

# Media review



# Indice

<b>Scenario Formazione</b>	<b>4</b>
Conte senza poltrone ora ricatta la Rai Il Giornale - 17/11/2021	5
Odisea supplenze Contratti a 7 giorni Il Tempo (IT) - 17/11/2021	7
Il falso allarme sulla Dad Il Foglio - 17/11/2021	9
Ntt data annuncia 5.000 assunzioni entro il 2025 La Verità - 17/11/2021	10
Il legame tra lavoro e caro prezzi La Repubblica - 17/11/2021	11
Centri per l'impiego fermi, ma male pure e osannate interinali Il Fatto Quotidiano - 17/11/2021	15
Un'altra Maturità snella con l'orale e la tesina ma niente prova scritta La Repubblica - 17/11/2021	17
Bellenger "Su Le Figaro vecchi cliché Napoli vive un momento di speranza" La Repubblica - 17/11/2021	19
Il grande flop dei banchi a rotelle Il Resto Del Carlino - 17/11/2021	21
Formare volontari e competenti Avvenire - 17/11/2021	22
Dopo Quota 100 rimangono 31 miliardi per le pensioni La Repubblica - 17/11/2021	24
Troppi part-time forzati Ripresa del lavoro debole Avvenire - 17/11/2021	26
Cercano 60 mila lavoratori, ma non li trovano Italia Oggi - 17/11/2021	28
Contratto rinnovabile più volte per sostituire chi è senza green pass Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	29
Titoli incentivanti all'estero già assorbiti nel regime forfettario Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	31
Pa, per lo smart working niente categorie prioritarie Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	33
Il boom per i contratti part time E in molti casi sono " involontari" Il Messaggero - 17/11/2021	34
Il Fondo competenze apre alle domande inviate entro il 31 maggio Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	35
I sindacati disertano incontro con Bianchi Il Fatto Quotidiano - 17/11/2021	36

Edilizia e industria, nuovo picco dei dati sui lavoratori mancanti Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	37
Part-time, donne a "contrattino", disastro interinali Il Fatto Quotidiano - 17/11/2021	39
La ripresa dei contratti affidata al part time nei primi 6 mesi vola il " lavoro dimezzato" La Stampa - 17/11/2021	42
Tre proposte agli advisor per il salvataggio di Gkn Il Messaggero - 17/11/2021	43
IL METODO ERICSSON: ORGANIZZAZIONE FLESSIBILE DEL LAVORO Il Messaggero - 17/11/2021	44
FRAGILITÀ DIGITALE, MARATONA INCLUSIVA Il Messaggero - 17/11/2021	45
I tecnici che servono al mercato del lavoro Il Messaggero - 17/11/2021	48
Sindacati per i militari Italia Oggi - 17/11/2021	50
Bene la riforma del Cnr ma non venga cancellata l'autonomia dell'ente Corriere della Sera - 17/11/2021	52
Germania, 50 anni di cogestione Italia Oggi - 17/11/2021	54
Un avatar per entrare nelle sale stando a casa Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	56
Azioni come retribuzioni Italia Oggi - 17/11/2021	57
Saldo e stralcio e rottamazione: rinvio delle rate allo studio Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	58
Pensioni, da 62 a 64 anni tutte le uscite con il contributivo Il Sole 24 Ore - 17/11/2021	59



# | Scenario Formazione



# CASTA M5S

## Conte senza poltrone ora ricatta la Rai

*L'ira dell'ex premier che reclama un posto nella lottizzazione: diserteremo i programmi di viale Mazzini*

■ «M5s non farà più sentire la sua voce sui canali del servizio pubblico». L'Aventino di Giuseppe Conte è la reazione all'esclusione dei 5s dall'ultimo giro di nomine in Rai che vede Monica Maggioni al Tg1, Gennaro Sangiuliano ancora al Tg2 e Simona Sala al Tg3.

Di Sanzo e Rio alle pagine 6 e 7

## MEDIA E POLITICA

### Conte escluso va sull'Aventino

#### «Diserteremo la tv di Stato»

*L'ira dell'ex premier, rimasto fuori dalle nomine Rai: tg e talk show vietati ai grillini. Renzi ironizza su di lui*

**Domenico Di Sanzo**

■ Quando sono circa le 18 il leader del nuovo corso si presenta in una conferenza stampa dal sapore antico. Giuseppe Conte dal Senato dice «che il M5s non farà più sentire la sua voce sui canali del servizio pubblico». Parole che potrebbero ricordare il Beppe Grillo delle origini e gli editti contro la televisione. Se solo non fosse che l'Aventino di Conte è la reazione all'esclusione del Movimen-

to dall'ultimo giro di nomine in Rai. Conte parla in piedi, accanto a lui ci sono i capigruppo Davide Crippa e Mariolina Castellone, il capo delegazione al governo Stefano Patuanelli, la capogruppo in Vigilanza Sabrina Ricciardi e il vicepresidente nella stessa commissione Primo Di Nicola. Conte in giornata ha visto prima i ministri, grande assente Luigi Di Maio per impegni istituzionali, poi i capigruppo, i parlamentari in commissione Vigilanza e alcuni vice-

presidenti. Fuortes è il bersaglio, perché «ha scelto di escludere, fra tutte le forze dell'arco parlamentare, unicamente il M5s, partito di maggioranza relativa grazie a 11 milioni di elettori». «Ci chiediamo che ruolo abbia giocato il governo in tutto questo», polemizza Conte. Il leader M5s affonda sull'Ad: «Fuortes non libera la Rai dalla politica, ma sceglie scientemente di esautorarne una parte: la più ampia, uccidendo qualsia-



si parvenza di pluralismo». Di fronte all'annuncio della linea dura molti eletti sono disorientati. Anche alcuni contiani come l'ex ministra dell'Istruzione Lucia Azzolina. Che, secondo l'Adnkronos, appena saputa la notizia dell'Aventino avrebbe esclamato: «E quali sarebbero le motivazioni?». Una fonte parlamentare M5s di primo piano parlando con *Il Giornale* para-

gona Conte «a quel giocatore che è stato mandato in tribuna e si è portato il pallone a casa». Monta il malcontento nei confronti dell'ex premier reo «di non aver accettato nessuna alternativa a Giuseppe Carboni al Tg1». Non mancano le ironie sul ddl M5s sulla Rai incardinato al Senato. «Per Conte la proposta è far sorteggiare i candidati», dice un grillino. Rocco Casalino nei corridoi del Senato scherza con i giornalisti e dice ironicamente a una cronista Rai che per lei «farà un'eccezione».

Renzi attacca: «Non c'è bisogno di piani segreti per distruggere i Cinque Stelle: basta lasciar fare a Giuseppe Conte. Fa tutto da solo. Un anno fa mandava veline e immagini al Tg1,

oggi annuncia che non andranno più in tv». Andrea Maruccci, senatore del Pd, è sferzante con l'alleato: «Resta una buona norma per la politica non commentare le nomine dei direttori dei Tg Rai. Vale anche per Conte». Dalla segreteria nazionale del Pd il deputato Enrico Borghi cita Mino Martinazzoli: «Quelli che ci criticano e ci contestano non lo fanno per cambiare il cosiddetto sistema di potere, ma semplicemente si propongono di ereditarlo». Quindi la chiosa di Borghi: «Al-

la luce delle vicende Rai odierne, direi profetico». Da sinistra a difendere Conte è Pierluigi Bersani: «Se applichi il Cancelli devi applicarlo, non fai il Cancelli dei poveri. Conte avrà le sue ragioni». Dal centrodestra Maurizio Lupi di Noi con l'Italia critica la mossa: «L'Aventino mediatico è una scelta di debolezza». Maurizio Gasparri, senatore di Forza Italia, membro della Commissione di vigilanza considera «irricevibili» le frasi del capo del M5s e conclude: «Conte ha perso un'altra occasione per tacere».



**INFURIATO** Giuseppe Conte ieri in conferenza stampa sulla Rai



## CAOS SCUOLA

E agli istituti non sono ancora arrivati i fondi del Sostegni bis

# Odissea supplenze Contratti a 7 giorni

*I presidi scrivono all'Ufficio scolastico*

VALENTINA CONTI

\*\*\* Ancora supplenze "balle-rine" nelle scuole della Capitale. Su molti posti, gli istituti continuano a procedere con contratti a sette giorni rinnovabili. L'Associazione Nazionale Presidi del Lazio ha scritto ieri al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, chiedendo di sapere se è previsto un altro giro dell'algoritmo (che ha creato già non pochi problemi nelle ultime settimane, come raccontato dal nostro giornale) e di conoscere i tempi di restituzione dei posti alle scuole. C'è pure un'altra questione rimasta aperta sollevata dai capi di istituto: quella dei fondi del decreto Sostegni bis art.58, non ancora accreditati alle scuole: «Si avvicina la scadenza di rendicontazione

- scrive l'ANP Lazio - e le scuole stanno impegnando fondi che non hanno ricevuto. E' di estrema urgenza far pervenire le somme previste». Proseguono, intanto, le mobilitazioni degli studenti in attesa dello sciopero nazio-

nale voluto dall'Unione degli Studenti in programma domani. Non mollano i circa 250 occupanti - da lunedì sera - del Liceo

Tasso (che assicurano all'interno dell'edificio l'applicazione delle misure anti-Covid): hanno tutta l'intenzione di proseguire almeno fino a domani. Un istituto superiore dove le criticità non sono poche, con oltre 1.100 iscritti all'attivo e il sudok degli spazi in emergenza sanitaria. Mentre con i contagi in forte salita tra i ragazzi, il Movimento Docenti Romani e le famiglie chiedono la sospensione del nuovo protocollo per la gestione delle quarantene, associandosi alle richieste formulate

dai presidi alla Regione Lazio in materia. Nel caos generale si muove, infine, un'ulteriore richiesta del mondo della scuola sul fronte nazionale. Timori "preventivi" sul prossimo Esame di Maturità ha espresso il Coordinamento dei presidi di consiglio di istituto del Lazio. Un appello rivolto al premier Mario Draghi e al Ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi: «Quando mancano, ormai, poco più di sei mesi all'inizio delle prove d'esame - scrivono - ci sentiamo in dovere di richiedere un vostro intervento fermo e deciso sulla modalità di svolgimento dell'esame di Maturità per il 2022». «È importante

sapere con il giusto anticipo di tempo - rimarca il Coordinamento - che tipo di prova dovranno affrontare gli allie-

vi. L'attuale assenza di un percorso disorienta i docenti e destabilizza gli studenti, che invece hanno bisogno di avere chiara la modalità di svolgimento del loro esame, perché provenienti da un difficilissimo triennio di incertezze». Auspica, poi, che la modalità scelta per l'esame possa tenere presenti alcuni punti: che l'esame si possa articolare in un'unica prova orale come lo scorso anno

(perché quest'anno ci saranno candidati che hanno svolto l'intero triennio della scuola superiore in condizioni di emergenza sanitaria), che venga attribuito il 60% della valutazione al curriculum relativo al precedente triennio e il 40% alla prova di esame, che la Commissione di esame sia costituita da membri interni ad eccezione del presidente.

COORDINAMENTO NAZIONALE

*E già si guarda alla Maturità  
Corsa per sapere quale sarà la  
modalità di svolgimento dell'esame.  
Auspicata l'unica prova orale  
come l'anno scorso*

*Liceo Tasso sempre occupato  
Gli studenti non mollano  
Contagi in salita e il Movimento  
docenti e famiglie chiedono la  
sospensione del nuovo protocollo*



**Tasso occupato**  
Proseguono le  
mobilitazioni in  
attesa della  
manifestazione  
degli studenti in  
programma  
domani



## Il falso allarme sulla Dad

Il panico di Rep. non giustificato dai numeri. Gli interventi che mancano

**N**essun problema Dad nelle scuole. Nonostante l'allarme lanciato da Repubblica, dalle parti del ministero dell'Istruzione si invita alla calma visto che il sistema scolastico sta "reggendo bene" l'impatto con la didattica in presenza e la stagione autunnale. Le classi in Dad sono a oggi solo l'1,3 per cento, come spiegato dalla sottosegretaria all'Istruzione Barbara Floridia. Come spesso accade, quando riparte l'allarme per l'avvio di nuove ondate di contagi uno dei primi settori a essere attenzionati è quello della scuola. Le difficoltà non mancano, e riguardano in particolare due aspetti: la capacità di gestione dei casi delle Asl in tempi rapidi e l'applicazione omogenea su tutto il territorio delle nuove regole di gestione dei casi positivi in ambito scolastico. A oggi, nelle scuole primarie e secondarie, nel caso in cui uno studente risulti positivo gli alunni della stessa classe dovrebbero essere sottoposti a un tampone immediato. A quel punto, se negativi, possono restare in classe ripetendo il tampone a distanza di 4-5 giorni. In ca-

so di un'ulteriore positività, gli alunni vaccinati o negativizzati negli ultimi sei mesi saranno sorvegliati con i test, gli altri dovranno andare in quarantena. Se si trovano altri due casi positivi oltre al primo, scatta la quarantena per tutta la classe. Succede però che a volte le Asl non riescano a garantire il tampone molecolare in tempi rapidi a tutti gli alunni di una classe e, di conseguenza, gli studenti vengano mandati in Dad per 48-72 ore in attesa dell'esame. Ci sono poi alcune Asl che sembrano opporre resistenza alle nuove regole e continuano ad applicare le vecchie indicazioni inviando precauzionalmente l'intera classe per 10 giorni a casa in presenza di un caso positivo. Comportamento discutibile ma legittimo, dal momento che le nuove linee lasciano in tal senso ampia discrezionalità ai dipartimenti di prevenzione sulle misure da intraprendere. Forse sarebbe necessario l'intervento del ministero della Salute per evitare che le regole di prevenzione a scuola possano variare non solo da regione a regione ma addirittura anche da Asl ad Asl.



## INNOVAZIONE

# Ntt data annuncia 5.000 assunzioni entro il 2025

La società ha inaugurato la sede a Milano e userà 200 milioni per gli uffici in tutta Italia

di **EMANUELA MEUCCI**

■ Ntt data, multinazionale giapponese leader nel settore dell'It, ha inaugurato a Milano il nuovo headquarter, per un totale di 16.000 metri quadrati, completamente a impatto zero. Si tratta solo della prima tranche degli investimenti previsti nel nostro Paese e che interesseranno anche le sedi di Roma, Torino, Cosenza e Napoli, per un totale di 200 milioni di euro. Previste anche oltre 5.000 assunzioni entro il 2025. Le figure più ricercate si concentrano principalmente negli ambiti cloud, security, consulting, Java, data science, design e Iot, con un interesse particolare per i neolaureati.

