



# Media review

03/06/24



**Onclusive** On your side

# Indice

<b>Scenario Formazione</b>	<b>6</b>
Serve una più stretta collaborazione fra scuola e imprese Il Giorno - 03/06/2024	7
Storie e avventure dell'élite dei superconsiglieri del capitale L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	9
SUPERCASSA LA PREVIDENZA DEI PROFESSIONISTI, IL CNEL E IL «BONUS 110» (MILIARDI) L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	10
Giovani, si accorciano i tempi per trovare un'occupazione Italia Oggi Sette - 03/06/2024	13
I 50 DI IPER CON UN PREMIO AI DIPENDENTI L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	15
BENESSERE IN UFFICIO LA CURA DELLE AZIENDE L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	17
LAVORO& FISCO IL RANKING 2024 STUDI A CONFRONTO L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	19
Il soffitto di cristallo? Si rompe a testate (e con i fiori) L'Economia del Corriere della Sera - 03/06/2024	23
“Dall'applicazione la spinta alla crescita” La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	25
Studi legali d'affari la corsa continua grazie alle fusioni e alle acquisizioni La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	28
Le aziende dove i manager hanno sempre la valigia pronta La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	31
Il lungo addio alle centrali a carbone riconversioni per tutelare il lavoro La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	36
I giovani ancora “lontani” dall'AI solo uno su tre sa davvero cos'è La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	40
I cantori della rileggano meglio Collodi e De Amicis Domani (IT) - 03/06/2024	44
Negli Stati Uniti è il super caldo la causa dei morti sul lavoro La Repubblica Affari e Finanza - 03/06/2024	46
Disoccupazione giovanile in Italia Non più emergenza ma male congenito Il Giorno - 03/06/2024	50
Futura rivoluziona il modo di apprendere usando l'IA come tutor Il Giorno - 03/06/2024	54
Università, arriva la controriforma I ricercatori: per noi più precariato La Repubblica - 03/06/2024	58
Come il referendum della Cgil può ridare forza ai lavoratori Il Fatto Quotidiano - 03/06/2024	61

Hugin, il siluro robot a caccia di mostri e tesori “Con il sonar studieremo i vulcani degli abissi” La Repubblica - 03/06/2024	64
IL TRAMONTO DEIMAESTRI INSEGNANTI DI VITA Corriere della Sera - 03/06/2024	69
L'intelligenza artificiale entra negli studi dei professionisti Italia Oggi Sette - 03/06/2024	70
Assunzione ricercatori, sportello aperto per lo sgravio Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	75
L'eterna allergia alla chiamata diretta dei prof Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	76
La fuga di laureati non si ferma: in dieci anni 132mila all'estero Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	77
Produttività e competenze Il lavoro scommette sull'IA Il Giorno - 03/06/2024	79
Indirizzi di studio Stem solo per 14 su 1.000 Il Giorno - 03/06/2024	82
Governo a caccia di coperture per pagare la card a tutti i precari Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	84
Cause di lavoro, i numeri tornano a crescere: pesa il pubblico impiego Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	86
L'uguaglianza di genere nel Tech La nuova sfida delle donne Il Giorno - 03/06/2024	89
Così Passepartout mette «Limiti» al mondo d'oggi Corriere della Sera - 03/06/2024	92
A Milano incide la ripresa delle liti legate alla riscossione Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	93
Si moltiplicano i percorsi per arrivare alla cattedra Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	94
Equo compenso, per i tecnici ribassi in ordine sparso Il Sole 24 Ore - 03/06/2024	97
Giovani, tempi più brevi per trovare un'occupazione Italia Oggi Sette - 03/06/2024	100
I sindacati: “Manager licenziata? Intollerabile Se fosse stato un uomo non sarebbe successo” La Stampa - 03/06/2024	103
Maschi meno capaci di leggere e capire ma lavoro e retribuzioni li premiano La Stampa - 03/06/2024	105
Tutti a casa per rinnovo locali Italia Oggi Sette - 03/06/2024	107
I ministri in campagna elettorale a spese nostre Il Fatto Quotidiano - 02/06/2024	111
Doppi incarichi agli ex peones A destra la carica dei riciclati Domani (IT) - 02/06/2024	116
“I migranti sono indispensabili se ne è accorta anche Meloni”	119

La Stampa - 02/06/2024	
La manager licenziata dopo lo stupro "Trattata come un numero, non ci sto"	122
La Repubblica - 02/06/2024	
Le pensioni schiacciano la spesa Italia in coda per sanità e scuola	124
Il Sole 24 Ore - 02/06/2024	
"Vittima di mobbing dopo lo stupro a licenziarmi è stata una donna"	127
La Stampa - 02/06/2024	
Il welfare nella scuola si allarga	129
Il Tempo - 01/06/2024	
Patto scuola-imprese per crescere del 2% ogni anno	130
Libero - 01/06/2024	
Adi, parte la chiamata al lavoro	133
Italia Oggi - 01/06/2024	
Quel grande esodo di giovani laureati e l'ipoteca sul futuro	135
Il Messaggero - 01/06/2024	
AI ALLARAME ISTRUZIONE	138
La Stampa - 01/06/2024	
La lezione di Panetta: servono più immigrati	141
La Stampa - 01/06/2024	
Servizi bancari, agevolazioni per il personale della scuola	144
Corriere della Sera - 01/06/2024	
Da Messina a Orsel, pienone in sala. E c'è anche Landini	145
Corriere della Sera - 01/06/2024	
Il referendum sull'articolo 18 C è chi è aggrappato al passato	147
Italia Oggi - 01/06/2024	
Sostenere l'occupazione con più immigrati, ma è fuga dei giovani	148
Il Sole 24 Ore - 01/06/2024	
Obolo o tassa, la rivolta dei clienti contro l'obbligo della mancia	149
La Repubblica - 01/06/2024	
Fondi pensione in Italia? Un decimo della media Ocse	152
Milano Finanza - 01/06/2024	
Competitività: record di robot in Italia, ma ricerca al palo	154
Il Sole 24 Ore - 01/06/2024	
Scuola e integrazione solo così cresce il Paese	156
La Stampa - 01/06/2024	
Pensioni oltre quota 300 miliardi. Boom dell'assegno unico: + 42%	158
Italia Oggi - 01/06/2024	
I funerali di Anelli «Un rettore Magnifico»	160
Corriere della Sera - 01/06/2024	
La lotta ai furbetti prevede 5mila controlli	161
Italia Oggi - 01/06/2024	
Openjobmetis può crescere con l'opa francese	162
Milano Finanza - 01/06/2024	





