

Media review



Indice

Scenario Formazione	4
Paghe troppo basse gli assessori grillini lavorano part-time Libero - 11/11/2021	5
«IO SONO JUVENTINO (E SCARAMANTICO) MA, SÌ, IL NAPOLI È LO SPECCHIO DELL'INTERA CITTÀ» Sette - 11/11/2021	7
L'UFFICIO NON È MORTO ANZI VI STUPIRÀ DOPO IL COVID SI "RIGENERA" Sette - 11/11/2021	10
"Noi piagnoni? Chiediamo solo di non perdere il treno del Pnrr", dice il sindaco di Catania Il Foglio - 11/11/2021	11
"I giovani e le scienze". Un concorso europeo per i ragazzi dai 14 ai 20 anni Il Foglio - 11/11/2021	12
Su Robinson come nasce una scrittrice La Repubblica - 11/11/2021	14
Alle donne ¼ di stipendio in meno Italia Oggi - 11/11/2021	18
Le grandi dimissioni La Repubblica - 11/11/2021	19
La stangata sul reddito di cittadinanza è un trofeo su TikTok La Repubblica - 11/11/2021	21
A2a, più ricavi «Digitale il 100% del personale» Corriere della Sera - 11/11/2021	24
Gender gap, le donne in media ricevono il 31% in meno degli uomini in busta paga Corriere della Sera - 11/11/2021	25
Età della pensione bloccata Italia Oggi - 11/11/2021	26
Pensioni, la proposta del premier ai sindacati: uscita a 62 anni con il contributivo Corriere della Sera - 11/11/2021	28
Attuari: task force per i rischi sistemici Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	30
Pensioni, requisiti 2023-24 senza aumento dell'età Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	31
Nasce l'm Corporate Lab, la formazione Marangoni a misura di azienda Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	33
Lvmh investe sui mestieri, 8mila nuovi posti nel 2022 Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	35
Zoppas, centinaia di assunzioni per gestire la transizione green Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	38
IL DESTINO DELL'ITALIA CHE LAVORA	40

Corriere della Sera - 11/11/2021	
Lavoro, introvabili quattro profili su 10 Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	42
Acquista un libro e regalalo a una biblioteca scolastica La Nazione - 11/11/2021	43
Reddito, la truffa dei novemila romeni fantasma Corriere della Sera - 11/11/2021	44
Classi pollaio sdoppiate solo nelle realtà difficili Italia Oggi - 11/11/2021	46
"MILLEMIGLIA" BARETTA CHE TRADISCE VENEZIA E SI SACRIFICA ASSESSORE Sette - 11/11/2021	47
COSÌ CAMBIANO I LEADER MF (ITA) - 11/11/2021	48
Its, al via le domande per gli incentivi Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	51
Edilizia, anche nel 2021 sgravio Inps dell 11,5% Italia Oggi - 11/11/2021	52
Nel 2020 oltre 1,6 mln di imprese Italia Oggi - 11/11/2021	54
Wella in Parlamento per istituire l'albo degli acconciatori Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	56
Contratti di espansione alle medie imprese per i prepensionamenti Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	58
Decontribuzione turismo e spettacolo, domande fino al 10 dicembre Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	61
Commercialisti, accesso con 55 ore di formazione da svolgere in 30 giorni Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	63
Parte il tavolo pensioni: cercasi sintesi tra flessibilità e contributivo Il Sole 24 Ore - 11/11/2021	64



| Scenario Formazione



Paghe troppo basse gli assessori grillini lavorano part-time

PIETRO DE LEO

“I denari per la politica sono come le armi per la guerra”, dice Pierfrancesco Favino, nei panni di un crepuscolare Bettino Craxi nel film Hammamet. Tema complesso assai, di duplice prospettiva. Da un lato, la benzina nel motore dei partiti. Dall’altro, il rovello su quanto valga la pena buttarsi in un’avventura nei Palazzi se si ritiene troppo basso il trattamento economico. Quanto accade a Napoli accende un riflettore sul secondo aspetto. La pagina locale di Repubblica ha dato risalto alla vicenda di Emanuela Ferrante, assessore nella giunta di centrosinistra guidata da Gaetano Manfredi. Che ha affermato di dedicarsi alle grane comunali una volta espletate quelle del suo mestiere originario. “Andrei a perdere mettendomi in aspettativa dal mio lavoro di dirigente all’Agenzia delle Entrate”, ha spiegato. “Solo con lo stipendio di assessore avrei difficoltà ad arrivare alla fine del mese, non me lo posso permettere. Non ho altri introiti, vivo da sola con mio figlio”. E ancora, ha aggiunto: “Per cui, alle 7:30 vado in ufficio a Caserta, faccio le mie 7 ore e poi nel pomeriggio sono a Palazzo San Giacomo”. Il quotidiano sottolinea che un assessore può contare per il suo ruolo su 2500 euro netti al mese e poco più. Ma visto che la questione dei costi della politica ha monopolizzato il racconto italiano per buona parte degli ultimi anni, rileva forse ricordare che Emanuela Ferrante appartiene al partito che più ha beneficiato del verbo di assoluta morigeratezza economica per gli incarichi pubblici, ossia il Movimento 5 Stelle. Che ha pompato consenso invocando riconoscimenti economici francescani o nulli per chiunque ricoprisse un ruolo nelle istituzioni. E c’è sempre un po’ di nemesi nell’impatto con una realtà. Che tuttavia non si ferma al caso singolo. Sempre Repubblica, infatti, riporta il caso di Laura Lieto, assessore all’Urbanistica. Lei assicura: “non conosco



ancora le regole di ingaggio in Comune. Mi sono buttata in questa esperienza 24 ore al giorno". Tuttavia "avevo già iniziato un corso all'università e non posso certo abbandonare gli studenti. Sono una 'single working mother'". Sarà vero, come sostiene il quotidiano, che alla base di questo c'è "la sensazione spettrale di un municipio semivuoto in questo abbrivio di mandato"? Chissà. Senza falsi moralismi, di certo non è una passeggiata amministrare una città come Napoli, la cui Giunta non raccoglie una facile eredità. E un incarico al suo interno non è come un lavoretto per arrotondare, ma ciò sarebbe stato prevedibile prima di accettare un onere del genere. Ancor più con gli allarmi di recente lanciati da Gaetano Manfredi, il quale ha lamentato scarsità di risorse e di personale sia per l'attività ordinaria del Comune, sia per affrontare la fase delicata del recovery plan. E però pare che un aiutino, per quanto riguarda gli stipendi di Primi Cittadini e assessori, possa arrivare con la Legge di Bilancio, dove è previsto un aggiornamento graduale delle tabelle. Nelle città metropolitane, per i sindaci si arriverebbe nel 2024 a 13800 euro lordi, mentre per i componenti della giunta a 8970. Entrambi con una variazione del 97%. Quasi un miracolo di San Gennaro, insomma.

Dalle casse dell'automobile che ha accompagnato Gaetano Manfredi al Comune di Napoli per il suo primo giorno da primo cittadino della città uscivano "a palla" le note di *Stairway to heaven* dei Led Zeppelin. «Sono un collezionista di vinili da quando ero ragazzo. E la musica è una delle mie più grandi passioni di sempre. Progressive rock, blues e cantautori italiani su tutto», scandisce celando dietro gli occhietti da accademico consumato lo sguardo rigoroso di chi va bene i cantautori italiani, forse va bene anche il blues, ma la passione per il rock progressivo no, non l'avresti mai detta. «E invece sì, Led Zeppelin, tanto per cominciare. E così, per il tragitto da casa al mio primo giorno da sindaco ho scelto *Stairway to heaven*, la cui traduzione letterale del titolo (*Le scale per il paradiso*) può essere un bellissimo programma per la città. Ovviamente, prima di arrivare in Comune, le casse hanno diffuso per tutta la superficie dell'automobile anche Pino Daniele. Che rimane una delle anime più incredibili di questa incredibile Napoli».

Classe '64, ingegnere, già rettore dell'Università Federico II, presidente della Conferenza dei rettori, ministro dell'Università nel governo Conte II, Manfredi è stato scelto da Pd e M5S per la corsa alla successione di Luigi de Magistris. Ha vinto al primo turno con un risultato larghissimo, quasi 63 per cento.

Lei è uno scienziato approdato alla politica nel momento storico in cui all'antipolitica si è aggiunta l'antiscienza. Più che sfortunato, se le va cercando.

«Il fenomeno che rimanda al tentativo

GAETANO MANFREDI

«IO SONO JUVENTINO (E SCARAMANTICO) MA, SÌ, IL NAPOLI È LO SPECCHIO DELL'INTERA CITTÀ»

Il neo sindaco, candidato da Pd e M5S ed eletto al primo turno, parla di calcio, musica e politica: per lui il capoluogo partenopeo è un «laboratorio nazionale».

«Da ministro, prima di chiudere l'Università per la pandemia, sono stato sveglio tutta la notte»

DI TOMMASO LABATE FOTO DI ADA MASELLA

di messa in stato d'accusa nei confronti della scienza, come possiamo vedere dalle paure irrazionali a proposito del vaccino per il Covid-19, è un fenomeno mondiale, non solo italiano. È un qualcosa di più semplice ma al contempo più complicato della critica alla scienza; è di più, è la nuova versione dell'attacco all'*establishment*».

Come si comporta uno scienziato di fronte a chi non crede nei vaccini?

«Faticando il doppio e con la voglia di farlo, di faticare. In questo momento storico a uno scienziato non sono richiesti solo studio e ricerca ma anche

divulgazione. Dobbiamo spiegare, spiegare e ancora spiegare anche le cose che dal nostro punto di vista sono le più scontate. L'educazione scientifica è importante quanto il progresso, adesso. Parlare con le persone, spendere il proprio tempo e la propria credibilità, informare: questo è il compito che tocca oggi sia alla scienza che alla politica».

Lei è entrambe le cose: scienziato e politico. Com'è successo?

«Nel gennaio del 2020 ero rettore della Federico II di Napoli e presidente della Conferenza dei rettori. Ero a un convegno, inizia a squillare il telefono che

«HO UNA PASSIONE PER I LED ZEPPELIN, PERÒ PINO DANIELE RIMANE UNA DELLE ANIME PIÙ INCREDBILI DI QUESTA INCREDBILE METROPOLI»



Gaetano Manfredi, 57 anni, neosindaco di Napoli, fotografato sul balcone del suo ufficio al Palazzo municipale, con vista sul porto

tenevo con la suoneria silenziata. Tante telefonate, contemporaneamente. Tra i tanti, il numero del presidente del Consiglio, Giuseppe Conte».

Risponde al primo squillo?

«E come facevo (sorridente, ndr)? Stavo parlando io, in quel momento, al convegno. Finito l'intervento, richiamo Conte».

Le proponeva di diventare ministro dell'Università e della Ricerca scientifica.

«La separazione dei due dicasteri, Istruzione e Ricerca, era da anni un tema caro alla Conferenza dei rettori».

Quanto tempo le ha dato per decidere? Una notte?

«Macché. Il tempo di quella telefonata».

Da lì a qualche settimana quel governo avrebbe dovuto fronteggiare una pandemia.

«In quell'esperienza ci sono stati momenti di cui faccio ancora fatica a parlare, difficilissimi da raccontare anche a distanza di quasi due anni. Prima della decisione di chiudere le università, marzo 2020, non ho chiuso occhio per tutta la notte. E poi quei giorni a Bergamo... Bergamo è una città a cui ero

molto legato anche prima di vederla da ministro alle prese con le grandi ferite che le ha inferto il Covid-19. A Bergamo avevo continuato a studiare subito dopo la laurea a Napoli, con gli ultimi due rettori avevo e ho un rapporto strettissimo. Ecco, il giorno della consegna delle lauree agli studenti di Bergamo che avevano raggiunto il traguardo durante la pandemia è stato pieno di momenti impossibili da dimenticare. Soprattutto il piccolo concerto dei Pinguini Tattici Nucleari, che hanno fatto qualche pezzo durante la cerimonia all'università e facevano a trattenere la commozione».

«QUEL GIORNO DELLE LAUREE DEGLI STUDENTI A BERGAMO, NELLA FASE DURA DEL COVID, È IMPOSSIBILE DA DIMENTICARE»



Gaetano Manfredi con la moglie Cettina Del Piano, medico, e la figlia Sveva. A destra, con Luigi de Magistris, sindaco di Napoli dal 1° gennaio 2015 al 18 ottobre 2021



I suoi ricordi di studente?

«La prima assemblea a cui ho partecipato al liceo si è tenuta il giorno dopo il sequestro di Aldo Moro e l'uccisione della scorta in via Fani. Sono stato giovane negli anni in cui Napoli e provincia vivevano la grande paura del terrorismo e della guerra di camorra, che a un certo punto hanno anche trovato una saldatura. Anni di preoccupazione ma anche segnati dalla consapevolezza che la democrazia ci avrebbe salvati».

Il giorno in cui è diventato sindaco, a Napoli, c'era tutto il gotha di Pd e Movimento 5 stelle. Alleanza replicabile a livello nazionale?

«Napoli è una città di centrosinistra che spesso, come negli anni del primo Bassolino, è stata un laboratorio nazionale. Se la legge elettorale rimane quella in vigore, sarà impossibile prescindere da questa alleanza».

Guarderà l'ultima stagione di Gomorra in tv?

«L'ho sempre guardata e quindi la guarderò. *Gomorra* mostra una delle facce di Napoli che per fortuna negli ultimi anni sta un po' scomparendo».

È davvero così, sindaco?

«Napoli ha tante facce. E sono contento che, oltre a quelle raccontate da Roberto Saviano, si vedano anche le facce dei film di Paolo Sorrentino, dei libri di Maurizio de Giovanni...».

Una sua cartolina dal passato.

«Dei concerti di Pino Daniele ho memoria viva soprattutto di uno, molto importante, che si tenne al Palamaggio di Caserta. Forse perché ero già grande, avevo più di trent'anni. Ma c'ero anche io il giorno dello storico concerto di Napoli, in piazza Plebiscito, del settembre del 1981».

Si stimarono oltre duecentomila

persone. Una massa superata, nell'immaginario partenopeo, soltanto dalle celebrazioni dello scudetto del 1987.

«Esatto».

A proposito del Napoli calcio, lei è juventino.

«Mi crede se le dico che Juventus-Napoli e Napoli-Juventus non le guardo mai, neanche in televisione? E comunque, sono felicissimo di essere diventato sindaco col Napoli primo in classifica. È uno dei tanti segnali di una città che vuole tornare a primeggiare».

Lei è scaramantico?

«Tantissimo».

Tipo?

«Non inizio mai cose importanti di martedì e di venerdì; uso una certa cravatta, sempre la stessa, in determinate occasioni; ho una certa ripetitività di determinati gesti, tutti i giorni».

«NON INIZIO MAI COSE IMPORTANTI DI MARTEDÌ E DI VENERDÌ, USO SEMPRE LA STESSA CRAVATTA IN DETERMINATE OCCASIONI...»