In questa strategia si inserisce anche l'operazione che ha portato Everis a unirsi al gruppo consolidandone la presenza globale e dando vita in Europa e America Latina a una nuova realtà, Ntt data Europe & Latam, con 40.000 persone in 25 Paesi e oltre 100 centri di eccellenza.

«Il nuovo headquarter milanese rappresenta non solo la volontà di continuare a investire e assumere in Italia, ma è anche un manifesto della

nostra visione per il futuro del lavoro che vede gli ambienti adattarsi alle nuove esigenze delle persone», ha detto **Walter Ruffinoni**, ad Italia ed Emea di Ntt data, «Il modo di stare in ufficio sta cambiando, è necessario considerarlo come luogo di relazione in cui favorire lo scambio creativo, che sta alla base di qualsiasi innovazione. Vogliamo costruire un ambiente di lavoro accogliente in cui

le nostre persone e le 5.000

che assumeremo da qui al 2025 si sentano ispirate e siano il motore che permetterà all'azienda di fare la differenza per il nostro Paese».

La nuova sede di Milano è composta da due edifici: lo Human building di 12 piani e il Technology building di quattro piani. I diversi piani sono stati concepiti per valorizzare i temi alla base di un futuro a misura delle persone, come la comunità, l'importanza della relazione, l'in-

clusione, la sostenibilità, la forza delle idee e il potere del digitale. Gli uffici sono stati studiati coerentemente con le nuove logiche di gestione degli spazi in termini di vivibilità e fruizione, rispettando i criteri più elevati di sostenibilità, flessibilità e innovazione tecnologica che diventeranno standard in tutte le sedi italiane. Gli edifici si avvalgono del 100% di elettricità da fonti rinnovabili, oltre ad avere pannelli fotovoltaici.

A Milano seguiranno Roma con l'adeguamento di due sedi, Torino, Napoli (dove verranno inaugurati nuovi spazi a dicembre) e Cosenza, dove si stanno ampliando gli uffici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**MANAGER** Walter Ruffinoni

*L'analisi*

---

## Il legame tra lavoro e caro prezzi

---

di **Boeri e Perotti**

**S**arà in gran parte il mercato del lavoro a determinare se il forte aumento dei prezzi di questi mesi rimarrà una fiammata temporanea o un fenomeno duraturo. In tutta Europa ci sono segnali di tensioni nel mercato del lavoro. In Germania un'impresa su tre lamenta colli di bottiglia nella ricerca di personale.

● a pagina 31

---

### *I posti vacanti rischiano di spingere gli aumenti*

---

# Il caro prezzi e il lavoro

---

di **Tito Boeri e Roberto Perotti**

**S**arà in gran parte il mercato del lavoro a determinare se il forte aumento dei prezzi di questi mesi rimarrà una fiammata temporanea oppure un fenomeno duraturo. In tutta Europa ci sono segnali di tensioni nel mercato del lavoro. In Germania un'impresa su tre (era una su quattro a inizio estate) oggi lamenta colli di bottiglia nella ricerca di personale tanto nel manifatturiero che nei servizi. Non è più solo un problema di lavoro qualificato, mancano anche lavoratori a basse qualifiche. Il direttore dell'Agenzia del Lavoro Federale tedesca sostiene che mancano all'appello almeno 400.000 immigrati di cui si ha urgente bisogno per riempire i posti vacanti. Nel Regno Unito ci sono 4 posti vacanti ogni 100 occupati, un record storico. Manca anche qui il lavoro poco qualificato



soprattutto nel turismo, nelle costruzioni e nella cura degli anziani, tant'è che sotto le pressioni di imprese e famiglie, alla disperata ricerca di colf e badanti, il governo ha fatto passi indietro rispetto alle chiusure imposte con la Brexit nei confronti degli immigrati.

In Italia il tasso di posti vacanti è al livello più alto da quando questo indicatore viene pubblicato dall'Istat. L'ultima rilevazione Excelsior parla di un 40% di imprese che hanno difficoltà nel reperire manodopera, il 30% in più che prima della crisi. Questo aumento si spiega con la "mancanza di candidati" a tutti i livelli di istruzione piuttosto che con la loro inadeguatezza. Anche la Pubblica amministrazione fatica a reclutare nonostante procedure concorsuali spesso poco selettive. Quali spiegazioni? Il calo di candidati poco qualificati potrebbe essere associato alla paura del contagio sul luogo di lavoro e negli spostamenti. Questo spiegherebbe anche perché le difficoltà di reclutamento siano aumentate insieme al diffondersi di varianti del virus più contagiose. Un altro indizio di questi timori è il fatto che siano soprattutto mansioni esposte maggiormente al contatto col pubblico quelle in cui c'è maggiore carenza di manodopera.

Ma il cambiamento forse più eclatante nel mercato del lavoro è la Great Resignation, l'ondata di dimissioni volontarie registrata in molti Paesi dell'area Ocse. Negli Stati Uniti sono 20 milioni tra aprile e ottobre di quest'anno, con un incremento del 20% rispetto al 2019; in Italia sono aumentate del 10 per cento rispetto al livello pre-crisi; numeri simili si registrano ovunque nell'area Ocse.

Come spiegare questo fenomeno completamente

inaspettato? Potrebbe anch'esso essere legato alla paura del contagio, ma non tutte le dimissioni volontarie sfociano in non-occupazione: in molti casi si cambia lavoro. Una spiegazione è che con il lavoro in remoto si può cambiare impiego senza spostarsi dal divano di casa, rispondendo a offerte di lavoro anche a centinaia di chilometri di distanza e iniziando il nuovo lavoro interamente online. E un alto numero di posti vacanti non riempiti rende più facile trovare un impiego per chi vuole cambiare lavoro. Un'altra spiegazione avanzata da diversi economisti americani è che con il lavoro in remoto i lavoratori abbiano imparato ad apprezzare la libertà dagli orari di ufficio, e più in generale un regime di lavoro meno stressante.

Entrambi i fenomeni – la riduzione dell'offerta di lavoro poco qualificata e l'ondata di dimissioni – dovrebbero spingere verso l'alto il costo del lavoro.



Si dovranno infatti offrire salari più alti per convincere persone altrimenti riluttanti a tornare al lavoro e competere con altre imprese nella ricerca di personale.

Sin qui gli aumenti dei salari sono stati piuttosto contenuti in Europa. Negli Stati Uniti, l'unico Paese per cui sono disponibili dati sul terzo trimestre 2021, c'è stata invece un'accelerazione. È dunque possibile che, a differenza che nei periodi di ripresa dopo la Grande Recessione del 2008-9, questa volta la ripresa sia accompagnata da una spinta all'aumento dei salari. Bene se questo fosse un aggiustamento *una tantum* legato al maggiore potere contrattuale dei lavoratori. Male se si dovessero mettere in moto spirali salari-prezzi-salari, una delle incognite dei banchieri centrali in questo momento.

Dopo lo shock della Grande Pandemia la politica dovrebbe facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro per incoraggiare la riallocazione di manodopera verso i settori meno impattati. Ma in Italia, dopo aver perso mesi nel discutere di come bloccare i licenziamenti, ora si continua a finanziare estensioni della cassa integrazione, che sussidia i posti di lavoro anche in imprese senza futuro, anziché della Naspi, che sussidia i lavoratori che cercano impiego. Inoltre si procede come lumache nella regolarizzazione degli immigrati che darebbe a molte imprese e famiglie i lavoratori regolari di cui avrebbero bisogno. E non si interviene sulle regole del reddito di cittadinanza che scoraggiano la ricerca di lavoro. Su tutti questi fronti è necessario un cambio di passo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 18 novembre 2021

Bucchi

## L'andamento della pandemia



IL RAPPORTO INAPP/2

# Centri per l'impiego fermi, ma male pure le osannate interinali

I Centri per l'impiego creano solo il 4,5% dei posti di lavoro, ma non fanno molto meglio le agenzie private, pur indicate dalla Confindustria come la soluzione al problema: negli ultimi 10 anni le società interinali hanno mediato il 6,9% dei rapporti attivati. Insomma, se si vuole trovare un'occupazione in Italia, è meglio fare amicizia e avere tanti zii e cugini: resta la via più efficace per riuscirci, tant'è che è stata sperimentata con successo da oltre un terzo degli occupati. Lo conferma un report dell'Inapp, l'istituto di analisi delle politiche pubbliche: il metodo più diffuso è sfruttare il passaparola nel giro di conoscenze. Tra il 2012 e il 2021, il 25,2% ha trovato lavoro tramite conoscenze; un altro 10,2% grazie alla rete di contatti nell'ambiente professionale; il 35,4% è arrivato all'assunzione con i canali informali; un 10% ha vinto un concorso pubblico, poi briciole spartite tra università, tirocini e società di consulenza. Come ha spiegato il presidente Inapp Sebastiano Fadda, "ciò dimostra una debolezza strutturale della capacità di intermediazione dei canali formali". Un problema che nel dibattito nazionale ha fatto irruzione solo negli ultimi due anni, utile ai detrattori del Reddito di cittadinanza per attaccare l'operato dei 2.800 navigator. In realtà è una questione datata. La percentuale dei contratti transitati dai centri per l'impiego è ferma al 4,5 nel periodo 1967-2011. E le agenzie private, nate negli Anni 90, hanno una performance di poco migliore. L'Istat ha fornito dati simili per il 2020: i centri per l'impiego hanno mediato per l'1,4%, le agenzie il 5%.



**BISOGNA PERÒ** ricordare almeno tre fattori. In molte occasioni le agenzie collabo-

rano con le Regioni – quindi con il pubblico – proprio per superare al definanziamento dei centri per l'impiego (per esempio su Garanzia Giovani). Le interinali, inoltre, hanno lo strumento della somministrazione, la fornitura diretta di manodopera alle imprese, e questo rende tracciabili le assunzioni; i centri per l'impiego, invece, accompagnano gli utenti fino al colloquio, ma poi le aziende non sono obbligate a comunicare l'eventuale assunzione. Poi, nel tempo le agenzie si sono specializzate sui profili più qualificati, mentre i centri pubblici assistono persone poco occupabili. Nell'ultima manovra ha vinto la narrazione contro i centri per l'impiego: si destina il 20% degli incentivi alle assunzioni alle agenzie private che accompagneranno al lavoro i beneficiari del Reddito di cittadinanza. Nello stesso tempo, viene confermato – per il 31 dicembre – l'addio ai 2.500 navigator rimasti, divenuti per molto il capro espiatorio dei problemi sulle politiche attive del lavoro. A tal proposito, oggi manifesteranno sotto il ministero del Lavoro per chiedere una nuova proroga. L'ultimo aggiornamento dice che le Regioni hanno fatto entrare solo 1.330 operatori nei centri per l'impiego rispetto agli 11.600 previsti nel 2019 contestualmente all'approvazione del Reddito di cittadinanza. Malgrado questa lentezza nella tabella di marcia – alcune Regioni sono ancora a zero – i centri dovranno fare a meno anche dell'aiuto dei navigator a partire dal primo gennaio. Proprio ora che – accettando la narrazione cara ai critici del Reddito – molte aziende cercano personale e non lo trovano. Nessun problema, dirà Confindustria: ci penseranno le agenzie private.

**ROB.ROT.**

---

**CONTRO IL RDC**  
LE AGENZIE  
HANNO MEDIATO  
SOLO IL 2,4% IN  
PIÙ DEI RAPPORTI

---



# Un'altra Maturità snella con l'orale e la tesina ma niente prova scritta

di Corrado Zunino

**ROMA** – Sarà una terza Maturità senza prove scritte, come già nei primi due anni pandemici. Il ministro Patrizio Bianchi vuole condurla il 16 giugno 2022, avvio dell'Esame di Stato.

I motivi sono chiari. La generazione degli studenti oggi in quinta classe ha vissuto sotto Covid, e quindi con molti mesi in Didattica a distanza, tutte e tre le stagioni attraverso le quali si compone il giudizio di merito: terza, quarta e, appunto, oggi la quinta. Non li si vuole penalizzare offrendo loro una Maturità vecchio regime, decisamente più impegnativa. E poi ci sono le ragioni strettamente contemporanee. Da una parte il virus sta risalendo, ieri è accaduto in maniera significativa, e nel Paese i ritorni alla Dad crescono con diversi presidi che non attendono il terzo positivo per avviare la quarantena, come prevedono le nuove regole: al primo contagio, tutti a casa. Ancora, questa situazione di virus persistente anche se meno forte sul piano clinico fa sì che non si possano avviare simulazioni dell'esame in classe come si era fatto nel corso delle ultime stagioni che hanno preceduto il virus.

Ieri mattina il ministro dell'Istruzione al convegno dei dirigenti di Anp, sempre sulla difensiva, ha parlato di «percorso compiuto» nell'interesse dei ragazzi e delle ragazze. In realtà, hanno poi spiegato al mi-

nistero, intendeva dire che, anche di fronte a una Maturità senza i due scritti previsti prima del grande contagio (nel 2019 furono Latin-Greco e MateFisica, oltre modo impe-

gnativi), si può comunque costruire un esame completo, rotondo, non mutilato.

Bianchi vuole ripartire e rafforzare l'elaborato dell'anno scorso: una tesi su una delle materie prevalenti concordata dallo studente con i professori, che saranno membri interni alla prova, e che, realizzata a casa, segnerà l'avvio del grande orale diviso in quattro parti. Si chiede-

rà ai ragazzi di valorizzare il curriculum costruito nel triennio finale – Alternanza scuola lavoro, certificazioni linguistiche, esperienze all'estero e di volontariato – e ai docenti di far crescere studenti che dopo i due anni che hanno ristretto il mondo diano segni di una nuova consapevolezza geografica, economica, sociale.

Il ministro Bianchi ha iniziato una serie di audizioni – con la sua amministrazione, gli stessi studenti, i sindacati – e si sta orientando a lasciare una porta aperta solo alla possibilità di svolgere la prova iniziale, lo scritto di Italiano. Oggi, però, la sua convinzione resta quella che serve tornare alla normalità con passo progressivo e, per ora, immagina un Esame di Stato con tesina, orale, commissione interna e presidente da fuori. Nient'altro.



Sulla scelta che si va profilando c'è convergenza nel mondo della scuola. Gli studenti, che si sono espressi con una petizione pubblica da quarantamila firme per dire "no" agli scritti, attraverso l'organizzazione Rete degli studenti ribadiscono il concetto: «Chi fa la quinta oggi si è preso due anni di pandemia nei denti», dice il coordinatore Tommaso Biancuzzi, «è giusto che abbiamo delle garanzie. La Maturità deve essere sempre meno un rito di passaggio puntato sulle prove e spostare il suo faro sul percorso scolastico».