## Scenario Formazione



L'INTERVENTO

# Serve una più stretta collaborazione fra scuola e imprese

**Maria Cristina Origlia \***



**I** dati su efficienza ed efficacia del sistema dell'education italiano sono molto preoccupanti. Che si vada a vedere i risultati dei test Invalsi, il tasso di dispersione scolastica, la percentuale di Neet, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro o altri indicatori, si arriva sempre alla stessa conclusione: qualcosa non funziona. Le cause sono molte e si sono così stratificate nel corso dei decenni, che nessun tentativo di riforma è sinora riuscito a rinnovare un sistema costruito per rispondere alle esigenze di un'altra epoca. Spesso si è usata la giustificazione della mancanza di risorse pubbliche, ma oggi il problema non sussiste. Nel Pnrr, il capitolo Scuola prevede ben sei riforme con un'assegnazione di oltre 530 milioni di euro, eppure tra l'urgenza di spenderli entro il 2026, da una parte, e la difficoltà di superare i vincoli burocratici per rendere davvero disponibili tali cifre, dall'altra, non è detto che si riesca a ottenere i risultati qualitativi attesi.

**Nel frattempo**, tuttavia, si sta facendo largo una nuova consapevolezza: il sistema educativo non è una responsabilità solo della Scuola e delle Istituzioni. Lo è anche delle attività imprenditoriali e professionali, delle associazioni non profit, della società civile. Insomma, di tutti gli stakeholder che concorrono a costruire il capitale sociale di un territorio. Prova ne è che laddove ci sono casi virtuosi, c'è qualcuno che si è preso cura di quella realtà e spesso si tratta di reti che condividono valori e scopi. Partendo da questa constatazione, il Forum della Meritocrazia ETS, prima associazione nata in Italia per la diffusione della Cultura e Pratica del Merito, e AIDP - Associazione Italiana Dire-



zione del Personale, che riunisce oltre 4mila soci, hanno lanciato lo scorso 15 maggio il "Manifesto per la Scuola", destinato alle scuole secondarie di secondo grado.

**Il progetto** si pone l'obiettivo di incentivare una più stretta collaborazione tra istruzione e mondo del lavoro, per favorire la costruzione di un percorso coerente, lungo il quale i ragazzi possano sviluppare passione per l'apprendimento, scoprire le loro attitudini e iniziare a interrogarsi sul contributo che vorranno portare nel mondo del lavoro. Il Manifesto, che vuole essere uno strumento pratico e non solo una dichiarazione d'intenti, contiene una serie di punti programmatici e proposte operative per l'inserimento professionale dei giovani, attraverso percorsi di orientamento qualificati e incontri di informazione sui lavori del futuro.

*\* Presidente del Forum della Meritocrazia*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Torna «Il Codice del potere» di Franco Stefanoni

### Storie e avventure dell'élite dei superconsiglieri del capitale

**C'**erano una volta in Italia le star del diritto spesso legate all'università: solisti assoluti, quasi divi, aristocratici e imperiosi. Dopo di loro, l'arrivo dei pionieri dei primi studi legali associati, figure carismatiche e accentratrici, espressione di una élite forense prestigiosa, pur sempre chiusa, talvolta «autoritaria».

Finché era stato il turno dei numeri uno delle grandi law firm: leader visionari, fondatori e dominus, prim'attori incontrastati più al passo coi tempi di una professione, l'avvocatura delle grandi partite economiche, finanziarie e politiche, divisa tra individualismi tradizionali e nuove esigenze di mercato, realtà nazionali e straniere. Super consulenti. Nomi di peso, ammirati, ri-

cercati, temuti. Solo che a un certo punto anche per questo Olimpo è sopraggiunto l'autunno. Una dopo l'altra le bandiere sono state ammainate. Non a scapito degli affari e delle stesse realtà professionali, anzi, ma di ciò che tutto un mondo sin lì era sempre stato. Il capolinea di un'epoca dunque. Niente più star; niente più «figure mito»; niente più personalità capaci di avere ascendente e smuovere plotoni di entusiasti estimatori. Al loro posto ecco così spuntare gradualmente comitati esecutivi e consigli di amministrazione, direzioni generali e assemblee allargate dei partner. Imprese, insomma. Organizzazioni in passato inimmaginabili e, nel Gotha forense, a lungo non da pochi ritenute inadatte e improponibili, che nel tempo

e in particolare ora sono però diventate la normalità.

Di questo cambiamento, ripercorrendo storie, avventure e disavventure dei protagonisti dell'empireo legale dagli anni Cinquanta al 2024, racconta «Il co-

dice del potere» (Zolfo editore, 673 pagine, 28 euro) di Franco Stefanoni, giornalista del «Corriere della Sera».

Civilisti, penalisti, tributaristi. Saghe e intrighi, successi e fallimenti. La scena e il retroscena di un'élite, selezione legale più a contatto con la classe dirigente pubblica e privata, che delle originarie star ha tuttavia ormai sempre più solo un ricordo, e non una cognizione attuale. Certo si sono fatti strada nuovi «capocannonieri» dentro ma soprattutto fuori dai tribunali. Certo tradizione e università non sono del tutto sparite, così come non è scomparso l'orgoglio di appartenere a una sottile schiera di raffinati professionisti. Sebbene, rispetto solo a 15-20 anni fa, la «fame» di carriera dei più giovani appaia in diminuzione, minore talvolta sembri la disponibilità a impegnarsi al massimo nel lavoro, si faccia più fatica a individuare le «promesse» del domani. Semplice calo di energia nei confronti della competizione, forse. Ma, più probabilmente, anche conseguenza proprio di quel venir meno del fascino offerto, ancora fino a ieri, dalle primedonne della legge. Dagli ultimi «grandi maestri» del diritto.

