e coraggio le carte del piano europeo Pnrr. In queste pagine ci sono i nostri destini, crescita o sconfitta, e le agende per affrontarli. Come, e se farlo, è scelta decisiva per le coscienze di una nazione intera.

Instagram @gianniriotta

© RIPRODUZIONE RISERVATA



***Dobbiamo essere
ottimisti perché
soltanto gli ottimisti
cambiano il mondo
I pessimisti non fanno
rivoluzioni
Se la mobilità
tra le classi si blocca,
l'armonia collettiva
si spezza
e il risentimento
si moltiplica***

Il libro



I furiosi anni Venti
(Feltrinelli,
trad. Giancarlo
Carlotti, pagg.
304, euro 19)
di Alec Ross
(nella foto)





• Arrigo A Ita non bastano i tagli a pag. 6

I NODI IN DUBBIO LA PARTENZA IL 15 OTTOBRE. RIDURRE IL COSTO DEI SALARI NON RISOLVE I GUAI

A Ita non bastano i tagli ai lavoratori L'addio ad Alitalia così resta un rebus

L'ANALISI

» Ugo Arrigo

A poco più di due settimane dal previsto decollo di Ita, la condizione del nuovo vettore, così come del vecchio, permane avvolta in una fitta nebbia. Tutti i principali nodi restano irrisolti e nessuno dei tasselli è stato sistemato al posto giusto dai rispettivi decisori. Il governo appare in affanno nel gestire questo complicato dossier, tanto da non essere sicuri che Ita possa effettivamente partire il 15 ottobre, come stabilito nel trionfalistico comunicato stampa del ministero dell'Economia del 15 luglio. La questione principale resta quella del personale, sia di chi passa alla nuova azienda perché assunto a seguito di selezione autonoma, sia di chi rimarrà senza lavoro presso l'amministrazione straordinaria e, dunque, in cassa integrazione per un tempo al momento non ancora definito.

IL NUOVO presidente di Ita, Alfredo Altavilla, è come se stesse gestendo una fabbrica tessile della Prima rivoluzione industriale e non una moderna impresa di servizi di trasporto ad altissima intensità di capitale. L'unico risultato che ha ottenuto è stato quello di compattare

le numerose e sinora divise organizzazioni sindacali, ma non si vede come potrà conseguire il riequilibrio economico dell'a-

zienda contenendo il costo del lavoro che, nell'Alitalia uscente, è solo un sesto dei costi industriali. Se poniamo uguale a 100 il costo per sedile km/offerto, la componente lavoro non arriva a 17. E anche se l'operazione Altavilla riuscisse, potrebbe forse abbassarla a 13, riducendo in questo modo il totale da 100 a 96. Tuttavia non cambierebbe nulla se si considerasse che la linea di costo in gra-

do di assicurare l'equilibrio è 80 e il concorrente più agguerrito, Ryanair, opera su un livello che non raggiunge 45. Questi pochi dati bastano a dimostrare come Ita sia un'operazione a perdere, un fallimento annunciato, di cui per ora sembra che l'unico consapevole sia il contribuente, azionista involontario della medesima. Sugli altri 5/6 di costi industriali diversi

dal lavoro, dai quali si è generata la perdita pluridecennale, nulla è pervenuto dai vertici di Ita. I dipendenti di Alitalia sono giustamente molto arrabbiati perché pienamente consapevoli di alcuni fatti: (1) il rapporto dipendenti/aeromobili e dipendenti/fatturato dell'azienda uscente è tra i più bassi se non il minore tra tutti i

vettori europei tradizionali; (2) in maniera analoga il costo medio del lavoro per dipendente è il più basso tra tutte le compagnie tradizionali europee a parte Iberia e Tap, le quali hanno anche dipendenti in Sudamerica con un costo unitario inferiore che attenua il loro dato generale; (3) i pessimi risultati storici di Alitalia sono conseguenza di errori gestionali, di inadeguatezza

strategica e di carenza di investimenti, fattori tutti imputabili a manager e azionisti, privati e pubblici, non certo al personale; (4) Ita è in grado di assorbire neppure un quarto dei dipendenti di Alitalia e con tutte le compagnie

aeree italiane di linea ormai fallite, chi resta fuori non ha alcuna possibilità di reimpiego se non ricercando presso vettori esteri; (5) la stessa Ita,

per i pochi che vi transitano, è un datore transitorio di lavoro come i numeri impietosi prima ricordati lasciano presagire.

La dotazione di capitale che lo Stato le ha assegnato, 1,35 miliardi, è in grado di coprire appena due inverni di perdite,



una volta sostenute le spese d'investimento iniziali. Questi fattori di delusione sono

comunque surclassati da un dato: l'industria italiana del trasporto aereo è tutt'altro che in declino e le gravi difficoltà che riguardano i dipendenti sono ancora meno accettabili. Nel quinquennio ante-pandemia il settore è cresciuto a un tasso

medio superiore al Pil cinese e, una volta archiviati gli effetti del Covid, la domanda si riprenderà rapidamente. Grazie ai vaccini e al *Green pass* questa ripresa sul segmento domestico è già in corso: lo scorso agosto i voli nazionali e i loro passeggeri sono stati rispettivamente il 3% e il 7% in più rispetto ad agosto 2019. Mai così tanti voli e passeggeri si erano visti in un solo mese sui cieli nazionali da quando esiste il trasporto aereo commerciale. Possibile che non si possano ottenere vettori nazionali economicamente sostenibili? Dobbiamo rassegnarci a restare così incapaci?

LA DOTE
CON 1,3 MLD
SI COPRIRANNO
SOLO 2 INVERNI
DI PERDITE

**VENERDÌ ARRIVA
LA NORMA SUGLI
AMMORTIZZATORI**

IL MINISTRO del Lavoro Orlando ha annunciato che venerdì sottoporrà ai sindacati la norma sugli ammortizzatori sociali per i dipendenti Alitalia

► 29 settembre 2021



La protesta
Lavoratori
Alitalia, ieri,
in corteo con
le maschere
de "La Casa di
Carta" ANSA



Mini sanatoria dell'Inps per consentire ai professionisti l'accesso al fondo

Studi, più tempo per la cig

Istanze fino al 13/10 per gli eventi dal 5 maggio

DI CARLA DE LELLIS

Mini sanatoria sull'accesso al fondo di solidarietà per le attività professionali. Per gli eventi dal 5 maggio al 28 settembre 2021, le domanda d'intervento al fondo possono essere presentate fino al prossimo 13 ottobre. Lo stabilisce l'Inps nel messaggio n. 3240/2021.

La cassa integrazione degli studi. Il fondo, si ricorda, ha il fine di fornire ai dipendenti dei datori di lavoro operanti nel settore di attività professionali, che occupano in media più di tre dipendenti, una tutela a sostegno del reddito in costanza di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie. Nello specifico, sono beneficiari tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, e gli apprendisti con contratto professionalizzante.

Dal 5 maggio 2021. Il fondo è operativo dal 20 maggio 2021, data di entrata in vigore del decreto che ha nominato il comitato amministratore. La domanda di accesso all'assegno ordinario va presentata alla sede Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non pri-

ma di 30 giorni e non oltre i 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa, in via telematica (unica modalità possibile). Entrambi i termini hanno natura ordinatoria; per cui l'eventuale mancato rispetto non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della domanda e, nel caso di

presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento della decorrenza della prestazione. In particolare, nel caso di presentazione tardiva, la prestazione non può essere erogata per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda (cioè dal lunedì della settimana precedente). In considerazione del fatto che l'operatività del fondo si è perfezionata in data 20 maggio 2021 e che le domande possono essere presentate entro 15 giorni dalla data d'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, l'Inps precisa che l'assegno ordinario può essere riconosciuto per eventi decorrenti dal 5 maggio 2021.

Mini sanatoria. Per consentire ai datori di lavoro di presentare le domande nel rispetto dei termini e garantire ai beneficiari continuità di reddito, anche in considerazione



del ridotto numero di richieste pervenute in fase di prima applicazione, l'Inps stabilisce che, ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo che va dal 5 maggio al 28 settembre è neutralizzato. Di conseguenza, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti in tale periodo, i 15 giorni per presentare la domanda di assegno ordinario decorrono dalla data di pubblicazione del messaggio (dal 28 settembre).

— © Riproduzione riservata — ■

La mini sanatoria	
Eventi interessati	Ricadenti nel periodo dal 5 maggio al 28 settembre 2021
Termine domanda	13 ottobre 2021 (15 giorni dal 28 settembre 2021)



MARTEDÌ NERO DA TORINO A PALERMO. DUE OPERAI UCCISI DALL'AZOTO ALL'HUMANITAS

Strage sul lavoro, 6 morti Landini: punire le aziende

Intervista al leader Cgil: "Sospendere subito chi non tutela i dipendenti"

MARCO ZATTERIN

Ogni giorno muoiono sul lavoro tre persone. Sei solo ieri. Per l'Inail nei primi sette mesi del 2021 ci sono stati 677 incidenti mortali. Una pandemia, quella delle cosiddette «morti bianche», che unifica il Paese da Nord a Sud, senza distinzioni di sorta. In un'intervista a La Stampa, il leader della Cgil Maurizio Landini chiede "lo stop immediato alle aziende che non tutelano la sicurezza dei dipendenti". -P.3 SERVIZI-PP.2-3

MAURIZIO LANDINI Il segretario della Cgil chiede assunzioni negli ispettorati e nelle Asl "Il nodo sono prevenzione e formazione, vanno considerate un investimento, non un costo"

“Stop immediato alle aziende che non tutelano la sicurezza”

MARCO ZATTERIN

L'INTERVISTA

Sei morti sul lavoro dall'alba al tramonto e il mondo sembra fermarsi. «Mamma mia», sospira Maurizio Landini. È un attimo. «Serve una norma che fermi le aziende sino a quando non sono ripristinate le norme di sicurezza».

incalza il segretario della Cgil. Lunedì i sindacati hanno discusso con Mario Draghi come porre termine alla strage ed è cominciato un percorso, concede il sindacalista. Ora il confronto deve continuare, e ottobre deve essere il mese delle decisioni. Due obiettivi: coinvolgere il sindacato nella grande fase di riforme e impegnarsi per migliorare la qualità del lavoro. L'alternativa è la piazza, assicura

Landini. Il che, spiega, non è una minaccia, ma «un esercizio democratico».

Segretario, col premier progressi veri o solo parole sul dossier Sicurezza?

«Progressi veri. La serie degli incidenti dimostra l'urgenza di agire. Qualità del lavoro, salute e sicurezza devono diventare una priorità nazionali».

Servono norme dure...

«Sì, certo. Vanno aumentati i poteri ispettivi e le sanzioni.



Con Draghi abbiamo condiviso la necessità che nelle imprese che non rispettano norme, o che sono soggette a incidenti,

le attività possano essere sospese sino a che non si ripristinino le condizioni di sicurezza. Questo vuol anche dire, da subito, effettuare migliaia di nuove assunzioni negli ispettorati del lavoro, nelle Asl e servizi territoriali. Inoltre, è necessario rafforzare il vincolo della formazione per i datori di lavoro. L'incidente di Pieve Emanuele avviene nell'ambito di un appalto e, troppo spesso, le vittime sono lavoratori precari o neoassunti. Non si può restare a guardare».

Voi volete la patente a punti della sicurezza aziendale.

«E' la nostra richiesta. Il governo si è reso disponibile a lavorarci a partire dal coordinamento delle banche dati. Abbiamo condiviso più ampi po-

teri ispettivi e sanzioni per chi non rispetta le regole. Nessuna azienda deve rimanere senza rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza. Il nodo è prevenzione e formazione. La sicurezza deve essere considerata un investimento, non un costo».

La chiave è lo stop delle aziende fuori norma, vero?

«Sì. Senza sicurezza non si può lavorare».

Da una settimana si dibatte su un Patto per l'Italia. L'idea è del governo?

«Nell'incontro con Draghi, non s'è parlato di patti. Tutto è avvenuto sulla base della lettera inviata il primo settembre da Cgil, Cisl e Uil. Oggi l'esigenza è che il mondo del lavoro sia coinvolto nelle decisioni su riforme, azioni sociali ed economiche. S'è cominciato con Salute e Sicurezza. Siamo

solo all'inizio».

Cosa manca?

«Il governo si è impegnato a realizzare un protocollo d'intesa sugli investimenti previsti dal Pnrr: è importante. Ciascuna amministrazione titolare di investimenti deve istituire tavoli permanenti sulla destinazione dei fondi e loro ricadute. Tutte le riforme devono essere og-

getto di confronti preventivi a livello nazionale. Così il metodo diventa un sistema di relazioni, nazionali e territoriali, per tutti i sei anni del piano».

Abbiamo detto «patto» senza averlo nel sacco?

«È un titolo, una proposta che qualcuno ha avanzato. Io mi limito a dire che è cominciato il confronto col governo sulla base della nostra lettera. Su pensioni, fisco, ammortizzatori e concorrenza, sulle scelte di politica industriale, nell'ambito della Nadef e della legge di bilancio. Ora conta il merito».

Davvero? Fra un mese si sbloccano i licenziamenti.

«Sarà il 31 ottobre, per tessile, abbigliamento, commercio, servizi e turismo. Va affrontato, perché la riforma degli ammortizzatori, anche se si fa, sarà in vigore l'anno prossimo. Non possiamo permetterci che in settori privi di tutele scattino i tagli occupazionali.

E non possiamo accettare che certe aziende prendano decisioni unilaterali, anche anti-sindacali come nel caso di Gkn. Si pone la questione di transizioni e delocalizzazioni. Ci aspettiamo che non si perda tempo».

Entro ottobre?

«È il mese della legge di bilancio e delle emergenze da risol-

vere. Il mese per agire».

Basta la forza di Draghi a garantire il buon esito?