MAIN STREET

DECIFRARE



DI DARIO DI VICO

ddivico@res.it

L'UFFICIO NON È MORTO
ANZI VI STUPIRÀ
DOPO IL COVID SI "RIGENERA"

«L'ufficio non morirà, ma cambierà. Un anno fa il 70% degli amministratori delegati delle grandi aziende si diceva pronto a ridurre gli spazi, oggi lo sostiene solo il 21%. È la riprova di come lo smartworking abbia avuto anche degli impatti negativi: troppi meeting, la produttività è cresciuta ma a scapito del benessere». Per **Barbara Cominelli, l'amministratore delegato di Jll Italia, la seconda società al mondo di investimenti e servizi immobiliari, la formula ibrida - metà ufficio, metà remoto - si è già imposta e determinerà tutta una serie di trasformazioni successive, anche radicali.** «Il vecchio format rigido, quello dalle 9 alle 18, va messo da parte. E occorrerà ripensare l'ufficio come posto per socializzare, collaborare, innovare. Il lavoro da casa finisce per restringere l'arco delle relazioni, il ritorno dovrà servire a riallargarle».

Di conseguenza, se prima il 70% dello spazio in azienda era utilizzato in chiave individuale, ora **aumenteranno le aree per incontrarsi, per la crea-**

tività, per fare brainstorming e avremo persino dei giardini all'aperto per riunioni informali. Secondo un'indagine condotta dalla Jll, infatti, la scala gerarchica delle priorità in ufficio vede al primo posto proprio la socializzazione, seguita dall'attività all'aperto e dall'apprendimento. E se questi erano nel pre-virus degli esperimenti isolati, ora diventeranno pratica diffusa. «**Potrà sembrare un'utopia ma pensiamo all'ufficio come un luogo rigenerativo di relazioni ed energie**», sostiene Cominelli. Attorno a questo nuovo modo di organizzare il quartier generale si svilupperanno altre soluzioni da remoto, come gli **uffici satellite in provincia e i coworking**, si utilizzeranno anche gli hotel. E si potranno anche mettere assieme i dipendenti di aziende diverse.

Per far sì che rigenerazione e flessibilità dei luoghi di lavoro siano però virtuose, **le aziende dovranno fare i conti con la sicurezza.** «Il lavoro da remoto ha già dimostrato quanto sia indispensabile investire in *cybersecurity*».



Barbara Cominelli, bocconiana, è fad di Jll Italia

COMINELLI (JLL ITALIA): «PIÙ SOCIALITÀ, RIUNIONI IN GIARDINO, FINE DEL FORMAT RIGIDO 9-18»



“Noi piagnoni? Chiediamo solo di non perdere il treno del Pnrr”, dice il sindaco di Catania

Parma. E' sindaco di Catania. Si chiama Salvo Pogliese. E' un uomo di centrodestra e questa è tutta la sua dote: “Due architetti, due ingegneri e venti geometri su 2.100 dipendenti. Il rischio di perdere il treno del Pnrr è un rischio vero”. Gestisce un comune dissestato e deve cavalcare la sfida del Pnrr. Sindaco, è dunque lei l'altro possibile primo cittadino dimissionario se non riceverà risposte dal governo? “Non mi dimetterò ma voglio dire che il tema del personale è un tema centrale e non la grande scusa meridionale”. E' un tema che ha sollevato Gaetano

Manfredi, neoeletto a Napoli: “Attenti, o me ne vado”. Dicono che volete sfuggire alla sfida, fare i piagnoni. E' vero? “Piagnoni noi? Non è così. Voglio solo ricordare che il Pnrr è qualcosa di extra che si aggiunge alla normale amministrazione dei nostri uffici”.

Cosa vi serve? “Ingegneri e poi personale di avvocatura”. E non ve li stanno assegnando? “Lo sforzo lo stiamo riconoscendo. Il ministro Renato Brunetta è la nostra fortuna, ma al momento le assunzioni sono una goccia nell'oceano”. A Catania quanti ne arriveranno? “Tredici per

tre anni”. Sembra che vogliate utilizzare il Pnrr per fare “socialismo reale”. Cosa risponde? “Che siamo stati capaci sfruttando al massimo i bandi ad assumere autisti, premiare il merito. Non accetto questa idea che al sud il merito non venga premiato. Ho dovuto spiegare ai revisori dei conti che è più conveniente assumere che pagare gli straordinari”.

A proposito di bandi del Recovery. Anche lei è ancora all'oscuro? “Purtroppo sì. Ci sono ritardi importanti”. Il personale del Pnrr non rischia di diventare un'altra zavorra soprattutto al sud, altri stabilizzan-

di? “Non è vero. Sono contratti di tre anni e a 1.300 euro al mese. Il problema è il contrario. E' che i più bravi rinunciano”. Lei cosa farà con il Pnrr? “Una nuova stazione, collegamento metropolitano che ci farà decuplicare i biglietti venduti. Colle-

gheremo l'aeroporto alla città e ai paesi vicini. 45 km e 37 fermate. Sarebbe, per la mia città, qualcosa di importante”. Nessuno vi perdonerà se non ce la farete. Lo sa? “I sindaci non hanno mai detto che non ce la faranno. Hanno solo suggerito come farcela”.

Carmelo Caruso



“I giovani e le scienze”. Un concorso europeo per i ragazzi dai 14 ai 20 anni

GLI INTERESSATI POSSONO PRESENTARE DOMANDA CON LE LORO SCUOLE E UNIVERSITÀ

Al fine di sensibilizzare le ragazze e i ragazzi la Federazione delle associazioni scientifiche e tecniche (Fast) organizza alcuni incontri, su richiesta del ministero dell'Istruzione, per la diffusione della cultura scientifica, coinvolgendo alcuni istituti che diventano punto di riferimento per il territorio di appartenenza. Gli eventi già in calendario coinvolgono l'Istituto Galilei di Jesi il 19 novembre con un in-

contro dal titolo “Lo sviluppo sostenibile: ricerca, strategie, esperienze”; l'Istituto Sobrero di Casale Monferrato in cui il 24 novembre si terrà l'evento intitolato “La chimica a sostegno della crescita sostenibile”; l'Istituto Fermi di Mantova dove in data 22 dicembre si terrà sempre organizzato con Fast un incontro con esperti, docenti e studenti dal titolo “Industria 4.0: conoscere le opportunità per diventare protagonisti”. In occasione di questi incontri esperti della Fast spiegheranno come si può aderire alla edizione 2022 del concorso europeo per giovani scienziati, European union contest for young scientists (Eucys) della Commissione europea. Si tratta della più importante e prestigiosa iniziativa destinata a studenti delle scuole superiori e dei primi anni delle università italiane (tra i 14 e i 20 anni di età).

“E' l'unico concorso voluto da tutte le istituzioni comunitarie: Parlamento europeo, Consiglio europeo e Commissione europea; i governi dei 27 Stati membri dell'Unione europea ne condividono la strategia; è inserito nel Programma quadro ricerca dell'unione nella tematica scienza e società, ma soprattutto è aperto a tutte le tematiche scientifiche e si rivolge ad allievi meritevoli

curiosi in qualsiasi materia di studio e per questo è un'opportunità molto particolare” spiega il dott. Alberto Pieri, segretario generale della Fast che ne organizza ogni anno la selezione italiana per conto della Direzione generale Ricerca della Commissione europea. Il concorso europeo Eucys conferisce premi in denaro da 7.000 a 3.500 euro; ma pure riconoscimenti di merito come la partecipazione alla cerimonia

dell'assegnazione dei Nobel il 10 dicembre a Stoccolma o l'iscrizione di diritto ad alcune manifestazioni come i 15 giorni a Londra all'Imperial College per Liysf o la settimana a Regeneron Isef negli Stati Uniti, che nel 2022 si tiene ad Atlanta.

La Fast scelta dalla Direzione generale ricerca della Commissione europea fin dalla prima edizione del 1989, coordina e realizza la selezione italiana con costante impegno da ben 33 anni.

Sono aperte le selezioni 2022: i giovani interessati possono presentare domanda con le loro scuole e università e le candidature vanno presentate entro il 31 gennaio 2022. A seguire, entro il 21 febbraio saranno resi noti i progetti selezionati dalla giuria per partecipare all'esposizione e premiazione previste per il 19-21 marzo 2022 a Milano

presso la Fast in piazzale Morandi 2. “Vincere la selezione italiana del concorso europeo Eucys è il primo passo che apre la strada agli accreditamenti alle principali competizioni internazionali degli studenti eccellenti, a cominciare dalla finale europea di settembre a Leyden in Olanda. Inoltre consente di vincere di poter partecipare ad altri contest internazionali in varie sedi internazionali quali quelle negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Svizzera, in



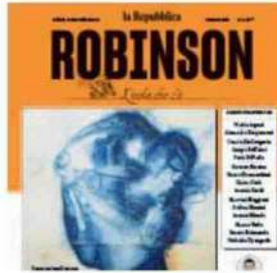
Cina, a Taiwan, in Brasile, in Messico, in Russia e in Lussemburgo con cui la Fast da 33 anni ha avviato accordi di cooperazione. I migliori studenti selezionati in base ai loro progetti, alle loro ricerche potranno pure ottenere dei rilevanti certificati di merito di alcune prestigiose associazioni ed enti internazionali.

Cinzia Boschiero



Domani in edicola

Su Robinson
come nasce
una scrittrice
di **Elena Ferrante**
● alle pagine 38 e 39



L'ANTICIPAZIONE

Care scrittrici, puntiamo all'universalità

L'autrice dell'“Amica geniale” firma la copertina di Robinson
e nel nuovo libro dà lezioni di letteratura a modo suo

di **Elena Ferrante**

Nell'*Amica geniale*, il racconto della scrittura - della scrittura di Elena, della scrittura di Lila e, di fatto, di quella della stessa autrice - è, nelle mie intenzioni, il filo che tiene in-



sieme l'intero incontro-scontro tra le due amiche e, con esso, la finzione del mondo, dell'epoca dentro cui esse agiscono. Sono andata in questa direzione perché mi sono convinta negli ultimi anni che ogni narrazione dovrebbe comprendere sempre, al suo interno, anche l'avventura dello scrivere che le dà forma. Di conseguenza ho provato a raccontare una storia strutturalmente fondata sul fatto che entrambe le protagoniste tentano fin da bambine di piegare a sé il mondo ostile che hanno intorno attraverso la lettura e la scrittura. Comprano il primo libro della loro vita coi soldi sporchi di un camorrista. Lo leggono insieme e progettano di scriverne uno a quattro mani per diventare ricche e potenti. Ma Lila rompe il patto e scrive il suo libro infantile da sola, con una scrittura che impressionerà a tal punto Lenù da spingerla a ridurla alla propria per tutta la

vita. Vi ho già parlato delle due scritture, quella diligente e quella smarginata, che conosco e tuttora malgoverno. Vi ho già parlato delle suggestioni che mi sono derivate da Cavarero, da Emilia e Amalia, da Toklas e Stein, da Dickinson, da Bachmann. Tutto questo - e altro che non ho il tempo di dirvi - ha contribuito ad avviare Lenù, che vuole ridurre alla sua diligenza il talento convulso di Lila, e Lila, che pungola l'amica, ne plasma l'esistenza, pretende da lei sempre di più. L'io che scrive e pubblica è quello di Lenù. Della scrittura straordinaria di Lila noi, lungo tutta *L'amica geniale*, non sapremo mai altro che ciò che Lena ci riassume. O quel poco che emerge dalla scrittura di Lena. Mi sono detta a un certo punto: devi fingere brani delle lettere o dei quaderni di Lila. Ma mi è sembrato incoerente con la subaltermità ribelle di Lena, con la sua autonomia sedotta che tende, in un processo tanto complesso quanto contraddittorio, ad assorbire Lila depotenziandola, a potenziare Lila assorbendola. E d'altra parte - mi sono confessata quando il libro era a buon punto -

io che scrivo insieme a Lenù, io, l'autrice, saprei fare la scrittura di Lila? Quella scrittura straordinaria non la sto inventando proprio per raccontare l'insufficienza della mia?

C'è stata una fase, nella stesura del racconto, in cui ho sviluppato l'idea che Lila entrasse nel computer di Lenù e migliorasse il testo mescolando il suo modo di

scrivere con quello dell'amica. Ho scritto parecchie pagine in cui la scrittura diligente di Elena cambiava, si fondeva, si confondeva con quella irrefrenabile di Lila. Ma quei tentativi mi sono sembrati artificiali e sostanzialmente incongrui: ho lasciato solo qualche traccia di quel possibile sviluppo. Tanto più che, se mai fossi andata per quella strada, essa avrebbe comportato che, mutando progressivamente la scrittura di Lena in scrittura di collaborazione con quella di Lila, avrei dovuto cambiare in modo decisivo il disegno complessivo della storia. Esso infatti prevedeva che, sottrattasi Lila al patto di scrivere un libro a quattro mani con Lena, Lena non avrebbe potuto scrivere altro che un romanzo casualmente azzeccato, una cosa come i libri di Hemingway per Stein, come quelli delle persone medie di cui parla Bachmann, di quelli cioè che avviano una carriera ma niente di più. Lena, sul piano della scrittura, doveva essere così: realizzata, ma senza vera soddisfazione. Lei sa che a Lila i suoi libri non piacciono. Lei sa che scrive mettendo nei margini la scrittura dell'amica. Lei sa che da sola non riuscirà mai a uscire dalla cattiva lingua, da immagini vecchie che suonano false, mentre l'amica probabilmente sì. Inserire in questo impianto una fusione delle due scritture, una confusione, significava arrivare a un lieto fine in cui ciò che le due bambine non avevano fatto - scrivere insieme un libro - riuscivano ora a fare da adulte in una sorta di libro finale che era la storia della loro vita. Impossibile, per me. Mentre scrivevo *L'amica geniale*, un finale del genere mi era inconcepibile. Qualcosa è cambiato di recente. Mentre progettavo *La vita bugiarda degli adulti*, ho ripensato alla poesia di Dickinson e mi sono accorta con grande ritardo di un momento importante, in quei versi. Riascoltiamoli: «La stregoneria fu impiccata, nel-



la Storia, ma la Storia e io/ troviamo tutta la stregoneria che serve/ intorno a noi, ogni giorno». A cosa non avevo badato? Non avevo badato a come *“la Storia e io”* generava un *“noi”* e uno spazio *“intorno a noi”*. *L'amica geniale*, pur avendo ricevuto una spinta da quei versi, non c'era riuscita. Il filo del racconto, nella ressa della Storia, nella folla di personaggi femminili con le loro vicende, si teneva, per non rischiare di spezzarsi, all'io e te. Certo, in rapporto all'io sigillato dei tre libri precedenti, il reciproco (vocabolo dantesco, anche se Dante non l'ha mai inventato) di Lila e Lenù era un salto d'orbita. Ma ora veniva fuori, ai miei occhi, un nuovo limite. Il peccato originale delle due amiche era aver creduto di potercela fare da sole, la prima da bambina, la seconda da adulta. Chiuse nella distinzione tra chi dalla cattiva lingua trae solo piccoli libri e chi invece riesce a fare libri inevitabili, Lena approdava alla pochezza e deperibilità delle proprie opere, tra l'altro riconosciuta dalle sue stesse figlie, e Lila si sottraeva a ogni pubblicazione, si dava a una fuga permanente.