Una dirigente di un istituto tecnico in provincia di Milano commenta: «Noi educatori dobbiamo essere pronti ad allargare ai ragazzi la finestra sul mondo che li circonda e farli uscire dal disciplinarismo». Elena Centemero, preside dell'Istituto di istruzione superiore Ezio Vanoni di Vimercate e membro del Consiglio superiore della pubblica istruzione, dice: «Siamo favorevoli alla replica di un esame più leggero. La pandemia è ancora tra noi e dobbiamo preferire una valutazione sui tre anni svolti piuttosto che concentrarci sulla durezza di un unico esame».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'orientamento del ministro Bianchi per aiutare i ragazzi dopo le difficoltà degli ultimi due anni



*Intervista con il direttore del museo di Capodimonte*

## Bellenger “Su Le Figaro vecchi cliché Napoli vive un momento di speranza”

di Stella Cervasio

Un articolo su *Le Figaro* ha definito Napoli “terzo mondo d'Europa” elencando i difetti della città e scatenando una polemica alla quale, presentando il suo nuovo film su Napoli, il regista Paolo Sorrentino ha detto: «Mi pare che la città se la cavi egregiamente da tantissimo tempo». Sylvain Bellenger, direttore del Museo e Real Bosco di Capodimonte e francese della Normandia, vive a Napoli da 6 anni. «Quel lungo articolo – dice – dimostra l'interesse dell'autrice per Napoli. Ma sostiene concetti contraddittori, pur citando fatti veritieri. È vero ad esempio che il tunnel della Vittoria, asse centrale di collegamento per due parti nevralgiche della città, è chiuso. E questo è accaduto senza dubbio per incuria: un fenomeno che lì era sotto gli occhi di tutti da anni. L'articolo non ci insegna niente di nuovo. Vero è che Bagnoli è un altro grande problema non risolto, in un'area con un potenziale urbanistico, turistico ed ecologico di straordinaria portata. È altrettanto vero che i palazzi sono *delabré*, ma forse la giornalista Valerie Segond non ricorda che 40 anni fa a Napoli ci fu il terremoto».

**Nell'articolo si parla anche del verde pubblico abbandonato o maltrattato.**

«Dispiace che la reporter, che ha visitato il Real Bosco Capodimonte, non ne abbia fatto parola. Come non ha citato neppure una delle mie risposte».

**Che cosa le aveva detto?**

«In effetti era venuta prima delle elezioni e l'articolo era stato pubblicato il 3 ottobre. Le avevo sottolineato che le amministrative

facevano sperare grazie a una candidatura di grande qualità come

quella di Gaetano Manfredi. Lei replicò che non era detto che sarebbe stato eletto. In realtà avevamo già capito tutti quanto la città aspettasse competenza e chiarezza».

**Lei ha parlato di contraddizioni, a che cosa si riferiva?**

«Mi chiedo come un giornale possa dire che la città è da terzo mondo e allo stesso tempo sostenere che questo costituisce la ragione il suo charme. E mi domando anche se Segond sappia veramente che cosa sia il “terzo mondo”. Una città come Napoli con tutte le sue problematiche è molto lontana dal terzo mondo».

**Secondo lei, perché?**

«Napoli ha la sua economia e non la ritengo pericolosa. Ho vissuto a Chicago, dove più di 600 persone all'anno vengono uccise per la strada. La città di Napoli non ha simili record negativi. Anzi, direi che non è pericolosa per niente».

**Pochi giorni fa lo stesso “Figaro” ha scritto di un orologio da 20 mila euro rubato a Parigi da due napoletani.**

«Questo articolo è proprio uno di quelli che più veicolano i cliché, in cui io che vivo a Napoli ormai da sei anni non mi riconosco. Al contrario di quanto sostiene quel reportage, Napoli è in un momento di grande speranza e futuri cambiamenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Su "Repubblica"**

**Sorrentino difende Napoli**  
**"Non è affatto il terzo mondo"**

**La difesa di Sorrentino su "Repubblica" in edicola ieri**

*Il regista dopo un repertorio di giovedì. E ancora. Il sindaco Manfredi. Il film porta la firma nel mondo.*

*La difesa di Sorrentino su "Repubblica" in edicola ieri*



**BELLENGER**  
DIRETTORE  
DEL MUSEO DI  
CAPODIMONTE

**IL COLLOQUIO**risponde  
**BEPPE BONI**

Le lettere (rigorosamente firmate, max.15 righe) vanno indirizzate a il Resto del Carlino, via Enrico Mattei 106, 40138 Bologna. Fax verde: 800252871 o all'indirizzo mail redazione.cronaca@ilcarlino.net

## Il grande flop dei banchi a rotelle

**I banchi a rotelle** previsti per le scuole sono stati un clamoroso flop. Molti sono stati rottamati, altri sono andati in beneficenza ad altri Paesi, altri ancora sono buttati a prendere polvere dentro i magazzini.

Quanti soldi cacciati via che avrebbero potuto essere utilizzati per cose più importanti. E come al solito nessuno pagherà per lo sperpero di denaro pubblico.

**Gabriele Salini**

**I banchi a rotelle** previsti negli istituti scolastici per mantenere le distanze nel periodo più buio della pandemia rimarranno nella storia come una delle più grandi sciocchezze che un governo può mettere in campo. Fu una scelta scellerata di Lucia Azzolina, ministro dell'istruzione del governo Conte, una signora creativa che del pianeta scuola ha dimostrato di non sapere granché. E non solo per la scivolata (costata milioni di euro) dei banchi a rotelle (400mila) che nessuno, o quasi, ha mai usato. Peraltro hanno invaso l'Italia a macchia di leopardo poiché in molte città, come Bologna, ne sono arrivati (per fortuna) pochi. E' vero che il ministro non impose i banchi a rotelle ma ne fece una proposta innovativa che, venendo dal governo, molte scuole accolsero. In ogni caso è un capitolo che, spreco di denaro a parte, è meglio dimenticare. Chi pagherà per questa storia? Nessuno ovviamente. Elemento aggiuntivo: alcuni di questi banchi a rotelle sono stati rimossi dalle scuole, in quanto non conformi alle norme anti-incendio. E il Governo ha dovuto pagare di nuovo per rimediare. Una situazione surreale, simile a quella delle mascherine non regolari e acquistate a prezzi esorbitanti (800 milioni) con improbabili mediazioni dal precedente commissario per l'emergenza. C'è un'inchiesta in corso. Vedremo gli sviluppi. Poi ci chiediamo perché a volte i cittadini perdono la fiducia verso chi ci governa.

mail: [beppe.boni@ilcarlino.net](mailto:beppe.boni@ilcarlino.net)

SCUOLA E SOCIALE

Formare  
 volontari  
 e competenti

ITALO FIORIN

Bella la proposta di dedicare il 2022 al Volontariato. Un riconoscimento ai veri "eroi" dei nostri giorni, le tante persone che, senza esibizioni e nella quotidianità, mettono al servizio degli altri, specie dei più poveri o fragili, e dell'ambiente, il loro tempo, le loro competenze, nella gratuità.

A pagina 3

Scuola e Università per una piena e solidale concittadinanza

**VOLONTARI E COMPETENTI  
 (UN'ALTRA FORMA DI STUDIO)**



ITALO FIORIN

**G**entile direttore, nella sua rubrica di dialogo coi lettori, domenica scorsa, ha dato giusto risalto e condivisione alla bella proposta di Riccardo Bonacina, fondatore del mensile "Vita", di dedicare il 2022 al Volontariato. Sarebbe un meritato riconoscimento ai veri "eroi" dei nostri giorni, le tante persone che, senza esibizioni e nella quotidianità, mettono al servizio degli altri, specie dei più poveri o fragili, e dell'ambiente, il loro tempo, le loro competenze, nella gratuità. La vita non serve, se non si serve, ha detto ai giovani papa Fran-

cesco. E nella *Fratelli tutti* ci ha ricordato che noi non siamo "monadi", individui autosufficienti e chiusi agli altri, ma interdipendenti, legati da indissolubili vincoli, fratelli anche quando lo dimentichiamo.

Ma al servizio, all'apertura agli altri, alla solidarietà ci si educa. E qui anche la scuola e l'università possono fare molto. Nei giorni 24, 25 e 26 novembre si svolgerà a Mestre, presso la sede di M9, il Festival nazionale del Service-Learning, organizzato dal ministero dell'Istruzione. In quell'occasione, verranno presentate le esperienze di solidarietà realizzate da

studenti delle istituzioni scolastiche di tutta Italia, in una tre giorni dedicata a questo eccezionale approccio pedagogico. Di che si tratta? Il segreto del Service-Learning è molto semplice, reso efficacemente dallo slogan "Apprendere serve, servire insegna". Quando uno studente mette a disposizione degli altri le competenze che va sviluppando durante l'apprendimento nell'aula fa qualcosa di utile, offre un proprio contributo ai problemi sociali o ambientali che, grazie allo studio, sta approfondendo. Così facendo, non solo contribuisce in maniera attiva al bene comune, e si forma come cittadino responsabile, ma migliora anche la qualità del suo apprendimento. Sperimentando in situazioni reali quanto siano importanti le competenze che sta costruendosi in ambito scolastico o accademico, ne apprezza maggiormente il valore, la sua motivazione ad apprendere aumenta, così come il suo sentirsi capace di assumere responsabilità, di essere importante per gli altri. Il Service-Learning non è un ulteriore insegnamento, che si affianca a quelli già previsti dal curriculum scolastico o universitario, ma è un modo nuovo di concepire le discipline di

studio, risorse per la propria crescita individuale e sociale. Quando gli studenti di psicologia, du-

rante il lockdown hanno accompagnato gli anziani nella loro solitudine, o gli studenti di un liceo hanno aiutato ragazzi migranti nell'apprendimento della lingua italiana o nello studio; quando ragazzi di scuola media hanno approfondito il tema dell'inquinamento ambientale nella loro realtà e poi realizzato una campagna di sensibilizzazione rivolta alla loro comunità; quando bambini di scuola primaria hanno tenuto costantemente un rapporto con gli anziani della casa di riposo, ai quali hanno insegnato a servirsi delle tecnologie per comunicare e dai quali hanno imparato la storia del loro Paese..., non c'è stato solo un donare, ma un ricevere, sperimentando che cosa sia il valore dell'incontro e la reciprocità.

Ripensare l'apprendimento alla luce della responsabilità sociale, per farne strumento di incontro e di solidarietà nulla toglie alla serietà della scuola, ma la valorizza, come strumento di costruzione della comunità. E non è un caso che il Service-Learning sia un grande aggregatore di risorse umane, anche fuori dalle aule scolastiche, nelle tante relazioni di collaborazione e co-progettazione che si sviluppano con il mondo del volontariato, con l'associazionismo, con gli enti locali. Uno strumento che aiuta a ricostruire il patto educativo.

*Presidente della Scuola di Alta  
Formazione Eis  
(Educare all'incontro e alla  
solidarietà)  
Università Lumsa, Roma*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## La riforma della previdenza

# Dopo Quota 100 rimangono 31 miliardi per le pensioni

di Valentina Conte

**ROMA** – La manovra di bilancio, in discussione al Senato, cancella un fondo creato nel 2019 per la riforma delle pensioni proprio alla vigilia del tavolo con i sindacati su un'altra riforma delle pensioni. Si tratta del fondo da 7 miliardi all'anno - a regime - nato per finanziare Quota 100 e altre misure di anticipo pensionistico. Non tutto è stato speso. E ora viene soppresso. Un tema che potrebbe tornare quando si tratterà di soppesare i nuovi interventi utili a rivedere le rigidità della legge Fornero.

In questo fondo ci sono 31 miliardi di "residui" da qui al 2032 e poi 4 miliardi all'anno: lo rivela la relazione tecnica alla manovra in una tabellina molto esplicitiva. Somme stanziata dal governo Conte I, ma poi non impegnate. E che ora il governo Draghi decide di stornare, sopprimendo il fondo e realizzando dei risparmi per lo Stato. Una prima tranche da 1,8 miliardi (relativa al 2024) viene ad esempio utilizzata proprio per coprire l'attuale pacchetto pensioni, quello che contiene l'erede di Quota 100 e cioè Quota 102.

Sarebbe errato però dire che questi sono i risparmi avanzati da Quota 100, avvertono i "tecnici" esperti di conti pubblici. La misura non avrebbe generato residui, dicono. Anche se al momento sappiamo da Inps (dati fermi al 31 agosto scorso) che è costata 11,6 miliardi sui 18 stanziati nel triennio 2019-2021 per un totale di 341.128 quotisti usciti con una pensione media lorda da 25.663 euro all'anno. Ne sapremo di più a consuntivo. Ma a cosa è servito allora que-

sto fondo?

L'allora governo M5S-Lega l'aveva battezzato così, nella legge di bilancio per il 2019: "Fondo per la revisione del sistema pensionistico attraverso l'introduzione di ulteriori forme di pensionamento anticipato e misure per incentivare l'assunzione di lavoratori giovani". È il comma 256 della legge 145 del 2018. Il decreto legge 4 del 2019, qualche mese dopo - quello istitutivo del Reddito di cittadinanza e di Quota 100 - attinge a questo fondo per finanziare Quota 100 e altre misure previdenziali come Ape sociale, Opzione donna, il blocco della speranza di vita fino al 2026, il blocco del requisito per l'uscita anticipata a 42 anni e 10 mesi (un anno in meno per le donne) anche questo fino al 2026.

In questi anni questo fondo è stato usato, con ogni probabilità,

anche per rifinanziare misure come Ape sociale e Opzione donna. Ma anche per misure non strettamente previdenziali, specie durante la pandemia, tra ristori e sostegni. Ora il governo Draghi tira una riga e toglie l'extra, quello cioè che non serve a coprire la coda di misure come Quota 100, in scadenza il 31 dicembre prossimo ma con impatti ancora per alcuni anni sui conti pubblici.