**R.E.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



#### In libreria

«Il codice del potere / Avvocati d'Italia» di Franco Stefanoni, Zolfo Editore (673 pagine - euro 28)



# SUPERCASSA

## LA PREVIDENZA DEI PROFESSIONISTI, IL CNEL E IL «BONUS 110» (MILIARDI)

Sul tavolo il futuro degli enti di previdenza privatizzati. I presidenti convocati a Villa Lubin che annuncia la riforma  
Il testo Cazzola per l'accorpamento. Pappa Monteforte (notai): ma il sistema funziona. Oliveti: non siamo un bancomat

di **CARLO CINELLI** e **ISIDORO TROVATO**

**F**ollow the money, come suggeriva Gola Profonda. Anche senza voler scomodare il Wargate, c'è più di una traccia che porta al denaro — ed è tanto — nel "pacchetto previdenza" che il presidente del Cnel, Renato Brunetta, prepara per i prossimi mesi. Con possibile punto di arrivo in una «Supercassa», fondi privati e finalità pubbliche. Andiamo con ordine e vediamo come. In occasione dell'assemblea di Villa Lubin, mercoledì scorso, Brunetta ha annunciato un'iniziativa sulla previdenza dedicata a «casse dei liberi professionisti; previdenza complementare; previdenza obbligatoria; contribuzione». Il tutto confluirà in una proposta di Disegno di legge delega del governo di riforma «del sistema pensionistico». Previsto atterraggio nel mezzo della prossima sessione di bilancio, in ottobre. Giusto a un anno dalla relazione del Cnel al governo con la quale è stato definitivamente accantonato il salario minimo per legge.

Il giorno dopo l'assemblea del Cnel, un gruppo di lavoro ad «alta qualificazione» su «riforma e prospettive del sistema previdenziale», insediato il 24 febbraio e coordinato da Domenico Garofalo, classe 1951, avvocato a Bari, ha ascoltato in audizione alcuni tra i maggiorenti delle casse previdenziali italiane. Primo in Sala Ruini è entrato Valter Militi, presidente della Cassa Forense, ultimo Alberto Oliveti di Enpam. Era stato proprio il presidente della

cassa dei medici italiani nonché dell'Associazione che raccoglie tutti gli enti, l'Adepp, ad annunciare qualche giorno prima che il patrimonio del sistema previdenziale privatizzato a fine 2024 toccherà la favolosa cifra di 110 miliardi (erano poco più di 65 dieci anni fa). «A trent'anni dalla privatizzazione — ricorda ora Oliveti — le casse di previdenza da lavoro autonomo sono tutte in salute, hanno pagato re-

golarmente le pensioni, garantito il welfare e costruito valore. Il nostro sistema è sano e andrebbe guardato come modello: ogni anno dei 12 miliardi di contributi incassati, 7,7 vanno a pagare le prestazioni, il resto viene reinvestito secondo uno schema sano che garantisce tenuta attuariale alle nostre casse».

I fondi così raccolti sono impiegati, nel durante, nel sistema finanziario. In un quadro di autonomia regolato essenzialmente dal decreto legislativo 509

— firmato nel 1994 da Carlo Azeglio Ciampi e andato a regime con il primo governo Berlusconi e dal 103 di due anni più giovane per le casse post «riforma Dini». Nel gruppo di lavoro del Cnel siede tra gli altri Giuliano Cazzola, ex sindacalista, ex dirigente politico, sanguigno polemist, grande esperto di previdenza. Cazzola sostiene che le casse singolarmente prese non abbiano futuro. Lo sostiene da almeno dieci anni, amava definirsi il Catone Uticense della previdenza. Inutile dire a chi toccasse il ruolo di Cartagine.

L'ultimo tentativo di qualche sostanza in quella direzione risale alla riforma Maroni del 2003, ma il ragionamento sulle casse è bipartisan e annovera tra i suoi estimatori autorevoli economisti come l'ex presidente dell'Inps, Tito Boeri o l'ex sottosegretario alla presidenza del Consiglio di Matteo Renzi, Tommaso Nannicini. Quest'ultimo lo scorso

anno ha pubblicato da il Mulino «L'uguaglianza è una cosa seria», pamphlet su previdenza e welfare scritto a quattro mani con Michele Faioli, economista che si segnala in questa ricostruzione perché assai attivo anche nell'attuale partita sulle casse, oltre che in quella sul salario minimo.

Se il progetto andrà avanti, il governo Meloni, alla cronica ricerca, come tutti gli altri che lo hanno preceduto, di risorse libere da vincoli — il bilancio



pubblico non ha capienza, ripete da mesi Giancarlo Giorgetti — può finalmente immaginare il suo «Superbonus 110». Non per cento, ma miliardi. E non per distribuire sgravi, ma in modo da avere più vicino un'importante massa di manovra finanziaria alimentata dal risparmio previdenziale dei 960 mila iscritti alle casse. A quel circuito, in questo accomunato ai fondi pensione e talvolta alle Fondazioni di origine bancaria, si rimprovera una scarsa attitudine all'investimento in aziende nazionali, nel made in Italy e in progetti di sistema. Mentre ce ne sarebbe una gran necessità, specie oggi che tra climate change e altre emergenze c'è un «drammatico bisogno di equity», come ha sintetizzato Ferruccio de Bortoli su «L'Economia» del 20 maggio interloquendo con il commissario Consob Federico Cornelli.

## Il patrimonio, gli impieghi

Si vedrà in ottobre cosa arriverà dal Cnel. Ma intanto un testo c'è già, messo a punto da Cazzola. All'articolo 1 prevede la costituzione di un unico Ente di previdenza e di assistenza dei liberi professionisti (Enpalp). Che, al di là degli echi tarantiniani, è appunto la Supercassa, con un'unica gestione finanziaria. «Un progetto di cui abbiamo sentito parlare sin troppe volte — osserva Vincenzo Pappa Monteforte, presidente della cassa del Notariato — ma che nega il principio dell'evidenza: non è possibile costruire un'unica cassa mischiando sistemi previdenziali diversi, alcuni con il contributivo puro, altri con il sistema misto e poi un sistema come il nostro che prevede una pensione uguale per tutti che non si determina per reddito ma per registro. Il tutto mettendo mano a un sistema che funziona sia come sistema previdenziale che dal punto di vista della gestione».