Con *La vita bugiarda* ho provato a fare altro. Ho concepito una storia

in cui non si sa chi sia la donna-personaggio che la scrive. Potrebbe essere chiunque, tra quelle che appaiono nel racconto, a fingere l'io di Giovanna, a partire naturalmente da Giovanna stessa. La storia doveva essere molto lunga, oscillare permanentemente tra bugia e verità, con un titolo complessivo che riassumeva la condizione di gran parte dei personaggi femminili: *Lo stato vedovile*. Io stessa, nella mia funzione di autrice, dovevo entrare in scena, raccontando le mie difficoltà di scrittura e lo sforzo di tenere insieme fonti diverse, segmenti narrativi incoerenti, sensibilità affini e tuttavia in conflitto, qualità molto diverse di scrittura. Ma già al primo sterminato abbozzo mi sono mancate le forze. L'impresa mi è sembrata destinata a restare incompiuta, più un garbuglio che una storia. Escludo, in questo momento, di andare oltre il volume-preambolo che ho pubblicato e del resto mi pare che quel libro possa cavar-

sela in ogni caso da solo.

Oggi penso che se la letteratura scritta da donne vuole farcela ad avere una scrittura sua di verità, serve il lavoro di ognuna. Dobbiamo rinunciare per un lungo arco di tempo alla distinzione tra chi fa solo libri medi e chi fabbrica universi verbali inevitabili. Contro la lingua cattiva che storicamente non prevede di accogliere la nostra verità, dobbiamo confondere, fondere i nostri talenti, non un rigo va perso nel vento. Ce la possiamo fare.

© Elena Ferrante

— “ —
**Ogni narrazione
 dovrebbe comprendere
 sempre, al suo interno,
 anche l'avventura dello
 scrivere che le dà forma**

— ” —



► 12 novembre 2021



**RETRIBUZIONI***Alle donne
1/4 di stipendio
in meno*

Nel 2020 i lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi operai agricoli e domestici), con almeno una giornata retribuita nell'anno, sono stati 15.581.083, con una retribuzione media di 20.658 euro e una media di 223 giornate retribuite. I lavoratori maschi rappresentano il 57,7% dei lavoratori e guadagnano più delle lavoratrici: la retribuzione media annua nel 2020, pari a 20.658 euro nel complesso, aumenta al crescere dell'età, almeno fino alla classe 55-59, ed è costantemente più alta per il genere maschile (23.859 euro contro 16.285 euro per le femmine, il 26,6% in meno a parità di giornate lavorative). Nel 2020, quasi un terzo dei lavoratori dipendenti (32,1%) lavora nelle regioni del Nord-ovest; segue il Nord-est con il 23,6%, il Centro con il 20,8%, il Sud con il 16,5%, le Isole con il 6,9%, mentre solo lo 0,1% lavora all'estero.

— © Riproduzione riservata — ■



Quelli che scelgono di lasciare il lavoro

Le grandi dimissioni

di Marco Bentivogli

La pandemia ha messo in luce molte cose che si muovevano da tempo. Ce ne è una, poco esplorata, di cui solo ora si osservano gli effetti. Ovunque, nel mondo, è più evidente l'abbassamento della soglia di tolleranza con una vita che non rende felici, a partire dalla propria dimensione lavorativa e l'aumento delle dimissioni volontarie. Riguarda la Cina, gli Usa e in misura molto rilevante anche il nostro Paese. Complice, per alcuni, la libertà interiore che, nella tragedia, è stata riscoperta grazie alla discontinuità che questa pandemia ha generato. Tempi dilatati, domande. Paura di fronte alla scoperta della fragilità delle impalcature delle nostre esistenze, ma anche angoscia che nulla cambi e volontà che qualcosa si muova, finalmente.

Il "valore" del lavoro non corre di pari passo con l'importanza soggettiva del suo senso. Ma quest'ultimo è sempre più importante. Mi valorizza, mi fa crescere, come dice il Papa, mi fa fiorire, mi rende felice? Sono domande che ci si è sempre posti ma che oggi diventano più pressanti, assillanti e definitive.

E invece del lavoro non si parla, dei lavoratori si parla solo quando sono morti o disperati e nella battaglia per liberarsi dal lavoro o nel lavoro ha vinto la prima cultura. Si parla solo di pensioni delle nuove generazioni, cioè coloro che la vedranno dopo i 70 anni e di importi più esigui. Questi sono i media e la politica, ma il mondo va altrove. I *millennials* e la Generazione Z, in molti casi, puntano sulla Yolo economy, *you only live once*, si vive una volta sola. Quelli che dovevano essere i più saggi e maturi, travolti dal loro narcisismo frustrato, hanno trasmesso solo un'idea di futuro catastrofica. E così, accanto alla ricerca di senso, corre il nichilismo autodistruttivo per cui nessun lavoro, in fondo, ha senso. Negli Stati Uniti lo hanno chiamato Great Resignation o Big Quit: il numero crescente di dimissioni per la ricerca, spesso senza proposte in tasca, di qualcosa di più appagante. Un bell'articolo di Francesco Armillei su *lavoce.info* ne rileva quasi il 40% in più tra aprile e giugno 2021. L'85% in più rispetto al 2020, ben 484.000 dimissioni dal lavoro.

Certo, il mercato del lavoro e la sua struttura in ogni Paese sono difficilmente comparabili. Anche in Cina la tradizionale

"busta rossa" con il denaro che le aziende consegnano alle persone prima del Capodanno, occasione in cui si raggiunge la famiglia nell'entroterra, in molti casi già prima della pandemia avevano iniziato a consegnarla al rientro al lavoro poiché cresce il numero di persone che non vi fa ritorno. Paese in cui le big tech si facevano vanto del "modello 996", lavoro 12



ore (9am-9pm) per 6 giorni alla settimana. La pandemia non è il fattore determinante, ha solo accentuato, accelerato e messo in trasparenza una tendenza.

I dati di Gallup dimostrano che solo il 5% in Italia (il 10% nell'area Ocse) è contento del proprio lavoro. Pochi? Contenti non dello stipendio, dei benefit, della sua stabilità ma proprio del lavoro che si svolge. Anche perché l'aspetto economico è rilevante ma ad esso si uniscono elementi di realizzazione, condivisione di senso, progetto, qualità delle relazioni sociali. E ultimamente anche di flessibilità attiva. I migliori talenti chiedono sempre di più giornate di smart working, di non avere orari rigidi anche in presenza e un equilibrio diverso tra il lavoro e il resto della vita. Le persone scappano dalle città e dai Paesi che non scelgono, che non ti accolgono, in cui non trovi né libertà né opportunità vere.

Il tema è serio perché dall'inizio non si è compreso che la sollecitazione più grande è il nostro capitale semantico, ovvero quella capacità tipica degli esseri umani di assegnare significato, senso. E non vale per il lavoro, per tutto. Anche il tempo che in qualche caso si è liberato e in molti casi lo riempiamo male. Ci sono tanti fattori scatenanti, dal bilancio di quanto tempo nel lavoro dedichiamo alle ossessioni della sua struttura gerarchica, a far cose di cui non percepiamo importanza. Ad ambienti lavorativi in cui la gerarchia e la valorizzazione sono date alla fedeltà ai vertici. In ogni caso, mai dare un'unica lettura. Ad esempio, una maggiore mobilità ovvero le dimissioni accompagnate a un incremento del tasso di ricollocazioni vale per *skill* medio alte e regioni dinamiche. A volte, più semplicemente, ci si accorge tardi di non aver fatto giustizia del proprio tempo. Anche con un lavoro ben pagato e in un'azienda che rispetta le persone. Per questo la sfida vera è ripensare un lavoro che renda più umani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il caso

La stangata sul reddito di cittadinanza è un trofeo su TikTok

di Sandro De Riccardis

Senza fissa dimora e senza occupazione, eppure con mazzette di denaro da esibire su TikTok, dove si vedono anche centinaia di banconote da 100 e 50 euro sparse per la casa. Un bottino incassato grazie al Reddito di cittadinanza coi nominativi di migliaia di romeni, anche persone in carcere o addirittura morte.

● a pagina 23

L'INCHIESTA

Reddito con truffa a 10mila poveri fantasma i soldi esibiti su TikTok

di Sandro De Riccardis

MILANO – Senza dimora e senza occupazione, eppure con mazzette di denaro da esibire su Tik Tok, dove si vedono centinaia di banconote da 100 e 50 euro sparse per casa. Un bottino incassato grazie al Reddito di cittadinanza coi nomi di migliaia di romeni, anche persone in carcere o addirittura morte. «Sti cogl. dell'Inps hanno accettato le doman-

de Rem dei romeni» dice un indagato, intercettato, dopo l'accoglimento di una prima fetta di domande.

Insinuato nelle crepe del sistema dei controlli, il gruppo di romeni ha incassato 20 milioni e poteva incassarne altri 60 se la Guardia di finanza di Cremona non avesse intuito dalle prime verifiche la portata della truffa. Tutto parte dagli accertamenti a Cremona su romeni che beneficiano del reddito senza averne



diritto perché – scopre la procura – chi lo incassa, in molti casi, non è mai stato nemmeno in Italia. Poi i controlli si allargano ad altri Comuni della provincia e la portata del raggio emerge in tutta la sua estensione. Si scopre un «fenomeno criminale organico e unitario con molte domande inoltrate all'Inps di Milano, in cui i soggetti dichiaravano falsamente di risiedere nel capoluogo», scrive la gip Teresa De Pascale, che ha accolto le richieste del pm Paolo Storari e dell'aggiunto Maurizio Romanelli.

Finiscono in carcere 16 soggetti, 15 romeni e un solo italiano, accusati a vario titolo di truffa aggravata ai danni dello Stato, associazione a delinquere ed estorsione. Attraverso una società di servizi, un Caf e due patronati, avrebbero creato un «redizio business illecito» con diecimila pratiche di romeni, quasi tutti denunciati. Una «procedura parallela» che inizia con la produzione di codici fiscali, pagati da 50 a 100 euro a pratica, «attribuiti pochi giorni prima della presentazione della domanda» e con la falsa attestazione sui dieci anni di residenza in Italia. E finisce con la festa: come quella documentata su TikTok dalla 31enne romena Izabela Stelica, protagonista di video in cui conta mazzi di banconote al ritmo di musica araba e gipsy.

La Finanza si è ritrovata con elenchi di romeni tutti residenti negli stessi stabili: 686 in un palazzo di piazzale Selinunte, nel quartiere di San Siro, 566 in via Giambellino. Tra i casi più eclatanti l'erogazione a un soggetto che «alla presentazione della domanda risultava gravato da provvedimento di cattura», ma anche a una giovane «vittima di omicidio nel 2013». Nelle testimonianze raccolte, emergono tutte le falle nel sistema di erogazione. «Alcuni nostri clienti romeni sono state delegati per la presentazione di domande di altri soggetti – racconta un dipen-

dente del Caf di via Morgantini, a Milano –. Queste persone hanno presentato da noi circa 300 richieste di Reddito, da gennaio a oggi. Non abbiamo modo di verificare quanto ci viene autocertificato, il sentore di trovarmi in qualcosa di anomalo l'ho avuto tra febbraio e marzo, solo quando abbiamo ricevuto la prima visita della Finanza». Evidenze investigative che portano i governatori della Lega Fedriga (Friuli Venezia Giulia), Fontana (Lombardia), Solinas (Sardegna), Tesei (Umbria), Zaia (Veneto) e Fugatti (Provincia di Trento) a ribadire la loro contrarietà al provvedimento. «Il rifinanziamento non sortisce solo l'effetto di impegnare ingenti risorse su una scelta assistenzialista, sottraendole a politiche attive per l'innalzamento dei livelli occupazionali – dicono – ma espone ulteriormente il Paese a truffe milionarie». © RIPRODUZIONE RISERVATA

Sedici arresti a Milano per le false pratiche intestate a romeni: tra loro carcerati e morti L'affare poteva fruttare 80 milioni. L'ira dei governatori leghisti



▲ **Sui social**

Due frame dai video pubblicati su TikTok da una delle donne arrestate per la truffa sul reddito di cittadinanza



I conti

A2a, più ricavi «Digitale il 100% del personale»

Profitti, più 84%. Mazzoncini: conti record

di **Fausta Chiesa**

«L'utile netto è superiore a quello storico massimo annuo che avevamo raggiunto nel 2019, stiamo traguardando un anno che batterà ogni record», con il margine operativo lordo compreso tra 1,32 e 1,34 miliardi. Così il ceo di A2a Renato Mazzoncini ha commentato i conti del gruppo nei primi nove mesi dell'anno, approvati ieri dal board sotto la presidenza di Marco Patuano.

I profitti salgono dell'84% a 394 milioni, i ricavi del 34% a 6,456 miliardi e il margine operativo lordo del 17% a 959 milioni. «I risultati sono tutti buoni — ha aggiunto Mazzoncini durante la conference call — abbiamo portato 999 persone nuove in azienda, siamo riusciti a digitalizzare il 100% dei nostri impiegati, tutte le business unit stanno andando bene». Gli investimenti raggiungono i 640 milioni (+55% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) e toccheranno il miliardo, come previsto dal piano. «Per

oltre il 70% — ha spiegato Mazzoncini — saranno investimenti in sviluppo, perché A2a è un'azienda di infrastrutture, necessarie per la transizione ecologica. Compresa le acquisizioni il totale degli investimenti a fine anno raggiungerà quota 1,5 miliardi».

La joint-venture da 4,5 miliardi sulle rinnovabili tra A2a e Ardian annunciata lo scorso giugno si concluderà entro dicembre. Mazzoncini ha dichiarato che «l'obiettivo è di chiudere entro l'anno la parte

tecnica, noi sui loro impianti e loro sui nostri. È una *due-diligence* reciproca che dovremo concludere entro la prima settimana di dicembre». Poi si chiuderanno «gli altri aspetti» con l'obiettivo di «aggiornare il piano industriale nel primo trimestre comprendendo la joint-venture». Proprio quest'ultima sarà necessaria per «accelerare sulle rinnovabili», che secondo Mazzoncini è «l'unico modo per stabilizzare i prezzi dell'energia».