Il punto però non è contabile, quanto politico e sindacale. Difficile che nessuno faccia notare - quando si apriranno le danze su come cambiare la legge Fornero - che i soldi ci sarebbero pure, visto che sono avanzati da un fondo "sovraccapiente" ora soppresso. Dopodiché si potrebbe argomentare



che nessuno ha mai visto l'impatto sui giovani di quello stesso fondo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## *Cancellato il fondo destinato alla misura per dieci anni La somma torna ora in ballo alla vigilia del tavolo con i sindacati*



◀ **Il ministro**  
Daniele Franco,  
ministro  
dell'Economia  
e delle Finanze  
del governo  
Draghi. Ha in  
mano la partita  
previdenza



# Troppi part-time forzati Ripresa del lavoro debole

CINZIA ARENA

**C**ontratti a termine a singhiozzo e part time involontario caratterizzano il mercato del lavoro al femminile nel difficile periodo post-pandemia. Il gender gap quando si parla di occupazione continua ad essere una montagna difficile da scalare. Le donne hanno pagato il prezzo più alto durante l'emergenza sanitaria – in base ai dati Istat nel 2020 su quattro posti di lavoro persi, tre erano loro – e adesso faticano a riconquistare terreno.

A fare il punto della situazione, analizzando i dati del primo semestre del 2021 che dopo oltre un anno e mezzo di profondo rosso segnalano una ripartenza delle assunzioni, è l'Inapp (Istituto Nazionale per le analisi delle politiche pubbliche) nel rapporto «Una ripresa... a tempo parziale». Sugli oltre 3,3 milioni di contratti attivati da gennaio a giugno di quest'anno quasi 1,2 milioni (il 35,7%) sono part-time. Con delle differenze significative: per le donne si tratta di una regola non scritta, riguarda la metà delle assunzioni spesso con la scusa della "conciliazione" con gli impegni familiari, mentre solo ad un lavoratore su quattro viene proposto l'orario ridotto. Stessa disparità per i contratti a termine o saltuari: rappresentano il 22% per gli uomini e il 42% per le donne. Essere giovane e vivere al Sud rappresenta una ulteriore condizione di svantaggio. Ma il dato che preoccupa di più è la disparità di possibilità a mon-

te: meno del 40% delle nuove assunzioni riguarda le donne, più del 60% gli uomini. Un fenomeno che si registra in tutti gli ambiti con l'eccezione delle pubblica amministrazione e dei settori finanziario-assicurativo ed immobiliare. A livello territoriale le regioni del Centro Nord hanno uno squilibrio di genere minore rispetto a quelle del Sud dove il part-time per le donne è una prassi consolidata con soglie al di sopra

del 70% in Sicilia, Calabria e Molise. Quasi nullo l'effetto degli incentivi alle assunzioni, che non cambiano il ricorso massiccio al part-time imposto per le lavoratrici.

«La ripresa dell'occupazione in Italia rischia di non essere strutturale perché sta puntando troppo sulla riduzione dei costi tramite la riduzione delle ore lavorate – ha sottolineato il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda commentando i dati – la "prudenza delle imprese" rischia di incrementare la fascia di lavoratori poveri e il gap di partecipazione e reddito esistente tra uomini e donne. Il traino del Piano di ripresa e resilienza dovrebbe essere invece l'occasione per spingere sulla creazione di lavoro stabile, altrimenti si rischiano effetti negativi sulla produttività e sulla competitività».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fadda: la ripresa  
dell'occupazione  
rischia di non essere  
strutturale perché  
sta puntando troppo  
sulla riduzione  
dei costi  
e delle ore lavorate  
Nel primo semestre  
dell'anno  
3,3 milioni  
di contratti attivati  
ma più del 35%  
con orario ridotto  
Penalizzate  
soprattutto  
le lavoratrici  
i giovani  
e chi vive  
al Sud



**IL PARADOSSO DELLE AZIENDE DI PALERMO CHE NON REPERISCONO PERSONALE**

## Cercano 60 mila lavoratori, ma non li trovano

*Stipendi bassi e reddito di cittadinanza, per i consulenti, non sono alibi*

**DI FILIPPO MERLI**

C'è la crisi legata al Covid. C'è la difficoltà di trovare lavoro. C'è l'economia che fatica a riprendersi. Poi ci sono aziende che cercano 60 mila persone da assumere e non le trovano. È il paradosso di Palermo, dove secondo l'Istat ci sono 80 mila disoccupati, ma dove nessuno risponde all'appello delle imprese a corto di personale.

**Mentre il dibattito sul reddito di cittadinanza** e sul salario minimo continua a tenere banco nelle cronache politiche romane, dalle rilevazioni dell'Ordine dei consulenti del lavoro del capoluogo siciliano è emerso che le aziende non riescono a trovare personale disposto a lavorare, soprattutto nei settori dell'edilizia, per i numerosi cantieri del Superbonus 110%, della ristorazione, che è tornata a pieno ritmo, del trasporto merci e dei servizi alla persona, oltre al comparto metalmeccanico per la manodopera specializzata.

**Il fabbisogno scoperto è di circa 60 mila unità.** Eppure, secondo l'elaborazione effettuata dai consulenti del lavoro su dati Inps e Anpal, a Palermo e provincia, a fronte della significativa offerta di occupazione, ci sono 67.473 famiglie con 182.530 componenti che beneficiano del reddito di cittadinanza. Di questi soggetti, circa 40 mila hanno già sottoscritto il patto per il lavoro e sono stati presi in carico dai centri per l'impiego. In teoria esiste un'ampia platea di disoccupati inseriti in uno strumento di politica attiva del lavoro che potrebbe essere subito avviata a coprire buona parte dei posti disponibili. Ma non succede.

**«Le nostre imprese, senza la necessaria manodopera, non riescono**

a rispondere alla ripresa che si è avviata in città come nel resto d'Italia», ha spiegato il presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Palermo, **Anto-**

**nino Alessi.** «Occorre garantire il funzionamento dei centri per l'impiego, stabilizzando il personale precario e dotando gli uffici di nuove tecnologie». «Ben venga la riforma in senso restrittivo del reddito di cittadinanza, ma da sola non basta», aggiunge Alessi. «Occorre colmare le carenze di personale dei servizi ispettivi, così da intensificare i controlli per fare emergere il mercato sommerso, e individuare i furbetti del reddito di cittadinanza che, sia lavorando in nero sia decidendo di non faticare più, possono comodamente ricevere a casa sino a 1.200 euro al mese».

**Obiezione: le aziende non trovano lavoro perché offrono stipendi troppo bassi.** Per Alessi, però, il punto non è questo. «Non è certo una legge sul salario minimo che può risolvere da sola il problema. Serve un documento unico di regolarità retributiva da rendere obbligatorio in tutte le commesse».

— © Riproduzione riservata — ■



# Contratto rinnovabile più volte per sostituire chi è senza green pass

## Lavoro e Covid-19

Attesa ieri in tarda serata la conversione del Dl sul certificato nei luoghi di lavoro

La Camera, dopo il Senato, conferma la possibilità di consegnare copia al datore

**Matteo Prioschi**

Con il voto favorevole della Camera, atteso ieri sera tardi dopo quello del Senato della settimana scorsa, il Dl 127/2021 diventa legge senza ulteriori modifiche oltre a quelle introdotte dall'altro ramo del Parlamento.

Il provvedimento ha introdotto, dallo scorso 15 ottobre, l'obbligo di possesso del green pass per accedere ai luoghi di lavoro, sia in ambito privato che pubblico.

La conversione in legge porta alcune novità. La più rilevante è la possibilità che i lavoratori consegnino copia della certificazione al datore di lavoro, sia privato che pubblico, con la conseguente esenzione dai controlli per il periodo di validità della stessa. Una disposizione che è già stata oggetto di valutazione da parte del Garante della privacy in una segnalazione, rivolta a Parlamento e Governo dopo il via libera del Senato, in cui sono stati rilevati diversi aspetti critici. Tuttavia il testo non è stato modificato in quanto andava convertito entro il 20 novembre. Nel dossier di documentazione redatto dai servizi studi di Camera e Senato viene sollecitato un chiarimento in merito al fatto che sia possibile la consegna della copia anche per l'accesso alle strutture educative, dell'istruzione e del-

la formazione.

Per i datori di lavoro del settore privato che hanno meno di 15i addetti, il contratto di sostituzione del dipendente senza green pass potrà es-

sere rinnovato più volte, invece di una sola come disposto ora, purché entro il 31 dicembre (fine attuale dello stato di emergenza). Il contratto, e i rinnovi, hanno sempre durata massima di dieci giorni, ma ora è stato precisato che si tratta di giorni lavorativi. Durante il contratto di sostituzione, il dipendente senza green pass è sospeso e non rientra in servizio nemmeno se ottiene un certificato verde.

Resta in servizio, invece, il lavoratore a cui il green pass scade durante l'orario di lavoro solo per concludere il turno, secondo una modifica al testo del Dl approvata in fase di conversione.

Confermati gli obblighi di verifica a carico dei datori di lavoro, ma per quanto riguarda i somministrati, è stato precisato che questi incombono solo sull'utilizzatore, mentre il somministratore deve informare i lavoratori degli obblighi relativi al green pass. Secondo quanto esplicitato nel dossier, la mancata informazione comporta la sanzione da 400 a 1.000 euro, come nel caso di non effettuazione dei controlli. Varia da 600 a 1.500 euro, invece, la sanzione a carico del lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass. Tutte le sanzioni, irrogate dal Prefetto, possono essere pagate in forma ridotta e quindi si corrisponde l'importo minimo entro 60 giorni dalla contestazione o dalla notificazione, valore ridotto del 30% se si paga entro cinque giorni.

È stata introdotta una deroga, fino



alla durata dello Stato di emergenza, allo svolgimento di altre attività lavorative da parte di alcune categorie del personale di enti e aziende del servizio sanitario nazionale. Gli incarichi esteri dovranno essere autorizzati dall'amministrazione e non potranno superare le quattro ore settimanali.

La Camera ha approvato un ordine del giorno che impegna il Governo a sospendere il green pass a chi diventa positivo. Argomento già oggetto di question time settimana scorsa e su cui l'Esecutivo aveva detto di stare lavorando.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Titoli incentivanti all'estero già assorbiti nel regime forfettario

### Interpello Entrate

Per l'Agenzia decisivo il fatto che derivino da un'attività svolta in un altro Stato

**Marco Strafile**

Con la risposta all'interpello 783/2021 le Entrate affrontano il caso di un ex dipendente, il quale, in virtù di una risoluzione consensuale del rapporto, risulta destinatario di remunerazioni incentivanti su base azionaria e di un patto di non concorrenza afferenti ad attività svolta all'estero. Nell'istanza viene rappresentato che con la cessazione il datore di lavoro svizzero si è impegnato ad erogare:

**a)** azioni collegate ai Piani incentivanti di Restricted Stock Unit e Performance Share Unit (che allo scadere del periodo di maturazione, cosiddetto vesting period – anche successivo alla risoluzione del contratto di lavoro – danno diritto di ricevere gratuitamente azioni della società capogrup-

po) interamente correlate all'attività svolta all'estero nel periodo tra la data di assegnazione delle stesse e quella di cessazione;

**b)** un'ulteriore somma a titolo di obblighi contrattuali di non concorrenza, erogata per il 50% alla data di cessazione del rapporto (già tassata in Svizzera) e per l'altra metà allo scadere dell'anno successivo.

Il dipendente, essendosi qualificato durante il vesting period dei compensi incentivanti come fiscalmente residente in Italia, fa presente di aver tassato l'attività prestata all'estero sulla base delle retribuzioni convenzionali di cui all'articolo 51, comma 8-

bis, del Tuir; chiede pertanto all'Agenzia se le erogazioni derivanti dal Mutual termination agreement riferibili all'attività resa fuori dall'Italia possano ritenersi assorbite nel regime forfettario e, quindi, già tassate.

Per quanto attiene alle assegnazioni di azioni derivanti dai piani di incentivazione l'Agenzia ne conferma l'imponibilità in Italia secondo il principio domestico di tassazione su

base mondiale, da coordinare tuttavia con le norme dell'articolo 15 (in materia di redditi di lavoro dipendente) del trattato contro le doppie imposizioni in vigore tra Italia e Svizzera; tale previsione convenzionale ricomprende nel proprio ambito anche i compensi in natura (quali le stock option) e «chiarezza che la potestà impositiva dello Stato della fonte è subordinata alla condizione che tali compensi in natura derivino da un'attività di lavoro dipendente svolta in detto Stato, non rilevando l'eventuale diverso momento in cui il reddito è corrisposto e la circostanza che la tassazione avvenga in un periodo d'imposta successivo, in cui il dipendente non lavora più in detto Stato». L'Agenzia, pertanto, ritiene il valore delle azioni maturate nel periodo in cui era in corso il rapporto di lavoro all'estero già forfettariamente incluso nelle retribuzioni convenzionali tassate.

Anche per il patto di non concorrenza ricorre l'applicabilità dell'articolo 15, sebbene si ponga il problema di determinare il periodo di riferimento rilevante al fine di individuare la potestà impositiva tra gli Stati contraenti.

Sul punto si richiama il commen-



tario Ocse, secondo cui tali compensi nella maggior parte dei casi non risultano «collegati direttamente a un'attività lavorativa svolta prima della cessazione del rapporto di impiego. In tali ipotesi, le somme corrisposte saranno soggette alla potestà impositiva dello Stato in cui il beneficiario degli emolumenti risulterà residente al momento della percezione degli stessi». L'Agenzia ritiene pertanto che il patto di non concorrenza non possa essere incluso nella retribuzione convenzionale e vada tassato separatamente in via esclusiva in Italia (Stato di residenza del percipiente) in base all'articolo 17, comma 1 lettera a) del Tuir.

Tale approccio, sebbene condivisibile, sul piano operativo pone qualche problema in relazione alla tranche del patto di non concorrenza già tassata in Svizzera; secondo tale impostazione, infatti, non dovrebbero sussistere fenomeni di doppia imposizione e quindi l'eventuale recupero in dichiarazione dei tributi esteri attraverso il credito di imposta di cui all'articolo 165 del Tuir potrebbe essere contestato dalle Entrate. Ma se la stessa lettura non fosse accolta dall'amministrazione fiscale svizzera, per il contribuente si porrebbe il problema di come evitare la doppia imposizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Patto di non concorrenza escluso dalle retribuzioni convenzionali**



## Pa, per lo smart working niente categorie prioritarie

### Contratto statali

Dalla bozza scompare la corsia preferenziale per genitori e care giver

**Gianni Trovati**

ROMA

Nella distribuzione dello smart working le Pa dovranno tenere conto dei lavoratori in «condizioni di particolare necessità», ma non saranno prefissate corsie preferenziali per i genitori di bambini fino a tre anni, per i portatori di handicap o chi assiste familiari disabili. Nell'ultima bozza del contratto nazionale delle Funzioni centrali (ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici), che nella parte ordinamentale anticipa i contenuti di tutti i comparti, scompare l'indicazione esplicita delle tre categorie a cui aprire una corsia preferenziale.