«L'autorevolezza e la competenza del presidente non ha bisogno di certificazioni sindacali. È una carta di identità che qualifica il nostro Paese. Dopodiché, è il governo che deve assumersi la responsabilità di decidere. Il punto è quali riforme. Con la pandemia, tantopiù, la qualità del lavoro è diventata elemento davvero centrale. Perché molte cose non vanno bene».

Quali?

«La ripresa ha generato troppi contratti a termine. Tre quarti delle assunzioni sono limitate nel tempo. Solo l'1 per cento ha durata superiore a un anno. È un problema serio. Il part-time involontario sta aumentando, riguarda quasi tre milioni di persone. Questo amplifica la povertà e la precarietà dei lavoratori. Cinque milioni di persone nei settori privati sono sotto i 10mila euro di reddito annuo».

Chi si batte per il salario minimo pensa a loro. Ma voi non ne volete parlare.

«Non è vero. Noi vogliamo aumentare i salari e la soluzione consiste nell'ampliare l'efficacia dei contratti collettivi nazionali, cancellando le centinaia di intese pirata. Vuol dire dare valore di legge generale agli accordi nazionali e di conseguenza ai minimi salariali e ai diritti collegati, come - ad esempio - maternità, infortunio, ferie, malattia e maggiorazioni».

Vi accusano di voler solo difendere il vostro posto.

«I contratti nazionali tutelano chi lavora e i suoi diritti, non il sindacato. Si tratta di impedire la competizione al ribasso. Soprattutto nel sistema dei sub appalti, nelle finte coope-



ative. Questo è il nostro contributo alla discussione aperta in Europa».

Nei suoi interventi ricorre la minaccia di andare in piazza. C'è chi dice che è una pistola caricata a salve.

«Manifestare non è uno sport, né un obiettivo. Lo si fa per ottenere miglioramenti e per di-

fendere, ed estendere, i diritti acquisiti. Viviamo grandi trasformazioni e cambiamenti: andremo in piazza se le nostre richieste non saranno accolte e non ci saranno risposte. Non è una minaccia ma un esercizio democratico. È per richiamare tutti alle proprie responsabilità».

Se salta quota 100, vi arrabbiate?

«Non era la riforma della legge Fornero e non è stata sufficiente per cambiarla. Noi proponiamo che dall'età dei 62 anni ci sia la possibilità di scelta, visto che il sistema è contributivo. Senza dimenticare che occorre tenere conto dei diversi lavori più gravosi, dei giovani, del lavoro di cura e in particolare delle donne, che pagano cara la pandemia in termini occupazionali. L'obiettivo deve essere questo, oltre a evitare lo scalone di cinque anni».

Torniamo al Patto. Se non è Draghi, è di Bonomi. Come va con Confindustria?

«Quest'anno si sono rinnovati molti contratti, ed è stato rilevante. Le parti sociali, nel pieno della pandemia, hanno dimostrato di sapere rinnovare i contratti e innovarli. Lo schema di contrattazione che ha funzionato sinora va qualificato e sostenuto anche legislativamente».

Tutte rose e fiori?

«No, ci sono anche diversità. Ad esempio, pensiamo che ser-

vano fondi per la sanità pubblica, e non privata. Se parliamo di decreto per la concorrenza, diciamo che abbiamo già pagato privatizzazioni fatte male. Il mercato da solo non risolve il problema. Sono aumentate precarietà e povertà. Colpa delle scelte dei governi, sia a destra che a sinistra».

Lei denuncia un clima di paura, rabbia ed incertezza. Cosaglielo fa pensare?

«E' quello che percepisco. La pandemia ci ha cambiati. C'è più incertezza, e le differenze

territoriale e le disuguaglianze che sono aumentate».

Intanto aumentano le tariffe e l'energia è più cara.

«Stiamo pagando la lentezza della nostra reazione a un cambiamento divenuto inevitabile. E' un tema grave. Ci pone la necessità di investire seriamente sulle rinnovabili e su un nuovo modello di sviluppo. La transizione è la nuova frontiera. I giovani del PreCop 26 di Milano discutono proprio del nuovo modello di questo, parteciperò alle loro iniziative. Il governo della transizione ambientale e digitale è centrale per un futuro basato su qualità del lavoro e giustizia sociale». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“Sull'energia paghiamo la lentezza della nostra reazione al cambiamento”

“Quota 100 non è stata sufficiente. Dai 62 anni serve libertà di scelta”

Fra un mese lo sblocco dei licenziamenti

“Ma non possiamo permetterci tagli”



► 29 settembre 2021



Maurizio Landini, segretario generale della Cgil



L'Aula magna dell'ateneo di Udine ospiterà l'evento L'Università pioniera nell'informatica adesso ne esplora le nuove frontiere

L'INTERVISTA

I professor Roberto Pinton, rettore dell'Università di Udine, racconta come mai l'ateneo si è imposto a livello nazionale come uno dei centri più importanti per la ricerca sulle nuove tecnologie informatiche. Proprio l'aula magna Kolbe ospita la tappa di "Alfabeto del futuro" dedicata all'evoluzione digitale. Da dove arriva la vocazione per le ultime frontiere della tecnologia?

«L'Università di Udine nasce per iniziativa popolare immediatamente dopo il terribile

terremoto che colpì il Friuli nel 1976 come simbolo di speranza e di rinascita. Fin da subito fu deciso di puntare su discipline innovative come l'Informatica (quinto attivato in Italia), Conservazione dei beni culturali (primo attivato in Italia) e Tecnologie alimentari (secondo attivato in Italia). Così nell'Anno Accademico 1979/80 fu attivato il Corso di Laurea in Scienze dell'Informazione. A distanza di più di quarant'anni possiamo affermare con certezza che fu una scelta lungimirante, che seppe cogliere le enormi potenzialità della nuova disciplina».

Come si è sviluppato lo studio dell'informatica?

«Nei decenni successivi, l'informatica a Udine è cresciuta e si è consolidata, diventando un

punto di riferimento a livello nazionale e internazionale. Attualmente, con due lauree triennali, due lauree magistrali, il dottorato di ricerca e le lauree interclasse offerte presso la sede di Pordenone, l'Università di Udine continua ad attrarre studenti nell'area della computer science. I laureati triennali dell'Ateneo udinese sono circa 1500, 1600 i laureati magistrali».

La settimana scorsa avete inaugurato cinque nuovi laboratori informatici presso l'Uniu Lab Village, polo per il trasferimento tecnologico so-

stenuto da Regione Friuli Venezia Giulia e Fondazione Friuli. A cosa sono dedicati?

«E' un'area interamente destinata allo sviluppo di nuove so-

luzioni nei campi più avanzati delle tecnologie digitali al servizio del territorio. I laboratori opereranno in sinergia fra il dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche dell'Ateneo e aziende ed enti del territorio. In particolare, saranno dedicati ai settori della cybersecurity, della realtà virtuale e aumentata e della visione artificiale, dei sistemi autonomi, dell'intelligence e security, dell'Internet of things e robotica. La creazione di questi nuovi laboratori di ricerca, destinati a tematiche così attuali nell'ambito delle tecnologie digitali e trainanti dal punto di vista dell'innovazione, contribuirà a favorire il pro-

cesso di accelerazione dell'innovazione nel territorio regionale già avviato da qualche anno. L'auspicio è che questi nuovi insediamenti possano costituire un punto di riferimento a livello nazionale e internazionale per gli studi sull'intelligenza artificiale». C.L. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'auspicio è di essere punto di riferimento non solo nazionale per gli studi sull'intelligenza artificiale

ROBERTO PINTON
 RETTORE DELL'UNIVERSITÀ
 DI UDINE





Il rapporto

Disparità e stress, la scuola media ha fallito

Il dossier della Fondazione Agnelli: è un moltiplicatore di disuguaglianze e solo un ragazzo su 10 è soddisfatto

di **Gianna Fregonara**
 e **Orsola Riva**

La scuola media non funziona più. A quasi sessant'anni dall'istituzione di uno stesso percorso di studi per tutti i ragazzi dagli 11 ai 14 anni — una conquista di civiltà che superava la divisione fra chi poteva proseguire gli studi e chi invece era destinato per ragioni di classe all'avviamento professionale — la media unica, uguale per tutti, non esiste più. Perché nei fatti — come dimostra il rapporto della Fondazione Agnelli presentato ieri — questo tratto di scuola, invece di fare da ascensore sociale, funziona come un moltiplicatore delle disuguaglianze. «Già nei pri-

mi anni di scuola c'è differenza tra uno studente figlio di laureati e uno i cui genitori hanno la licenza elementare — spiega Barbara Romano, curatrice della ricerca assieme al direttore Andrea Gavosto —. Ma poi i divari deflagrano alla scuola media, arrivando fino a 46 punti di differenza nella preparazione, che equivalgono a quasi tre anni di scuola». Chi non ha genitori in grado di aiutarlo e seguirlo esce dalle medie come se non le avesse fatte. Lo stesso vale per i divari territoriali:

fino alle elementari le scuole sono uguali in tutta Italia, ma, come dimostrano i risultati dei test Invalsi, alla fine della terza media gli studenti del Sud e delle Isole restano drammaticamente indietro (rispettivamente 17 e 27 punti in meno del Nord). Non solo imparano poco: i ragazzi alle

medie sono anche molto più stressati dei loro coetanei di altri Paesi e in generale vivono male la scuola. Alla fine del percorso, solo uno su dieci si dichiara soddisfatto delle ore che passa in classe (indagine Hbsc).

La pessima performance degli alunni è strettamente

collegata alle difficoltà dei loro docenti. Oggi nessuno vuole più fare il prof alle medie: stipendi bassi, scarsa considerazione sociale. Non sorprende che, nonostante le massicce immissioni in ruolo degli ultimi dieci anni, l'età media dei professori resti molto alta (poco meno di 52 anni), mentre solo un prof su cento ha meno di 30 anni. E poi c'è la girandola dei supplenti: da un anno all'altro un insegnante su tre sceglie di cambiare scuola o viene trasferito (un dato che risente

del fatto che alle medie ci sono più studenti disabili, quindi sono previsti più insegnanti di sostegno, categoria ad al-

tissimo tasso di precarietà).

Infine, mentre si sentono abbastanza preparati sul piano disciplinare, più della metà dei prof (sei su dieci) lamenta difficoltà di carattere didattico, anche se soltanto uno su dieci sente il bisogno di migliorarsi seguendo dei corsi di formazione (indagine Ocse-Talis). Si può fare ancora qualcosa per salvare la scuola media? La Fondazione

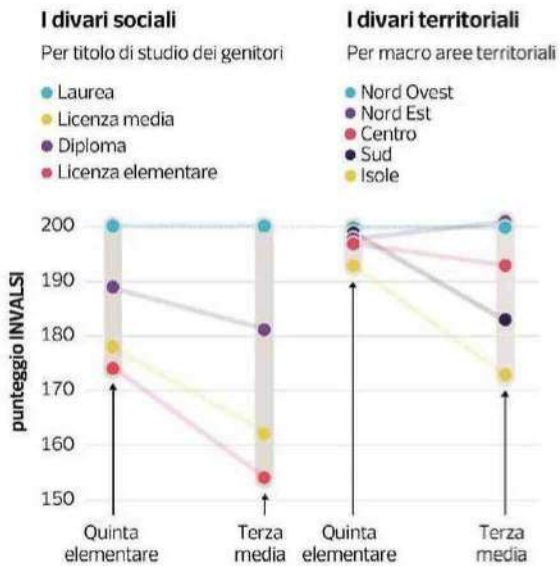
Agnelli fa alcune proposte: abbandonata l'idea di abolirla, dividendo i tre anni tra elementari e superiori, Gavosto propone per gli insegnanti un percorso di formazione che comprenda competenze didattiche e tirocini pratici. E per gli studenti l'allungamento al pomeriggio del tempo scuola: non per fare più ore di lezione ma per attività laboratoriali più adatte agli adolescenti. Forse questa potrebbe essere la strada giusta per non perdere nessuno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 29 settembre 2021

Confronto tra risultati in matematica ottenuti dagli studenti: peggioramento in relazione al titolo di studio dei genitori e alla provenienza geografica



Fonte: Fondazione Agnelli su dati Invalsi 2019 e Ministero dell'Istruzione

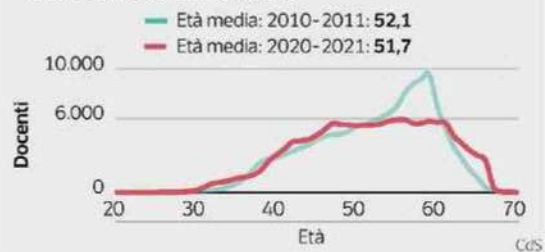
Come stanno i ragazzi a scuola

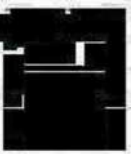
Dalla prima alla terza media il gradimento si abbassa: nell'ultima rilevazione andare a scuola piace solo al 10% dei maschi e all'8% delle femmine



I docenti

La distribuzione per età degli insegnanti di ruolo nella scuola secondaria di I grado





L'intervista

«Manca l'impegno del 40% degli Stati. Così le emissioni saliranno ancora»

Patricia Espinosa, leader della Convenzione Onu: previsto nel 2030 un aumento del 16% rispetto al 2010

di Sara Gandolfi

«Greta e Vanessa danno un contributo importante nella presa di coscienza dei leader e della società, ma su alcuni aspetti ho opinioni un po' diverse. Seguo questo processo multilaterale da molto tempo e in realtà ci sono stati notevoli passi avanti nel dialogo tra giovani e governi». La messicana Patricia Espinosa da cinque anni è segretaria esecutiva della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (Unfccc) e, dietro quel suo approccio pacato e tranquillo, cela un'abilità diplomatica molto raffinata. D'altronde, «non è facile mettere d'accordo 200 Stati».

Dai negoziati Pre-Cop a Milano si aspetta qualcosa di più del «BlaBlaBla» di cui vi accusa Greta Thunberg?