Sul fronte delle bollette, secondo il ceo rispetto «all'im-

pazzimento di agosto e settembre i valori stanno scendendo e alla fine della stagione termica saranno più alti» ma non paragonabili a due mesi fa. Al 30 settembre, la capacità installata da fonte rinnovabile è pari a 2.235 MW(+14). «Il focus sulla sostenibilità — ha detto Mazzoncini — è sempre più pervasivo e trasversale». La CO₂ prodotta nel 2017 era pari a 420 grammi per kilowattora, siamo scesi a 316 grammi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il ceo

Renato Mazzoncini è amministratore delegato e direttore generale di A2a dal maggio del 2020



Osservatorio Inps

Gender gap, le donne in media ricevono il 31% in meno degli uomini in busta paga

Il gender gap in busta paga vale quasi un terzo dello stipendio: le donne guadagnano infatti il 31% in media in meno degli uomini. La retribuzione media annua dei 15,58 milioni di dipendenti privati (esclusi i lavoratori agricoli e quelli domestici), con almeno una giornata retribuita, è stata pari a 20.658 euro, ma risulta molto differenziata sia per età che per genere, rileva l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti dell'Inps. Lo stipendio aumenta al crescere dell'età ed è costantemente più alto per gli uomini, che ricevono 23.859 euro contro i 16.285 euro delle donne. In

pratica le donne in media hanno avuto retribuzioni più leggere del 31,2% rispetto agli uomini, calcola l'Inps. Ma il dato risente di meno giorni di lavoro in media nell'anno: 230 contro 214. Il Recovery Fund ora offre un'occasione unica anche per valorizzare le donne. Nasce da qui l'Osservatorio sul Gender Gap promosso da Associazione Donne 4.0, con l'obiettivo di verificare l'attenzione sul divario in busta paga nell'attuazione del Pnrr.

Giuliana Ferraino

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pasquale Tridico, presidente Inps



Età della pensione bloccata

Fino al 31 dicembre 2024 si potrà maturare il diritto alla prestazione di vecchiaia e all'assegno sociale a 67 anni. Perché non c'è incremento della speranza di vita

Sino al 31 dicembre 2024, non ci sarà nessun aumento dell'età pensionabile. Ciò in quanto non si creerà il programmato incremento della «speranza di vita» dal 1° gennaio 2023. Di conseguenza, sia l'età richiesta per la pensione di vecchiaia che quella dell'assegno sociale rimane ferma a 67 anni. La notizia, positiva, arriva dal decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze, Daniele Franco, del 27 ottobre.

Comegna a pag. 33

In G.U. il decreto del Mef con la variazione negativa della speranza di vita

Pensioni, età congelata

Fino al 2024 per la vecchiaia bastano 67 anni

DI LEONARDO COMEGNA

Sino al 31 dicembre 2024, non ci sarà nessun aumento dell'età pensionabile. Ciò in quanto non si creerà il programmato incremento della «speranza di vita» dal 1° gennaio 2023. Di conseguenza, sia l'età richiesta per la pensione di vecchiaia che quella dell'assegno sociale rimane ferma a 67 anni.

Una buona notizia. La notizia, positiva, arriva dal decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze, Daniele Franco, del 27 ottobre, pubblicato nella gazzetta ufficiale n.268/2021, dove viene certificata una variazione Istat negativa (-0,25 di anno, pari a tre mesi), registrata dalla po-

polazione residente all'età di 65 anni. Corrispondente alla differenza tra la media dei valori registrati negli anni 2019 e 2020 e la media dei valori registrati negli anni 2017 e 2018 (per l'effetto del Covid-19).

Cosa dice la legge. Dal momento che la normativa vigente (l'art. 12, comma 12-ter, lettera b) del decreto-legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010) stabilisce che l'adeguamento dei requisiti per il pensionamento non può essere negativo (praticamente non si può tornare indietro) il decreto di cui parliamo cristallizza per altri due anni gli attuali requisiti. Si tratta complessivamente del quinto adeguamento, dopo i precedenti: più 3 mesi nel



2013, più 4 mesi nel 2016, più 5 mesi nel 2019 e nel 2021 (adeguamento che è stato nullo). Pertanto, per la seconda volta dopo il biennio 2021-2022, il meccanismo non farà registrare alcun incremento.

Lo scenario. Per i cosiddetti «contributivi puri» viene dunque convalidato sino al 2024 il canale di uscita a 64 anni con 20 anni di contribuzione effettiva. A condizione che il rateo pensionistico non risulti inferiore a 2,8 volte il valore dell'assegno sociale e quello a 71 anni in presenza

di un minimo di 5 anni di contribuzione effettiva. Il mancato adeguamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia comporta poi l'invarianza sino al 2024 anche dei requisiti anagrafici per l'assegno sociale, che resterà congelato a 67 anni.

Pensione anticipata.

Nessuna novità, invece, per la pensione anticipata (l'ex anzianità) che con il d.l. n. 4/2019 continua a beneficiare dell'esenzione dall'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita sino al 31 dicembre 2026. I requisiti contributivi resteranno dunque pari a 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne. Così come il requisito dei 41 anni, indipendentemente dall'età, per i «lavoratori precoci», coloro cioè che possono contare su almeno 12 mesi di contribuzione versata prima del compimento del 19esimo anno di età. Prestazione che però sconta la «finestra mobile» di

tre mesi dalla maturazione dei requisiti. Nulla di nuovo anche per i «notturni» e gli «usuranti» che continuano ad andare in pensione con le vecchie «quote» di cui al dlgs n. 67/2011. Anche nei loro confronti il legislatore aveva già previsto la sospensione degli adeguamenti sino a tutto il 2026.

— © Riproduzione riservata —



Daniele Franco



Pensioni, la proposta del premier ai sindacati: uscita a 62 anni con il contributivo

Nuovo round sulla riforma. Il nodo dell'età

Previdenza

di **Claudia Voltattorni**

ROMA Il nuovo round è martedì. E il clima, nelle intenzioni, dovrebbe essere più disteso dell'ultima volta, il 26 ottobre, quando il premier Mario Draghi andò via da Palazzo Chigi «molto contrariato» lasciando i tre segretari di Cgil, Cisl e Uil al tavolo con i ministri di Economia, Lavoro e Pubblica amministrazione, Daniele Franco, Andrea Orlando e Renato Brunetta. Alle ore 17.30 del 16 novembre Maurizio Landini (Cgil), Luigi Sbarra (Cisl) e Pierpaolo Bombardieri (Uil) sono stati convocati a Palazzo Chigi per parlare della riforma delle pensioni.

Cancellata Quota 100, la legge di Bilancio approvata dal Consiglio dei ministri e in attesa di arrivare in Senato e cominciare finalmente il suo iter parlamentare (il testo è atteso martedì a Palazzo Madama), prevede Quota 102, cioè la possibilità di lasciare il lavoro con 64 anni di età e 38 di contributi. Un'opzione valida però solo per il 2022 in attesa di una completa riforma delle

pensioni che andrà fatta il prossimo anno. Il nuovo tavolo Draghi-sindacati cui parteciperanno anche i ministri Franco e Orlando serve quindi per riaprire un dialogo e mettere le basi per il lavoro che andrà fatto il prossimo anno e

arrivare a «scrivere insieme» la riforma. Un primo segnale è arrivato con la conferma di Opzione donna che fissa l'anticipo pensionistico per le dipendenti a 58 anni (59 per le autonome), quando la prima versione della manovra fissava l'età a 60 anni.

L'idea di Palazzo Chigi è un'uscita dal lavoro a 62 anni con il sistema contributivo per tutti, abbandonando così il sistema misto di cui molti potrebbero ancora godere e soprattutto le varie «quote», preferendo un ritorno alla legge Fornero ma con maggiore flessibilità, come ha confermato lo stesso Orlando qualche giorno fa: «Tornare al contributivo non significa necessariamente tornare alla Fornero com'era: lo sforzo che si può fare è mantenere l'impianto contributivo ma costruire elementi di flessibilità che consentano di evitare alcune rigidità e andare così incontro ad alcune delle istanze

del sindacato». Da parte loro, i sindacati dicono un no secco al ritorno alla Fornero e no ad un sistema contributivo per tutti, chiedendo invece una maggiore flessibilità e propongono un'uscita a 62 anni oppure con 41 anni di contributi a prescindere dall'età. Una richiesta che il governo non intende però prendere in considerazione visto il suo costo molto elevato: anche lavoratori under 60 potrebbero andare in pensione.

C'è poi la questione dei giovani, che li vede più a rischio proprio a causa della loro instabilità lavorativa. E su questo entrambe le parti — governo e sindacati — vogliono trovare una soluzione. I sindacati propongono che ai fini della pensione vengano riconosciuti anche gli anni di formazione, oltre al riscatto gra-

tuito di laurea e master. «I giovani — dice Sbarra della Cisl — rischiano una terza età dominata dall'insicurezza, dalla solitudine e dalla povertà: dobbiamo negoziare una pensione di garanzia». Il punto, sottolinea il segretario Cisl, «è che il tema della previdenza e delle pensioni non è solo economico ma riguarda anche la sostenibilità socia-



le». Ecco l'importanza dell'incontro di martedì pomeriggio. «Potremo portare le nostre proposte di riforma — dice Landini — chiederemo maggiore flessibilità e tutele per giovani, donne e fragili ed è necessario intervenire sul sistema puramente contributivo che senza correttivi rischia di non stare in piedi». Domani i 3 segretari saranno a Roma in piazza con gli edili che protestano per chiedere più sicurezza sul lavoro, ma lo sciopero generale sembra ormai lontano.

E continua il tavolo sul rinnovo del contratto del pubblico impiego. Al vaglio gli aumenti per funzionari e dirigenti, più corposi per Inps e Inail, meno per i ministeriali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La parola

CONTRIBUTIVO

Nel sistema pensionistico contributivo l'importo che spetta al beneficiario della pensione è stabilito in base ai contributi effettivamente versati nell'arco della sua intera vita lavorativa. Con il metodo retributivo, invece, l'assegno veniva calcolato sulla base delle ultime retribuzioni



Attuari: task force per i rischi sistemici

Albi e mercato

La proposta che coinvolge tutte le professioni dal XIII congresso di categoria

Istituire una task force contro i rischi sistemici per conoscere preventivamente e poter gestire l'impatto di crisi finanziarie, pandemie, catastrofi naturali, effetti del cambiamento climatico, al fine di trovarsi più preparati ad affrontare la portata e le conseguenze di questi eventi negativi quando si verificano. È la richiesta al Governo del XIII congresso degli attuari, in corso a Roma.

La task force, secondo gli attuari, dovrà riunire l'esperienza e le competenze di tutte le professioni, pronte a collabo-

rare per il bene del Paese anche in prospettiva della realizzazione del Pnrr.

Gli attuari, valutatori dell'incertezza quando è quantificabile, esperti e gestori del rischio per definizione, con spirito da civil servant offrono fin da subito il loro contributo e si candidano a coordinare la task force lavorando insieme alle professioni che di volta in volta potranno portare dati e competenze indispensabili per trasformare in modelli previsionali - finalizzati alla prevenzione - i grandi rischi che minacciano interi settori dell'economia, collettività, territori, Paesi e continenti.

L'attuario, una delle professioni più richieste al mondo, che anche in Italia non conosce la disoccupazione. In Italia gli attuari oggi sono circa 1.100. La domanda continua a essere superiore all'offerta. Da sempre lavorano nelle assicurazioni vita e danni, nella previdenza, nella finanza. Da

tempo hanno consolidato nuove competenze ed esperienze nella gestione del rischio, anche delle imprese non finanziarie, e nei fondi sanitari. Dovranno saper affrontare i nuovi ri-

schii sistemici e ambientali in un mondo sempre più interconnesso, sempre più regolamentato da norme sovranazionali. «Occorre un attuario con una capacità di visione globale, olistica, strategica - ha affermato Tiziana Tafaro, presidente del Consiglio nazionale degli attuari - che nella valutazione delle incertezze possa essere di sostegno alla società, alla politica, alle aziende». Gli attuari hanno un ruolo sempre più determinante nella valutazione della sostenibilità dei sistemi di welfare e quindi nelle decisioni che riguardano pensioni, sanità, assistenza ad anziani e disabili, lavoro e disoccupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Previdenza

Pensioni, requisiti 2023-24
senza aumento dell'età —p.39

Pensioni, requisiti 2023-24 senza aumento dell'età

Previdenza

Al trattamento di vecchiaia
si continuerà accedere
con almeno 67 anni di età

Speranza di vita ridotta di tre
mesi, sconto da compensare
con il prossimo aumento

Fabio Venanzi

I requisiti pensionistici, da adeguare alla variazione della speranza di vita resteranno invariati per il biennio 2023-24. Sulla Gazzetta Ufficiale del 10 novembre, è stato pubblicato il decreto ministeriale 27 ottobre 2021 che certifica il decremento della speranza di vita pari a tre mesi. Tuttavia, per espressa previsione normativa, i requisiti non verranno adeguati al ribasso e restano confermati nella misura oggi vigente. Il valore negativo dovrebbe essere "scontato" dai futuri adeguamenti.

Già con il decreto ministeriale 5 novembre 2019, l'adeguamento alla speranza di vita per il biennio 2021-22 era stato nullo, considerato che non si era raggiunto almeno un mese di incremento. La norma prevede un tetto all'aumento, che non può superare i tre mesi tra un biennio e l'altro, fermo restando il recupero in sede di adeguamenti successivi, qualora l'incremento effettivo dovesse risultare superiore a tre mesi.

La variazione - parametrata sui 65enni - è calcolata come differenza tra la media dei valori regi-

strati nel biennio 2019-2020 e la media del biennio 2017-2018. Il decreto precisa che, il dato del 2020, è provvisorio.

Si ricorda che, per effetto del Dl 4/2019, il requisito per la pensione anticipata rimane fermo - fino al 31 dicembre 2026 - a 41 anni e dieci mesi di contributi per le lavoratrici (+1 anno per i lavoratori) a cui aggiungere tre mesi di finestra mobile. Anche il requisito anagrafico richiesto per l'accesso alla pensione di anzianità da parte dei lavoratori che svolgono mansioni particolarmente faticose e pesanti (cosiddetti usuranti) rimane fermo a 61 anni e sette mesi di età.

Le variazioni legate alla speranza di vita trovano applicazione per la pensione di vecchiaia, che si consegue con 67 anni di età e almeno ven-

ti anni di contributi, nonché alla pensione di vecchiaia contributiva, per la quale sono richiesti 71 anni di età e almeno cinque anni di contribuzione effettiva (escludendo, quindi, le contribuzioni figurative).

I soggetti contributivi puri, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, possono conseguire la pensione di vecchiaia a 67 anni di età, con almeno venti anni di contribuzione a condizione che il primo importo soglia non risulti inferiore a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale (controvalore pari a 690,42 euro lordi mensili). Anche la pensione anticipata contributiva (riserva anch'essa ai lavoratori contributivi



puri), verrebbe adeguata alla speranza di vita. Ciò comporta che, per il biennio 2023-2024, è confermato il requisito anagrafico di 64 anni e di almeno venti anni di contribuzione effettiva sempreché, il primo importo di pensione non risulti inferiore a 2,8 volte il valore dell'assegno sociale (controvalore pari a 1.288,78 euro lordi mensili).