La novità, emersa nel testo che sarà discusso oggi nel nuovo incon-

tro fra Aran e sindacati, dove continua a campeggiare il problema su come costruire l'area delle «alte professionalità» ipotizzata inizialmente vuota dall'Agenzia, va in realtà incontro alle richieste dei fautori dello smart working, che nell'elencazione delle "categorie" da tutelare vedevano il segno di un utilizzo ancora residuale di questa modalità organizzativa. Il contratto specificherà poi che ai lavoratori agili l'amministrazione fornirà "di norma" gli strumenti tecnologici, prospettando un quadro più flessibile (e gestibile) rispetto all'obbligo adombrato dalle linee guida (che sono ancora in discussione).

Per il resto, la bozza ancora non comprende le tabelle definitive con i nuovi tabellari, ma indica i tre livelli scelti per i «differenziali stipendiali» per funzionari (2.150 euro lordi all'anno), assistenti (1.170 euro) e operatori (800). Nelle prime due aree i dipendenti potranno cumulare nel corso della loro carriera fino a cinque differenziali stipendiali, mentre fra gli operatori non si potrà andare oltre i due.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Il rapporto dell'Inapp

### Il boom per i contratti part time E in molti casi sono “involontari”

Su 3,3 milioni di contratti attivati nei primi sei mesi del 2021 il 35,7 per cento è stato firmato su un part time, in molti casi «involontario» cioè non scelto dal lavoratore. Il dato arriva dall'Inapp che nel policy brief «Una ripresa a tempo parziale» sottolinea che aumentano le differenze di genere. Quasi la metà delle nuove assunzioni di donne è a tempo parziale contro il 26,6 per cento di quelle degli

uomini. «Dopo oltre un anno e mezzo dall'inizio pandemia, nel primo semestre del 2021 - afferma l'Inapp - l'occupazione nel nostro Paese è ripartita ma è sempre più «part time». A giugno del 2021 dei 3.322.634 contratti complessivamente attivati (di cui 2.006.617 a uomini e 1.316.017 a donne), oltre un milione e 187mila (il 35,7 per cento) sono part time.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Il Fondo competenze apre alle domande inviate entro il 31 maggio

## Politiche attive

Con 35 milioni di risparmi Anpal valuterà le richieste delle imprese in standby

Al via una nuova riapertura dell'istruttoria e valutazione delle istanze per accedere il Fondo nuove competenze presentate fino al 31 maggio 2021.

L'Anpal ha pubblicato il decreto 118/2021, dopo che sono emerse economie pari a 35,4 milioni, dovute a rigetti, rinunce o minori rendicontazioni presentate dalle aziende, riaprendo dunque all'ammissione alle risorse del Fondo per le domande presentate dalle aziende, come anticipato da questo giornale. Vale la pena ricordare che 14 mila aziende hanno fatto richiesta del Fondo nuove competenze alla scadenza del 30 giugno, di queste 5.595 sono state ammesse al finanziamento di complessivi 730 milioni, coinvolgendo 329 mila lavoratori in 40 milioni di ore formazione.

Sono, dunque, numerose le imprese che pur avendo depositato gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro ad Anpal sono rimaste alla finestra da fine giugno, a causa dell'esaurimento dei fondi; per una parte di queste aziende, adesso si riaprono le possibilità, come anticipato da questo giornale. Ma entro il mese di novembre si potranno riaperire le istruttorie anche per le imprese che hanno inviato le domande di accesso al Fondo con gli accordi collettivi entro la fine di giugno, visto che la Commissione europea ha dato il via libera all'assegnazione al Fondo di 1 miliardo dal

programma React-Eu.

Ha suscitato subito grande interesse da parte delle imprese il Fondo ideato dalla ex ministra del Lavoro, Nunzia Catalfo, finanziato con 730 milioni, e rilanciato dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando: consente alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario allo sviluppo delle competenze, con le ore di stipendio del personale in formazione poste a carico del fondo, previo accordo collettivo raggiunto con i sindacati più rappresentativi (che deve individuare i fabbisogni formativi e i lavoratori interessati all'acquisizione di nuove o maggiori competenze). La scadenza degli accordi è stata fissata al 30 giugno, ma le risorse sono esaurite ben prima. L'Anpal lo scorso 16 giugno aveva comunicato che erano state impegnate tutte le risorse programmate per le istanze inviate fino al 13 maggio. Poi a metà settembre, attingendo alle economie derivanti da rinunce o minori rendicontazioni presentate dalle aziende, l'Agenzia nazionale per le politiche attive aveva riaperto, in ordine cronologico, l'istruttoria delle istanze presentate fino al 25 maggio, con un finanziamento per oltre 700 aziende.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Alla scadenza del 30 giugno sugli accordi collettivi inviati da 14 mila aziende ne sono stati accolti 5.595**



## SCUOLA, ROTTURA TOTALE

# I sindacati disertano l'incontro con Bianchi

 **NESSUN** disgelo tra i sindacati della scuola e il ministero dell'Istruzione: dopo la proclamazione dello stato di agitazione annunciato martedì, la conferma dell'interruzione dei rapporti è arrivata ieri con la conferma che oggi all'incontro convocato al ministro Bianchi sulla legge di Bilancio, slittato di un giorno, ci sarà praticamente solo la Cisl: "Ci aspettavamo una diversa sede di confronto - dichiarano i segretari di FLC CGIL, Uil Scuola Rua, Snals Confsal e Gilda Unams - magari dopo una valutazione politica che coinvolgesse l'intero Governo p dando possibili risposte alle problematiche che abbiamo sollevato". Ma evidentemente non è arrivato.



# Edilizia e industria, nuovo picco dei dati sui lavoratori mancanti

**Occupazione.** Istat: il tasso dei posti vacanti nel terzo trimestre è stato pari all'1,8%, il più alto dal 2016. E uno studio Inapp rileva che nel primo semestre dell'anno il 36% delle nuove assunzioni è in part time

**Giorgio Pogliotti**

Continua ad attestarsi su livelli molto alti il mismatch tra domanda e offerta di lavoro. Il tasso dei posti vacanti, ovvero l'indicatore relativo ai posti retribuiti per cui i datori di lavoro sono alla ricerca di candidature non avendo trovato i profili appropriati, nel terzo trimestre ha raggiunto il picco dal 2016 (inizio delle serie storiche Istat): il disallineamento si fa sentire soprattutto per industria e costruzioni.

Secondo l'Istat tra luglio e settembre 2021, il tasso di posti vacanti stagionalizzato è stato pari all'1,8%, su questo valore troviamo le imprese dei servizi, mentre per quelle dell'industria ha raggiunto l'1,9%. Il confronto con il trimestre precedente segnala un incremento nell'industria (+0,3 punti percentuali) e un decremento nei servizi (-0,2 punti percentuali). Quanto alle imprese con almeno dieci dipendenti, nel terzo trimestre il tasso di posti vacanti è pari all'1,4%, per effetto di un incremento simile nei comparti dell'industria e dei servizi (+0,1 punti percentuali). Dall'Istat, dunque, arriva un'ennesima conferma di un fenomeno rilevato dalla stessa Commissione europea, oltreché dai principali istituti di ricerca e dalle banche dati, a partire dal sistema Excelsior: il mercato del lavoro ha ripreso a girare, in parallelo all'andamento del Pil, ma le imprese faticano a trovare i profili giusti, soprattutto nei settori in cui la

domanda è maggiore (si pensi al settore delle costruzioni spinto dai bonus edilizi). «Il totale è stabile rispetto al secondo trimestre - commenta Andrea Garnero economista Ocse-,

la media nasconde un leggero calo nei servizi, un leggero aumento nell'industria e un significativo aumento nelle costruzioni. Sono soprattutto le piccole imprese ad aver difficoltà a trovare manodopera».

Sempre in tema di ripartenza, l'Inapp conferma che nel primo semestre del 2021 l'occupazione è ripartita ma è sempre più part time, il più delle volte involontario, non richiesto dai lavoratori. A giugno sui 3.322.634 contratti complessivamente attivati (di cui 2.006.617 a uomini e 1.316.017 a donne), oltre un

milione e 187 (il 35,7%) sono part time. Quasi la metà (il 49,6%) delle nuove assunzioni di donne è a tempo parziale, contro il 26,6% degli uomini. Il 42% dei nuovi contratti di donne associa al regime orario a tempo parziale anche una forma contrattuale a termine o discontinua, contro il 22% degli uomini. L'essere under 30 e vivere al Sud rappresenta una condizione di svantaggio ulteriore.

«La ripresa dell'occupazione in Italia rischia di non essere strutturale perché sta puntando troppo sulla riduzione dei costi tramite la riduzione delle ore lavorate - spiega Sebastiano Fadda, presidente di Inapp -. Il Pnrr deve essere invece l'occasione per spingere sulla creazione di lavoro stabile, perché senza la prospettiva di una graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro si rischia di avere effetti negativi sulla produttività e sulla competitività».

Il divario di genere è confermato anche dal dato complessivo di assunzioni tra uomini e donne: il 39,6% delle nuove attivazioni ha riguardato le donne, con l'aggravante



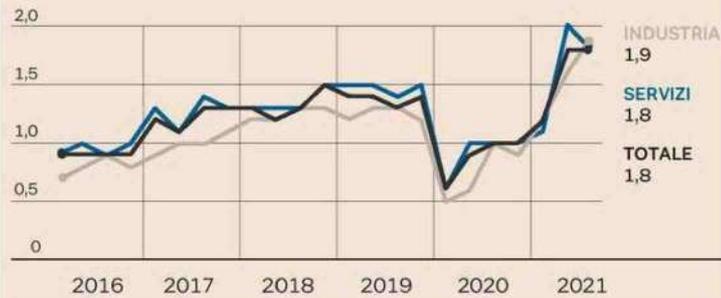
peraltro di avere anche «un'incidenza del part time molto più consistente». Il gap si riscontra in tutte le tipologie contrattuali. Sul totale dei nuovi contratti a donne, sono a part time il 54,5% nel tempo indeterminato, il 63,7% nel tempo determinato, il 44,5% in apprendistato, il 45,9% in lavoro stagionale e il 42,4% in somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Per l'industria il tasso dei posti vacanti è salito all'1,9% con una crescita di 0,3 punti percentuali rispetto al 2° trimestre**

### Il tasso di posti vacanti

Totale imprese. I trim. 2016 – III trim. 2021, dati destagionalizzati. Dati in %\*



(\*) Rapporto percentuale fra il numero di posti vacanti e la somma di questi ultimi con le posizioni lavorative occupate. Fonte: Istat



“LAVORO” POST-COVID

Part-time, donne  
a “contrattino”,  
disastro interinali

● ROTUNNO A PAG. 13

IL RAPPORTO INAPP/1

**RITORNO ALLA NORMALITÀ** Un terzo dei nuovi contratti è a tempo parziale, spesso “involontario”. Il 42% delle nuove lavoratrici è precaria

# Il lavoro riparte col part-time Per le donne solo contrattini

» Roberto Rotunno

Oltre che molto precaria, quella che sta vivendo il nostro Paese può essere pure definita una ripresa “a tempo parziale”. Perché più di un terzo dei nuovi contratti di lavoro firmati tra gennaio e giugno del 2021 è formato da *part-time*. Impressionante poi il dato sulle donne: per loro i contrattini da poche ore settimanali raggiungono quasi la metà del totale. Insomma, più che un “miracolo economico”, come qualcuno ama definirlo, in Italia sembra in corso un banale “ritorno alla normalità”, ma quella normalità fatta di lavoretti e occupazione con bassi stipendi. Caratteristiche che interessano soprattutto la componente femminile e ora rischiano pure di raggiungere vette ancora più alte di

quelle viste prima del Covid, anche perché spesso incentivate dallo stesso Stato attraverso fondi pubblici.

**IL DATO** è contenuto nell'ultimo *policy brief* diffuso dall'Inapp, l'istituto di ricerca che si occupa di analizzare l'impatto sul mercato del lavoro delle riforme sociali. Nei primi sei mesi di quest'anno, sono stati attivati 3.322.634 rapporti di lavoro. Qui già emerge la prima differenza di genere: 2.006.617 riguardano gli uomini, solo 1.316.017 le donne. Ma la frattura si mostra con ancora maggiore chiarezza se si scende nel particolare. Oltre un milione e 187 mila – il 35,7% di questi contratti – sono *part-time*. Nel caso degli uomini, il tempo ridotto incide per il 26,6%, mentre per le donne la percentuale schizza al 49,6%. Il più delle volte si

tratta di tempo parziale involontario, cioè non richiesto dalla lavoratrice ma imposto dal datore di lavoro. Una condizione che spesso si associa al precariato in senso stretto: per il 42% delle donne assunte, il contratto firmato è *part-time* e anche a tempo determinato. Stipendio basso e con data di scadenza, insomma. Tra le “fortunate” che hanno siglato un contratto a tempo indeterminato, solo il 45,5% lo ha fatto per un lavoro full time. “La ripresa dell'occupazione in Italia rischia di non essere strutturale perché sta puntando troppo sulla riduzione dei costi tramite la riduzione delle ore lavorate”, sostiene il presidente Inapp Sebastiano Fadda, che ha anche paventato il rischio di assistere a un aumento del lavoro povero.

Il proliferare del *part-time* è un fenomeno comincia-

to già con la ripresa seguita alla recessione iniziata nel 2008. Nel 2017, infatti, il nu-

mero di occupati in Italia è tornato per la prima volta ai livelli precedenti alla crisi, risultato salutato con grande entusiasmo dal governo Gentiloni e attribuito da Matteo Renzi al Jobs Act. Se andiamo però a contare le ore effettivamente lavorate, queste sono ancora di circa due miliardi inferiori a quelle del 2008. Quindi è vero che i posti di lavoro sono tornati gli stessi, ma si produce (e si guadagna) di meno. La crescita di nuovi occupati si è verificata soprattutto nei servizi, i quali – a differenza dell'industria – hanno tassi di *part-time* superiori, specialmente nel settore del commercio, degli alberghi e della ristorazione. Tra il 2015 e il 2018, infatti, malgrado la salita dell'occupazione, c'è stato un contestuale aumento anche della povertà assoluta.

Tornando al 2021, dice l'Inapp, "nell'agricoltura, commercio, attività immobiliari, professionali, artistiche e amministrazione pubblica istruzione, sanità e assistenza, i contratti *part-time* costi-

tuiscono la forma di lavoro prevalente per le donne, superando l'incidenza del 50% sul totale".