«Dobbiamo, finalmente,

raggiungere una serie di intese riguardo ai temi della Conferenza. L'accordo di Parigi è un patto di speranza, in cui

tutti i Paesi si impegnano a ridurre le emissioni e combattere il cambiamento climatico. Qui si parlerà di ambizione, mercati, trasparenza... I temi di negoziato sono tutti sul tavolo di Milano e lo saranno a Glasgow. Su nessuno, finora c'è l'accordo».

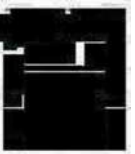
A Parigi i Paesi si erano impegnati a presentare piani climatici più ambiziosi entro 5 anni, ossia entro il 2020...

«Al 31 luglio, 113 Paesi avevano presentato nuovi piani nazionali, manca ancora il 40% dei Paesi parte dell'accordo di Parigi. Dopo ne sono arrivati altri, non molti in verità. In base agli Ndc (Nationally determined contributions) ricevuti, sfortunatamente, lo scenario non indica una riduzione, ma piuttosto un aumento di emissioni del 16%

nel 2030 rispetto al 2010. Ci sono anche segnali incoraggianti: se analizziamo solo i 113 Paesi che hanno presentato piani aggiornati, si stima una riduzione del 12% al 2030. Tuttavia, siamo ancora lontani da ciò che serve al pianeta».

Quale ruolo devono assumere Stati Uniti ed Europa, ma anche la Cina che oggi è il Paese che emette più CO2?

«Apprezzo la strada intrapresa dai Paesi sviluppati: l'Ue con il Green Deal, gli Usa con i nuovi Ndc dopo il rientro nell'accordo di Parigi. Ma non è sufficiente. Dobbiamo continuare a cercare opportunità per migliorare le ambizioni, molti Paesi ad esempio mantengono sussidi e investimenti molto alti nel settore dei combustibili fossili. Per quanto riguarda la Cina — che da parte sua ricorda sempre che le sue emissioni pro-capite restano inferiori a quelle del mondo sviluppato — Pechino



ha annunciato di voler raggiungere la neutralità carbonica prima del 2060. Noi vorremmo che quel "prima" fosse più vicino al 2050, come ci chiedono gli scienziati dell'Ipcc. Però interpreto questa indeterminazione come una scelta di flessibilità per continuare ad aggiustare la scadenza anche in base agli sviluppi tecnologici».

La transizione energetica ha un costo, che in Francia ha scatenato la protesta dei gilet gialli e ora quelle contro il caro-bolletta. Come si evita che pesi sui più deboli?

«Non c'è una ricetta univoca. Se però contabilizzassimo i costi degli eventi idrometeo-

rologici estremi, che stanno provocando tante perdite umane, materiali e finanziarie, a mio parere il prezzo dell'inazione è molto superiore. Sarà un processo complesso, ma ci sono buoni esempi, come la transizione per eliminare il carbone in Germania».

Si aspetta progressi sulla «finanza climatica», i promessi 100 miliardi l'anno per i Paesi fragili?

«Non è ancora stato mantenuto quell'impegno ma sono più ottimista dopo che gli Usa hanno annunciato di voler raddoppiare il loro contributo. E spero che al prossimo G20 ci sia la volontà di mobilitare risorse. Sappiamo bene che per la trasformazione di cui stiamo discutendo non basteranno quei 100 miliardi e che si dovranno mobilitare anche gli investitori privati. Il G20 ha una responsabilità speciale perché quei venti Paesi sono responsabili dell'80 per cento delle emissioni. Spero che i governanti diano prova di vera leadership».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La finanza climatica I 100 miliardi l'anno ai Paesi fragili? Ancora non ci sono, ma gli Usa raddoppieranno la quota



Le difficoltà Tra i ragazzi e i governi il dialogo è migliorato Ma non è facile mettere d'accordo 200 nazioni

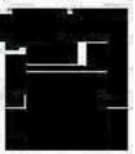


Il profilo

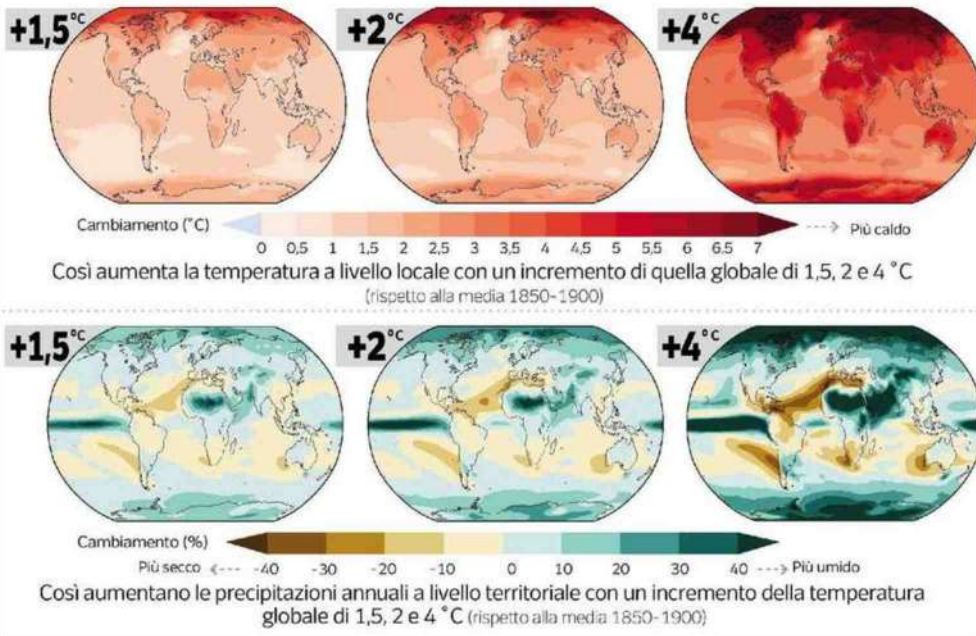


NAZIONI UNITE

Patricia Espinosa, messicana di 62 anni, è la segretaria esecutiva della Convenzione delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici

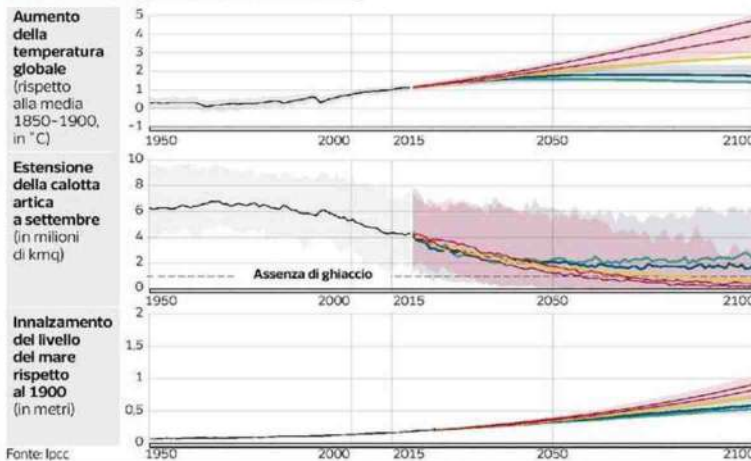


► 29 settembre 2021



Cosa cambia se aumenta la CO₂ (cinque scenari)

A B emissioni nette nulle di CO₂ nella seconda metà del 21° secolo **C** mitigazione modesta
D E nessuna mitigazione delle emissioni di CO₂



Innalzamento medio globale del livello del mare nel 2300 rispetto al 1900

Aumenti superiori a 15 m non possono essere esclusi con emissioni più elevate

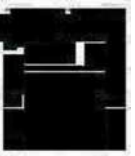


È necessario rendere organica a tutti i livelli una formazione che abbia come riferimento la sostenibilità e la rigenerazione

Patrizio Bianchi ministro dell'Istruzione

I sindaci e i giovani chiedono che qualsiasi stimolo alla ripresa sia allontanato dai combustibili fossili e investito in soluzioni climatiche

Beppe Sala sindaco di Milano



► 29 settembre 2021



La giornata
Da sinistra,
Greta
Thunberg,
18 anni, con il
sindaco di
Milano Beppe
Sala; l'attivista
mentre parla
sul palco;
Greta con il
ministro della
Transizione
ecologica
Roberto
Cingolani.
A destra
l'hashtag della
conferenza
(foto Ansa, Ap,
Imago, lpp)





Un guerrigliero rettore a Kabul «Atenei senza donne, per ora»

La stretta del nuovo «magnifico» Ashraf Ghairat nominato dai talebani

DAL NOSTRO INVIATO

KABUL Un giovane guerrigliero ignorante, che di recente esaltava l'assassinio dei giornalisti, nominato al posto di un professore laureato a Parigi e conosciuto nelle migliori accademie internazionali. I docenti dell'Università di Kabul hanno postato sulle loro chat la foto di Mohammad Ashraf Ghairat, il nuovo rettore voluto dai talebani, a fianco di quella di Mohammad Osman Boburi, appena dimesso per ordine inappellabile del nuovo Emirato. Il contrasto è terrificante. Ne accennano preoccupati. Sono trascorsi pochi giorni dalla sua nomina e già il neo «magnifico» fa parlare di sé. «Finché un vero ambiente islamico non sarà garantito per tutti, alle donne non sarà permesso di venire all'università o di lavorarci. L'Islam viene per primo», annuncia via Twitter. Il social figlio della modernità globalizzata solo in apparenza fa a pugni con il ritorno dell'oscurantismo della lettura talebana del Corano, in realtà ne centuplica la brutalità.

Il timore tra studenti e docenti è che ora Ghairat approfitti della situazione per eliminare del tutto la presenza femminile nell'ateneo. I leader talebani un mese fa avevano lasciato capire che le donne

potavano tornare in classe, «secondo le norme della legge islamica». Nessuno però ha mai chiarito con precisione cosa ciò comporti. Era se-

guito una sorta di decalogo, dove si enunciava per esempio che le classi con più di 15 studentesse andavano scomposte in due, assieme a regole estremamente complesse per evitare che uomini e donne si mischiassero durante gli intervalli. Poi, però, i capi dell'Emirato avevano ordinato che le elementari miste potevano continuare, mentre a ragazze e donne insegnanti del-

le superiori e nelle università era assolutamente vietato tornare in classe, sino a nuovo ordine.

L'attesa si protrae. Non sono pochi a paventare che sia un modo per vietare del tutto la scuola alle donne, cercando tuttavia di non annunciarlo formalmente ed evitando così lo scontro frontale con la comunità internazionale. «A causa della carenza di professoresses, stiamo lavorando ad un piano che garantisca ai docenti maschi, se possibile non troppo giovani, di insegnare da dietro una tenda alle ragazze», continua Ghairat. L'incertezza prevale. «L'arbitrarietà è totale. Non c'è alcun sistema per influenzare le scelte dei leader talebani. Chiunque di noi può essere licenziato da un momento all'altro», ci diceva ieri un gruppo di docenti di fronte alla facoltà di Veterinaria.

L'unica studentessa incontrata nel campus è una neo-laureata riuscita a superare a fatica le sentinelle talebane all'entrata, spiegando che do-

veva ritirare l'attestato di laurea. «Non tornerò mai più. Mi trattano da criminale. Non invidio mia sorella più giovane che dovrebbe iscriversi al primo anno. Io vorrei emigrare», ci ha detto.

Lorenzo Cremonesi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I profili



● Mohammad Osman Boburi (in alto), docente laureato a Parigi e conosciuto nelle migliori accademie internazionali, è stato costretto a dimettersi da rettore dell'Università di Kabul

● Al suo posto i leader talebani hanno messo Mohammad Ashraf Ghairat (sopra), guerrigliero senza laurea che ha subito escluso le donne



Il rientro a scuola

L'allarme medie: alunni impreparati e prof precari

ROMA L'anello debole della scuola italiana, con docenti sempre più precari e studenti che non raggiungono i livelli dei coetanei stranieri: così viene considerata la scuola media che negli anni, invece di migliorare, peggiora. A rilevarne le criticità è il Rapporto scuola media 2021 della Fondazione Agnelli che, confrontando i dati raccolti con quelli del rapporto del 2011, mette in luce la criticità degli apprendimenti degli alunni che restano inferiori a gran parte degli altri paesi avanzati.

A pag. 13

Le medie, anello debole della scuola italiana

- Il rapporto della Fondazione Agnelli: grave ritardo rispetto agli altri Paesi
 - Molto pesante il divario tra Nord e Sud
- Un docente su sei ha compiuto 60 anni

IL FOCUS

ROMA L'anello debole della scuola italiana, con docenti sempre più precari e studenti che non raggiungono i livelli dei coetanei stranieri: così viene considerata la scuola media che negli anni, invece di migliorare, peggiora. A rilevarne le criticità è il Rapporto scuola media 2021 della Fondazione Agnelli che, confrontando i dati raccolti con quelli



del rapporto del 2011, mette in luce la criticità degli apprendimenti degli alunni che restano inferiori non solo a gran parte degli altri paesi avanzati ma anche ai livelli che ci si aspetta valutando gli anni della scuola elementare: nelle ultime rilevazioni internazionali Timss, per matematica e scienze, gli apprendimenti in IV elementare sono ampiamente sopra la media internazionale ma poi, in III media, scendono decisamente al di sotto. Si creano divari enormi sia partendo dalle disuguaglianze socio economiche che territoriali.

IL DIVARIO

«Le disuguaglianze dovute all'origine socio-culturale, misurate in base al titolo di studio dei genitori - ha spiegato la ricercatrice Barbara Romano - esistono già alle elementari, con una differenza in media di 26 punti tra uno studente figlio di laureati e uno studente i cui genitori hanno la licenza elementare. Ma poi deflagrano alla scuola media, arrivando fino a 46 punti, che equivalgono, alla fine del ciclo, a una differenza di quasi tre anni di scuola». E resta, pesantissimo, anche il divario Nord-Sud: basti pensare che al termine della terza media i ragazzi di Abruzzo, Molise, Campania, Puglia hanno mediamente 17 punti in meno e quelli di Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia 27 punti in meno. A differenza di 10 anni fa, i divari territoriali esplodono con più forza alle medie, rispetto alle elementari, e si manifestano anche i divari di apprendimento degli studenti di origine straniera rispetto ai loro pari con genitori italiani.