La speranza di vita troverebbe applicazione anche al requisito anagrafico richiesto per l'accesso alla pensione di vecchiaia dei lavoratori gravosi e degli "usuranzi", attualmente fermo a 66 anni e sette mesi, nonché ai lavoratori precoci per i quali è richiesto un requisito contributivo di 41 anni con almeno dodici mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19esimo anno di età, oltre a ulteriori requisiti soggettivi.

L'età richiesta per il conseguimento dell'assegno sociale resta confermata a 67 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONSEGUENZE COVID-19

Nel 2020

Il decreto ministeriale che ha ufficializzato l'adeguamento alla variazione della speranza di vita non ne fa cenno, ma è lecito pensare che i dati del 2020, utilizzati per ottenere il valore di riferimento, risentano degli effetti del Covid-19. Nei mesi scorsi i dati diffusi dall'Istat avevano già registrato un calo della speranza di vita alla nascita in relazione alla pandemia, speranza che è comunque diversa da quella utilizzata a fini previdenziali, calcolata con altre modalità sulle persone 65enni.



Nasce l'm Corporate Lab, la formazione Marangoni a misura di azienda

Offerta innovativa

La dg Stefania Valenti

Giulia Crivelli

La sindrome da "long Covid" non è solo medica, non riguarda unicamente la salute fisica e mentale delle persone, bensì quella di interi settori, a cominciare dall'istruzione. Perché la didattica a distanza, anche nelle sue forme meglio organizzate, non può, per definizione colmare le lacune lasciate da mesi di assenza fisica dalle aule e di mancanza di contatti e confronti diretti con coetanei e insegnanti.

Stefania Valenti, direttrice generale di Istituto Marangoni, intuì fin dallo scoppio della pandemia, nel febbraio 2020, che ogni attività formativa del noto network di scuole di moda e design (nato nel 1935) avrebbe dovuto reagire continuando a immaginare il futuro, anche se il presente era l'emergenza Covid. «La pandemia ha ovviamente interrotto molte attività delle nostre sedi, in Italia e all'estero, e abbiamo integrato quanto più possibile con la didattica a distanza, per la quale eravamo comunque pronti grazie alle dotazioni di hardware e software che già avevamo – spiega Stefania Valenti –. Il progetto l'm Corporate Lab, tra i molti, ha preso forma non tanto o non solo come reazione all'emergenza sanitaria, ma grazie alle molte riflessioni che abbiamo fatto nel periodo più difficile del Covid».

Il progetto introduce un nuovo hub creativo che "sfrutta" i migliori studenti delle decine di corsi Marangoni in moda, design e arte per fornire soluzioni *tailor-made* (su misu-

ra, in inglese, come si fa per gli abiti sartoriali), ad aziende attive in diversi ambiti. «È un vero e proprio servizio di consulenza, che parte dalle esigenze delle aziende o dei

singoli marchi – sottolinea la direttrice generale di Istituto Marangoni –. Anche i pionieri e gli innovatori possono essere spiazzati dalla velocità alla quale cambiano i mercati e i consumatori e dalla digitalizzazione che prende sempre nuove forme. Insieme studiamo progetti e costruiamo il team di studenti, magari multidisciplinare, più adatto a lavorarci». l'm Corporate Lab si focalizza su quattro macroaree (l'inglese a volte è d'obbligo, vista la presenza globale di Marangoni): la prima viene definita *employer branding e talent acquisition*, che potremmo tradurre con capacità di attrarre talenti rafforzando l'immagine del datore di lavoro. Poi ci sono lo sviluppo di progetti specifici (capsule collection, ricerche e piani di marketing) e il training di aggiornamento e riqualificazione (che si lega al tema dell'accelerazione di ogni scenario di mercato). La quarta macroarea sono i progetti di co-branding di visibilità globale, forse il tema più sentito in questo momento di ripresa a V dell'industria della moda. Co-branding che spaziano dal progetto di Tiffany con Supreme (gioielli e streetwear, ebbene sì) a quelli che potremmo definire unicorni, come Fendace (collezione nata dalla creatività di Fendi e Versace, fino a ieri autentici rivali).

«Negli anni Istituto Marangoni



ha costruito una community globale di oltre 30mila *alumni* in fashion, design e arte, provenienti da tutto il mondo – conclude Stefania Valenti – e abbiamo un database di oltre 23mila profili per attività di marketing, test di prodotto e analisi di mercato. È come disporre di una grande orchestra di talenti, persone appassionate e abituate a lavorare in team: con l'm Corporate Lab possiamo dare a ogni azienda un'orchestra con i musicisti più adatti a suonare con successo insieme».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

30 mila

ALUNNI

La comunità globale di persone che hanno frequentato i corsi Marangoni



STEFANIA VALENTI

Managing director di Istituto Marangoni, network internazionale di scuole con offerta formativa che spazia dalla moda al design



L'intervista. Chantal Gaemperle. La vicepresidente e responsabile risorse umane Lvmh: «Vogliamo attrarre i ragazzi verso le professioni del lusso»

Lvmh investe sui mestieri, 8mila nuovi posti nel 2022

Chiara Beghelli

Il prossimo 19 novembre, al teatro Odeon di Firenze, Lvmh tornerà a raccontare la bellezza e le opportunità dei suoi "mestieri d'eccellenza" con l'evento ShowMe, una giornata dedicata a quei "Métiers d'Excellence" che danno vita al lusso. Il programma Me è stato creato nel 2014 da Chantal Gaemperle, vicepresidente e responsabile delle risorse umane (circa 150mila persone) del più grande gruppo globale del lusso, è oggi attivo in sei nazioni (in Italia dal 2017) e attraverso accordi con scuole e istituti e i programmi di formazione interni alle maison, si impegna a formare e salvaguardare i suoi 280 mestieri, dalla manifattura al design all'assistenza ai clienti. «In questo ambito assumeremo 8mila persone nel 2022 e arriveremo a 30mila entro la fine del 2024», spiega Gaemperle.

Vicepresidente Gaemperle, come svilupperete Me in futuro?

«A luglio con il board di Lvmh e gli ad delle nostre maison abbiamo sottoscritto l'accordo "We for Me" (*Worldwide Engagement for Métiers d'Excellence, ndr*), e ora vogliamo

sviluppare Me lungo diverse direttrici: far scoprire i mestieri e suscitare nuove vocazioni fra gli studenti delle scuole medie grazie al programma *Excellent!*; attrarre nuovi talenti grazie all'evento annuale dedicato al lavoro Village Me, con cui entriamo in contatto con studenti e con chiunque sia interessato; sviluppare Me in ogni regione e dare il giusto riconoscimento ai nostri "virtuosi", i più ricchi di talento, offrendo loro programmi specifici».

Includerete altre nazioni nel programma Métiers d'Excellence?

«Sì, grazie alla nostra presenza internazionale si sta espandendo molto velocemente. Quest'anno Rimowa ci ha aiutato a lanciare un nuovo programma in Germania e in Giappone è stato inaugurato un programma molto innovativo legato all'esperienza dei clienti. Per il 2022 stiamo programmando di lanciare nuovi corsi in Asia, Nord America e Regno Unito».

Quali sono i punti di forza e i più deboli del sistema di formazione professionale in Italia?

«L'Italia ha delle risorse incredibili: il suo ecosistema del saper fare è molto forte,



grazie a scuole come Polimoda, Accademia Massoli, For.AL e alle sue aziende. Ma il sistema italiano ha ereditato le stesse problematiche di Francia e Spagna: per decenni le professioni legate all'artigianato sono state poco valorizzate e oggi non solo molto attraenti, specie per i giovani. In Francia il governo ha integrato un sistema a livello nazionale per supportare l'apprendistato nelle aziende. L'Italia non ha un sistema del genere, è più decentralizzata, ma lavoriamo comunque molto bene con regioni come il Piemonte, il Veneto e la Toscana».

Anche per le professioni legate al retail e al contatto con i clienti c'è bisogno di nuovi talenti, soprattutto in un sistema omnichannel. Quali sono i vostri programmi in questo ambito?

«Il retail si evolve velocemente e richiede un costante adattamento. Stiamo cercando nuovi talenti e vogliamo sviluppare capacità in questo campo. Le nostre scuole partner in Francia, Italia e Giappone hanno già incluso corsi su pratiche di vendita legate alle nuove tecnologie e all'omnichannel. In Francia l'Emasup, per esempio, ha sviluppato un nuovo modulo per imparare a estendere la relazione con i clienti prima o dopo la visita in negozio usando strumenti digitali. A settembre la Me Academy, il nostro programma specifico per la formazione continuativa, ha creato e testato un nuovo corso pilota con La Samaritaine, "vendita a distanza di successo", che vuole sviluppare le abilità digitali dei consulenti. È andato molto bene e lo proporremo alle nostre maison».

Con l'iniziativa Excellent! in Francia avete coinvolto gli studenti più giovani. Arriverà anche in Italia?
«Sì, nel 2022. Ci siamo resi conto che gli studenti più giovani iniziano a pensare alle loro carriere alla fine della scuola media e che sanno molto poco delle possibilità offerte dalle professioni legate al saper fare. Abbiamo testato *Excellent!* in cinque

scuole medie in Francia e ha cambiato la percezione di oltre 100 studenti. Oggi i programmi educativi delle scuole non aiutano a scoprire i mestieri d'eccellenza. Alcune maison italiane hanno già implementato queste iniziative per i più giovani, come Loro Piana».

La pandemia ha cambiato la percezione su questi mestieri?

«Certamente. Durante il lockdown gli strumenti digitali hanno acquistato molta importanza e le persone hanno perso il contatto con la natura e la materialità delle cose. Oggi registriamo una crescente ricerca di uno scopo nel lavoro, la soddisfazione di fare un prodotto con le proprie mani. Secondo una recente ricerca, in Francia il 37% delle persone crede che le professioni legate al saper fare dovrebbero essere maggiormente riconosciute. E il Comité Colbert (*l'associazione francese delle aziende del lusso, ndr*) ha annunciato che in Francia ogni anno mancano 10 mila lavoratori in questi ambiti. In un momento in cui i giovani fanno fatica a trovare un lavoro, quella dei mestieri d'eccellenza è una grande opportunità, anche per l'Italia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Chantal Gaemperle. Dal 2007 vicepresidente esecutiva Lvmh per le risorse umane e sinergie e membro del comitato esecutivo del gruppo.



► 12 novembre 2021



Talento

e formazione.

Sopra, un momento della sottoscrizione del programma "We for Me" di Lvmh: in primo piano, da sinistra, Toni Belloni, Chantal Gaemperle e Bernard Arnault. A sinistra, lavorazione di una borsa Fendi: la nuova manifattura della maison sarà aperta in Toscana nel 2022





Zoppas, centinaia di assunzioni per gestire la transizione green

L'intervista

Gianfranco Zoppas

Presidente Zoppas Industries

«La sostenibilità per noi non è una moda, ma un forte acceleratore del business per

supportare il quale avremo bisogno di nuove professionalità. Nel mondo parliamo di centinaia di nuovi inserimenti, tra ingegneri e figure specializzate». Il cavaliere del lavoro Gianfranco Zoppas, classe 1943, parla nel quartier generale di Sipa di Vittorio Veneto, nata nel 1980, è uno dei maggiori produttori al mondo di sistemi per l'engineering e la realizzazione di stampi e contenitori in Pet per bevande, alimenti, detergenza, cosmetica e farmaceutica fino alla fornitura del complesso sistema di riempimento, etichettatura, tappatura e confezionamento. Del Gruppo Zoppas Industries, che forma una cittadella, fa parte anche IRCA Spa, attiva dal 1963, oggi leader mondiale nella progettazione e realizzazione di resistenze e sistemi riscaldanti per applicazioni che vanno dalle apparecchiature domestiche (lavatrici, tostapane) e professionali, fino all'automotive e ai satelliti. La prima occupa circa 1.250 persone, con 22 filiali di vendita e quattro impianti produttivi (due in Italia, uno in Romania e uno in Cina) e 35 centri

di servizio post vendita per la fornitura di supporto tecnico e parti di ricambio; ha installato 7.200 sistemi in 147 diversi Paesi e conta 2.600 clienti in tutto il mondo con

una percentuale di export oltre il 95%. La seconda conta oltre 7.800 dipendenti, con 14 stabilimenti produttivi nel mondo e un export a quota 90%. Quella in corso nelle due anime del gruppo è una rivoluzione: «La sfida è aggiungere intelligenza al prodotto. Se guardiamo alle componenti, quelle entrano in un gioco di concorrenza basato solo sul prezzo. Se invece riusciamo ad aumentarne le funzioni e la complessità, aggiungendo sensori e nuove funzioni, allora entriamo in un campo del tutto nuovo».

Nell'ufficio del cavaliere campeggiano immagini di famiglia e le vecchie immagini delle pubblicità: «Zoppas li fa e nessuno li distrugge». Alle sue spalle una vecchia stufa: «Era il 1963, mi trovavo in Puglia, nella casa in cui ero ospite ci riscaldava con le braci. Ho chiesto alla proprietaria: che cosa le farebbe comodo? Qualcosa che scaldi e che si possa spostare. Quando sono tornato ho messo al lavoro cinque artigiani con un bruciatore, una parabola per diffondere il calore e naturalmente le rotelle». Era nata la stufetta portatile, ne sono state vendute 35mila in un anno. Gianfranco cita spesso il padre, Luigi Zoppas, chiamato Gino: uno degli imprenditori che hanno contribuito in maniera determinante alla nascita del NordEst locomotiva, portando una regione afflitta tra le due guerre a diventare una delle aree industriali più avanzate d'Europa. Dalla cucina economica a quella a gas, dal frigorifero elettrico alla lavatrice e alla lavastoviglie, i primi elettrodomestici delle case italiane



sono “figli” di Gino Zoppas, partito da una bottega artigiana trasformata in un colosso che, al momento della fusione con la Zanussi, contava 7mila dipendenti

e oltre 1 milione di metri quadri di stabilimenti. Più tardi qui nascerà un intero distretto, quello dell'elettrodomestico e della Inox Valley: molti imprenditori erano ex dipendenti decisi a realizzare il sogno di mettersi in proprio, «ed è un meccanismo che vediamo anche oggi: alcuni diventano fornitori». La fusione fra i due storici rivali, Zoppas e Zanussi, finisce con i due protagonisti: Lino Zanussi muore nel 1968 in un incidente aereo mentre erano già avviate le trattative per la fusione, Gino scompare nel febbraio 1970 a 64 anni. Oggi le Zoppas Industries fatturano 840 milioni (dato 2021), con una crescita dell'8% nel 2022 che prevedibilmente chiuderà oltre quota 900. Con lo sguardo puntato sulle nuove sfide, a cominciare dalla sostenibilità: l'obiettivo è diventare carbon neutral, azzerando completamente le

proprie emissioni di CO₂ entro il 2050 e riducendole in modo estremamente significativo (-30%) già entro il 2025. A essere prima ridotte e poi azzerate saranno le emissioni derivanti da fonti di proprietà o controllate direttamente e quelle connesse con l'energia acquistata, ma il Gruppo ha già avviato progetti con partner e fornitori affinché condividano e applichino gli stessi principi di sostenibilità così da intervenire in modo deciso anche sulle emissioni connesse all'attività dell'azienda. E come fornitore di aziende leader in diversi settori, «vogliamo supportare le scelte di sostenibilità dei nostri clienti e degli utilizzatori finali dei loro prodotti. Le aree Ricerca e Sviluppo e Sviluppo Nuovi Prodotti hanno intrapreso, infatti, un'attività di innovazione

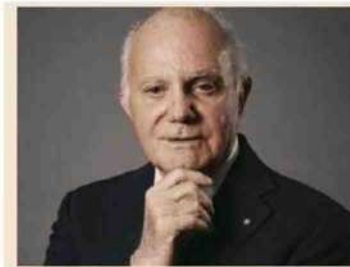
andando sempre più verso prodotti e soluzioni che permettono minori sprechi e maggiore riciclo e riuso». Un esempio? Basta fare in modo che la macchinetta del caffè, a fine vita, abbia le componenti riciclabili (come le parti in alluminio) facilmente asportabili e differenziabili, pronte a entrare nel flusso dell'economia circolare.