**QUESTA** crescita sembra destinata ad avanzare. Anche perché anche i contratti a

tempo parziale danno diritto a sgravi fiscali in favore delle imprese che

assumono. I rapporti di lavoro nati con incentivi nel 2021 sono poco più di 780 mila; di questi, quasi 334 mila prevedono l'orario ridotto. E come al solito la divisione è iniqua a svantaggio delle donne, che hanno *part-time* per il 60% delle assunzioni con bonus, contro il 32,5% degli uomini. Secondo il presidente Fadda, bisogna ragionare su un ruolo migliorativo e selettivo del sistema degli incentivi. Un indicazione che non sembra essere colta dalla legge di Bilancio così come approvata dal Consiglio dei ministri, la quale – al contrario – introduce bonus per le imprese che assumeranno a tempo parziale i beneficiari del Reddito di cittadinanza.

**LA BEFFA**  
SUSSIDIATI  
BEN 334 MILA  
POSTI  
A ORARIO  
RIDOTTO



**L'impatto**  
 Un'agenzia  
 interinale.  
 La ripresa  
 del lavoro è a  
 tempo parziale  
 FOTOGRAMMA

**GENDER GAP  
 E BASSI  
 STIPENDI**

**35,7%**

**LA QUOTA** dei rapporti di lavoro, sul totale di 3,3 milioni, che risultano part-time. Per gli uomini il tempo ridotto incide per il 26,6%, per le donne schizza al 49,6%

**780**

**MILA** I rapporti di lavoro nati con incentivi nel 2021. Di questi, quasi 334 mila prevedono l'orario ridotto. E come al solito la divisione è iniqua a svantaggio delle donne, che hanno part-time per il 60% delle assunzioni con bonus, contro il 32,5% degli uomini

**OGGI IN CDM  
 ASSEGNO UNICO  
 175 € AL MESE**



**ALLE 11** il Cdm darà il suo ok all'assegno unico che impatterà sulle buste paga da marzo. Si tratterebbe di un assegno mensile da 175 euro, che scende a 85 per i figli tra i 18 e i 21 anni. L'importo massimo andrà a chi ha un Isee fino ai 15mila euro, oltre l'assegno cala fino a 50 euro per Isee sopra i 40mila euro o per chi non lo presenta. Sono previste maggiorazioni in base al numero di figli e alla presenza di disabili



I DATI DELL'INAPP: LA MAGGIOR PARTE È INVOLONTARIA, AUMENTA IL DIVARIO DI GENERE

## La ripresa dei contratti affidata al part time nei primi 6 mesi vola il “lavoro dimezzato”

**LUCA MONTICELLI**

ROMA

Part time e a termine. Sono tra le forme di contratto più usate per far lavorare le donne, soprattutto giovani e al Sud. Anche molti uomini sono colpiti dal boom del part time “involontario”, cioè non scelto dal dipendente ma imposto dall'azienda.

Su 3,3 milioni di contratti attivati nei primi sei mesi di quest'anno, il 35,7% (1 milione e 187 mila) - uno su tre - è stato,

appunto, part time. Il dato arriva dal rapporto dell'Inapp che lancia l'allarme sull'aumento delle differenze di genere. Quasi la metà (il 49,6%) delle nuove assunzioni femminili è a tempo parziale contro il 26,6% degli uomini.

Il 42% di questi contratti rivolti alle donne associa al regime orario ridotto pure una forma contrattuale a termine o discontinua, penalizzazione che invece riguarda solo il 22% del-

la nuova occupazione maschile. L'essere under 30 e vivere al Sud, rileva l'Inapp - l'Istituto nazionale per le analisi delle politiche pubbliche, un tempo chiamato Isfol - «continua a rappresentare una condizione di svantaggio ulteriore».

La lettura di questi dati, sottolinea Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp, «ci dice che la ripresa dell'occupazione in Italia rischia di non essere strutturale perché sta pun-

tando troppo sulla riduzione dei costi tramite il calo delle ore lavorate». La prudenza

delle imprese, quindi, potrebbe «incrementare la fascia di lavoratori poveri».

Invece di beneficiare del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che presenta clausole di condizionalità a favore di donne e giovani, si assiste ancora allo squilibrio di genere che diventa più marcato nel Mezzogiorno. In Sicilia, Cala-

bria e Molise, ad esempio, la percentuale di part time femminile è intorno al 70%.

Inoltre, gli incentivi economici e contributivi non hanno prodotto un'inversione di tendenza. Lo studio dell'Inapp evidenzia come nel primo semestre del 2021 le assunzioni con diversi tipi di sgravi siano state complessivamente 780 mila, corrispondenti al 23,5% del totale. Delle 291 mila assunzioni agevolate di donne, quasi il 60% sono state part time. Per gli uomini la percentuale è poco più del 32%.

Il numero di nuove attivazioni per le donne è inferiore a quello degli uomini, ma con un'incidenza del part time molto più consistente. Questa situazione si registra in tutte le tipologie. Sul totale dei nuovi con-

tratti alle donne, sono part time: il 54,5% nel tempo indeterminato, il 64% in quello determinato, il 44% nell'apprendistato, il 46% dello stagionale e il 42% in somministrazione.

Se in Italia ci sono circa 250 mila figure professionali che le aziende non riescono a trovare sul mercato, il rapporto Inapp non può che far ri-

fletterè. Forse il fenomeno dei posti vacanti è legato anche un problema salariale: i candidati mancano perché non sempre le condizioni offerte sono adeguate.

La Fondazione Di Vittorio della Cgil stima 2,7 milioni di part time “involontari” in Italia, il cui stipendio è più basso di oltre il 10% rispetto alla media dell'Eurozona. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Tre proposte agli advisor per il salvataggio di Gkn

## IL CASO

ROMA Gkn, la multinazionale che ha deciso di dismettere lo stabilimento di Campi Bisenzio (Firenze), avrebbe trovato tre gruppi industriali interessati a rilevare il sito produttivo. E così ieri dalla multinazionale che produce componentistica per l'automotive è partita una lettera alla volta del Mise, della Regione Toscana e dei sindacati, per sollecitare la convocazione di un tavolo sindacale, così da poter avviare l'iter della reindustrializzazione.

Le tre manifestazioni di interesse sarebbero state raccolte dall'advisor nominato dalla stessa azienda.

Non si conosce l'identità dei tre imprenditori, ma nella lettera Gkn assicura: si tratta di imprese «di comprovata fama».

Con la nuova convocazione, sempre secondo le richieste dell'azienda, l'iter della reindustrializzazione dovrebbe essere avviato «a partire dalla verifica sullo strumento della cassa integrazione per cessazione attività, che consentirebbe un inquadramento immediato del percorso». L'obiettivo di Gkn è chiaro: sbloccare la situazione entro la fine di novembre, ovvero entro il periodo in cui la stessa azienda - dopo le polemiche e il clamore mediatico scatenati dalla decisione di abbandonare l'Italia - si è impegnata a non

aprire alcuna procedura di licenziamento collettivo.

## CAUTELA

Ma i sindacati sono molto cauti. «Siamo disponibili al confronto, ma ribadiamo che, prima di parlare di accordi, sono condizioni necessarie la ripresa dell'attività produttiva e la

salvaguardia di tutti i posti di lavoro» fa sapere la Fiom. Per il Collettivo di Fabbrica, c'è «il rischio di trovarsi di fronte all'ennesimo raggio da parte di una multinazionale verso il nostro territorio». La cig per cessazione d'attività - si fa notare - significa «il disimpegno totale e definitivo di Gkn», mentre invece deve essere

perseguita la strada della «vendita dello stabilimento in continuità produttiva». E così per sabato prossimo resta confermata la manifestazione degli operai a Firenze, così come l'assemblea davanti alla fabbrica fissata per il giorno successivo.

Intanto ieri al Mise è stato raggiunto un accordo che avvierà la reindustrializzazione dello stabilimento di Borgo Valbelluna (Belluno) di un'altra storica azienda: Ideal Standard. L'accordo sottoscritto da azienda, Regione Veneto, sindacati, è finalizzato a trovare nuovi investitori interessati a salvaguardare il sito produttivo e i suoi lavoratori. La Struttura per le crisi d'impresa del Mise, coordinata da Luca Anniballetti, monitorerà l'attuazione del percorso di reindustrializzazione.

Gi.Fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SULLA VERTENZA  
 IDEAL STANDARD  
 ACCORDO AL MISE  
 PER UN PIANO DI  
 REINDUSTRIALIZZAZIONE  
 E NUOVI INVESTITORI**



In bilico la fabbrica di Campi Bisenzio. Nella foto il logo di Gkn



## IL METODO ERICSSON: ORGANIZZAZIONE FLESSIBILE DEL LAVORO

**I**l direttore Risorse umane di Ericsson Italia “si chiama” Head of people. E non è un caso. «È un modo per ribadire la centralità delle persone in azienda» sostiene Laura Nocerino che ricopre il ruolo non solo per l'Italia, ma anche per tutta l'area dei Paesi del Sud Est Mediterraneo. In Italia i dipendenti della multinazionale svedese sono 2.800 suddivisi in sei centri: Genova, Roma, Pagani (Provincia di Salerno), Milano, Mestre e Napoli. «In azienda c'è una lunga tradizione di welfare, non solo per la cultura scandinava, abituata a sistemi di protezione sociale molto avanzati, ma anche per una consolidata abitudine di valorizzazione dei collaboratori, che da sempre passa per un investimento sul loro benessere» aggiunge Nocerino. Ericsson Italia ha partecipato all'iniziativa interaziendale “4weeks4inclusion” per promuovere la cultura dell'inclusione in azienda. «Creare un'organizzazione inclusiva e in grado di valorizzare ogni diversità è in linea con i valori di Rispetto, Professionalità, Perseveranza e Integrità di Ericsson» aggiunge Nocerino, che ricorda: «Ericsson Italia per il secondo anno consecutivo è stata inserita tra le “Italy's Best Employer”».

### MEETING

Ben prima che il tema dello smart working, o del telelavoro, venisse alla ribalta, Ericsson Italia lo applica e lo propone alla totalità dei suoi collaboratori. «L'accordo sindacale che abbiamo siglato – continua Laura Nocerino – propone strutturalmente un modello ibrido, fatto del 60% di tempo di lavoro da remoto e del 40% in presenza, ma sempre con la possibilità per i dipendenti di introdurre soluzioni più idonee alla propria condizione. E contrattualmente prevede il diritto alla disconnessione». La parola-mantra è flessibilità.

«Colloqui virtuali e assunzioni a distanza sono diventati una prassi normale oggi – con-

tinua Nocerino – ma il contatto con i colleghi e i diversi team resta fondamentale per cogliere la cultura e l'approccio di un'azienda. È in quest'ottica che abbiamo deciso di organizzare “Meet Emanuele”, meeting informali tra i neo-assunti e il nostro ad e presidente, Emanuele Iannetti, in modo da raccogliere le loro prime impressioni e fornirgli, al contempo, una visione dell'azienda».

Salute, assistenza familiare, supporto psicologico: sono alcuni dei bisogni che si sono fatti più espliciti nel corso delle survey aziendali durante la pandemia. «Di più: è emerso un forte bisogno alla socializzazione, così come a un recupero di mobilità, dopo tanti periodi stanziali, imposti da Covid-19 – racconta Laura Nocerino – e facendo tesoro di questa sollecitazione abbiamo organizzato alcune passeggiate in città, o un vero e proprio trekking in campagna, tra colleghi di sede. Un modo per incontrarsi, dopo tanto distanziamento, e un modo per recuperare un po' di mobilità. Il 20% dei dipendenti ha aderito: riprenderemo l'iniziativa appena sarà passato l'autunno e l'inverno».

M.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# FRAGILITÀ DIGITALE, MARATONA INCLUSIVA

**MARCO BARBIERI**

**N**

on è un problema del passato il digital divide. L'età, il livello di istruzione e l'inserimento nella vita attiva sono fattori decisivi per qualificare e quantificare la connessione degli italiani alla Rete, che resta una delle modalità essenziali di inclusione sociale. Il rischio è una diversa forma di povertà e di marginalità. Oltre alle istituzioni un ruolo essenziale in questo compito di promozione sociale è riservato alle imprese. E quelle più "illuminate" non si sottraggono al ruolo.

Lunedì 22 novembre si concluderà "4Weeks4Inclusion", il più grande evento interaziendale dedicato ai temi dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità. L'iniziativa promossa da Tim con oltre 200 aziende (erano 25 lo scorso anno) ha avuto inizio il 22 ottobre, e si è rivolta ai 700mila dipendenti delle aziende partner. Una maratona di dibattiti e quasi duecen-

to eventi digitali (webinar, digital labs, gruppi creativi), giunta quest'anno alla sua seconda edizione.

«Favorire l'integrazione e l'inclusione di generazioni, culture e orientamenti di ogni genere è la vera sfida che il cambiamento della società chiede di cogliere con urgenza a imprese e organizzazioni. Per questa ragione Tim promuove attraverso la "4Weeks4Inclusion" un articolato dibattito interdisciplinare con i rappresentanti di istituzioni, business community e associazioni sindacali», ha spiegato Salvatore Rossi, presidente Tim.

## L'APPROFONDIMENTO

Gli appuntamenti hanno consentito di approfondire i diversi aspetti dell'inclusione: dalla disabilità al confronto intergenerazionale, dalla valorizzazione del contributo femminile all'orientamento sessuale e identità di genere, all'etnia e alla religione. La diversità, all'interno dell'azienda e fuori, è infatti un elemento che arricchisce e genera opportunità. «La fragilità digitale tende a manifestarsi in vari modi e creare situazioni di disagio: quando l'esclusione deriva da mancanza di connessione o di device si risolve facilmente, è solo una questione di soldi. Ma il tema è evitare divari di competenze, non c'è solo andare in Rete ma sapere interpretarla. Nessuno deve rimanere escluso», ha commentato Lui-



gi Gubitosi, amministratore delegato Tim.

Nel corso dell'evento "Italia 2026 - Tutti connessi, nessuno escluso" svoltosi lo scorso 3 novembre in occasione della giornata di "4Weeks4Inclusion" dedicata

all'inclusione digitale, è stato presentato il report del Censis realizzato in collaborazione con il Centro Studi Tim "La digitalizzazione degli italiani. Fattori di spinta ed elementi trainanti".

### LA RICERCA

Secondo lo studio in Italia il digital divide è fortemente correlato con il livello di istruzione. Tra coloro che dispongono al massimo della terza media le persone in difficoltà sono la maggioranza (58,7%).

Non si può tuttavia trascurare che una quota di persone esposte al digital divide è presente anche tra chi possiede un titolo di studio superiore (15,8%). Tra le paure degli italiani sul digitale, la preoccupazione maggiore è la sicurezza. Addirittura il 39,9% arriva ad ammettere di limitare la navigazione al minimo indispensabile. La domanda di sicurezza si rivolge verso

l'esterno: l'81,1% degli utenti vedrebbe favorevolmente una limitazione su siti ritenuti potenzialmente dannosi.