Non va meglio per i docenti di scuola media che, nonostante le numerose assunzioni del 2015 e i recenti pensionamenti, mantengono sempre un'età media di 52 anni come nel 2011: un docente su 6 ha già compiuto 60 anni mentre solo uno su 100 ha meno di 30 anni. E hanno una retribuzione inferiore del 18% alla media internazionale. Nelle scuole medie inoltre si registra la maggior percentuale di precari, oggi è il 30% ma nel 2011 era il 19%, con

la solita "giostra degli insegnanti" in cattedra che cambiano da un anno all'altro: soltanto il 67% dei docenti rimane nella stessa scuola contro l'83% delle elementari e il 75% delle superiori. Una discontinuità che porta inevitabili conseguenze dannose sulla qualità didattica.

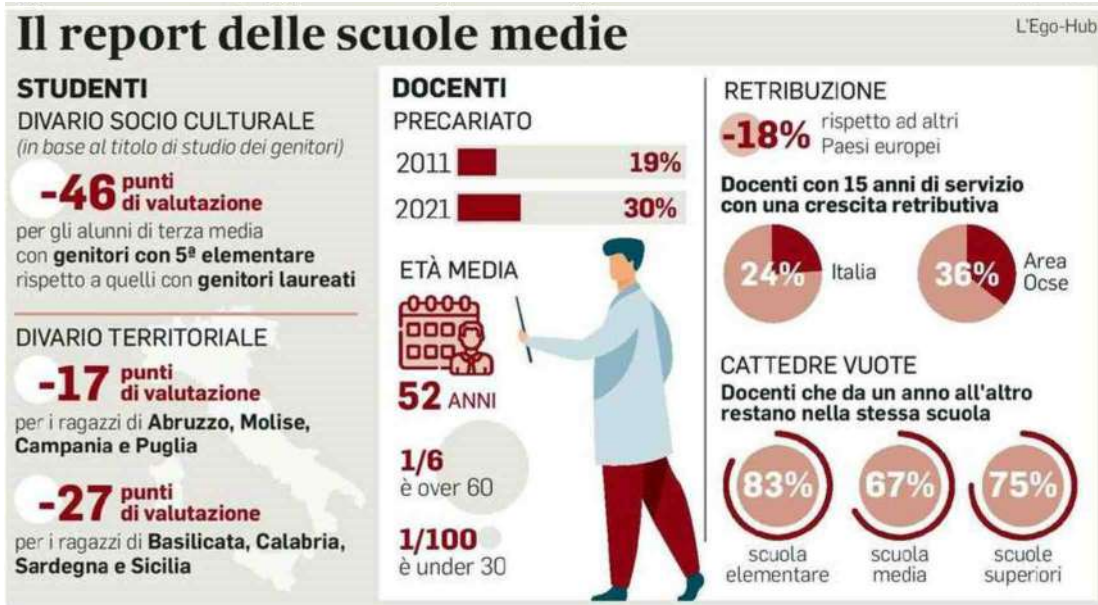
Nella scuola media, poi, solo 4 su 10 si sentono adeguati nella didattica della propria materia e nella pratica d'aula, ma solo l'11% pensa di avere bisogno di ulteriore formazione didattica. Insomma, la scuola media viene di fatto rimandata e ha molto da recuperare. «Per i docenti - spiega il direttore della Fondazione Agnelli, Andrea Gavosto - servono percorsi di formazione iniziale, a partire da una laurea magistrale per l'insegnamento, un'abilitazione selettiva con prove pratiche e incentivi di carriera e retribuzioni per attirare verso l'insegnamento i migliori laureati. Oggi apprendimenti inadeguati alle medie possono condizionare in modo decisivo il futuro di un ragazzo forse ancora di più che negli altri gradi scolastici, tenendo conto del momento focale di sviluppo cognitivo ed emotivo dei ragazzi a quell'età. Non si può lasciare la scuola media ancora indietro».

I FONDI

E per gli studenti la proposta riguarda la possibilità di ampliare il tempo scuola, anche grazie ai fondi del Pnrr per il tempo pieno, con attività curricolari da fare il pomeriggio come sport e teatro, musica e laboratori.

Lorena Loiacono

© RIPRODUZIONE RISERVATA





In classe mini quarantena e modello «bolla aereo»

Ipotesi sul tavolo del Cts

L'isolamento si potrebbe ridurre solo per i vaccinati da sette a cinque giorni

Marzio Bartoloni

La quarantena come l'abbiamo conosciuta finora ha i giorni contati. Almeno per tutti gli italiani che si sono vaccinati e in tasca hanno il green pass. Dalla scorsa estate è già stata ridotta da 10 a 7 giorni, ma ora potrebbe essere ridotta ulteriormente arrivando a 5 giorni, sempre solo per gli immunizzati. E in futuro se l'epidemia non rialzerà la testa potrà anche essere abolita come è già accaduto in Francia e in Inghilterra che le hanno tolte per i vaccinati.

A fare da apripista potrebbe essere nuovamente la scuola dove si stanno studiando le soluzioni più sicure per evitare di spedire in «Dad» intere classi in caso di positivo al Covid. Ma anche per fare ordine nel caos regionale dove si seguono protocolli completamente diversi: dalla quarantena per il solo studente positivo alle classi mandate tutte in «Dad». Tra i modelli che si stanno già sperimentando quello che potrebbe ottenere il via libera a livello nazionale e la benedizione del Comitato tecnico scientifico - che dovrebbe esaminare il dossier questo venerdì - è quello della cosiddetta «bolla aereo» che il Lazio ha cominciato già a sperimentare: in pratica si usano le stesse contromisure oggi impiegate per le quarantene dei contatti sui voli aerei in caso di positivo. E cioè vanno in isolamento so-

lo le persone sedute nelle file dietro, davanti e di lato. Una modalità che sarebbe impiegata anche in classe, al posto delle file dei posti ci sarebbero infatti i banchi e dunque in quarantena andrebbero solo i compagni più vicini al contagiato. Il modello sarebbe adottabile solo dalla seconda-terza media in poi dove ci sono gli over 12 che oggi possono vaccinarsi.

Gli scienziati però sono ancora divisi a partire dalla riduzione a 5 giorni della quarantena che viene promossa a esempio da Matteo Bassetti, direttore della Clinica di Malattie infettive del Policlinico San Martino di Genova: «È una buona idea. Anzi, io dico che per i ragazzi più grandi vaccinati si dovrebbe evitare qualsiasi quarantena. Questo potrebbe essere lo strumento per tornare ad una vita normale completa». Più cauto il virologo Fabrizio Pregliasco della Statale di Milano che bocchia la mini-quarantena: «Significa aumentare il livello di rischio. Si può fare, è un elemento da valutare, ma non nell'immediato».

Ad aprire più di uno spiraglio è invece il sottosegretario alla Salute Andrea Costa: «Nella scuola si può arrivare a una riduzione della quarantena per la positività al Covid da 7 a 5 giorni, o anche a meno». Per Costa «non possiamo non tenere conto che oggi l'80%

dei cittadini italiani sono vaccinati. Sicuramente l'attuale quarantena di 7 giorni è una misura molto invasiva, si può ridurre. D'altronde se veicoliamo il messaggio che il vaccino è la via d'uscita, ma sappiamo che anche da vaccinati si può essere contagiati, dobbiamo dare prospettive ai cittadini». Anche perché la riduzione della quarantena in classe si applicherebbe a tutti i cittadini e sarebbe molto utile ora che il rientro nei luoghi di lavoro, grazie anche al green pass, è sempre più massiccio: oggi con 100mila positivi in quarantena ci potrebbero essere fino a 500mila italiani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Domani con Il Sole

Dal green pass
allo smart working:
tutte le novità
per il lavoro
dal 15 ottobre

Dal green pass allo smart working:
il 15 ottobre cambiano le regole per
lavoratori dipendenti, settore
pubblico e autonomi. Tutte le
novità domani nella guida del Sole.

— Servizio a pagina 41



Protocollo dei controlli dettagliato e verifiche del green pass all'entrata

Lavoro e Covid-19

Arrivano le indicazioni
di Confindustria
sull'applicazione del Dl 127

Con il riscontro all'ingresso
più sicurezza e minori
probabilità di contenziosi

Matteo Prioschi

Meglio verificare il possesso del green pass, o di un'esenzione, al momento dell'ingresso nel luogo di lavoro e individuare quest'ultimo in senso ampio. Queste sono alcune delle numerose indicazioni fornite da Confindustria in merito all'applicazione del decreto legge 127/2021 che estende l'utilizzo della certificazione verde nei luoghi di



lavoro dal 15 ottobre.

La verifica, secondo il decreto, può essere fatta anche a campione una volta che i lavoratori hanno avuto accesso in azienda. Tuttavia tale modalità, da una parte, non impedisce l'accesso a chi non è dotato di green pass e non contribuisce efficacemente a impedire la diffusione del Covid-19, dall'altra comporta sanzioni più pesanti per i lavoratori scoperti non in regola, con relativo pericolo di contenzioso.

Infatti, si legge nel documento, se un dipendente senza certificazione viene individuato all'ingresso, gli si impedisce l'accesso con sospensione della retribuzione ma senza sanzioni disciplinari, men-

tre se viene individuato all'interno del luogo di lavoro è soggetto a sanzione amministrativa (da 600 a 1.500 euro) e potrebbe anche essere licenziato.

Quanto al perimetro aziendale oggetto del controllo, si ritiene opportuno individuarlo con accezione estensiva, non limitandolo ai luoghi chiusi ma includendo ad esempio aree utilizzate per il deposito di materiali o a cui accedono fornitori esterni.

Viene inoltre individuata una modalità di gestione delle potenziali assenze dei dipendenti, che possono determinare criticità organizzative-produttive se riguardano un numero elevato di addetti

o in particolari aree-funzioni. Si ritiene che il datore di lavoro possa chiedere ai lavoratori di comunicare preventivamente se (non) saranno in possesso del green pass in un determinato arco di tempo specifico, ad esempio per organizzare l'attività su turni o una trasferta. Operazione che comunque non esime dall'effettuare controlli all'ingresso effettivo in azienda. Quest'ultima opzione deve essere indicata nelle

procedure dei controlli da definire e adottare prima del 15 ottobre.

Un adempimento, quello della redazione delle procedure, a cui porre adeguata attenzione, tenuto conto che, sulla base dei riscontri e della documentazione raccolta, si dovranno comunicare al Prefetto eventuali violazioni. Procedure che comportano la formalizzazione di chi effettuerà i controlli, meglio se due persone nell'eventualità di contestazioni sulla correttezza di quanto fatto.

Nella fase di definizione delle procedure va valutata anche l'ipotesi del lavoratore che non passa in azienda ma va direttamente dove deve svolgere l'attività. In tal caso il controllo del green pass può avvenire a carico del committente o del gestore dei servizi di trasporto. Confindustria ritiene che il datore di lavoro debba imporre un obbligo contrattuale di immediata comunicazione, a carico del committente o del lavoratore, in caso di verifica del green pass con esito negativo.

Va ricordato, infatti, che i controlli devono essere svolti sia nei confronti dei propri dipendenti che di altri addetti che accedono al luogo di lavoro.

A questo riguardo, con specifico riferimento ai somministrati, è il somministratore che deve assicurare il possesso del green pass per poter adempiere all'obbligo contrattuale nei confronti dell'utilizzatore. Ne consegue che l'agenzia dovrà informare il lavoratore della necessità di dotarsi di certificazione, ma l'utilizzatore dovrà verificarne il possesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Se il lavoratore non va in azienda, ma dove svolge l'attività, notifica immediata in caso di irregolarità



Sotto la media

FEDERICO CAPURSO

Sono passati dieci anni dall'ultimo rapporto della Fondazione Agnelli sulla scuola media italiana e da allora «la situazione non è migliorata», dice Andrea Gavosto, direttore della Fondazione, presentando il nuovo rapporto «Scuola media 2021» pubblicato online. I problemi di allora sono rimasti irrisolti e alcuni si sono anche aggravati: «Gli apprendimenti restano insoddisfacenti e i divari territoriali e le disuguaglianze sociali sono ancora più evidenti – sottolinea Gavosto –. I docenti, poi, non sono meglio formati né la didattica è stata rinnovata, rimanendo molto tradizionale».

Nella scuola primaria, spiega la ricercatrice Barbara Romano, che ha lavorato alla redazione del rapporto, le differenze sono contenute, mentre «in quella media esplodono, non riuscendo a esercitare alcun effetto di contenimento». A partire dalle disuguaglianze di origine socio-culturale misurate, ad esempio, in base al titolo di studio dei genitori. Se nella scuola primaria il divario di rendimento tra un figlio di laureati e uno studente con genitori che hanno la licenza elementare è in media di 26 punti, quando si passa alla scuola media la spaccatura si amplia fino a 46 punti. che

equivalgono – per andare oltre la freddezza dei numeri – a una differenza di quasi tre anni di scuola. Anche a livello territoriale, gli studenti delle regioni del Sud e delle Isole segnano un distacco negativo dai loro compagni del Centro e del Nord Italia. Crollo reso ancor più evidente dal fatto che nella scuola primaria, invece, il livello è molto simile

tra tutte le regioni. La scuola media dovrebbe poi creare le basi per comprendere le proprie attitudini, permettendo di scegliere al termine dei 3 anni l'indirizzo più adatto per il proseguimento degli studi nelle scuole superiori. Ma secondo le rilevazioni della Fondazione Agnelli, uno studente su quattro non ha ben chiaro quale possa essere la sua strada. E questo si riflette sulla percentuale di bocciature al primo anno, nei licei e negli istituti tecnici, che raddoppia tra chi non ha seguito il consiglio dei test attitudinali. Per il direttore della Fondazione, la soluzione «non è l'abolizione della scuola media», di cui si discute ciclicamente. Piuttosto, «servirebbe una riforma che la caratterizzi» come snodo centrale per le scelte di studio degli studenti, sostiene Gavosto, anche attraverso il prolungamento pomeridiano dell'orario, con corsi e laboratori.