—B. G.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL BILANCIO
Il gruppo chiuderà il 2021 con 840 milioni di ricavi e il 2022 a 900 milioni



La produzione di Zoppas Industries.
 Il gruppo guidato da Gianfranco Zoppas fra Sipa e IRCA impiega quasi 9.000 persone nei sistemi per l'engineering e nelle resistenze e sistemi riscaldanti



LE NUOVE PROSPETTIVE APERTE DAL PNRR

IL DESTINO DELL'ITALIA CHE LAVORA

di **Severino Salvemini**

Che il lavoro fosse uno dei problemi più scottanti da affrontare per chi governa il Paese lo si sapeva già prima della pandemia, con l'ampio tasso di disoccupazione, le asimmetrie tra Nord e Sud, il *mismatch* che disallineava la domanda e l'offerta. Il Covid ha senza dubbio aggravato la situazione, mettendo all'angolo i soggetti più fragili, traballanti tra la speranza di trattenere con i denti una già precaria attività lavorativa e la paura di perdere anche questa, magari per sempre. E comunque mettendo a rischio tutti gli altri, tenendo conto che il lavoro è ancora una componente fondamentale come fattore di identità e di espressione personale, nonché di realizzazione esistenziale.

Una ciambella di salvataggio viene ora offerta dal Pnrr, che delinea sulle politiche pubbliche, e su quelle lavorative in particolare, linee di indirizzo molto chiare, affiancandosi alle altre risorse che saranno investite per lo sviluppo economico del Paese. Ricordiamo che i 191,5 miliardi di euro del Piano sono allocati in 6 missioni, tutte in qualche misura con ricadute sulle politiche lavorative dei prossimi anni. Esse hanno sottotraccia alcune trasversalità che le contraddistinguono: una sensibilità verso le pari opportunità di genere, verso le pari opportunità

territoriali e verso le pari opportunità generazionali. Gli attori che parteciperanno a vario titolo alla realizzazione dei progetti finanziati dai fondi del Pnrr saranno incentivati se toccheranno incisivamente queste trasversalità e se i progetti presentati saranno coerenti con queste priorità.

Per quanto riguarda le opportunità di genere, l'orientamento desiderato è quello di intervenire su un mercato del lavoro e su una cultura organizzativa delle imprese che penalizza le donne anche quando lavorano accanto agli uomini. quanto a retribuzione,

precarità lavorativa, assegnazione di posizioni apicali sia nelle aziende private che nella Pubblica amministrazione. Occorre arrestare e ribaltare il segno del tasso di inattività del genere femminile, che è in crescita costante dal 2010 (35% in Italia contro il 31,8% della media Ue), complice la mancanza di servizi di assistenza adeguati e paritari. E per la parità di genere cinque sono gli elementi di attenzione: offrire più lavoro; con un reddito più alto; con un rafforzamento di competenze; con maggiore tempo a disposizione; con più potere.

Per quanto riguarda le opportunità territoriali, l'impegno è quello di ridurre il divario del Pil pro-capite che si presenta più basso nel Mezzogiorno rispetto al Nord. L'intervento è rivolto all'area del Paese ferma da troppo tempo, forse da quando non ci sono più le tanto criticate Partecipazioni

statali. Non meno del 40% delle risorse territoriali del Pnrr sono destinate alle 8 regioni del Centro Sud, ovvero circa 82 miliardi.

Per quanto poi riguarda le opportunità generazionali è prevista tutta una serie di misure che promuovono l'acquisizione di nuove competenze da parte dei nuovi segmenti di giovani, per ridurre il cosiddetto *shortage* di risorse umane in specifiche professionalità e per favorire pertanto l'incontro (il *matching*) tra il sistema di istruzione e di formazione e il mercato del lavoro, mediante anche il rafforzamento del «sistema duale», cioè l'alternanza di momenti formativi in aula e di formazione pratica in contesti lavorativi. Inoltre si potenziano le politiche attive del lavoro, mettendo anche in discussione l'attuale governance che dovrà essere profondamente rivista, esaltando i Centri per l'impiego, con l'obiettivo di fornire servizi finalizzati alla riqualificazione professionale (*upskilling* e *reskilling*), mediante il coinvolgimento dei portatori di interessi pubblici e privati.



Le linee sono tracciate, i soldi ci sono e i temi non sembrano neanche quelli che ingolosiscono troppo gli attori opportunisti e spregiudicati che normalmente si infilano in questi frangenti preparando l'assalto alla diligenza (se si eccettua coloro che da sempre razzolano nel grande buco nero dei fondi interprofessionali). Occorre però fare presto, molto presto, perché il tempo stringe e i potenziali beneficiari aspettano con ansia, specialmente quelli che sperano in una maggiore inclusione sociale. E attuare bene. Il premier Draghi in un recente discorso pubblico ha detto che occorre «spendere in maniera efficiente e onesta»: è il momento dell'*execution* per chiudere il gap competitivo con i paesi più avanzati. Ma l'elemento nuovo della politica di questi mesi è il governo del processo: la cosiddetta «cabina di regia» nazionale che rappresenti senza sbavature e tentennamenti un punto centrale di coordinamento, di erogazione e di controllo della coerenza tra i progetti suggeriti e gli indirizzi del Pnrr. Un centro che possa scendere nei territori con task-force che supportino in molti casi le carenze tecniche esistenti nelle province e nelle regioni, al fine di colmare anche l'ultimo miglio dei processi. Nel Pnrr c'è il destino dell'Italia che lavora, la misura di quello che sarà lo Stivale nella comunità internazionale di questo millennio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Trasversalità

Il piano è contraddistinto da particolare sensibilità verso le pari opportunità di genere, territoriali e generazionali



Lavoro, introvabili quattro profili su 10

Osservatorio Excelsior

A novembre il record del 38,5% del mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Giorgio Pogliotti

La Commissione Ue lancia l'allarme su un fenomeno che da tempo hanno rilevato i principali istituti di ricerca, non ultimo l'Istat che, nell'evidenziare la ripresa del mercato del lavoro, ha sottolineato la crescente difficoltà da parte delle imprese a reperire i profili ricercati. Ma il dato raccolto dall'Osservatorio Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, suona come una gelata, perché il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro a novembre ha raggiunto il record del 38,5%, con un incremento di circa 8 punti percentuali rispetto a novembre 2019. Praticamente le imprese faticano a trovare 4 profili su 10, equivalenti a 179mila profili

professionali. Il fenomeno è in crescita, considerando che a ottobre il mismatch aveva già toccato il picco del 36,5% (5,5 punti sopra rispetto allo stesso mese del 2019).

Tutto ciò avviene proprio mentre crescono le assunzioni programmate dalle imprese: a novembre sono quasi 465mila i contratti programmati dalle aziende, 201mila in più rispetto allo stesso mese del 2020 e +116mila in confronto a novembre 2019. Tra le tipologie prevale l'offerta di contratti a tempo determinato con 256mila richieste, pari al 55,1% delle entrate programmate (+90mila rispetto a novembre 2019), seguiti da 86 mila contratti a tempo indeterminato, pari al 18,6% dei casi (-6mila su novembre 2019) e dai contratti di

somministrazione con 55mila richieste, pari all'11,8% (+21mila su novembre 2019). La motivazione più

segnalata dalle imprese è la mancanza di candidati (22%), seguita dall'ineadeguata preparazione dei candidati (13,6%). Le maggiori difficoltà riguardano la ricerca di profili per le aree aziendali Installazione e manutenzione (53,8%), Sistemi informativi (51,6%), Progettazione e R&S (51,1%), Produzione beni ed erogazione servizi (42,4%) e Trasporti e logistica (40,0%). Tra i profili più difficili da reperire troviamo i fabbri e i fonditori (rispettivamente 61,7% e 57,8%), gli specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali (58,7%), gli artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (58,2%), gli artigiani e operai specializzati di installazione e manutenzione attrezzature elettriche e elettroniche (57,9%). I settori economici con più elevata difficoltà di reperimento sono costruzioni (53,7%), industrie metallurgiche (50,7%), servizi di alloggio e ristorazione (47,9%), industrie meccaniche ed elettroniche (47,8%), servizi informatici e delle telecomunicazioni (45,2%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Su 465mila assunzioni, le imprese faticano a reperire 179mila per mancanza di candidati o di preparazione



Acquista un libro e regalalo a una biblioteca scolastica

FIESOLE

La lettura è passione da condividere e far crescere, e lo è anche per gli alunni delle scuole dell'infanzia e delle primarie dell'Istituto Ernesto Balducci di Fiesole, che hanno aderito con grande entusiasmo a #ioleggo-perché, la campagna nazionale che punta a portare i libri nella quotidianità di bambini e ragazzi sin dalla più tenera età. Da do-

mani, fino a domenica 29 ottobre, chiunque potrà recarsi in una libreria, scegliere un libro e acquistarlo per donarlo a una biblioteca scolastica di uno dei plessi fiesolani. L'iniziativa è organizzata dall'Associazione italiana editori, con il patrocinio del ministero per la Cultura - Direzione generale biblioteche e Diritto d'autore e del Centro per il libro e la lettura, in collaborazione con il ministero dell'Istruzione.



L'INCHIESTA DI MILANO

Reddito, la truffa dei novemila romeni fantasma

di Luigi Ferrarella

Quindici milioni di euro di sostegni economici a novemila romeni. Maxitruffa sul Reddito di cittadinanza scoperta a Milano che ha portato a sedici arresti. Tra i beneficiari del sussidio anche una donna assassinata otto anni fa.

a pagina 23

Reddito di cittadinanza per 9 mila romeni «fantasma»

Sedici arresti a Milano per una truffa da 15 milioni. Tra i beneficiari anche una signora assassinata 8 anni fa

MILANO Una signora romena ha incassato sino a settembre il reddito di cittadinanza a sua insaputa: molto a insaputa, visto che le sarebbe stato alquanto difficile chiederlo dalla tomba nella quale era finita assassinata otto anni fa. Altri due connazionali hanno avuto i soldi del sussidio da un braccio (amministrativo) di quello stesso Stato italiano che con l'altro braccio (poliziesco) li cercava per catturarli per altre vicende. E c'era pure chi festeggiava la cuccagna con video su TikTok, inscenando danze e volantinando banconote per casa tra i bambini come in un musical.

Anche così una banda di ingegnosi cultori romeni della legislazione sociale italiana è riuscita a incassare 15 milioni di euro di reddito di cittadinanza e di emergenza, prima che ieri 16 arresti — ordinati dal gip milanese Teresa De Pascale per le ipotesi di associazione a delinquere, truffa aggravata allo Stato ed estorsio-

ne — impedissero loro di arrivare a quota 60 milioni di sussidi: fatti figurare (con la decisiva complicità di patronati Caf-Centri di assistenza fiscali italiani) come chiesti da 9.000 romeni residenti da 10 anni in Italia, sebbene in Italia mai avessero messo piede.

Ma più che per i coloriti tocchi da cabaret dell'inchiesta, il lavoro del pm Paolo Storari e della GdF di Cremona e Novara deve inquietare per come coglie «le indubbie criticità strutturali, anche in relazione all'adeguatezza e tempestività dei controlli, che hanno evidentemente facilitato l'erogazione a una vasta platea di persone senza titolo». Che poi è il medesimo concetto che uno degli italiani dei Caf complici esprimeva, in forma un filo più prosaica, in una chat su Facebook quasi stupito della facilità della frode: «Caspita... 'sti co... dell'Inps hanno accettato le do-

mande rem dei rumeni». In effetti è bastato presentare a compiacenti Caf pacchi di codici fiscali, numeri di cellulari attivati per l'occasione, e indirizzi buffamente concentrati a centinaia negli stessi palazzi (tipo 686 teorici richiedenti in piazzale Selinunte, vicino a San Siro), per poi asserire che costoro esistessero, vivessero in Italia da 10 anni e avessero i requisiti per i sussidi. Gli italiani dei Caf erano consapevoli di agevolare una truffa, ma nel contempo erano ingolositi dal tornaconto del compenso di 10 euro riconosciuto loro dall'Inps per ogni pratica istruita; in altri casi chi si rifiutava subiva minacce.

Inevitabile il ricasco politico: per i sei presidenti di Regione leghisti «il rifinanziamento del Rdc espone ulteriormente il sistema-Paese a truffe», mentre il leader di Italia Viva, Matteo Renzi, polemizza con «i grillini ovviamente zitti» su una truffa che



«non fa notizia come il mio conto corrente e le mie legittime conferenze all'estero». Ma il presidente della Camera, il 5 Stelle Roberto Fico, obietta che «le truffe c'erano anche prima» e che «ogni volta che si parla di reddito di cittadinanza si vuole mettergli vicino una truffa. A me sembra una campagna denigratoria».

Luigi Ferrarella
lferrarella@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

15

milioni di euro
è il valore
del reddito
di cittadinanza
sotto accusa

16

arresti
disposti dal gip
milanese
contro altrettanti
romeni

Il caso

● A Milano
la Procura ha
indagato
sul reddito
di cittadinanza
incassato da
9 mila romeni

● Il gip ha
disposto 16
arresti per
associazione
a delinquere,
truffa ed
estorsione



Classi pollaio sdoppiate solo nelle realtà difficili

Arriva lo sdoppiamento delle classi pollaio ma solo se ci sono studenti in difficoltà socioeconomica. La revisione al ribasso del rapporto tra numero di studenti per insegnanti sarà possibile nelle realtà difficili, che saranno individuate in base a indicatori di status sociale, economico, culturale e di dispersione scolastica definiti da un decreto del ministro dell'istruzione. A prevederlo, la versione definitiva della legge di Bilancio 2022. Ancora da chiarire quali saranno i nuovi limiti di numerosità per classe nelle scuole interessate dalla misura. Un esempio per le superiori: se ad oggi le classi possono andare da 25 studenti a 30, con la possibilità di sfiorare del 10% il tetto, e dunque di arrivare a 33 studenti per classe, resta ancora da capire di quanto potranno essere ritoccati al ribasso i numeri. Sarà sempre un successivo decreto a stabilirlo. Sulla base dei nuovi limiti, entro febbraio si definirà anche il fabbisogno aggiuntivo di docenti. L'impatto della misura sugli apprendimenti dei ragazzi e la dispersione scolastica sarà valutato dal ministero dell'istruzione al termine del triennio di sperimentazione, e dunque alla fine dell'anno scolastico 2024/25.