Dall'analisi condotta da Censis-Tim emerge anche che le competenze digitali sono fortemente influenzate dal far parte o meno della popolazione attiva.

Chi non è impegnato in un'attività lavorativa (che nel 78,7% dei casi implica l'utilizzo di mezzi digitali), ha molte meno occasioni per utilizzare e sviluppare le proprie competenze digitali. Il ministro dell'Istruzione Pa-

trizio Bianchi ha ringraziato Tim «per aver organizzato questa importante iniziativa. Il digitale in tutto questo è fondamentale perché consente di uscire dal proprio contesto locale conquistando un orizzonte più ampio».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'INIZIATIVA DI TIM "4WEEKS4INCLUSION" L'AD GUBITOSI: «IL TEMA È EVITARE IL DIVARIO DI COMPETENZE»



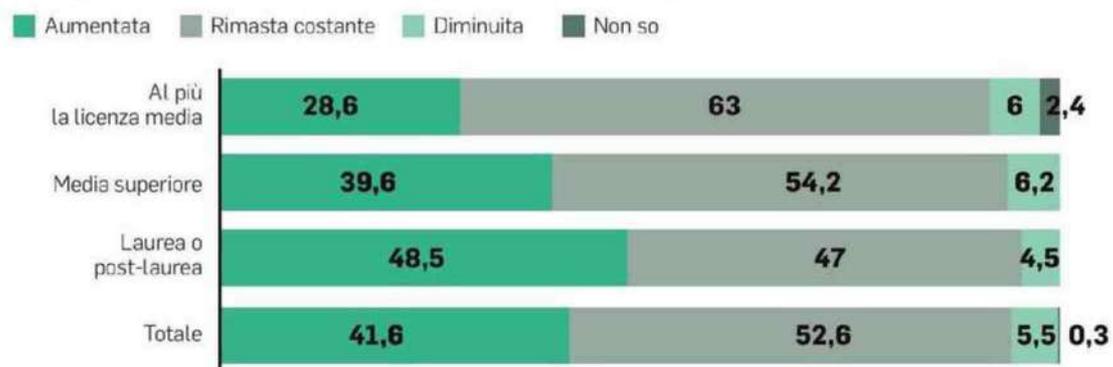


► 18 novembre 2021

### Utenti internet per titolo di studio



### Frequenza di utilizzo rispetto all'anno precedente



Fonte: Centro Studi TIM

L'Ego-Hub



## Il nodo sussidi

# I tecnici che servono al mercato del lavoro

Alberto Brambilla

**S**e volessimo scattare una fotografia del mercato del lavoro italiano a fine settembre (ultimi rilevamenti disponibili), la potremmo sintetizzare così: migliorano ancora i livelli occupazionali, il Pnrr non è ancora partito ma già mancano circa 500mila lavoratori che le imprese non trovano e, nel contempo, assistiamo oltre 4,5 milioni di persone con reddito di cittadinanza, cassa integrazione e indennità di vario tipo.

*Continua a pag. 20*

## Il commento

# I tecnici che servono al mercato del lavoro

Alberto Brambilla\*

*segue dalla prima pagina*

Iniziamo con le note positive, l'occupazione: i dati Istat indicano anche a settembre un aumento di 59mila occupati con un recupero rispetto al 2020 di 273mila unità e più 507mila dall'inizio dell'anno, il che ha consentito un quasi totale recupero del crollo degli occupati provocati dalle due ondate pandemiche dell'anno del Covid quando si è passati dai 23 milioni 376mila del 2019 ai 22 milioni 839mila di fine 2020 (-537mila). La maggior parte delle nuove assunzioni, com'era prevedibile, sono a tempo determinato con

97mila nuovi posti in più nell'ultimo mese e 353mila rispetto ad un anno fa soprattutto nel settore dei servizi, prevalentemente stagionali, che sono stati i più penalizzati dalla pandemia; tra le nuove assunzioni spiccano le categorie che hanno sofferto di più il blocco delle attività, come le donne che recuperano 139mila posti (ne avevano persi circa 280mila) e gli under 34, con 220mila nuovi ingressi il che riduce il numero degli inattivi di 280mila unità.

Nonostante ciò, restiamo penultimi nelle classifiche sui tassi di occupazione dei 27 Paesi più UK, molto vicini alla Grecia e distanti 9,6 punti percentuali



(equivalenti a 3,8 milioni di lavoratori) rispetto alla media Ue e a circa 15 punti dai Paesi del Nord Europa. Un numero di nuovi potenziali posti non molto distante da quello delle persone attualmente assistite con soldi pubblici; infatti, tra reddito di cittadinanza (circa 3,3 milioni di persone), casse integrazioni Covid, in deroga, indennità per la disoccupazione (Naspi, Discoll e varie) e bonus di ogni tipo, ammontano - come detto - a 4,5 milioni gli italiani sussidiati, quasi tutti in età di lavoro. In altre parole, se sommiamo questi 4,5 milioni ai circa 7,9 milioni di pensionati assistiti e considerando che a ogni contribuente corrispondono 1,44 cittadini, crescono a quasi 18 milioni i cittadini assistiti con i denari dei contribuenti.

Quanto alla Cassa integrazione guadagni, che il ministro Orlando vorrebbe addirittura estendere alle aziende decotte e a quelle con più di 5 dipendenti, vale la domanda: chi controllerà questi nuovi beneficiari all'interno di piccole realtà che comprendono la quasi totalità delle attività commerciali, artigianali e di servizi oltre a quelle turistiche? Con quale esercito di ispettori? Con grande probabilità avremo abusi forse peggiori di quelli perpetrati attorno al Reddito di cittadinanza. Figurarsi poi se dovesse passare l'ipotesi sugli ammortizzatori sociali e sui lavori gravosi proposta sempre dal ministro Orlando: sarebbe ancor

più difficile trovare gente disposta a lavorare. Sicché continueremo ad avere tante difficoltà non solo per le posizioni qualificate ma anche per buona parte delle mansioni con bassa qualificazione; un tema sul quale si dovrebbe riflettere a lungo.

Il fatto poi che la maggior parte dei contratti siano a termine, non significa che si sta precarizzando il lavoro e che quindi devono essere ripristinate le limitazioni normative per le assunzioni a termine sospese nel corso della pandemia: semplicemente, stiamo entrando in un nuovo modello di sviluppo, peraltro buoni ultimi. L'auspicio è che nessuno voglia tornare al cosiddetto "decreto Dignità" che non aveva nulla di dignitoso ma che ha fatto perdere a centinaia di migliaia di giovani una opportunità di lavoro in una società sempre più liquida e dinamica dove il posto fisso può essere prevalente solo nel pubblico e nelle aziende medio grandi.

Il tema vero sono le politiche attive del lavoro per le quali si vedono poche o nulle novità, ridotte a una controriforma degli ammortizzatori sociali che allunga i periodi di sussidio, riduce le contribuzioni e dilata, come detto, la Cig. Così torneremo a prima del Jobs Act con centinaia di migliaia di lavoratori stagionali che da oltre 20 anni lavorano per 6 mesi e sono assistiti per i restanti 6: ovviamente ampliando a

dismisura il lavoro irregolare per non perdere il sussidio.

Come se ne esce? Occorrerebbe un pacchetto di

politiche attive a partire dalla messa in rete dei centri per l'impiego, delle università, delle scuole professionali e delle agenzie private per il lavoro; senza un collegamento "arterioso" (l'anagrafe generale) non c'è alcuna possibilità di successo, mentre la rete andrebbe ampliata con "applicazioni" di cui potrebbero beneficiare tutti gli interessati, i giovani in primis. Occorre poi mixare le politiche attive che sono materia regionale, con gli interventi assistenziali perché senza una gestione complessiva delle due azioni per il lavoro (sostegno e avviamento) aumentare l'occupazione sarà difficile. Infine si dovranno collegare, ripristinandoli, i corsi per ragionieri, geometra, periti industriali insieme alle scuole professionali, alberghiere ed edili per fare qualche esempio, sostenendo le attività artigianali e commerciali che continuano a perdere in termini di occupazione (-150 mila rispetto al 2020). Solo un ampio coinvolgimento delle Regioni e la messa a terra delle azioni descritte, risolverebbe il grave problema della mancanza di specializzazioni. Se non si agirà in fretta, anche la bella ripresa che sta rilanciando il nostro Paese, entrato nel novero dei più dinamici, potrebbe essere compromessa o rallentata. E con essa i benefici del Pnrr.

*\*Itinerari Previdenziali*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Il Senato approva il ddl che attua una sentenza della Corte costituzionale*

# Sindacati per i militari

## *Ok alla rappresentanza, ma senza scioperi*

DI MICHELE DAMIANI

**I**n arrivo i sindacati per i militari. Senza, però, diritto di sciopero. Ieri, l'aula del Senato ha approvato il disegno di legge 1893 recante «norme sull'esercizio della libertà sindacale del personale delle forze armate e delle forze di polizia a ordinamento militare». Il testo è stato approvato con modifiche in seconda lettura, dopo il sì alla Camera dei deputati che era arrivato il 22 luglio 2020, in piena epoca governo Conte 2. Il ddl, quindi, torna ora a Montecitorio.

La principale motivazione alla base del nuovo articolato è una sentenza della Corte costituzionale, precisamente la n. 120 del 13 giugno 2018, con cui è stata dichiarata la parziale illegittimità costituzionale dell'articolo 1475, comma 2, del codice dell'ordinamento militare (di cui al dlgs 66/2010) nella parte in cui stabilisce che «I militari non possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali». Secondo la sentenza, invece, la disposizione doveva essere «I militari possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge; non possono aderire ad altre associazioni sindacali».

Il ddl va quindi a definire le norme che guideranno queste sigle sindacali. Innanzitutto, viene sancita la facoltà di poter costituire le associazioni e di poterci aderire. Vengono poi definite le regole per gli statuti, che dovranno ispirarsi ai principi di democraticità e di elettività delle relative cariche. Si prevedono anche la neutralità, l'estraneità alle competizioni politiche e ai partiti e movimenti politici, l'assenza di finalità contrarie ai doveri derivanti dal giuramento prestato dai militari, l'assenza di scopo di lucro e il rispetto di tutti gli altri requisiti previsti dall'articolato. Rispetto al testo approvato dalla Camera, la commissione difesa ha introdotto alcuni nuovi principi: il rafforzamento della partecipazione femminile alle cariche direttive, la trasparenza del sistema di finanziamento e la non interferenza dell'attività delle associazioni rispetto allo svolgimento dei compiti operativi e alla direzione dei servizi. Le associazioni dovranno depositare il loro statuto presso il ministero della difesa, il dicastero guidato da **Lorenzo Guerini**. Per la guardia di finanza, invece, la competenza sarà del Mef. L'articolo 4



elenca le limitazioni in capo alle associazioni; tra queste, il divieto di proclamare lo sciopero o di partecipare a scioperi organizzati da altri, così come quello di promuovere manifestazioni pubbliche in uniforme o con armi di servizio.

Il ddl, come detto, parte dalla sentenza della Cassazione del giugno 2018, andando a regolamentare una realtà, quella delle associazioni sindacali in campo militare, già attiva e presente in Italia. Proprio a seguito della sentenza del 2018, infatti, sono iniziate a sorgere una serie di sigle riportate sul sito del ministero della difesa: la prima in ordine di tempo è il Sim, Sindacato italiano dei militari carabinieri, il cui decreto attuativo è datato 10 gennaio 2019. L'ultima riportata nel sito, invece, è la Amus Ei, Associazione dei militari uniti in sindacato – Esercito.

— © Riproduzione riservata — ■

**Lorenzo Guerini**



La Lettera

# Bene la riforma del Cnr ma non venga cancellata l'autonomia dell'ente

di **Giuseppe Valditara**

**I**l Governo ha inserito nella legge di Bilancio un piano di rilancio e di riorganizzazione del Consiglio nazionale delle ricerche. A questo scopo ha destinato 50 milioni di euro a far data dal 2022, ulteriori 20 milioni di euro a partire dal 2023, a cui vanno aggiunti 10 milioni di euro per misure di assorbimento del precariato.

L'iniziativa è senz'altro apprezzabile. Il Cnr è il principale ente di ricerca italiano, con entrate nel bilancio 2020 pari a 977 milioni di euro, di cui contributi pubblici per poco più di 800 milioni e contributi dall'Unione europea e altri Stati pari a 65 milioni.

Come hanno sottolineato la ministra Messa e la presidente Carrozza in due interviste rilasciate al *Corriere*, buona parte delle uscite riguardano stipendi per il personale. L'incremento di risorse previsto dal Governo è tut-

tavia ancora poca cosa rispetto a quanto servirebbe. Solo per fare un esempio, il Cnr francese aveva spese a bilancio per il 2020 di 3.693 miliardi, un finanziamento statale pari a 2.744 miliardi, un incremento di budget per il 2021 di 130 milioni di euro, di cui 106 provenienti dallo Stato. E inoltre un aumento di ben il 10% dei fondi destinati alle dotazioni dei laboratori di ricerca. Si coglie, nel caso del Cnr, oltre al diverso impegno pubblico, anche la differente capacità di autofinanziarsi e l'importanza degli investimenti infrastrutturali. Le risorse proprie sono infatti il 23% per il Cnr francese contro appena il 5% del totale per l'ente di ricerca italiano. Il Cnr insomma si au-

tofinanzia poco con i servizi.

Nel piano del Governo, al di là delle condivi-

sibili intenzioni di rilancio dell'ente, sono tuttavia indicate modalità che hanno giustamente sollevato perplessità da più parti. Il piano di rilancio e di riorganizzazione, che può comportare anche modifiche allo statuto, è infatti adottato dal presidente del Cnr, su proposta di un comitato strategico composto da 5 esperti, nominati discrezionalmente, senza procedura di evidenza pubblica, dalla ministra dell'Università. È quindi approvato da quest'ultima con espressa soppressione di qualsiasi parere, intesa, nulla osta, comunque denominato, previsti dalla legge o dallo statuto. In sostanza viene cancellata l'autonomia dell'ente, vengono soppresse alcune competenze fondamentali dei suoi organi statutari e viene pure ignorata la necessità di un parere delle commissioni parlamentari su un così rilevan-

te piano di rilancio e di riorganizzazione del primo ente di ricerca italiano. Non solo. Per realizzare questo piano, la presidente del Cnr e il Comitato strategico possono nominare discrezionalmente, per 3 anni, un numero indefinito di consulenti, pagati fino a 50.000 euro l'uno a valere indifferentemente sul fondo di 50 milioni di euro, che dovrebbe servire anche per finanziare il rilancio dell'Ente. Vi è inoltre il rischio che i fondi del Pnrr vengano gestiti direttamente dal Comitato strategico bypassando gli organi statutari.