Tutte le difficoltà degli stu-

enti si spiegano però in larga misura con quelle dei loro docenti, spesso precari, poco formati e non abbastanza retribuiti, ieri come oggi. La percentuale di contratti annuali negli ultimi dieci anni ha infatti continuato a crescere: nel 2011 erano il 19% del totale, l'anno scorso il 30%. E pochi precari restano a insegnare nella stessa classe al termine dell'anno scolastico, incidendo così in negativo sull'apprendimento dei ragazzi. L'età media di 52 anni di per sé non sarebbe un problema – nonostante 1 docente su 6 abbia 60 anni e solo 1 su 100 sia invece under30 –, se non pesasse però come un macigno il loro scarso aggiornamento sui metodi più innovativi attraverso cui fare lezione e gestire la classe. Per questo, la Fondazione Agnelli propone percorsi di formazione per i docenti che inizino dalla laurea magistrale per l'insegnamento, ma anche criteri più selettivi per l'abilitazione e corsi di aggiornamento che proseguano negli anni. Nodi che, dice Gavosto, dovranno essere affrontati in modo selettivo nel Pnrr, per «non lasciare la scuola media ancora indietro». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pesa il divario di rendimento fra Sud e Nord Docenti vecchi uno su sei ha sessant'anni Il rapporto della Fondazione Agnelli: studenti indecisi sul futuro e insegnanti poco aggiornati

IL GAP NELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO



1 su 4

non ha idee chiare sulla scuola da fare dopo le medie

GLI INSEGNANTI DELLE MEDIE



Disuguaglianze nella scuola media dovute all'origine socio-culturale, misurate in base al titolo di studio dei genitori (Elaborazione su dati Invalsi)

PUNTI

-46 Tra figlio di laureati e figlio di chi ha licenza elementare

-38 Studente con genitori con licenza media e uno con genitori laureati

-19 Studenti con genitori diplomati e studenti con genitori laureati

Divario di rendimento sulla base territoriale nel sud rispetto al nord Italia

Abruzzo, Molise, Campania, Puglia

-17

-27

Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia (rispetto ai dati del nord Italia)

FONTE: Fondazione Agnelli

L'EGO - HUB



► 29 settembre 2021



Primo giorno di scuola e prima lezione, a settembre 2021, in una scuola media

CORRADO MICHELETTI



Altri sei morti, strage sul lavoro

Due vittime a Milano, una nel Torinese in officina. Incidenti fatali anche a Palermo, Padova e Pisa

PIEVE EMANUELE (MILANO) Sei morti sul lavoro in un giorno, dalla prima mattina alle otto di sera. L'ultimo è un imprenditore agricolo di 54 anni falciato dalle lame di una trebbiatrice a Pontasserchio, nel Pisano: c'è voluto l'intervento dei vigili del fuoco per liberare il suo corpo dalla macchina agricola. Prima di lui era morto Valerio Bottero, 52 anni, operaio della Lavor Metal di Loreggia (Padova), caduto da un'impalcatura alta 5 metri. E prima ancora era toccato a Leonardo Perna, titolare di una officina meccanica a Nichelino (Torino) anche lui precipitato al suolo da un ponteggio, e a Giuseppe Costantino, 52 anni, schiacciato a Capaci (Palermo) dal suo Tir mentre verificava un guasto.

E poi ci sono il bresciano Emanuele Zanin, 46 anni, e Jagdeep Singh, origini indiane e residenza a Piomborno in val Camonica, asfissati dall'azoto liquido a Pieve Emanuele (Milano) mentre riempivano di gas una cisterna dell'ospedale Humanitas. Erano entrambi padri di due figli piccoli. Singh era in prova, ex muratore, era stato assunto soltanto da pochi giorni alla «Autotrasporti Pe» di Costa Volpino (Bergamo), partner del Gruppo Sol che ha in appalto la fornitura dell'azoto per l'ospedale. Li ha trovati un addetto agli impianti che pensando avessero finito le operazioni è uscito sul retro dell'ospedale per chiudere il cancelletto della zona delle cisterne.

Un'area esterna, ma non per questo sicura. I due operai sono stati trovati intorno alle

11.20 sul fondo di una sorta di cavedio di cemento armato, dove c'è il basamento delle cisterne da 6 mila litri di gas a -198 gradi utilizzato per conservare i campioni dei laboratori dell'ospedale. Erano arrivati un'ora prima per rabboccare i serbatoi. Operazione di routine che si svolge più volte alla settimana e in modo quasi automatico: si collega il tubo d'acciaio ad alta pressione al pannello, si fissa il manico con i dadi, si aprono le valvole e l'autocisterna riempie i serbatoi. Gli operai lavorano dall'esterno, di fianco al camion, non hanno in teoria la necessità di scendere nella «buca» a cielo aperto.

Invece è qui che gli addetti alla sicurezza li trovano, uno accanto all'altro, in fondo ai gradini di una scala fissa di metallo. Per i medici del 118 e dell'Ats Milano est sono morti per asfissia da azoto. Sui corpi c'erano anche «ustioni» provocate dalla fuoriuscita del gas ad alta pressione. Da dove, però, non è ancora chiaro. Si pensa a una valvola difettosa o

aperta. Ma quello che gli investigatori di Ats, carabinieri e Procura, coordinati dai magistrati Tiziana Siciliano e Paolo Filippini, ancora non si spiegano è perché i due tecnici siano scesi lì sotto. Una zona così pericolosa da essere costantemente monitorata dai sensori che misurano i livelli di ossigeno nell'aria. L'azoto infatti è più pesante, tende a scendere a terra, non ha odore né colore. Negli ambienti «confinati», anche se aperti verso l'alto, si sostituisce in pochi secondi all'ossigeno e

provoca rapide asfissie.

Il sospetto degli investigatori è che i due operai siano morti durante un tentativo di soccorso: il primo scende, si sente male, il secondo lo raggiunge e resta a sua volta asfissiato. Ma per esserne sicuri si attende l'analisi delle telecamere di sorveglianza che puntano proprio sulle cisterne. Sotto la lente dei carabinieri ci sono anche le certificazioni delle aziende e la formazione obbligatoria dei lavoratori.

Cesare Giuzzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nel campus

I due lavoratori esterni stavano riempiendo i serbatoi di azoto all'ospedale Humanitas



677 **Morti** Sono le vittime sul lavoro denunciate all'Inail dall'inizio dell'anno al 31 luglio del 2021. In calo rispetto alle 716 vittime registrate nei primi sette mesi del 2020 (-5,4%)

312.762 **Infortuni** Sono le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Inail dall'inizio dell'anno al 31 luglio: quasi 24 mila in più (+8,3%) rispetto alle 288.873 dei primi sette mesi del 2020

I volti



Dall'alto, Emanuele Zanin, 46 anni, e Jagdeep Singh, 42 anni. I due operai erano dipendenti della ditta di autotrasporti bergamasca Pe

La vicenda

● Cinque persone sono morte ieri in Italia per incidenti sul lavoro

● A Pieve Emanuele (Milano), nel campus universitario Humanitas, un getto di azoto liquido ha ucciso due tecnici: Emanuele Zanin, bresciano di 46

anni, e Jagdeep Singh, indiano di 42

● A Nichelino (Torino) il titolare di un'officina, Leonardo Perna di 72 anni, è morto cadendo da un'impalcatura alta due metri

● A Loreggia, (Padova) è deceduto Valerio Bottero, un operaio di 52 anni, pure lui caduto da un'impalcatura

● A Capaci, Giuseppe Costantino di 52 anni, è stato travolto dal suo Tir mentre era sotto il mezzo per verifiche



► 29 settembre 2021



Ospedale

Sopra, la zona dell'Humanitas in cui c'è il deposito nel quale i due operai scaricavano dal loro camion cisterna l'azoto liquido (foto Ansa)

In officina

Leonardo Perna, 72 anni, titolare di un'officina meccanica a Nichelino, nel Torinese. È deceduto dopo essere caduto da due metri d'altezza: al momento dell'incidente era solo, a chiamare i soccorsi sono stati i dipendenti di una ditta vicina all'officina





La sindacalista

«Per garantire la sicurezza mancano gli ispettori E serve più formazione»

di **Claudia Voltattorni**

ROMA «Ora non possono più dire "faremo"; io mi aspetto che già stamattina si cominci davvero a cambiare pagina». Intanto «mettendo subito in calendario un incontro della conferenza Stato-Regioni per definire i piani per la sicurezza sul lavoro su cui le Regioni sono indietro». E poi «servono gli ispettori del lavoro: quelli delle Asl sono meno di 2.500 in tutta Italia». Insomma, insiste Rossana Dettori, segretaria confederale Cgil con delega alla salute e alla sicurezza sul lavoro, «se davvero vogliamo che i luoghi di lavoro siano posti sicuri, bisogna intervenire immediatamente».

Sei morti sul lavoro in un solo giorno. Che si aggiungono alle altre 677 vittime dei primi sette mesi dell'anno, secondo i dati Inail che domani saranno aggiornati e purtroppo il bilancio sarà peggiore. Nei primi sette mesi del 2020 i morti furono 716 ma molti furono decessi causati dal Covid. Nel 2021, l'Inail registra un aumento degli infortuni «tradizionali». «E questo fa pensare e preoccupa — spiega Dettori —, perché coincide con la ripresa della produttività, ma questa corsa non de-

ve essere ad ogni costo».

«Una strage infinita» la definiscono i sindacati che avevano chiesto un incontro al presidente del Consiglio Mario Draghi e che vede le ultime 6 morti bianche all'indomani proprio dell'incontro a Palazzo Chigi. «Colpisce — ragiona Dettori — che in 5 casi si tratti di lavoratori di appalti, cioè soggetti esterni: ecco perché al premier abbiamo chiesto una banca dati unica che raggruppi tutte le aziende, pubbliche e private, appaltanti e appaltate dove si possa controllare la loro situazione; oggi abbiamo solo banche dati scollegate». Il governo ha promesso che sarà uno dei primi interventi messi in campo. «È la prima volta che vediamo un impegno serio da parte di un governo su questo tema, ma dopo quello che abbiamo concordato a voce e dopo i morti di oggi (ieri, ndr) — continua la leader Cgil —, li solleciteremo a scrivere, vogliamo le bozze di questi interventi, perché non restino solo promesse». Secondo il piano del governo, le aziende che presentano irregolarità, soprattutto dopo un incidente mortale, saranno immediatamente sospese. «Va verificato se c'è il dolo nel datore di lavoro, nell'appaltatore e nel-

l'appaltante — spiega ancora Dettori —, e sospendere immediatamente l'attività». Inoltre, «va verificato se questi lavoratori fossero preparati a fare quel tipo di lavoro, bisogna investire anche nella formazione». Ma servono anche più ispettori. Il governo ne ha promessi 2.200 in più entro la fine dell'anno che si aggiungono ai circa 6.000 «Inl» già attivi sul territorio ma con funzioni limitate. Erano previsti nella scorsa legge di Bilancio. Mancano soprattutto quelli delle Asl, gli «Spresal», meno di 2.500 persone che possono andare ovunque. Ma dipendono dalle Regioni. «Ci è stato assicurato — dice Dettori — che potenzieranno le assunzioni. Ma va detto che l'ispettore non serve solo per punire, è anche una figura di accompagnamento utile a prevenire le irregolarità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Colpisce che tante vittime siano lavoratori di appalti: serve una banca dati



unica che
raggruppi
le aziende

**Rossana
Dettori** Cgil

Chi è



● Rossana
Dettori,
classe '57,
è segretaria
confederale
Cgil con delega
alla salute
e alla sicurezza
sul lavoro



Quarantena a scuola: via al modello aereo Con un solo positivo a casa i vicini di banco

La Toscana cambia il protocollo in attesa di ulteriori decisioni del Cts. Domani la riunione tra Asl e Regione per ratificare il nuovo sistema

di **Ilaria Olivelli**
FIRENZE

L'impasse in Toscana dovrebbe concludersi domani. In Regione è convocata la riunione con le aziende sanitarie per decidere se limitare la quarantena a scuola sul modello tracciamento dei casi in aereo. Era atteso per lunedì scorso il parere del comitato tecnico scientifico che non è ancora ufficialmente arrivato. Ma la Toscana per evitare di andare in ordine sparso e uniformare i provvedimenti in tutte le aree della regione e quindi in tutte le scuole, intanto fa un passo avanti.

Il modello adottato, salvo contraddizioni dal ministero della Salute, se verrà riscontrato un solo caso positivo in una classe, sarà quello di isolare il caso ed estendere la quarantena ai contatti stretti protetti da mascherina che siano stati per tempo prolungato a una distanza inferiore ai due metri. Diverso lo scenario qualora i positivi fossero più di uno: in quel caso l'intera classe andrà in quarantena perché il focolaio potrebbe già essere esteso.

Per quanto riguarda i bambini sotto i 6 anni che non portano la mascherina, e quindi gli asili e le scuole materne, anche con un solo caso positivo l'intera classe andrà in quarantena, per evitare cluster infettivi.

Il numero dei casi che quotidianamente si riscontrano è in diminuzione rispetto ai primi giorni di scuola. Ieri sono stati registrati casi in 21 scuole nei territori

dell'Asl Toscana centro, di cui 15 in area fiorentina. Per adesso si tratta di tutti casi singoli per i quali si sta procedendo al tracciamento e alle decisioni, solo una classe è già in quarantena al Salvemini Duca d'Aosta.