Confermata (si vedano le anticipazioni di ItaliaOggi del 10 novembre scorso) la previsione di un fondo aggiuntivo per retribuire il salario accessorio dei presidi (20 milioni di euro), così come la proroga del personale aggiuntivo Covid nelle scuole, i cui contratti erano in scadenza a dicembre prossimo: 300 i milioni di euro messi in campo. Dal prossimo anno inoltre partirà l'insegnamento della disciplina motoria alle quinte delle primarie con due ore settimanali, dal successivo la sperimentazione sarà estesa alle quarte classi. In caso di tempo pieno, le ore di docenza si svolgeranno in compresenza con i docenti titolari. I nuovi maestri non potranno essere adibiti a diverse mansioni. Troverà spazio in un decreto legge ad hoc sulla scuola, invece, la riforma dell'accesso alla professione docente, con la previsione di 60 crediti formativi universitari per l'abilitazione, insieme alla riduzione delle classi di concorso, ad oggi oltre un centinaio.

Alessandra Ricciardi

— © Riproduzione riservata — ■

NEL MIRINO

POLITICA

DI FABRIZIO RONCONE



froncone@rcs.it

“MILLEMIGLIA” BARETTA
CHE TRADISCE VENEZIA
E SI SACRIFICA ASSESSORE

Confesso: questa storia così emblematica mi era sfuggita. Ma poi l'ho recuperata e ora la racconto perché a leggerla in controluce spiega un po' più di altre l'attuale condizione della politica italiana. Allora, per cominciare: un passo indietro. E torniamo alle ultime Comunali di Venezia dove il centrosinistra candida Pier Paolo Baretta, un veneziano con i fiocchi («Sono di Cannaregio»), un ex sindacalista di 72 anni che, entrato dentro il Pd, nel tempo ha fatto carriera al punto da diventare – con merito – sottosegretario all'Economia in addirittura quattro governi: Letta, Renzi, Gentiloni e persino nel Conte II.

Baretta si esibisce in una appassionata campagna elettorale che, però, si conclude con una sconfitta tremenda: perché il sindaco uscente Luigi Brugnaro vince al primo turno prendendosi un inesorabile 54,15%; per il suo avversario – Baretta, appunto – appena il 29,27%. Vabbè, capita. È la politica. Vinci, perdi, vai a guidare l'opposizione in Consiglio comunale. Ed è esattamente quello che lascia intendere Baretta a spoglio concluso, nella penombra del Canal Grande: «Noi del centrosinistra abbiamo suscitato speranze,



Il veneziano Pier Paolo Baretta (Partito democratico), 72 anni

liberato energie. Questa prospettiva continuerà». Solo che, una settimana dopo, va a casa e inizia a preparare la valigia. La moglie Giuliana, basita. «Partiamo?». «Sì, andiamo a Napoli», risponde lui che, intanto, ha accettato di diventare assessore al Bilancio nella giunta appena composta sul Golfo dal neo sindaco Gaetano Manfredi. Stupore diffuso, interviste. E i veneziani che l'hanno votati? «Un pezzo di cuore – risponde lui romantico – resterà a Venezia». Però lo stipendio da assessore va a prenderselo sotto al Vesuvio dove, subito, gli appioppiano un soprannome: «Millemiglia». Storia – ammetterete – davvero strepitosa: con gli elettori che vengono prima usati, e poi dimenticati. I loro voti come coriandoli.

Vizio diffuso, però. Qualcosa di simile, sia pure con dinamiche diverse, è infatti successo anche a Roma. Dove lo sconfitto da Roberto Gualtieri al ballottaggio, Enrico Michetti, il tribuno di Fratelli d'Italia che immaginava cavalli e bighe in coda sul Lungotevere, ha preferito tornare ai suoi comizi alla radio. Baretta, invece, ha preferito emigrare (perché i professionisti della poltrona sanno sacrificarsi).

ROMANTICO, RASSICURA I CONCITTADINI CHE
L'HANNO VOTATO: «UN PEZZO DI CUORE CON VOI»

LA STRISCIA

DI STEFANO DISEGNI

BASTA DIPINGERE
UNO SCONTRO CHE
NON ESISTE! IO
E GIORGETTI...



ANDIAMO D'AC-
CORDISSIMO! SIA-
MO PAPPA E
CICCIA! PROPRIO
COSÌ!



E' INUTILE CHE
FACCiate QUELLE
FACCE! VE LO
CHIAMO E VE LO
DIRA' LUI!



PRONTO, GIANC...
QUESTA E' UNA
SEGRETERIA
TELEFONICA.
DOPO IL BIP
LA SCIA
UN MES.
UN SAGGIO.



SE SEI SALVINI
DOPO IL BIP LASCIA
LA SEGRETERIA.
E SPREGNI
LA LUCE.
BIIP...



STEFANO DISEGNI CHIAMANE L'



La coach Carucci: «A manager e imprenditori resta la responsabilità di creare relazioni stimolanti»

COSÌ CAMBIANO I LEADER

Il lavoro ibrido detta nuove priorità nella gestione delle persone

DI MARIO ALBERTO
 MARCHI

C'è un tema che riguarda il lavoro post covid, che si propone in modo prepotente, anche se non tutti sono disposti a riconoscerlo: la necessità di ridisegnare i rapporti di team, ma soprattutto gli atteggiamenti delle figure professionali che devono dettare i principi, definire i parametri dei rapporti. «In realtà il cambiamento si propone da un po'», osserva **Giovanna Carucci**, Business Generative Coach e fondatrice di #Authenticleader, «ma ci voleva questo shock perché molti se ne accorgessero. Il grande passaggio ora sta nel rendersi conto che le aziende altro non sono che persone che fanno cose per altre persone. Abbiamo vissuto una deriva che ci aveva fatto trascurare la variabile umana. Archiviata la follia del «business is business», oggi più che mai qualsiasi approccio motivazionale diventa inefficace se non considera la persona. Lo cogliamo spontaneamente nei giovani che non concepiscono più la contrapposizione

work vs life, ma nutrono il concetto di One Life».

Cambiando le motivazioni, cambiano anche le leve sulle quali i leader possono operare. «Alle figure leader è necessario dire che non sono

responsabili della motivazione altrui», prosegue Carucci, «ma che hanno invece il potere, gli strumenti e la responsabilità di creare un contesto nel quale la motivazione si possa accendere». La responsabilità della relazione che si innesca, insomma. Per questo è sempre più strategico non perdere mai di vista che si hanno di fronte persone con tutte le

loro ricchezze e complessità e non solo figure professionali, nonostante le dinamiche di lavoro si siano improvvisamente destrutturate e virtualizzate. «Nell'emergenza molti sono andati in ansia da smartworking, ma non solo per la parte diciamo gestionale, ma anche per quanto riguarda l'elemento del controllo sui singoli e sul gruppo. È stata messa a dura prova la fiducia e molti manager ed imprenditori hanno compreso di avere un bisogno enorme di controllo. La frase classica era «se i dipendenti stanno a casa, va a finire che non lavorano». Un pensiero che lascia trasparire una vera e propria fragilità, nella quale era anche lecito leggere l'insicurezza nella scelta dei propri collaboratori». D'altra parte, molti sono invece riusciti ad avvertire l'impegno e la vicinanza del team, che in tutti i modi ha resistito, compensando problemi e insicurez-



ze. «A manager e imprenditori con i quali parlo del post Covid, rivolgo sempre un invito: quando tutto sarà normalizzato e accadrà che inevitabilmente qualche vostro collaboratore vi farà arrabbiare, ricordatevi cosa avete passato insieme».

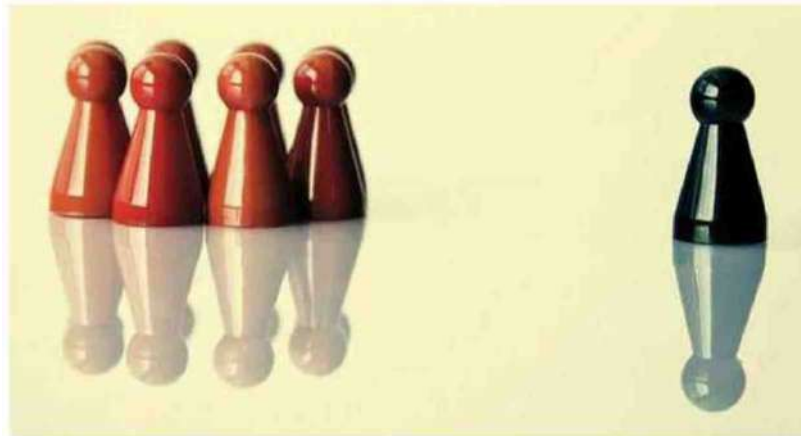
L'invito, insomma, è di andare oltre la prestazione. «È una cosa sulla quale la nostra cultura del lavoro è ancora molto carente. Il principio è che la prestazione non va misurata solo per quanto si avvicina all'asticella di risultato che è stata fissata, ma anche secondo l'impegno che è stato profu-

per poi poterle applicare anche agli altri. Il leader definisce la cultura aziendale, cambia tutto quando è lui a cambiare. E il Covid è stata l'occasione, come mi ha detto in modo esemplare proprio un imprenditore, per togliere la polvere da sotto il tappeto». (riproduzione riservata)



Giovanna Carucci

so. Senza contare che spesso è l'asticella ad essere stata fissata a un livello sbagliato». Dietro alla necessità di riconsiderare i rapporti di lavoro, infatti, emerge una difficoltà che investe le figure apicali. In genere ci si concentra, anche comprensibilmente, sui disagi dei lavoratori, ma quanto profondo è stato quello di manager ed imprenditori? «Sono loro che devono costruire gli spazi e i modi affinché il lavoratore si senta libero, valorizzato, più sereno possibile», conclude la coach. «Sono proprio loro che devono concedersi delle dinamiche migliori





GI ISTITUTI TECNICI SUPERIORI

Its, al via le domande per gli incentivi

Entro il 3 dicembre gli Istituti tecnici superiori potranno richiedere le agevolazioni per l'acquisto di beni strumentali, materiali e immateriali, macchinari e servizi che rientrano nelle tecnologie 4.0. Sono disponibili 15 milioni di euro di incentivi, che verranno concessi attraverso un contributo nella misura del 50% delle spese ammissibili per investimenti nel biennio 2020-2021 non

inferiori a 400 mila euro. «Incentivare la formazione altamente specializzata di giovani che escono dalle scuole superiori è una priorità per questo governo – dice il ministro Giancarlo Giorgetti – per favorire la competitività del sistema produttivo del Paese. Un tassello importante che è anche uno degli obiettivi previsti dal Pnrr».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Confermata l'agevolazione sui contributi per gli operai *Edilizia, anche nel 2021* *sgravio Inps dell'11,5%*

Confermato per l'anno 2021 lo sconto contributivo in edilizia in misura dell'11,5% (come per lo scorso anno). Lo stabilisce il decreto interministeriale (lavoro ed economia) pubblicato ieri nella sezione «pubblicità legale» del sito internet del ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it). L'incentivo si rivolge alle imprese che esercitano attività edile, anche in economia, come sconto dei contributi dovuti per gli operai occupati a 40 ore.

A chi spetta. Hanno diritto all'incentivo, in particolare, i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305, nonché quelli del settore artigiano con i codici statistici da 41301 a 41305. Lo sgravio non è applicabile ai lavoratori per i quali l'azienda già fruisca di altri incentivi contributivi come, ad esempio, degli esoneri per neo-assunti.

Una riduzione del costo del lavoro. Come accennato, lo sconto consiste nella riduzione dell'11,5% dei contributi dovuti all'Inps, applicabile unicamente agli operai occupati a 40 ore settimanali.

Le condizioni. L'accesso al beneficio è subordinato ad alcune condizioni, tra cui il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. La norma im-

pone ai datori di lavoro, che intendano fruire di benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e previdenza, il possesso del Durc, cioè della regolarità contributiva, nonché il rispetto degli altri obblighi di legge e di tutti gli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, è necessario il possesso della fedina penale pulita in materia di sicurezza sul lavoro: l'impresa non deve aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Serve la domanda. Lo sgravio è riconosciuto dall'Inps dietro domanda da parte del datore di lavoro interessato, da inviare in via telematica (il modulo è il «Rid-Edil»), in cui va autocertificato il possesso dei requisiti. Le domande sono sottoposte a controllo automatizzato da parte dell'Inps e definite entro un giorno lavorativo. In caso di esito positivo al controllo, per consentire la fruizione del beneficio, l'Inps attribuirà alla posizione contributiva dell'impresa il codice di autorizzazione «7N».



Con tale codice, l'azienda potrà esporre la riduzione sul modello UniEmens, entro un termine che sarà l'Inps a comunicare in una prossima circolare con le istruzioni operative.

Daniele Cirioli

— © Riproduzione riservata — ■

Ancora un anno di sgravio	
A chi interessa	Alle imprese che esercitano attività edile, anche se in economia
L'incentivo	Riduzione dell'11,50% dei contributi dovuti sugli operai occupati a 40 ore



OSSERVATORIO

Nel 2020 oltre 1,6 mln di imprese

Sono oltre 1,6 milioni le imprese private escluse quelle agricole, attive lo scorso anno in Italia, che hanno creato 13.707.237 posizioni lavorative. Numeri in calo rispetto al 2019, rispettivamente del 2,33% circa e del 2,08%. A scattare la fotografia è l'Osservatorio sulle imprese rilasciato ieri dall'Inps che analizza anche la serie storia delle aziende attive dal 2011 al 2020, registrando una diminuzione fino al 2014, ed un andamento altalenante con una diminuzione più marcata dal 2019 al 2020.

Spostando l'attenzione sui posti di lavoro si osserva un andamento simile con una diminuzione più regolare dal 2011 al 2014 per assistere, successivamente, ad una inversione di tendenza con un aumento altrettanto regolare fino al 2019 ed una forte diminuzione nel 2020.

La regione con la maggior presenza di imprese è la Lombardia, che presenta nel proprio territorio il 17,23% delle impre-

se, mentre quella con minore presenza è la Valle d'Aosta con lo 0,26%. Anche le posizioni lavorative sono maggiormente concentrate in Lombardia e nel Lazio con percentuali pari, rispettivamente, al 25,59% e al 12,91%. Il minor numero di posizioni lavorative si trova in Valle d'Aosta, con lo 0,17%.

Le imprese che hanno fino a 15 posizioni lavorative rappresentano la quasi totalità (93,29%) e il 78,69% circa del totale appartiene alla prima classe, con un numero di posizioni lavorative inferiore o uguale a 5.