Il Cnr ha certamente competenze interne che possono dare utili risposte senza dover pagare un costoso esercito di consulenti destinato a sottrarre risorse preziose che ben potrebbero essere utilizzate invece per investimenti in laboratori ed infrastrutture di ricerca.

Ben venga dunque la riforma del Cnr, ma nella trasparenza sull'uso delle risorse pubbli-



che e con il controllo degli organismi a ciò preposti per legge e per statuto.

*Docente di Diritto privato romano all'Università di Torino, ex Capo dipartimento per formazione superiore e ricerca al Miur*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Essendo stata ben redatta si è mostrata utile sia per gli industriali che per i dipendenti*

## Germania, 50 anni di cogestione

*Con il nuovo governo è però più difficile da rinnovare*

da Berlino

ROBERTO GIARDINA

**M**ezzo secolo fa, il 10 novembre del 1971, venne riformata la legge sulla *Mitbestimmung*, la cogestione dei consigli di fabbrica nelle decisioni aziendali. La propose **Willy Brandt** leader socialista e premier della Germania durante gli Anni Settanta, segnati dalla crisi petrolifera. La *Mitbestimmung* ha dimostrato la sua importanza soprattutto durante i periodi difficili. E non fu facile.

L'Fdp, guidata da **Walter Scheel**, era divisa tra vecchi liberali e i giovani riformisti. Al *Bundestag*, il Parlamento, la coalizione aveva una debole maggioranza, ma la Cdu/Csu continuava ad essere più forte al *Bundesrat*, la camera delle regioni, che ha il diritto di veto su ogni legge che abbia un'importanza locale, quindi su quasi tutte. Era necessario trovare un compromesso con i cristianodemocratici. La vecchia legge sui consigli di fabbrica risaliva al 1952, nell'immediato dopoguerra con le città ancora in macerie. I diritti dei lavoratori erano ridotti, passavano in secondo piano rispetto alla ricostruzione. Prima le fabbriche, era lo slogan del tempo, poi le case per le famiglie. Il

patto non scritto era che, appena si fosse usciti dal dopoguerra, si sarebbe riconosciuto e ricompensato il sacrificio dei lavoratori. Vent'anni non erano stati abbastanza?

**Fu necessario da una parte** convincere il Dgb, la fe-

derazione dei sindacati, a non chiedere troppo, e dall'altra superare la resistenza degli imprenditori. La nuova legge entrò in vigore il 15 gennaio del 1972, da 92 paragrafi si era passati a 132. Alla votazione, due deputati liberali votarono contro. Era l'inizio della fine per la coalizione.

I ribelli dell'Fdp cominciarono a passare con la Cdu/Csu, finché **Rainer Barzel**, il leader cristianodemocratico, presentò il voto di sfiducia costruttivo. In Germania non basta mettere in minoranza il governo per farlo cadere, si deve presentare una possibile nuova maggioranza.

Al *Bundestag* finì alla pari, ma Brandt si dimise, e furono indette elezioni anticipate, per la prima volta dalla fine della guerra.

Vent'anni dopo venne rivelato che **Markus Wolf**, il capo del controspionaggio della Germania comunista, aveva corrotto due cristianodemocratici per salvare Willy. Anche a causa della *Mitbestim-*



*mung*, la storia della Germania e dell'Europa sarebbe potuta cambiare.

**La norma più importante** nella nuova legge garantiva ai consigli di fabbrica di trattare su ogni decisione sui posti e sui ritmi di lavoro. Una collaborazione che presuppone una reciproca lealtà e che funzionò all'inizio soprattutto alla Volkswagen, l'unica grande impresa tedesca a partecipazione statale.

I consigli di fabbrica non intervengono sulle scelte che riguardano la produzione, ad esempio su quale vettura lanciare sul mercato, meglio puntare sulle utilitarie o sui modelli di lusso, ma possono dire una parola decisiva su come produrle, e su come ristrutturare le linee di produzione. Basta ricordare l'accordo per la settimana di 4 giorni deciso alla VW, che salvò diecimila posti di lavoro all'inizio del governo guidato da **Gerhard Schröder**. I dipendenti accettarono volontariamente un taglio sopportabile sui salari.

**Durante la crisi seguita** alla riunificazione, in tutte le grandi aziende vennero raggiunti accordi per superare l'emergenza: blocco dei rinnovi contrattuali, straordinari non pagati da compensare con giorni extra di ferie quando sarebbe giunto il momento. Ma appena cominciò la ripresa, le imprese aumentarono i salari senza attendere i nuovi contratti, e alla Bmw, alla Daimler, alla Audi vennero concesse gratifiche natalizie (in Germania non esiste la tredicesima), pari a un mese

di lavoro.

Cinquant'anni dopo, la riforma potrebbe servire da esempio per i partiti impegnati nel formare il nuovo governo. I verdi vogliono salvare il clima aumentando i costi e mettendo in pericolo posti di lavoro. I liberali, guidati da **Christian Lindner**, sono contrari, e i socialdemocratici si trovano nel mezzo. Al tempo di Brandt alla fine si mostrarono tutti ragionevoli, oggi è un'impresa impossibile?

— © Riproduzione riservata — ■



**Contrario Christian Lindner (Fdp)**



## PANORAMA

### Museo della Scienza

# Un avatar per entrare nelle sale stando a casa

Una tecnologia molto utile per i disabili ma in realtà per tutti. È l'avatar robotico BrainControl - prodotto dalla pmi senese LiquidWeb - ospite del Museo Nazionale Scienza e Tecnologia Leonardo da Vinci di Milano. Tramite esso gli utenti con disabilità motorie collegati da casa con il pc (senza bisogno di altri strumenti) hanno potuto visitare, nelle scorse settimane, le sale espositive della Mostra Sociocromie e, in alcuni momenti, quelle del Padiglione aeronavale. La sperimentazione, che potrebbe estendersi nelle prossime settimane, apre delle prospettive future per i musei. «Essere inclusivi non significa fare i progetti che funzionano bene i disabili ma per tutti» spiega l'architetto Giulio Ceppi, curatore di Sociocromie ed esperto dell'approccio *design for all*. «L'avatar consente anche l'interazione con le persone in loco. Può essere interessante anche in altri contesti come, per esempio, la scuola, è uno strumento molto partecipativo» spiega Ceppi che è stato membro della Commissione tecnica scientifica per la riforma della scuola post-pandemia del Ministero dell'Istruzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## *Azioni come retribuzioni*

**Il valore delle azioni maturate durante il rapporto di lavoro, ricevute in esecuzione di un piano incentivante, deve essere considerato incluso nella retribuzione convenzionale. Lo ha precisato l'Agenzia delle Entrate nella risposta ad interpello n.783/2021 presentata da un lavoratore fiscalmente residente in Italia ma dipendente di una società svizzera, interessato al corretto trattamento fiscale delle azioni PSU e RSU corrispostegli in base all'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro stipulato con la società nel gennaio 2020.**



## Saldo e stralcio e rottamazione: rinvio delle rate allo studio

### Decreto fisco lavoro

**Gli emendamenti puntano a far slittare i versamenti a fine anni e nel 2022**

Pressing delle forze politiche per evitare l'ingorgo della pace fiscale. I rinvii concessi per l'emergenza Covid hanno generato un accumularsi di scadenze per la rottamazione ter e il saldo e stralcio, che ora potrebbe essere difficile onorare. Chi non avesse versato si troverà, infatti, davanti una montagna di otto rate della rottamazione ter o quattro del saldo e stralcio da recuperare. Da un lato, il mini rinvio dei giorni di tolleranza che fanno slittare il termine al 6 dicembre potrebbe dare un po' più di respiro. Dall'altro, però, resta la tagliola della decadenza dalle due definizioni agevolate per chi non salda i pagamenti dovuti entro il termine.

Ecco perché i parlamentari di maggioranza e opposizione si sono mossi con un nutrito pacchetto di emendamenti al decreto fisco lavoro collegato alla manovra, su cui oggi il presidente della commissione Finanze di Palazzo Madama, Luciano D'Alfonso (Pd), renderà note le inammissibilità. Dei 920 correttivi proposti solo un terzo rientrerà tra i cosiddetti "segnalati" e sarà messo al voto. Tra questi rientreranno le proposte di uno slittamento in avanti delle rate della pace fiscale. Per superare le obiezioni sulla copertura la carta vincente potrebbe essere quella di far slittare solo alcune rate a fine 2021 e spalmare le rimanenti nel corso del 2022, proprio nell'ottica di evitare lo scalone che rende più

difficile versare. Al ministero dell'Economia sono in corso i calcoli di fattibilità dell'operazione anche perché scavallare l'anno potrebbe costare anche alcune centinaia di migliaia di euro. Ma sul decreto collegato alla manovra le risorse a disposizione per coprire correttivi onerosi sono molto risicate. Gli obiettivi non mancano. Basti pensare alla quadratura necessaria per la correzione del nuovo patent box o all'implementazione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro e per il sostegno dei dipendenti delle imprese in crisi.

L'obiettivo di Governo e Parlamento è di chiudere i lavori in commissione entro la fine del mese. Proprio entro il 30 novembre potrebbe arrivare il via libera al rinvio delle rate di rottamazione ter e saldo e stralcio.

—M. Mo.

—G. Par.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Pensioni, da 62 a 64 anni tutte le uscite con il contributivo

**Le opzioni per il 2023.** A dicembre il confronto sulla riforma partirà da alcune ipotesi già sul tavolo: dall'uscita con 64 anni e 20 di versamenti alla proposta Tridico di anticipo della sola quota contributiva

**Marco Rogari**

L'appuntamento è fissato per inizio dicembre. E l'orizzonte è quello del Def di aprile. Governo e parti sociali avranno a disposizione poco meno di quattro mesi per definire, possibilmente con un accordo, la riforma delle pensioni che dovrà scattare nel 2023 senza abbandonare il solco della legge Fornero e vincolando tutte le uscite anticipate al ricalcolo contributivo dell'assegno. La road map è stata abbozzata da Mario Draghi e dai leader di Cgil, Cisl e Uil nell'incontro di martedì a palazzo Chigi che ha segnato il disgelo tra governo e sindacati dopo l'ultimo teso faccia a faccia prima del varo della manovra, con tutto il suo carico di misure ora all'esame del Senato. A cominciare da quella Quota 102 che non piace affatto a Cgil, Cisl e Uil. La possibilità di uscita nel solo 2022 con almeno 64 anni d'età e 38 di contribuzione rimane "blindata". Mentre nell'anno successivo potranno essere adottate altre soluzioni, tutte in ottica "contributivo", partendo dalle opzioni già sul tavolo per consentire il pensionamento con 64, 63 e anche 62 anni d'età, come per altro chiedono i sindacati.

## L'ipotesi "64+20"

Tra le opzioni sotto la lente dei tecnici dell'esecutivo c'è quella, indicata anche nel dossier della Commissione tecnica sulla riforma previdenziale istituita tre anni fa dall'allora ministra del Lavoro Nunzia Catalfo, che permette il pensionamento anticipato, con ricalcolo contributivo del trattamento, con un minimo di 64 anni d'età e 20 di versamenti al rag-

giungimento di un ammontare mensile pari a 1,5-2,5 l'importo dell'assegno sociale. Una soluzione che offrirebbe di fatto anche ai lavoratori nel sistema "misto" (in parte retributivo) la possibilità di utilizzare un canale d'uscita simile a quello già previsto dalla legge Fornero ma solo per i soggetti totalmente "contributivi", ovvero chi ha iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 1995. Secondo alcune stime, l'opzione contributiva "64+20", ma con un assegno almeno 2,8 volte quello minimo, il primo anno costerebbe circa un miliardo.

## La "derivata" 62+20 o 62+25

L'ipotesi di uscita con 62 anni d'età e 20, o 25, anni di versamenti è un po' la derivata dell'opzione "64+20". Questa via d'uscita avrebbe chiara-

mente un costo più elevato di quella precedente ma, almeno in parte, sarebbe in linea con la richiesta dei sindacati di pensionamenti flessibili già dai 62 anni d'età, anche se il trattamento verrebbe tutto ricalcolato con il "contributivo".

## L'anticipo parziale a 63 anni

Come è noto, già da tempo sul tavolo c'è la proposta del presidente dell'Inps, Pasquale Tridico, di un anticipo a 62-63, o anche a 64, anni

d'età della sola quota contributiva dell'assegno, con la fetta "retributiva" che sarebbe erogata alla soglia di vecchiaia dei 67 anni. L'anzianità contributiva necessaria sarebbe di almeno 20 anni e l'altra condizione sarebbe quella di aver maturato una quota contributiva di pensione di importo pari o superiore a 1,2 volte



► 18 novembre 2021

l'assegno sociale. Il primo anno i costi sarebbero di circa 450 milioni.

**L'uscita nel segno del "63+41"**

A palazzo Chigi e al Mef poco prima del varo della manovra era arrivata anche la proposta, abbozzata dalla Lega, di uscite con 63 anni e 41 di contribuzione. Una Quota 104 di fatto, che doveva rappresentare un'antipasto di Quota 41, cara al Carroccio (e anche ai sindacati): la pensione con 41 anni di versamenti a prescindere dal requisito anagrafico.

**Il tavolo tecnico sulla manovra**

Resta da vedere se governo e sindacati riusciranno a trovare un'intesa. «Il dialogo che avevamo auspicato ha preso la strada giusta», ha detto a Radio24 il ministro del Lavoro, Andrea Orlando. Già nei prossimi giorni scatterà il tavolo tecnico sui possibili miglioramenti del pacchetto pensioni della manovra. Quota 102 è intoccabile, ma i sindacati, così come una parte della maggioranza, puntano ad ampliare ancora la platea dell'Ape sociale, inserendo anche i "lavoratori precoci" e facendo scendere da 36 a 30 anni la soglia contributiva dei lavoratori edili. La pensione di garanzia per i giovani sarà invece al centro del confronto sulla riforma per il 2023.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Tavolo governo-sindacati.**

Il prossimo incontro per discutere della riforma delle pensioni è fissato per l'inizio di dicembre

**Incidenza della spesa pensionistica rispetto al PIL**

Valori in percentuale



(\*) AS: Assegno sociale. Fonte: Inps