Anche se i numeri, per il momento, sono contenuti, si guarda comunque con attenzione all'autunno nel quale ci stiamo inoltrando, con la convinzione che le scuole dovranno restare aperte conciliando comunque sicurezza con diritto allo studio. L'incubo didattico a distanza fa paura a tutti: alle scuole e alle famiglie. La campagna di screening con i test salivari cui sarà sottoposto, in Toscana, un campione di 3.500 alunni di età compresa fra i 6 e i 14 anni, dovrebbe partire venerdì, consenso informato firmato dai genitori permettendo: alcuni lo hanno già fatto e si comincerà con lo-

ro. Si comincia con dieci scuole: il comprensivo Compagni-Carducci a Firenze, il Montalcini di Pescia, la Scuola Convenevole da Prato, il Petrarca di Montevarchi, il Niccolò Pisano a Marina di Pisa, il Grosseto 5 a Grosseto, l'Ungaretti a Lucca, il don Roberto Angeli a Livorno, il don Milani a Massa, e il Pier Andrea Mattioli a Siena.

Ma quando possono tornare in classe i ragazzi in quarantena? Il comitato tecnico scientifico dovrebbe prendere anche una decisione in merito all'eventuale accorciamento del periodo per i vaccinati da sette a cinque giorni. Per ora in caso di contat-



to stretto con un positivo accertato i ragazzi sono sottoposti a una quarantena di dieci giorni dal momento in cui hanno avuto l'ultimo contatto con il positivo. Il tampone viene eseguito al decimo giorno e si torna in classe solo se negativi. Nel caso di ragazzi vaccinati con ciclo completo (quindi solamente over 12) da almeno due settimane, il periodo di quarantena è ristretto a sette giorni con tampone da eseguire al settimo giorno. Se non si vuole fare il tampone, la quarantena è di 14 giorni.

Per quanto riguarda i casi positivi, il rientro in classe in presenza avviene solo dopo negativizzazione al tampone, come indicato dal protocollo di intesa del ministero dell'Istruzione, diversamente da quanto accaduto nello scorso anno scolastico in cui gli studenti positivi a lungo termine, ovvero clinicamente guariti dopo 21 giorni, ma ancora positivi al tampone, potevano rientrare in classe dopo tre settimane di isolamento, se asintomatici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SENZA MASCHERINA

Tra i minori di sei anni, quindi asili e materne, anche con un solo caso, intera classe in quarantena

CON MASCHERINA

Con un solo caso vanno in quarantena i contatti che sono stati a distanza minore di due metri

LA CURIOSITÀ

Il numero di telefono fa un brutto scherzo

La ditta Pagni travolta dalle chiamate (10mila) di chi cerca il Cup

1 Telefono assediato

Un involontario disservizio causa problemi ai cittadini e alla ditta Tecnoclima (assistenza caldaie e riparazioni d'urgenza) di Riccardo Pagni. La ditta ha un numero di telefono storico e di riferimento 055.454545, simile a quello nuovo del Cup.

2 Migliaia di chiamate

Il nuovo numero del cup metropolitano dell'Asl Toscana centro è 055.545454. Molti cittadini (diecimila nel 2020) per errore chiamano il numero di Tecnoclima e lasciano messaggi per spostare o annullare visite. Messaggi che non arriveranno mai.

3 Doppio errore

Ma c'è un altro problema, come denuncia il legale della ditta. Il nuovo numero unico della guardia medica Asl è 0573.454545. Anche in questo caso gli utenti di Firenze spesso sbagliando prefisso chiamano Tecnoclima di notte implorando visite del medico.



► 29 settembre 2021



Tamponi salivari, venerdì al via lo screening. Si parte in dieci scuole toscane



Guerra: «Sulla casa l'intervento sarà graduale. Puntiamo a ridurre le tasse sul lavoro»

di **Monica Guerzoni**

roma Il governo si era impegnato a presentare la delega fiscale al Parlamento entro il 31 luglio, ma nemmeno oggi il dossier sarà sul tavolo del Consiglio dei ministri. Uno slittamento chiesto dai partiti, ma che non sembra preoccupare la sottosegretaria di Leu all'Economia, Maria Cecilia Guerra: «Alcune forze politiche preferiscono affrontare il tema dopo le elezioni amministrative. Ma la delega fiscale non è un impegno soggetto a monitoraggio nel Pnrr, quindi un ritardo non ci penalizza».

Dopo le amministrative Draghi andrà dritto sulla riforma del catasto, che il centrodestra non vuole?

«L'aggiornamento degli estimi catastali, indicato nel Pnrr, è una questione di razionalità ed equità dell'imposta. Il catasto non viene aggiornato da trent'anni, quindi io ritengo che la revisione sia indispensabile e che l'opposizione non sia giustificata. Si può andare per gradi e discutere dei criteri della rivalutazione, ma è indubbio che le imposte vanno pagate su una

base imponibile realistica, sennò perdono di senso».

Quando arriverà il salasso sulla casa?

«Premesso che parliamo sempre di seconde o terze case e che nessuno sta chiedendo un aumento del prelievo, i tempi dipenderanno anche dal confronto politico. Ancora non c'è stato, ed è una delle ragioni per cui la delega non è uscita. Il punto è che ora l'Imu non corrisponde al vero valore di mercato degli immobili. Chi ha una casa nel centro storico di una grande città, che è stata ristrutturata e raggiunta dai servizi, si troverà probabilmente a pagare di più. Chi ha un immobile in un'area interna che ha subito una caduta di valore, giustamente dovrà pagare meno».

Riuscirà Draghi a mediare sul fisco, tra la Lega che sogna la flat tax e l'ala sinistra che vorrebbe tassare il patrimonio?

«Un passo di mediazione è stato già compiuto dalle commissioni Finanze di Camera e Senato, che hanno dato delle indicazioni per il sistema duale, che il governo è pronto a riprendere, lasciando nell'Irpef la tassazione dei redditi da la-

voro e tassando in modo proporzionale i redditi da capitale. L'indicazione ampiamente condivisa è intervenire sulla progressività dell'imposta con particolare attenzione ai redditi medio alti, tra i 28 mila e i 55 mila euro, su cui l'onere di imposta è particolarmente accentuato. Il gover-

no, come scritto nel Pnrr, interverrà sull'Irpef anche con la volontà di ridurre il cuneo fiscale sul lavoro».

Come valuta i numeri della nota di aggiornamento al Def, Pil a +6% e deficit che cala al 9,5%?

«Il 6% è un risultato incoraggiante, superiore alle aspettative. Quello che Draghi dice è che questa ripresa va sostenuta con politiche adeguate e una attuazione efficace e puntuale del Pnrr, un grande piano di investimento pubblico e privato che può porre le basi di una crescita stabilmente più alta».

Come pensa che il governo investirà il «tesoretto» di 18 miliardi, accumulato grazie ai riflessi positivi sulla finanza pubblica?

«Come dice il premier è il



momento di dare, non di chiedere. I riflessi positivi sulla finanza pubblica ci lasciano un po' di spazio per il sostegno ai soggetti deboli. Io vedo tre temi. Rafforzare l'attenzione alla sicurezza sul lavoro, perché 3 morti al giorno sono una cosa non tollerabile. Accompagnare con scelte di equità la trasformazione ecologica e tecnologica, perché non determinino crisi occupazionali. E ridurre la frammentazione del mercato del lavoro, che danneggia in particolare le donne e i giovani».

Non si poteva fare di più per attenuare la stangata sulle bollette di luce e gas?

«Il prezzo del gas è aumentato del 40%, il governo ha impegnato ben 3,5 miliardi per ridurre l'impatto. È un impegno considerevole, indirizzato a particolare tutela delle famiglie più in difficoltà e delle piccole imprese».

Salvini vuole che Quota 100 resti anche nel 2022...

«È un'eredità pesante. Lo scalone creato da Quota 100 costringe chi è nato anche solo un giorno dopo ad andare in pensione cinque anni più tardi. È sbagliato e bisognerà intervenire».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La riforma

Il catasto non viene aggiornato da trent'anni, le imposte vanno pagate su una base realistica altrimenti perdono senso

I tempi

I tempi dipenderanno anche dal confronto politico che ancora non

c'è stato per cui la delega non è uscita



Governo
 La sottosegretaria all'Economia
 Maria Cecilia Guerra



Per Bcg si perderà meno dell'1% rispetto agli attuali occupati. Un contributo verrà da infrastrutture energetiche e fornitori

L'auto elettrica brucerà posti di lavoro? Non è detto

DI NICOLA CAROSIELLI

A dispetto delle apparenze, la rivoluzione dell'auto elettrica potrebbe non avere un impatto così devastante in termini di perdita di posti di lavoro. Rispetto ai 5,65 milioni di lavoratori coinvolti nella filiera dell'automotive al 2019, al 2030 si potrebbero perdere solo circa 35 mila posti, ovvero meno dell'1% di tutta la forza lavoro. A sostenerlo è l'ultimo report di Boston Consulting Group «Is E-mobility Green Boost for European Automotive Jobs?», in cui la società di consulenza sottolinea come il traino principale arriverà dalla creazione di lavoro derivata dai settori «adiacenti» che si svilupperanno, come le infrastrutture di ricarica o nella produzione di energia, con una crescita complessiva dei posti di lavoro del 34%. Al contrario l'industria core, che comprende quindi

gli Oem (original equipment manufacturer, cioè i produttori) e i fornitori focalizzati sul motore a combustione (Ice), di-

minuirà nel decennio di circa il 5%, con una perdita complessiva di circa 500 mila posti di lavoro. Secondo lo studio, accanto al passaggio all'elettrificazione, che dovrebbe far riprendere l'industria e rappresentare nel 2030 il 70% delle vendite (incluso gli ibridi plug-in), la digitalizzazione sarà il secondo pilastro alla base della ripresa delle case automobilisti-

che, grazie a un aumento dell'11% ogni anno del valore del software incluso nelle auto.

Certo con il passaggio all'elettrificazione vi saranno indubbiamente massicci cambiamenti strutturali, soprattutto con-

siderando che già la sola mutazione nella produzione modificherà sia i requisiti delle competenze sia la distribuzione del lavoro. In particolare, tra il 2019 e il 2030 l'occupazione diretta nelle case automobilistiche e nei fornitori focalizzati sugli Ice diminuirà, come detto del 5%, con un calo del 20% tra gli oem (per 220 mila posti persi) e del 42% tra i fornitori (280 mila occupati in

meno). È comprensibile dunque quanto conti attualmente, in termini di indotto, il settore tradizionale, così come è altret-

tanto indispensabile coltivare e far sviluppare il più possibile i nuovi settori che si creeranno con la rivoluzione elettrica. Basti pensare che nel decennio preso in considerazione, solo lo sviluppo delle infrastrutture energetiche porterà alla creazione di almeno 120 mila posti di lavoro aggiuntivi, rappresentando una crescita del 543%, seguito dal comparto della produzione di energia (+128% per 60 mila posti in più). Anche se in valore assoluto saranno i fornitori non-Ice ad assistere alla maggior crescita con la creazione di 240 mila posti di lavoro (+10%), mentre la parte di equipaggiamenti & servizi, quella di manutenzione & riparazione e di riciclo creeranno insieme 45 mila nuovi posti. Senza dimenticare che, entro il 2030, dovranno essere assunti 2,8 milioni di lavoratori e che il profilo professionale di altri 2,4 milioni cambierà, con diversi gradi di formazione necessari. (riproduzione riservata)





Ammortizzatori

Assegno attività professionali,
domande fino al 13 ottobre —p.42

Assegno Fondo attività professionali, domande pregresse fino al 13 ottobre

Ammortizzatori

Neutralizzato il periodo
intercorrente tra il 5 maggio
e il messaggio Inps di ieri

Non vanno più indirizzate
al Fis le richieste
di assegno Covid

Mauro Pizzin

Le domande di assegno ordinario al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, riferite a periodi di sospensione o riduzioni delle attività lavorative a partire dal 5 maggio, vanno presentate entro 15 giorni decorrenti da ieri e quindi entro mercoledì 13 ottobre.

Lo ha chiarito l'Inps nel messaggio 3240/2021, in cui sono state illustrate le modalità di presentazione delle richieste al nuovo fondo bilaterale operativo dal 20 maggio 2021 e che interesserà circa 35.500 attività professionali e oltre 300mila lavoratori, ampliando il periodo di copertura dei datori di lavoro che occupano mediamente almeno tre dipendenti (si veda «Il Sole 24 Ore» del 27 maggio).

Lo slittamento dei termini, spiega l'Istituto, è stato deciso anche in considerazione del ridotto numero di richieste presentate ed è frutto della neutralizzazione del periodo

intercorrente fra la data del 5 maggio 2021 e quella di pubblicazione del messaggio.

Nella circostanza è stato ricordato che, in base all'articolo 30, comma 2, del decreto legislativo 148/2015, la domanda di accesso all'assegno or-

dinario destinata a ogni fondo bilaterale va presentata in via telematica alla struttura Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e che, quindi, il primo termine utile nel caso del Fondo attività professionali era quello del 5 maggio, ossia 15 giorni prima rispetto alla sua piena operatività.

Per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi da oggi si tornerà al regime ordinario, per cui il termine di 15 giorni decorrerà dalla data d'inizio degli eventi.

L'Inps ha anche ricordato che i termini iniziali e finali per la presentazione della domanda di assegno ordinario hanno natura ordinatoria, ragion per cui il loro mancato rispetto non fa perdere il diritto alla prestazione ma, nel caso di presentazione

prima dei 30 giorni, comporta l'irricevibilità della domanda e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione. In caso di presentazione tardiva, inoltre, il trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.



Il messaggio si occupa anche delle domande di assegno Covid-19, sottolineando che da ieri i datori appartenenti al fondo, inquadrati con il codice di autorizzazione “oS”, dovranno presentare anche queste al fondo stesso e non più – come nel periodo transitorio - al Fis o ai Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige.