Considerando, invece, il numero medio annuo di posizioni lavorative (o posti di lavoro), allora le imprese «fino a 15 posizioni lavorative» forniscono il 33,98% del totale dei posti di lavoro. Le imprese con «16 e più posizioni lavorative» rappresentano il 6,71% del totale delle imprese, ma forniscono il 66,02% del totale dei posti di lavoro.

Il maggior numero di imprese attive nel 2020



si concentra nel settore «Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli», che ingloba il 22,31% delle imprese totali.

—© Riproduzione riservata—■



Wella in Parlamento per istituire l'albo degli acconciatori

Professionisti. L'azienda ha presentato una proposta di legge per i 100mila saloni di parrucchieri e barbieri: esami di accesso e corsi di aggiornamento

Marika Gervasio

«La categoria degli acconciatori rappresenta un punto cardine della nostra società. I parrucchieri hanno, da sempre, aiutato le persone a sentirsi più belle e a star bene con se stesse. Come in nessun altro Paese europeo, 50 milioni di italiani con più di 12 anni frequentano regolarmente almeno una volta l'anno un salone di acconciatura. Tecnicamente bravissimi, sono stati confidenti e amici oltre che punto di riferimento di intere famiglie e centri cittadini. Ma hanno pagato, anche agli occhi dei loro stessi clienti, lo scotto di una formazione autodidatta tramandata da artigiano ad artigiano senza una chiara metodologia. Questo ha portato la categoria a non avere una chiara identità lasciando, ai suoi addetti ai lavori, la cultura dell'io e non quella del noi».

A parlare è Giuseppe Gennero, amministratore delegato di Wella Company - attiva nel canale professionale della cosmesi dei capelli - che ha deciso di sostenere l'universo di circa 100mila saloni di parrucchieri-barbiere che danno lavoro a 230mila persone presentando alla Camera dei Deputati una proposta di legge per l'istituzione dell'albo

degli acconciatori professionali.

«L'albo - spiega Gennero - nasce con la doppia finalità di dare merito alla categoria auspicandole un salto di qualità che possa portarla a essere considerata più una professione che un mestiere e, al tempo stesso,

di legittimare chi è veramente pronto rispetto a chi si improvvisa. Inoltre l'obiettivo di Wella Italia, come leader del settore sul lato dell'industria, è sostenere la propria filiera nel superare due anomalie italiane che impattano sulle decine di migliaia di attività legali del settore, fatte quasi sempre da micro-imprese a carattere familiare: l'abusivismo, che produce un enorme problema di concorrenza sleale verso che opera con regolare licenza, e l'Iva al 22% riservata ai servizi accessori mentre, esattamente come la ristorazione, quelli della cura della persona proprio perché si rivolgono a una fetta così ampia di popolazione dovrebbero poter beneficiare di una Iva più bassa».

Se promossa, la proposta di legge - che è ora al vaglio della commissione Attività produttive - darebbe ai clienti e ai datori di lavoro la garanzia che gli acconciatori sono in possesso dei necessari requisiti, come il superamento dell'esame tecnico-pratico previsto per legge, formazione e tirocinio; e prevede un sistema



► 12 novembre 2021

di corsi di aggiornamento professionale, pena la cancellazione dall'albo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sul terriorio. Wella è presente in 10mila saloni frequentati da 5 milioni di donne



LAVORO

Contratti di espansione allargati alle medie imprese

Pogliotti e Tucci — a pag. 6

Contratti di espansione alle medie imprese per i prepensionamenti

Lavoro. La manovra innalza poi all'80% il massimale orario sui contratti di solidarietà e azzerava i contributi a chi assume dipendenti da aziende in crisi

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Il contratto di espansione viene confermato per il prossimo biennio ed esteso alle imprese con almeno 50 dipendenti. Per i contratti di solidarietà il massimale della riduzione media oraria viene innalzato dall'attuale 60% all'80%. Si azzerano i contributi per 36 mesi alle imprese che assumono stabilmente dipendenti delle aziende dei tavoli di crisi.

Sono alcune delle misure messe in campo dalla manovra per aiutare le imprese a gestire le crisi aziendali, riducendo l'impatto sui lavoratori. Iniziamo dal contratto di espansione che si estende anche al 2022 e al 2023, con una dote complessiva di circa 800 milioni (per gli accordi stipulati da gennaio 2022, i limiti di spesa sono così fissati: 80,4 milioni per il 2022, 219,6 milioni per il 2023,

264,2 milioni per il 2024, 173,6 milioni per il 2025 e 48,4 milioni per il 2026). Lo strumento potrà essere utilizzato dalle imprese con almeno 50 addetti, anche calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Quindi, anche le imprese con almeno 50 addetti potranno far uscire personale a non più di 60 mesi dalla pensione (vecchiaia o anzianità); ridurre l'orario dei lavoratori impie-

gati utilizzando fino a 18 mesi di cigs anche non continuativi; per tutti gli altri addetti non interessati dalle uscite prevedere una riduzione oraria (che può arrivare anche fino al 100%); programmare nuove assunzioni (il rapporto di 1 ogni 3 uscite riguarda le imprese con organico superiore a mille dipendenti, per le imprese di dimensione inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il



rapporto entrate/uscite).

Novità in arrivo anche per il contratto di solidarietà, che può essere stipulato attraverso la contrattazione collettiva aziendale, con l'obiettivo di ridurre l'orario di lavoro per evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. Il massimale della riduzione media oraria viene innalzato dall'attuale 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà all'80% a decorrere dal primo gennaio 2022. Per ciascun lavoratore, il massimale della percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro oggi fissato al 70% nell'arco dell'intero periodo è innalzato al 90% dal 1° gennaio 2022.

Un altro strumento per gestire le crisi aziendali, previsto dalla manovra 2022 è l'esonero contributivo - confermato anche il prossimo anno per le stabilizzazioni dei giovani under 36 -, che viene esteso ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati, a prescindere da limiti di età, da aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa del Mise. L'azzeramento dei contributi per 36 mesi, entro 6mila euro annui è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni per il 2022, 5 milioni di euro per il 2023, 5 milioni per il

2024 e 2,5 milioni per il 2025. Inoltre un fondo da 700 milioni è istituito nel 2022 al ministero del Lavoro per la tutela delle posizioni lavorative nella fase di progressiva uscita dalla fase emergenziale, attraverso interventi di integrazione salariale, in deroga alla legislazione vigente.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti arriva un ulteriore sostegno alle transizioni occupazionali rivolto ai lavoratori in cigs (con le due causali della riorganizzazione

aziendale, anche per realizzare processi di transizione, e della crisi aziendale). Vengono concessi fino

a 12 mesi di cigs aggiuntivi (non prorogabili). I lavoratori interessati da questi 12 mesi di cigs aggiuntiva accedono al programma Gol. Con la procedura di consultazione sindacale dovranno essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza della prestazione di integrazione salariale. Le Regioni possono co-finanziare gli interventi formativi e di riqualificazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nelle aziende con più di 15 dipendenti arriva un ulteriore aiuto alle transizioni occupazionali per i lavoratori in Cigs

► 12 novembre 2021



Crisi aziendali. In manovra le misure per ridurre l'impatto sui lavoratori



Decontribuzione turismo e spettacolo, domande fino al 10 dicembre

Incentivi

Per l'Inps possono chiedere l'esonero anche biblioteche, musei e parchi divertimento

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Con la circolare 169/21 di ieri l'Inps torna sull'esonero contributivo introdotto dall'articolo 43 del Dl 73/2021 (legge 106/21) in favore dei datori di lavoro privati che operano nei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo e, oltre a estendere la platea dei soggetti potenzialmente destinatari dell'incentivo, fornisce anche le indicazioni per accedere alla facilitazione.

Secondo le nuove istruzioni l'esonero potrà riguardare anche una serie di attività, rientranti nell'ambito del settore economico «creativo, culturale e dello spettacolo», non ricomprese nella precedente circolare 140/21. Potranno, così, fruire dell'incentivo anche i musei, le biblioteche, i parchi di divertimento e quelli tematici, gli orti botanici e le riserve naturali. All'allargamento della platea dei possibili beneficiari dell'esonero, non fa tuttavia seguito un'implementazione della dotazione finanziaria a supporto della misura che, quindi, resta pari a pari a 770,9 milioni per il 2021, tetto entro cui trova capienza l'agevolazione.

L'incentivo è parametrato sul doppio delle ore di integrazione sa-

lariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con

esclusione dei premi e dei contributi Inail. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile ed è fruibile per il periodo di competenza 26 maggio 2021-30 novembre 2021. I datori interessati devono inoltrare una richiesta telematica all'Inps: il form da utilizzare è denominato "SOST.BIS_ES" reperibile nel "Portale delle agevolazioni", presente nel sito dell'Istituto. Le domande possono essere inserite da ieri e sino al 10 dicembre 2021. La sola presentazione dell'istanza non legittima l'utilizzo dell'esonero in quanto si dovrà attendere che l'Inps, fatti i controlli, autorizzi il datore al recupero, che può interessare solo le stesse matricole che hanno avuto accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ordinari o emergenziali che originano lo sgravio. In caso di fusione l'esonero può essere utilizzato dal soggetto risultante dall'operazione societaria, sempre che il datore (ante e post fusione) rientri negli specifici codici Ateco indicati nella circolare in commento, nonché nella precedente (140/21).

In merito alle modalità di fruizione dell'esonero, l'importo dell'agevolazione spetta nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Tra i contributi agevolabili rientra anche lo 0,50% (ex lege 297/1982) a carico dei lavoratori che il datore recupera dal Tfr. L'Inps ricorda che trattandosi di una contribuzione sgravata il datore non deve operare l'abbattimento per la quota oggetto di esonero. Infine, essendo un aiuto di Stato, se l'azienda richiedente è nell'elenco Deggendorf



(soggetti tenuti alla restituzione degli aiuti incompatibili per cui la Commissione europea ha ordinato il recupero) l'Inps non autorizzerà il beneficio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Commercialisti, accesso con 55 ore di formazione da svolgere in 30 giorni

L'iscrizione

Necessarie esperienze in ristrutturazione aziendale e crisi di impresa

I dottori commercialisti ed esperti contabili disporranno fino a 30 giorni per completare le 55 ore di formazione obbligatoria, a decorrere dal deposito all'Ordine della domanda di iscrizione all'elenco degli esperti previsto dall'articolo 3 del Dl 118. È quanto prevede tra l'altro il regolamento sulle modalità di formazione, tenuta e aggiornamento dei dati raccolti dagli ordini territoriali per la formazione dell'elenco degli esperti approvato dal Cndcec il 27 ottobre scorso. Si tratta di un documento atteso con i chiarimenti della procedura per ottenere l'iscrizione all'elenco degli esperti indipendenti.

Alla domanda va allegata la documentazione comprovante le precedenti esperienze nel campo della ristrutturazione aziendale e della crisi di impresa: la congiunzione «e» conferma la necessità che gli esperti documentino non solo eventuali precedenti incarichi in qualità di curatore fallimentare o commissario giudiziale, ma anche l'esperienza professionale nel campo della ristrutturazione aziendale.

La possibilità di completare il corso delle 55 ore anche successivamente alla domanda di iscrizione consentirà un più rapido popolamento dell'elenco, considerando che si potranno iscrivere al 15 novembre i colleghi che completeranno la formazione entro il 15 di dicembre, e progressiva-

mente nei giorni successivi. Va tuttavia precisato che numerosi corsi di formazione – anche per la scarsità di docenti in talune aree – termineranno a gennaio 2022, e dunque solo a dicembre gli interessati potranno presentare domanda di iscrizione. La popolazione dell'elenco sarà quindi progressiva e dipendente dalla relativa “compattezza” in termini di date dei corsi di formazione.

L'ordine territoriale di competenza svolgerà attività di istruttoria delle richieste di iscrizione e di accertamento della veridicità delle dichiarazioni rese dai richiedenti. Tale attività si baserà sull'esame della completezza della documentazione – incluso il *curriculum vitae* dal quale risulti ogni altra esperienza formativa in materia, oltre alle 55 ore previste dal decreto dirigenziale, che possa essere valutabile come titolo di preferenza.

Sarà poi il Consiglio dell'Ordine, alla prima seduta collegiale utile, a deliberare la trasmissione dei nominativi alla Cciaa del capoluogo di regione competente: vi sarà quindi una spedizione “per blocchi” di domande intervallati dalle diverse sedute del Consiglio. Qualora la domanda sia incompleta, e venga respinta dal Consiglio dell'Ordine nel termine di 30 giorni l'iscritto potrà completarla e ripresentarla al fine di una nuova istruttoria. Stante la progressività con la quale si peverrà al popolamento dell'elenco nazionale, è previsto che l'aggiornamento dei dati comunicati dagli Ordini territoriali alla Cciaa intervenga in via continua fino al 16 maggio 2022, per poi passare a una cadenza annuale.

—Pa.Ri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FUORI ONDA

CONFRONTO DRAGHI-SINDACATI

**Parte il tavolo pensioni:
cercasi sintesi tra
flessibilità e contributivo**

L'appuntamento è per martedì pomeriggio: Mario Draghi ha convocato i sindacati per avviare il confronto sui possibili interventi previdenziali da far scattare nel 2023. Il premier ha insomma mantenuto subito l'impegno preso con i leader di Cgil, Cisl e Uil in occasione dell'ultimo teso faccia a faccia sulla manovra, che contiene quella Quota 102 per il prossimo anno per nulla gradita a Landini, Sbarra e Bombardieri. E sempre la manovra, a cominciare dal capitolo fiscale, sarà, con tutta probabilità, uno dei temi trattati martedì a Palazzo Chigi. Anche se la questione forse più spinosa resta quella delle pensioni. Il premier, anche per cercare di mantenere vivo il dialogo con i sindacati, ha immediatamente convocato il tavolo, così come sollecitato anche dal Pd. E Cgil, Cisl e Uil l'hanno definita un'ottima notizia. Ma non appare certo in discesa la strada per trovare una sintesi tra la piattaforma sindacale, che poggia su una flessibilità in uscita anche a 62 anni (o con Quota 41) e sul ricorso a una pensione di garanzia per i giovani, e il paletto già fissato dallo stesso Draghi: qualsiasi soluzione dovrà essere trovata all'interno del sistema contributivo. Come dire che si potrebbe andare in pensione anche prima della soglia di vecchiaia dei 67 anni fissata dalla legge Fornero, ma soltanto con un ricalcolo integralmente contributivo dell'assegno. E probabilmente non sotto i 64 anni d'età: requisito anagrafico minimo già previsto per il prossimo anno da Quota 102 (insieme a 38 anni di versamenti). Landini e Sbarra ieri hanno ribadito che si deve puntare a un sistema maggiormente flessibile e a tutele per giovani donne e "fragili". Una flessibilità ad ampio raggio, insomma, che non sembra perfettamente in linea con la rotta che intende seguire il governo.

— **Marco Rogari**

© RIPRODUZIONE RISERVATA