Oltre 60 miliardi del patrimonio delle casse oggi sono investiti in azioni, fondi di investimento mobiliare e altri fondi di investimento. Il 36% del totale è investito in Italia, il 48% per la metà in Europa, il resto sui mercati Ocse, il resto è funzionale all'attività. Il 75% del patrimonio gira sull'area euro. Dietro le statistiche ci sono i nomi. Undici casse hanno oltre il 25% del capitale della Banca d'Italia. Il loro intervento ha via via liberato risorse per le principali banche commerciali azioniste di Via Nazionale. Gli investimenti diretti di varie casse hanno riguar-

dato le reti strategiche nazionali: sono azionisti rilevanti di Cdp Reti, la scatola nata per l'ingresso di capitali cinesi, che ha le quote di controllo di Snam, Italgas e Terna. Investimenti diretti nelle banche hanno riguardato Intesa Sanpaolo, Banco Bpm, Banca Profilo e, di recente, il Montepaschi della privatizzazione e persino la Banca del Fucino. Rile-

vanti sono gli investimenti immobiliari, a fianco di fondi e altri investitori istituzionali, basta pensare a MilanoSesto. La partita più importante in corso è senz'altro la partecipazione nella newco partecipata da F2i e Tesoro per la rete digitale Tim, ma già alcune si sono candidate per la prossima privatizzazione delle Poste. Non è un caso se la legge 21 (il Ddl Capitali) abbia fatto delle Casse «controparti qualificate». Un salto di qualità. Che li equipara agli istituzionali, con i quali lavorano da anni, anche investendo reciprocamente. È su questa torta che interverrà il «piano Supercassa». Che introdurrebbe un elemento di evidente «rischio politico» nel mercato finanziario di riferimento. «Una cosa deve essere chiara — spiega in proposito Olivetti — le casse di previdenza privata non sono un bancomat. Siamo investitori pazienti, lungimiranti e responsabili, ma dobbiamo sempre essere correttamente liquidi per le prestazioni e poi poter investire sul nostro Paese ma non solo, dobbiamo anche differenziare per garantire sempre un rendimento adeguato ai nostri iscritti. Una base contributiva più ampia garantirebbe meglio il sistema? Basta guardare i nostri dati e confrontarli con il sistema previdenziale pubblico per smentire l'assioma».

Per la verità in ambito governativo corre in parallelo anche un'altra iniziativa. Se concorrente o meno con quella del Cnel si vedrà nei prossimi mesi. Per iniziativa del sottosegretario al Mef Federico Freni, sta per nascere un fondo di fondi partecipato con mezzo miliardo da Cdp (attraverso un ampliamento delle prerogative di Patrimonio Destinato). Investirebbe capitali pazienti nelle pmi quotate. Sarebbe «un unico macro-contenitore per gli investimenti» delle casse, ha detto Freni un mese fa a un forum dei commercialisti (Ansa, 23 aprile). Spiegando che in questo modo sarà fatta salva «l'autonomia delle casse», ma sarà consentito «di riordinare la dinamica degli investimenti», anche perché «siamo allo snodo del regolamento sugli investimenti». È il regolamento che da circa un decennio i diversi governi tengono nel cassetto. Perché le re-



gole sono importanti, ma poi quando devi alzare il telefono e cercare investitori pronto cassa per la prossima privatizzazione... Da ultimo, doveva arrivare per giugno 2023. Sarà la volta buona?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**In parallelo al piano del Cnel, corre l'iniziativa animata da Freni (Mef) per un fondo di fondi**



**Federico Freni**  
 Avvocato e politico, classe 1980, è sottosegretario al Mef per la Lega



**Renato Brunetta**  
 Politico ed economista, classe 1950, ex ministro è presidente del Cnel



**Alberto Oliveti**  
 Medico pediatra, classe 1953, è presidente di Enpam e dell'Adepp, l'associazione tra le casse

**L'evoluzione**

Il Patrimonio degli Enti Previdenziali Privati  
 Miliardi di euro



**La fotografia**

Ripartizione del patrimonio per tipologia di strumento - Milioni di euro

	2013	2022
Liquidità	4.916	6.853
Titoli di Stato	12.938	15.432
Altri titoli obbligazionari	6.530	4.903
Azioni	4.075	7.827
Fondi di investimento mobiliare	8.305	30.252
Altri fondi di investimento	10.425	24.997
Immobili direttamente posseduti	11.521	2.744
Partecipazioni in società immobiliari	582	527
Polizze assicurative	435	575
Altre attività	5.913	9.654

**La mappa** La direzione degli investimenti del patrimonio delle Casse



Fonte: Centro studi AdEPP, Rapporto sulla Previdenza Privata 2023

Pparra



## Giovani, si accorciano i tempi per trovare un'occupazione

Sette mesi per trovare un'occupazione. E' il tempo medio che nel 2022 è servito ai giovani tra i 18 e 29 anni per entrare nel mercato del lavoro, contro i 22 mesi di attesa che si registravano invece dieci anni prima. Una riduzione simile interessa anche i 30-49enni anche se con intensità minori specialmente per la componente maschile (da 30 a 24 mesi per gli uomini e da 44 a 12 mesi per le donne). Un segnale di dinamicità del mercato del lavoro che si associa però anche a un significativo aumento di chi ha un titolo terziario tra la popolazione disoccupata e inoccupata: tra il 2011 e il 2022, tra i disoccupati la quota di laureati si incrementa di quasi 8 punti percentuali (rispettivamente 9,2% e 17%), mentre tra gli inoccupati la quota addirittura più che raddoppia passando dal 12,8% al 27,9%. È quanto emerge dall'ultimo Rapporto Plus realizzato dall'Inapp (Istituto Nazionale

per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) che ha fotografato i cambiamenti del mercato del lavoro in un decennio.

Il confronto temporale evidenzia una forte staticità delle condizioni occupazionali: il 98,9% degli occupati nel 2021 permane in occupazione a distanza di un anno, oltre 13 punti percentuali in più rispetto a quanto si registra osservando le transizioni tra il 2010-2011 (86,5%). Allo stesso tempo coloro che permangono nella disoccupazione a distanza di dodici mesi passano dal 58,4% del 2010-11 al 94,5% del 2021-22. Inoltre, se nel biennio 2010-11 il 10,6% degli inattivi o studenti accedeva al mercato lavoro, a distanza di un decennio

questa quota scende allo 0,4%.