Le domande vanno inoltrate dai datori di lavoro o dai loro consulenti accedendo al servizio “Cig e Fondi di solidarietà” > “Fondi di solidarietà”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Amministrazione, conti e sicurezza: le priorità della sfida tra i candidati

La competizione

NAPOLI

La priorità è riorganizzare la macchina amministrativa allo scopo di far ripartire i troppi investimenti bloccati e ridare ai cittadini servizi adeguati a una città moderna. Ci vorranno almeno mille assunzioni, per Gaetano Manfredi, il candidato al ruolo di sindaco di Napoli sostenuto da Pd e da Movimento 5 stelle, Leu e l'intero arco del centro sinistra: il candidato che finora è stato considerato favorito, in una campagna elettorale accesa ma composta.

La priorità è invece la sicurezza - e a questo scopo chiederebbe al prefetto un tavolo permanente a cui il sindaco dovrebbe sempre partecipare - per Catello Maresca, magistrato in aspettativa, sostenuto da uno schieramento di centro destra ma con molte divisioni, e un rapporto difficile con Fdi e Lega. Maresca ha dovuto anche fare i conti con la bocciatura, per vizi di forma o ritardo nella presentazione, di quattro liste che lo appoggiavano.

Il tavolo sulla sicurezza urbana è considerato «fondamentale», anche da Antonio Bassolino, l'ex sindaco rinato dopo le numerose assoluzioni da processi per lo più legati alla crisi dei rifiuti campana, e oggi ancora più combattivo ed efficace, nelle vesti del politico navigato e di buon intuito. Bassolino, che cerca e ottiene sostegni trasversali, persino nella destra, sogna una Napoli che ritrovi la grandeur dei secoli d'oro puntando soprattutto sulla cultura «come grande risorsa civile e produttiva», oltre che sulla qualità urbana. La giovane Alessandra Clemente, ex assessore della giunta di Luigi De Magistris

(sostenuta da Potere al Popolo, Civica 20-30, Rifondazione Comunista, Partito Comunista Italiano) è in un certo senso l'espressione della continuità rispetto alle amministrazioni uscenti, ma è anche pronta a rivedere priorità e strategie. «Napoli deve diventare città delle opportunità - diceva qualche giorno fa in occasione di un pubblico confronto - per tanti giovani che troppo spesso sono costretti ad andarsene. Facendo leva sulla sua bellezza dirompente, sulle stazioni dell'arte, sui suoi atenei, la città deve crescere senza perdere identità». In corsa anche Matteo Brambilla, originario di Monza, 52 anni, candidato a sindaco per quella parte del Movimento 5 stelle che è contraria alla nuova direzione. Rossella Solombrino (Equità Territoriale) - Manager finanziario, di 36 anni.

Asili nido carenti, trasporti quasi inesistenti, edilizia scolastica al palo, gravi fragilità ambientali. L'elenco delle proposte dei candidati è molto

lungo e in cima c'è la situazione finanziaria del Comune. «Il Bilancio recentemente approvato prevede un ripiano di 300 milioni entro il 2023 - dice l'ex rettore ed ex ministro della Università e della Ricerca -. È stato indispensabile un intervento straordinario per la città per rendere la spesa corrente libera e far fronte ai bisogni dei cittadini». Primo mossa di Manfredi ancor prima di accettare la candidatura: un Patto per Napoli garantito da Conte e Letta. Si discute di strumenti da utilizzare. «Sarà necessaria anche una battaglia per eliminare gli squilibri nella ripartizione delle risorse ancora troppo affidata



al criterio della spesa storica e troppo a vantaggio del Nord», sostiene Alessandra Clemente. «Occorre attuare la legge sulle città metropolitane mai attuata. Napoli ha un'area metropolitana da 3,5 milioni di abitanti», sot-

tolinea Maresca. E sarà necessario anche maggiore dialogo con le altre istituzioni, Regione in primis, abbandonato nell'era di De Magistris. «Lo farei per due – afferma Bassolino – anche se il governatore lo disertasse, poiché la sinergia è doverosa e obbligatoria». I candidati parlano di trasporti efficienti, di giovani che trovino lavoro, di nuovi investimenti locali ed esteri, di scuole moderne, di periferie riqualificate.

L'attenzione degli analisti è già al possibile ballottaggio. Maresca e Bassolino non si sbilanciano sul candidato che appoggerebbero. Clemente punta sull'ex sindaco.

—V.V.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**GAETANO
MANFREDI**
Centrosinistra e
M5S



**CATELLO
MARESCA**
Centrodestra



**ANTONIO
BASSOLINO**
Liste civiche,
Azione



**ALESSANDRA
CLEMENTE**
Potere al popolo,
liste civiche



Prove logico numeriche e sulle competenze per un posto alla Sogei

Il piano. Nell'hub tecnologico del ministero dell'Economia, nel biennio 2020-22 previste 560 assunzioni: 124 sono di giovani esperti di app e digitale

Claudio Tucci

«**S**ogei è l'hub digitale del ministero dell'Economia, gestisce l'app Immuni, monitora la piattaforma dei progetti del Pnrr, ha realizzato la nuova piattaforma online per il controllo del green pass nella scuola (oltre un milione di persone, tra docenti e non, ndr), ed è dietro tutto il sistema di rimborsi e contributi a fondo perduto legati al Covid. La pandemia non ha rallentato il nostro piano di assunzioni che prevede l'inserimento, nel biennio 2020-2022, di oltre 560 nuove risorse - racconta Fabrizio Rauso, direttore people, organization & digital experience, chief ethics officer di Sogei -. A oggi sono già entrati 436 colleghi e il numero di assunzioni previste per il prossimo anno è di almeno altre 124 persone».

Spazio ai giovani

Parliamo di oltre 100 giovani neo diplomati IT, assunti in apprendistato e ai quali, ha aggiunto Rauso, «chiediamo di investire su sé stessi, di aggiornarsi, di continuare a studiare, di iscriversi all'università. Abbiamo inserito più di 130

neolaureati, certamente in discipline STEM, informatici, matematici, ingegneri, ma anche economisti e giuristi inseriti nelle nostre aree Corporate. Altri 190 ingressi sono esperti cybersecurity,

privacy, sistemisti, programmatori, analisti, esperti del mondo cloud e fondi strutturali, indispensabili nell'attuazione del Pnrr. Abbiamo anche assunto sette manager poiché crediamo che il confronto con esperienze diverse sia importante e strategico. Tutti i contratti che offriamo sono a tempo indeterminato. Le nostre selezioni sono pubbliche e consultabili nella sezione "Lavora con noi" del sito internet Sogei. Insieme ai titoli di studio valorizziamo esperienza, competenze, innovazione, creatività e collaborazione, che sono poi i valori fondanti della nostra azienda». Sogei ha digitalizzato tutto il processo di selezione, solo quest'anno, a oggi, ben 228 persone sono state assunte completamente da remoto. Per i profili più junior si prevede una candidate experience con test di tipo logico numerico e verbale, si chiede l'elaborazione di project work per profili specifici, sono stati progettati assessment centre nei quali vengono valutate le competenze tecniche, ma anche quelle soft. Costituisce uno step significativo anche il momento del colloquio individuale con commissari sia tecnici che del personale.

La sfida dell'innovazione

«La nostra mission - ha spiegato Rauso - è tradurre le esigenze di innovazione dei clienti in benefici per cittadini, imprese, istituzioni. Questo è possibile attraverso l'impegno e le competenze delle persone, principale risorsa dell'azien-



da. È una nostra consapevolezza traddotta, negli anni, nella politica di "People Value" che mette al centro la cura e lo sviluppo dei dipendenti, accrescendo la produttività e la competitività, valorizzando sempre più le loro professionalità e rafforzando la loro accountability. Oggi in Sogei lavorano oltre 2.300 professionisti con un'età media di 47

anni (scesa di 2 anni negli ultimi 3) e la componente femminile è del 40%. Una curiosità relativa al genere: il 53% dei neo laureati assunti nelle ultime selezioni è di genere femminile a conferma dell'attrattività del mondo digitale».

Formazione dedicata

Dopo l'assunzione è previsto un percorso di onboarding che, in base al profilo di entrata, affianca ai neoassunti figure interne formate per esercitare ruoli di tutor tecnici e del personale (una community di 236 persone) e circa 170 mentor. Una experience che prevede incontri, survey, laboratori e un piano formativo dedicato. «Ad esempio, nell'Academy digitale interna "Ready2Learn" - sottolinea Rauso - proponiamo un'offerta immediatamente accessibile: si va da un minimo di 3 minuti per pillole ispirazionali a corsi di certificazione e di specializzazione della durata di diverse giornate, fruibili anche grazie a partner-

ship dedicate con piattaforme esterne MOOC. Da inizio anno sono state erogate più di 4.800 giornate di formazione. L'evoluzione delle competenze passa anche attraverso dei modelli di adozione di nuove modalità di lavoro: ogni team può poi creare community interne dove scambiare conoscenza e trasferire soluzioni. Per noi la formazione continua è un valore irrinunciabile».

Le prossime sfide

Le "competenze forti" in Sogei panno dalla cybersecurity alla statistica in generale. Dai dati alla programmazione, fino ad arrivare all'innovazione e trasformazione. Accanto a reclutamento e formazione, è stato messo in piedi un sistema di welfare aziendale variegato e che guarda alle persone a 360 gradi.

«Abbiamo anche in progetto di creare una Digital Academy per il personale della Pa, con possibile estensione al privato - ha chiosato Rauso -. Insomma, puntiamo a diventare protagonisti di un'opera di disseminazione di cultura digitale e innovazione in scuole, università e tra tutti gli attori che rientrano nell'ecosistema Sogei. Con un messaggio chiaro: Semplicifichiamo la vita di Noi cittadini».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FABRIZIO RAUSO

È direttore people, organization and digital experience di Sogei



Il campus.

Nella società l'onboarding avviene accompagnati da un pool di tutor tecnici e mentor, anche con il supporto dell'Academy, Ready2Learn



Altre 5 morti sul lavoro Nei primi sette mesi il bilancio è di 677 vittime

Incidenti

Cristina Casadei

Cinque lavoratori sono morti in diversi incidenti sul lavoro, ieri. Il primo in mattinata, all'ospedale Humanitas di Rozzano, nel milanese, dove due operai sono morti durante il rifornimento dell'impianto della società specializzata nella fornitura di gas azoto per attività di ricerca. Humanitas si è messa a disposizione delle autorità per contribuire a chiarire la dinamica di quanto accaduto e ha espresso profondo cordoglio e vicinanza alle famiglie delle due vittime. Allo stesso modo Sol, ha spiegato in una nota di essere «profondamente colpita e addolorata per il tragico incidente che è costato la vita a due dipendenti della ditta Autotrasporti Pé di Costa Volpino (Bergamo), che aveva l'incarico di effettuare le operazioni di trasporto e rifornimento di azoto liquido nel serbatoio presso l'Istituto Humanitas». I due operai di 42 e 46 anni erano arrivati all'Humanitas e stavano effettuando una fornitura di azoto liquido, quando si sarebbe verificata una perdita che li ha investiti, causando ustioni da congelamento. All'accertamento delle cause dell'incidente sta lavorando la squadra ad hoc della procura di Milano, coordinata dal procuratore aggiunto Tiziana Siciliano. L'ipotesi di reato è omicidio colposo a carico di ignoti. I funzionari dell'Ats di Milano, insieme ai militari, stanno ricostruendo la dinamica dell'evento e verificando «la corretta applicazione delle misure di sicurezza».

Nel pomeriggio, a Padova, un operaio è invece morto cadendo da

un'impalcatura a un'altezza di 5 metri e un altro è morto con una dinamica simile a Nichelino, nell'hinterland torinese. Tragedia a Capaci, nel Palermitano, dove un camionista di 52 anni è morto dopo essere rimasto schiacciato dal suo mezzo pesante, dopo essere sceso per controllare le ruote anteriori.

Le morti sul lavoro di ieri vanno ad aggiungersi alla drammatica contabilità dell'Inail. Secondo gli ultimi dati disponibili, ossia quelli di fine agosto, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto tra gennaio e luglio sono state 312.762 (+8,3% rispetto allo stesso periodo del 2020), 677 delle quali con esito mortale (-5,4%). In aumento le patologie di origine professionale denunciate, che sono state 33.865 (+34,4%). I dati mensili sono fortemente influenzati dall'emergenza Coronavirus. Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto entro il mese di luglio sono state 39 in meno rispetto alle 716 registrate nei primi sette mesi del 2020 (-5,4%). Il confronto tra il 2020 e il 2021 richiede però cautela, in quanto i dati delle denunce mortali degli open data mensili, più di quelli delle denunce in complesso, sono provvisori e influenzati fortemente dalla pandemia da Covid-19. I dati evidenziano per i primi sette mesi di quest'anno un aumento solo dei casi avvenuti in itinere, passati da 113 a 134 (+18,6%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dramma in Lombardia ieri presso l'Humanitas, con due vittime, e terzo incidente in un cantiere veneto



Lavoro 24

Big four & c.

La consulenza offre lavoro a 15mila giovani talenti

Andrea Biondi — a pag. 25

Nel 2022 la consulenza offre un posto a 15mila giovani talenti

Le ricerche. Dalle big four (Ey, Kpmg, Deloitte e PwC) ad Accenture, Capgemini, Bain, Bip, focus sulle discipline Stem e sugli equilibri di genere nei nuovi ingressi. Il turn over nel settore supera il 15%

Pagina a cura di

Andrea Biondi

Considerando solo le big four, le storiche società leader del mondo della consulenza (EY; Kpmg; Deloitte, PwC), le nuove assunzioni previste per il 2022 si avvicinano alle 9mila unità.

Numeri difficili da trovare in altri settori, questi delle società di consulenza. Che vivono un momento d'oro (si veda altro articolo in pagina). Attenzione però. Perché questo dinamismo nasconde anche una sorta di arma a doppio taglio, con quel 15-20% di turnover ogni anno che, se non rappresenta un vero e proprio problema, è comunque da gestire. E infatti nelle società di consulting si sta lavorando a politiche ad hoc.

«Non lo definirei un problema, ma un elemento sul quale fare attenzione sicuramente sì», puntualizza Gioia Ferrario, Chief Human Resources Officer di una Deloitte Italia che prevede 3mila inserimenti nel prossimo anno. L'interesse, qui come altrove, è soprattutto per profili Stem (specializzati in discipline scientifico-tecnologiche). Ma cosa fare per trattenere i migliori

talenti in un mercato così dinamico? «Noi lavoriamo molto sul senso di appartenenza. Per le giovani generazioni l'approccio al lavoro è diverso. Ad esempio notiamo che è diventato centrale per loro avere un riscontro positivo sul lavoro fatto. Sulla *recognition* facciamo grande attenzione».

«Abbiamo chiuso l'anno fiscale al 30 giugno assumendo 1.806 persone. Il che rappresenta un record nella storia di EY. Abbiamo registrato un incremento netto di 500 persone», spiega Massimo Antonelli, Ceo di EY in Italia. La previsione è di mantenersi su quei livelli. «Per i nuovi assunti si parla di un 70% neolaureati e 30% con esperienza. È chiaro che un turnover al 20%, come accade, è da considerare fisiologico in un settore come il nostro. La trasformazione tecnologica ha portato a un aumento di richieste da parte dei clienti, spingendo così su nuove assunzioni. Questo è il terreno sul quale per il futuro prossimo dovremo sicuramente confrontarci».

Tech e business Consulting, M&A e corporate finance, accounting & fiscalità nazionale e internazionale sono gli ambiti in cui si è maggiormente alla ri-

cerca, in EY – che sta investendo de-



raltro sulla crescita di un team multidisciplinare di professionisti in materie socio-ambientali – come altrove. «Il nostro target di riferimento tradizionale è costituito da persone con un background in discipline economiche e tecnico-scientifiche, ma ci rivolgiamo anche a profili con percorsi interdisciplinari, che associano contenuti Stem a materie umanistiche», conferma Anna Nozza, Responsabile risorse umane di Accenture Italia (4 mila nuovi ingressi programmati). Cosa viene loro offerto? «Per attrarre nuovi talenti puntiamo su un ambiente professionale stimolante, multidisciplinare, inclusivo e flessibile dove chi entra ha la possibilità di seguire progetti in ottica *end to end*».

«Sta crescendo molto la richiesta delle specializzazioni più tecniche,

quindi degli ingegneri gestionali e di quelli che lavorano in settori più tecnologici e cerchiamo anche alcuni laureati in materie umanistiche», sottolinea Luca Ruggi, Hr Director di PwC Italia che dopo i 1800 nuovi professionisti assunti per il Fy 2021 (1 luglio 2020 - 30 giugno 2021) punta a 2.500 nuovi inserimenti per il Fy 2022. Quanto al turnover Ruggi si dice convinto che «ciò che può aiutare sono in primis l'integrazione tra vita privata e lavoro, attenzione alle persone, *compensation* sempre di più allineate ad un mercato in rapidissimo cambiamento, piani di formazione strutturati, feedback continui e percorsi di crescita professionali chiari e trasparenti».

L'età media «da noi è sui 30 anni – spiega Fabio Comba, Hr director di Kpmg, società che ha in previsione assunzioni di almeno 1.500 risorse il prossimo anno – e in particolare nell'ultimo periodo ogni anno servono dai 4 ai 6 mesi». Il turnover, conferma Comba, è sostenuto. Per affrontarlo, l'idea è che sia necessario un approccio di sistema: «Il nostro core business è rappresentato dal fornire elementi di fiducia al mercato. Offriamo fiducia alle imprese per i loro percorsi

di trasformazione e quindi anche la *people experience* dei nostri talenti deve essere basata su valori comuni e relazioni di fiducia»


Punto centrale anche per Roberto Pioreschi, Managing director Bain & Company Italia e Turchia: «La nostra caratteristica distintiva è lavorare con

i clienti come un unico team, con un obiettivo condiviso. Questo approccio offre opportunità costanti di crescita e formazione a ognuno dei 600 talenti che lavorano tra gli uffici di Milano e Roma, ma non sarebbe possibile senza valorizzare il nostro asset più prezioso: le persone. Anche per il 2022 prevediamo l'inserimento di oltre 150 risorse».

Focus su Stem ed equilibrio di genere sono punti chiave. E «trattenere le risorse è un obiettivo per tutte le aziende del settore», conferma Andrea Falleni, ad Capgemini in Italia (1.100 nuove assunzioni programmate durante il secondo semestre del 2021): «Noi lo facciamo offrendo percorsi di sviluppo professionale su misura, possibilità di carriere internazionali, supporto all'ingresso e alla vita in azienda con percorsi strutturati di mentoring e soluzioni a favore di una integrazione vita lavorativa-vita privata ottimale».

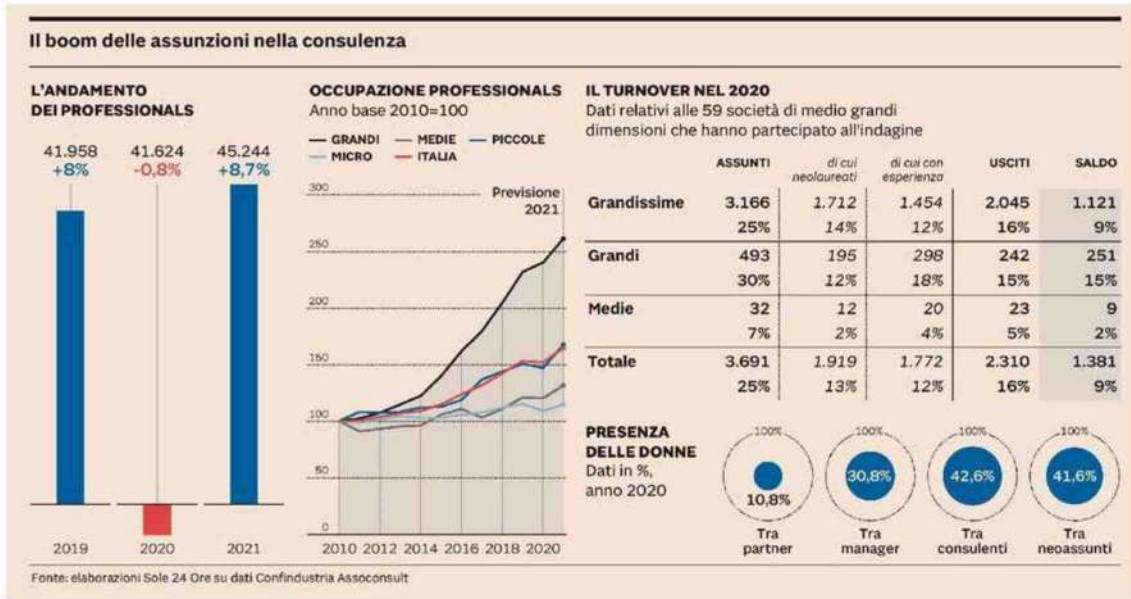
Il tema *retention* può essere affrontato anche tentando di «bruciare i tempi». «Bip (mille assunzioni previste solo in Italia, *ndr.*) da quasi 20 anni adotta pratiche «disruptive» per attrarre e valorizzare i talenti dei migliori professionisti, focalizzandosi sulla «creazione» più che sulla «selezione» di talenti, istituendo percorsi di formazione universitari e post universitari - afferma l'ad Carlo Capè -. E investendo sul «wellbeing» in maniera da mantenere nel nostro settore i talenti nel più lungo periodo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

 **La trasformazione tecnologica fa aumentare le richieste dei clienti e fa crescere le assunzioni**



► 29 settembre 2021





FONDAZIONE AGNELLI

Scuola media,
apprendimenti
in calo
e prof in fuga

Eugenio Bruno — a pag. 4

Scuola media in crisi, insegnanti in fuga e apprendimenti in calo

Il rapporto. La fotografia della Fondazione Agnelli a 10 anni di distanza: divari territoriali in aumento, prof senza formazione, didattica troppo tradizionale

Eugenio Bruno

Era il 2011 quando la Fondazione Agnelli accendeva un faro sui limiti della scuola media italiana. Dieci anni dopo la situazione non è affatto migliorata: apprendimenti in calo, divari territoriali in aumento, prof poco formati e troppo propensi alla fuga sono alcuni dei problemi che il Rapporto appena pubblicato intercetta. Proponendo anche una ricetta per uscire dalla crisi: scuole aperte di pomeriggio, laurea ad hoc per l'insegnamento, lezioni innovative, attenzione all'orientamento.

Nonostante gli interventi dell'ultimo decennio (dalla Buona Scuola agli investimenti post-Covid) la qualità degli apprendimenti alla secondaria di I grado, dunque, resta critica; si rivela inferiore non solo a gran parte degli altri paesi avanzati,

ma anche ai livelli registrati alla primaria. Come dimostrano le ultime rilevazioni internazionali Timss (matematica e scienze) le conoscenze in matematica dei nostri alunni in IV elementare sono ampiamente sopra la media internazionale, ma in III media crollano.

A peggiorare il quadro intervengono i forti divari territoriali intercettati dai test Invalsi (2019, è presumibile che con il Covid e il lockdown il quadro sia addirittura peggiorato, ndr). Se al termine delle elementari gli allievi nei diversi territori fanno registrare risultati simili, alla fine delle medie il Sud resta molto indietro: 17 punti in meno per l'area Abruzzo, Molise, Campania, Puglia e 27 punti in meno per l'insieme Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia.

Sempre a proposito degli alun-



ni Fondazione Agnelli sottolinea come conti un orientamento ben fatto e ben recepito da ragazzi e famiglie per decisioni più consapevoli: quando gli studenti scelgono gli indirizzi formativi che più rispondono alle proprie competenze e interessi, seguendo i consigli orientativi che derivano anche da prove psicoattitudinali, la probabilità di essere bocciati al primo anno delle superiori si riduce considerevolmente, mentre è quasi doppia per chi non segue il consiglio orientativo.

Passiamo ai docenti. Nonostante il 13% di prof in più (e il 3% di alunni in meno) rispetto a un decennio fa il precariato resta ancora diffuso: gli incarichi annuali o «fino al termine delle attività didattiche» erano circa 35.000 (19%), l'anno scorso quasi 60.000 (30%), con un picco del 60% sul sostegno. Un elemento che non favorisce già di suo la continuità didattica. Se poi aggiungiamo che proprio alla secondaria di I grado la «giostra degli insegnanti» è più attiva che mai - da un anno all'altro solo il 67% dei docenti rimane nella stessa scuola (contro l'83% nella primaria e il 75% alle superiori) - è chiaro le lezioni ne risentano. Complice un'età media della classe docente che resta alta, intorno ai 52 anni. Ma c'è un numero ancora più emblematico: mentre un docente su sei è over 60 solo uno su 100 è under 30.

A fare un bilancio è Andrea Gavosto, direttore della Fondazione Agnelli: «Rispetto a dieci anni fa, quando pubblicammo il nostro primo Rapporto, la situazione della scuola media non è migliorata: gli apprendimenti restano insoddisfacenti, i divari territoriali e le disuguaglianze sociali sono ancora più evidenti, i docenti non sono

meglio formati né la didattica è stata rinnovata, rimanendo molto tradizionale». Guardando avanti, il suo auspicio è che la secondaria

di I grado sia riportata «al centro dell'attenzione pubblica per farle ritrovare una missione che garantisca efficacia ed equità: consentire a tutti gli studenti di acquisire apprendimenti di qualità, fare crescere la loro capacità di studiare in autonomia, orientare a scelte più consapevoli degli studi successivi». Se possibile senza perdere il treno del Pnrr.

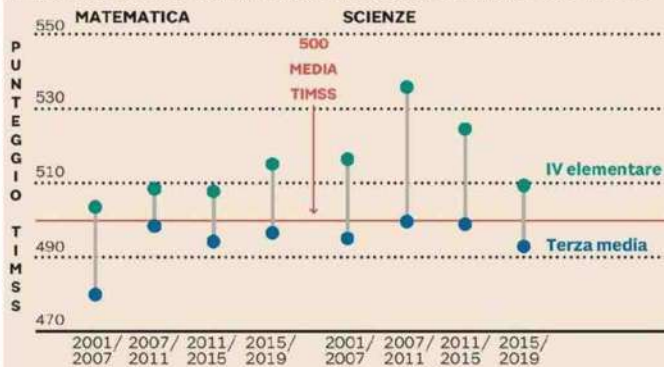
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nonostante il 13% di docenti in più il precariato resta diffuso. Ancora alta l'età media, attorno ai 52 anni

La fotografia

APPRENDIMENTI, IL CROLLO TRA PRIMARIE E MEDIE

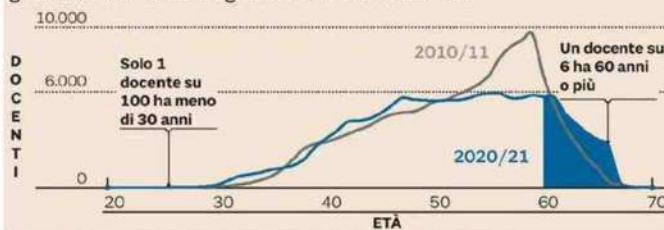
Variazione e confronto dei punteggi in matematica e scienze in Italia in IV primaria e III secondaria di I grado, in quattro coorti dal 2003 al 2019



Nota: TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) è l'analisi effettuata dalla IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) ogni quattro anni per rilevare le competenze in matematica e scienze degli studenti. Fonte: Timss

MULTI BOOMERS, POCHISSIMI MILLENNIALS

La distribuzione per età dei docenti di ruolo nella scuola secondaria di I grado: un confronto tra gli a.s. 2010-11 e 2020-21



Fonte: elaborazioni di Fondazione Agnelli su dati Ministero dell'Istruzione