L'osservazione dell'andamento dei salari suggerisce uno scenario simile. Le lavoratrici che accedono al mercato del lavoro per la prima volta nel 2022 registrano, rispetto al 2011, un incre-

mento medio della remunerazione pari al 23,4%, incremento che porta, tra le donne alla prima occupazione, la quota di coloro con un salario netto annuo inferiore a 8.000 euro al 15,6% rispetto al 39,2% del 2011. Allo stesso tempo però la componente maschile paga una forte staticità: la condizione retributiva media dei lavoratori che accedono per la prima volta al mercato del lavoro nel 2022 è addirittura inferiore, seppur di poco, a quella registrata nel 2011 (-1,8%).

I canali informali e, in particolare le conoscenze, continuano a essere la principale porta d'accesso all'occupazione: amici e parenti, autocandidature sono la via attraverso la quale il 77% di coloro che erano disoccupati e inattivi nel 2021 ha trovato lavoro nell'arco di un anno. L'informalità, tra l'altro, incide anche sull'instabilità del contratto di lavoro: il 43,5% dei nuovi ingressi in occupazione, sempre

nello stesso periodo, si concretizza in accordi informali, lavoro intermittente o addirittura nella non conoscenza del contratto (nel 2011 si era al 18,7%), cui si aggiunge un 22,3% (23,8% nel 2011) di occupazioni a tempo determinato. Gli ingressi a tempo indeterminato si attestano sul 30,5% (erano al 26,2% nel 2011).

Una situazione che colpisce in particolare i giovani, soprattutto



to nel delicato passaggio tra scuola e lavoro. I 18-29enni lamentano soprattutto la scarsa qualità delle offerte di lavoro: per uno su due le proposte sono brevi o sottopagate, per il 37% (che sale al 45% tra i 18-24enni) le proposte prevedono mansioni modeste e a rischio di sotto-inquadramento, mentre il 36,5% dichiara che non ci sono servizi di inserimento al lavoro adeguati e che si è sentito solo nel passaggio tra scuola e lavoro.

—© Riproduzione riservata—



## I 50 DI IPER CON UN PREMIO AI DIPENDENTI

La grande «i» di Marco Brunelli festeggia cinque decadi dando un bonus di mille euro, dopo i conti record (3 miliardi di fatturato e 200 milioni di margine) del gruppo Finiper Canova

di DANIELA POLIZZI

**U**n bonus del valore di mille euro a ciascuno dei 5.646 dipendenti a tempo indeterminato di Iper La grande i, un gesto di generosità da parte del fondatore Marco Brunelli verso chi con impegno ha contribuito a far crescere l'azienda della grande distribuzione, nata nel 1974 e che quest'anno celebra 50 anni di attività.

Un riconoscimento che arriva dopo un 2023 chiuso per il gruppo Finiper Canova, cui fa capo Iper, a livelli record: oltre 3 miliardi di fatturato e un margine operativo lordo che ha superato i 200 milioni. «Capacità di rimettersi in gioco, giorno dopo giorno, e attenzione ai dettagli: sono le qualità che hanno fatto, e spero che continueranno a fare

la differenza, in un'atmosfera di impegno e buon umore — ha scritto in una lettera di ringraziamento personale il presidente Marco Brunelli, 96 anni, uno dei grandi imprenditori che hanno fatto la distribuzione organizzata in Italia, che guarda ai giovani, indispensabili per il futuro del gruppo —. A tutte le giovani forze che si sono unite alla nostra squadra vorrei rivolgere un pensiero speciale: siete il futuro di Iper!».

È un'occasione speciale anche perché arriva in occasione del 50esimo anniversario di Iper — che ha debuttato a Montebello della Battaglia, in provincia di Pavia — e che con Brunelli ha portato un nuovo concetto di spesa: grandi superfici e ampi laboratori a vista, con produzioni proprie, disponibili come in un mercato. Con un occhio di riguardo ai territori dove si trovano i negozi.

Un dato per tutti: il 25% della frutta e della verdura non arriva sugli scaffali attraverso la centrale d'acquisto, bensì è approvvigionata localmente. La gestione operativa è affidata all'ammini-

stratore delegato Christophe Mosca che da oltre trent'anni lavora a stretto contatto con Brunelli.

La stella polare resta la crescita anche per i supermercati Unes nei centri cittadini che, con 1,2 miliardi di fatturato essenzialmente in Lombardia, valgono poco meno della metà dei ricavi totali del gruppo, che guarda a nuove opportunità di sviluppo, con punti vendita sia diretti che in franchising. Nessuna intenzione di cedere alle sirene con una vendita alla concorrenza che ricerca spazi soprattutto nei centri cittadini.

La strategia è quella conosciuta fin dal 2002, l'anno in cui il Gruppo Finiper Canova ha rilevato Unes dalla famiglia Nespoli. Unes resta una catena centrale per il gruppo, che sta accelerando la riorganizzazione, un intervento pro-

fondo per rilanciare il marchio. Il percorso richiede tempo ed è strategico per rafforzare il concetto di prossimità ricercato dai clienti. L'intuizione di Brunelli è stata puntare a essere non solo distributori, ma anche produttori. Una strategia che trova massima applicazione nei reparti degli ipermercati.

### Formazione e progetti

Per valorizzare ancor più quest'aspetto, Iper ha fondato nel 2010 la Scuola dei Mestieri: una scuola di formazione, destinata al perfezionamento delle



competenze tecniche per professionisti operanti nei reparti dei freschi tradizionali. La costante ricerca della qualità e l'offerta di prodotti particolari ha portato alla nascita di il Viaggiator Goloso, diventato un brand di riferimento per l'eccellenza enogastronomica italiana.

Quanto a Iper, il gruppo punta alla trasformazione del punto commerciale come luogo dove realizzare diverse esperienze d'acquisto, spingendo su servizi come cura e benessere per la persona, Iper Station per rifornimento carburante e ricarica di veicoli elettrici. Senza tralasciare ovviamente ampiezza dell'assortimento, qualità, sostenibilità, convenienza, offerta di prodotti italiani e specializzazione in prodotti di produzione Iper di pasticceria, panetteria, gastronomia, birreria e i ristoranti con differenti e versatili format.

La sintesi è che Finiper Canova punta a rendere la qualità accessibile a tutti. Un concetto che si rispecchia anche nell'impegno in ambito sostenibile dell'azienda, che nel 2023 ha creato una funzione *ad hoc* e strutturato un piano di sostenibilità, basato su 4 pilastri: cultura alimentare, comunità e territori, persone al centro e ambiente e futuro. Infine, per perseguire il raggiungimento dei propri obiettivi, il gruppo Finiper Canova ha comunicato a maggio l'uscita da Federdistribuzione. Una decisione che appare in linea con la trasformazione organizzativa del gruppo e con il mantenimento di una posizione di autonomia rispetto a tutte le associazioni imprenditoriali di settore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'uscita da  
Federdistribuzione,  
annunciata in maggio  
in linea con il piano  
di trasformazione  
e di autonomia**



**Marco Brunelli**  
Fondatore e proprietario di Gruppo Finiper



## I RISCHI DA GESTIRE

# BENESSERE IN UFFICIO LA CURA DELLE AZIENDE

L'analisi Marsh-Mercer: la salute e l'assistenza pubblica in cima alle preoccupazioni dei lavoratori. E le società private si attrezzano

di **ALESSIA CONZONATO**

**C**onoscere i rischi connessi ai lavoratori nell'ambito di un'azienda o un'organizzazione «è il primo passo per individuare eventuali carenze e indirizzare gli investimenti verso un loro arricchimento, in modo da elaborare nuove strategie di business volte a ridurre al minimo i rischi stessi». Sono le parole di Marco Valerio Morelli, amministratore delegato di Mercer Italia, e descrivono lo scopo dello studio «People Risk» 2024, realizzato dalle società Marsh e Mercer del gruppo Marsh McLennan.

### Se cambia la legge...

Tra ottobre e novembre 2023 sono stati intervistati 2.283 manager delle risorse umane e 2.292 esperti di rischio in tutto il mondo, di cui 110 italiani divisi equamente. Attraverso le loro risposte, la ricerca individua quelle che sono percepite come barriere alla mitigazione dei pericoli e tenta di trovare le soluzioni per abatterle, anche nella collaborazione tra le due figure professionali. «Il risk manager è una figura più pratica, monitora le problematiche rispetto a una regolamentazione e cerca di colmare un gap, mentre l'Hr manager tendenzialmente valuta una prospettiva più a lungo termine — spiega Morelli —. Sono due approcci diversi, ma che insieme agiscono a una strategia».

In una visione orientata ai prossimi uno o due anni, in Italia, l'area che emerge tra i primi dieci rischi più valutati ha a che fare con l'aderenza alle leggi e alle norme finan-

ziarie: in testa c'è il timore di cambi legislativi repentini che mettano a rischio processi aziendali rodati. Un pericolo che, nel resto del mondo, occupa la quinta posizione. «Un possibile intervento, quindi, non dovrebbe essere solo corporate, ma anche come sistema Paese ed emerge in maniera evidente rispetto all'Europa e rispetto ai dati global», argomenta l'amministratore

delegato di Mercer Italia.

Al secondo posto dei rischi percepiti in Italia si trova la disparità di trattamento dei dipendenti, sotto di una posizione a livello mondiale. «Anche per le nostre aziende sta affiorando la necessità di porre l'attenzione su questo tema — dichiara Morelli — e trovare la giusta soluzione: favorendo la cultura dell'inclusione, la crescita meritocratica ma con accezione positiva, riconoscendo le qualità individuali ed evitando conflitti sociali».

### Corpo e mente

Ma a farsi notare particolarmente, rispetto ai rischi percepiti globalmente, è la prevalenza di elementi che hanno a che fare con il benessere e la salute delle proprie risorse umane. Al quarto posto, infatti, si trova la preoccupazione in merito al deterioramento del sistema sanitario, mentre al sesto e al settimo ci sono rispettivamente i pericoli in cui è possibile imbattersi sul posto di lavoro e la scarsa attenzione alla salute mentale.

Che cosa racconta, questo aspetto, della professionalità nel nostro Paese? «Malattie croniche, mentali, condizioni di lavoro non perfettamente sicure: sono tutti ele-



menti di rischio percepiti fortemente da Hr e risk manager — illustra l'amministratore delegato di Mercer Italia —. Sono anche quelli che incentivano le aziende a mettere in piedi sistemi di "healthcare" privati, programmi assicurativi e previdenziali e ad adottare tecniche di "well-being" che facciano sentire i propri dipendenti, ma anche i loro nuclei familiari, semplicemente curati. Il loro benessere diventa centrale. Si nota un'evoluzione in questo ambito: circa dieci anni fa era raro che le imprese si occupassero di campagne per la cura dei lavoratori. Oggi c'è uno spostamento dal sistema sanitario pubblico a quello privato, ma molti datori di lavoro sono giunti alla consapevolezza che dipendenti in salute e soddisfatti sono più ingaggiati e produttivi e che la forza lavoro è più efficiente».

Caratteristica ricorrente del report «People risk» 2024 è una sorta di dualità, che si è fatta notare anche nello studio «Global Talent Trends di Mercer Marsh Benefits»: l'85% degli investitori intervistati vede contemporaneamente nei problemi legati alle persone sia un elemento di rischio, sia una priorità nell'organizzazione del lavoro. Due facce di una stessa medaglia che si possono tradurre anche nell'approccio alla tecnologia. «Hr e risk manager colgono l'impatto della tecnologia come potenzialmente dirompente, ma sanno anche che il cambiamento passa inevitabilmente attraverso lo sviluppo innovativo», conclude Morelli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'indagine**  
 Marco Valerio Morelli,  
 ceo di Mercer Italia

**Noi & gli altri** Le diverse percezioni delle principali categorie di rischio

■ Innovazione delle tecnologie 
 ■ Gestione delle capacità della forza lavoro 
 ■ Aderenza alle leggi e alle regole finanziarie  
■ Attenzione all'ambiente e alla sostenibilità 
 ■ Benessere e salute

	Italia	Mondo
1	Cambi di legislazione e scrutinio	Aumento costi dei benefit per la salute
2	Disparità di trattamento dei dipendenti	Carenza di forza lavoro
3	Carenza di forza lavoro	Disparità di trattamento dei dipendenti
4	Degrado del sistema salute	Carenze di competenze tecnologiche
5	Aumento costi dei benefit per la salute	Cambi di legislazione e scrutinio
6	Pericoli sul posto di lavoro	Strategie non competitive
7	Deterioramento della salute mentale	Leadership inefficiente
8	Cattiva gestione dei benefit	Deterioramento della salute mentale
9	Decisioni inadeguate	Mancanza di competenze sulla cybersecurity
10	Errato utilizzo dell'AI	Forza lavoro sottoutilizzata

s.f. Fonte: MarshMcLennan



# LAVORO & FISCO IL RANKING 2024 STUDIO A CONFRONTO

I consulenti e i commercialisti che hanno ottenuto il premio «Ranking Professioni» del «Corriere». Dal fatturato alle dimensioni, dall'innovazione alle risorse umane, dal gender gap alle pubblicazioni: ecco chi brilla di più

di **ISIDORO TROVATO**

**N**on è una classifica. Il Ranking Professioni del Corriere della Sera nasce con la volontà di testare gli studi di commercialisti e consulenti del lavoro e la loro capacità di innovare, di valorizzare donne e giovani, di svolgere attività collaterali. La libera adesione degli studi al contest ha permesso la loro valutazione (da parte di un comitato scientifico) attraverso la compilazione di un questionario (in autocertificazione). In base a una serie di parametri ben precisi è stato assegnato un punteggio a ciascuno degli studi che ha deciso di iscriversi al ranking.

Si tratta di un contest creato per celebrare l'eccellenza e la dedizione dei liberi professionisti che si distinguono per la loro competenza, creatività e impegno nel fornire servizi di alta qualità ai loro clienti. Un'ulteriore opportunità per riconoscere il lavoro svolto dai professionisti che ogni giorno mettono a disposizione le loro conoscenze e le loro abilità per supportare le imprese e le persone. I criteri di valutazione includono la qualità del lavoro svolto, la professionalità e l'innovazione nei servizi

offerti, la soddisfazione dei clienti e la reputazione del professionista nella comunità. Si basa su un sistema di valori e indicatori elaborati da un Comitato Scientifico di alta competenza e prestigio.

## Le candidature

Tra le centinaia di candidature arrivate, sono entrate nel Ranking solo quelle che hanno superato il voto d'ingresso fissato dalla commissione scientifica. Tra queste candidature ci sono quelle di 56 studi di commercialisti e 77 di consulenti del lavoro che hanno raggiunto il punteggio per accedere alla nomina di Consulente del lavoro dell'anno 2024 e Commercialista dell'anno 2024. Ovviamente l'obiettivo, nel prossimo futuro, sarà quello di coinvolgere un numero sempre maggiore di studi che aderiscano all'iniziativa e poi misurarne, negli anni, l'evoluzione, la crescita e gli investimenti. I criteri di valutazioni presenti nel questionario di partecipazione sono riconducibili a nove macro parametri, primo tra i quali è quello classico, riferito alle voci strutturali di uno studio: fatturato, numero di sedi operative, clienti attivi nella re-



gione in cui è presente la sede, numero clienti attivi fuori dalla regione principale, aumento del trend di fatturato nell'ultimo anno, aumento del trend dei numeri dei soci, dipendenti, collaboratori e associati nell'ultimo anno, numero di citazioni su articoli e riviste specializzate nell'ultimo anno, numero di pubblicazioni libri a firma dei soci, associati o collaboratori dello studio.

## I parametri

Altra area di parametro riguarda la valorizzazione delle risorse umane, l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti, dunque è stato valutato il numero di soci, associati e collaboratori relatori a convegni, indicazioni della associazioni di categoria a cui appartiene lo studio e i ruoli ricoperti dai soci, associati e collaboratori in tali associazioni. Un'altra categoria di voci è quella che appartiene all'area dell'innovazione numero di social media in cui è presente in modo continuativo lo studio e la presenza o meno di un sito internet, presenza di ruoli e figure professionali part time o full time dedicate alla gestione delle risorse umane, servizi o practice particolarmente innovative avviate nell'ultimo anno, utilizzo dello smart working, tecnologie e sistemi di intelligenza artificiale dedicate alle pratiche e alle attività dello studio, il numero di soci, associati e collaboratori donne sul totale, il numero di soci, associati e collaboratori under 35, l'esistenza di procedure codificate di pari opportunità, iniziative di benefit promosse o partecipate dallo studio iscritto al contest.

## Il comitato

I parametri sono stati definiti dal

Comitato scientifico dell'iniziativa presieduto dal professor Umberto Frigelli dell'Università La Cattolica di Milano e dal professore Luca Solari dell'Università Statale di Milano. Gli elenchi degli studi di commercialisti e consulenti del lavoro inseriti nel contest promosso di Ranking Pro-

fessioni e Corriere della Sera si basa su una valutazione dei parametri definiti dal comitato scientifico dell'iniziativa e, su tali standard, riconosce i migliori studi in Italia tra coloro che hanno liberamente partecipato. Tuttavia, l'elenco non è da intendersi come esaustivo del panorama italiano dei migliori studi di commercialisti e consulenti del lavoro ma va inteso come circoscritto tra coloro che hanno partecipato al contest ed hanno ricevuto una valutazione positiva sulla base di un punteggio raggiunto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I professionisti iscritti hanno risposto a un modulo di autocertificazione valutato da un comitato scientifico**



► 3 giugno 2024

**La selezione**  
 Gli studi di consulenti del lavoro che hanno superato il contest 2024, in ordine alfabetico

1. Andrea Ghetti - Consulente del Lavoro
2. Anina Lorenza
3. Antighislandi
4. Asnagli e Associati Stp Srl
5. Ati Payroll Srl
6. B&C Tax
7. Baffio Salvatore
8. Beneggi e Associati
9. Barbera Marco
10. Brunello Barontini
11. Caterina Calderoni Consulente del Lavoro
12. Ceccato Tormen & Partners
13. Centarion Payroll Service Spa Stp
14. Ciesseconsulting
15. De Filippo Maria Angela
16. Dottor Lorenzo Gusina
17. Enrico Stefano Gaeta
18. Francesco Castagna
19. Furfaro
20. Gezam Stp Srl
21. Gimar Di Cancelli M. & S. Stp-Snc
22. Ibbio St. Ass. - Dott. Commerc. e Cons. del Lavoro
23. Nnamstip Spa
24. Pacitti Sas - Stp
25. Pungoso S Stp Srl
26. Plesiero & Partners
27. Pedersoli Guttai
28. Quattro Stp
29. Renier E. Associati
30. Riddi & Partner
31. Ronzoni Group Stp S-I Società Benefit
32. Sabrina Grazini Consulente del Lavoro
33. Studio Assenti Consulente del Lavoro
34. Studio Associato Pelizzari e Bracuti
35. Studio Bertolo & Partners
36. Studio Borghi
37. Studio Bove
38. Studio Bravi
39. Studio Britzi Cdl
40. Studio Bruno Di Franco e Partners
41. Studio Cardinale
42. Studio Casallo
43. Studio Ce.Ba. Società Tra Professionisti Srl
44. Studio Cdl Gaggero Alessandro
45. Studio Cdl Passerini & Partners
46. Studio Chianese & Partners
47. Studio Consulenti del Lavoro Dott. Giovanni Gecco
48. Studio Cosmai e Associati
49. Studio Di Nola Francesco Saveri
50. Studio D'oca Consulenti del Lavoro Associati
51. Studio Dott. Angelo Francesco Fuscone
52. Studio Felsineo
53. Studio Fiscale Orfeo
54. Studio Frai Andrea
55. Studio Fummo Rosaria
56. Studio Giganti Srl
57. Studio Giuseppe Cassone
58. Studio Grippi & Associati
59. Studio Latelva Di Latelva Giampiero
60. Studio Luisa Giovanna Bevetta
61. Studiomanino Srl Stp
62. Studio Mele
63. Studio Merli Ilaria
64. Studio Miriam Carboni
65. Studio Nobile
66. Studio Pozzi e Associati
67. Studio Randazzo & Partners
68. Studio Ranzini Alessandro
69. Studio Recupero Elena
70. Studio Ricci Maccarini Viviana
71. Studio Robert Di Rosario Robert
72. Studio Russo Consulenti del Lavoro
73. Studio Tivagljone
74. Studio Tura
75. Studio 27 C.D.L.
76. Studio Valentini & Associati Stp A Rl
77. Titiziane Studio Consulente del Lavoro

Fonte: elaborazione L'Economia del Corriere S. A.

**Il confronto**  
 I numeri delle due categorie di professionisti

COMMERCIALISTI	CONSULENTI DEL LAVORO
<b>120.424</b> Iscritti all'Albo nel 2023	<b>26.500</b> Iscritti all'Albo nel 2023
<b>1.864</b> Nuovi scritti all'Albo nel 2023	<b>80.000</b> I dipendenti
<b>161</b> Nuove Società tra professionisti (Stp)	<b>1,2 milioni</b> Aziende amministrate
<b>7,6%</b> Reddito netto medio (+9,3% nel 2022)	<b>8 milioni</b> Gli addetti
<b>33,8%</b> Donne professioniste (14,7% i giovani)	<b>300 miliardi di euro</b> Monte retribuzioni del personale dipendente gestito

Fonte: elaborazione L'Economia del Corriere S. A.



### La squadra

Gli studi di commercialisti che hanno superato il contest 2024, in ordine alfabetico

1. Andersen	20. M&W Veronesi e Associati Srl St	39. Studio de Faveri
2. B&C Tax - St. ass. trib. e societario	21. Molinari Agostinelli	40. Studio DG Consulting
3. Batini Colombo Saottini	22. NexumStp spa	41. Studio Eracle
4. Beneggi & Associati	23. Pirola Pennuto Zel & Associati	42. Studio Gargiulo Marina
5. Bertoncello Bus. & Personal Adv.	24. Plusiders	43. Studio M.G. & Partners srls
6. Carlo Bertoncello	25. Ponti & Partners	44. Studio Mlt Commercialisti
7. Carnelutti Law	26. Professionisti Associati	45. Studio Mortandello
8. Consulpro Stp Srl	27. PwC Tax & Legal	46. Studio Parente
9. Ctl Advisory Srl Stp	28. Russo De Rosa Associati	47. Studio Pardini Commercialisti Associati
10. Fiore Francesco	29. Studio Associato Cmfc	48. Studio Ricci Maccarini Vivena
11. Fivers Studio Legale e Tributario*	30. Studio Associato Evo Advisor	49. Studio Rock Stp Srl
12. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici	31. Studio Ass. Commerciale Pierno	50. Studio Rossi
13. Imprefocus Spa	32. Studio Allievi - Dot. Commerc.	51. Studio Salvati Stp Srl
14. Laurencet	33. Studio Andrea Matera	52. Studio Sciandra & Associati
15. Law & tax consulting Srl	34. Studio Arianna Morrone	53. Studio Stella Monfredini
16. Linklaters	35. Studio Arrigoni	54. Studio Tassinari
17. Marinelli Advisory & Tax Firm	36. Studio Bonati	55. Studio Tavaglione
18. MD Advisors	37. Studio CE.BA. Stp Srl	56. Valore Associati
19. Meti Value Advisory Stp Srl	38. Studio Cosmai	

\* Il nome è stato cambiato da Fivelex a Fivers

S.A.

Fonte: elaborazione L'Economia del Corriere



## Capitane d'industria: l'autobiografia della ceo di illycaffè Scocchia

### Il soffitto di cristallo? Si rompe a testate (e con i fiori)

di GIUDITTA MARVELLI

**V**oleva fare la chierichetta per stare al passo con i suoi cugini. Ma don chilometro, parroco di Coldirodi (Sanremo) senza il dono della sintesi, «mi spiegò che quella battaglia non l'avrei vinta (...) è stato il primo esempio di gender gap sperimentato sulla mia pelle».

La bimba delusa di fronte ad una discriminazione liturgica difficile da digerire, è Cristina Scocchia, oggi amministratore delegato di illycaffè, dopo una carriera iniziata prestissimo. In Procter & Gamble la assumono come assistant brand manager parecchio prima della fine degli esami e della laurea all'Università Bocconi. Nel 2022 sia *Forbes* che *Fortune* inseriscono il suo nome nella classifica delle donne più influenti. Il racconto della sua vita, tra privato poco conosciuto e consolidamento del suo percorso professionale, scorre gradevole nell'autobiografia appena pubblicata da Sperling & Kupfer: *Il coraggio di provarci, Una storia controvento*.

Sono 224 pagine che si leggono bene per due diverse ragioni. La prima: Scocchia ha raccontato a cuore aperto i suoi anni di formazione. Insomma non è un'autobiografia priva di informazioni personali, come quella desiderata da Diana Ross. La seconda: il lavoro di scrittura è stato condiviso con Francesca Gambarini, giornalista de *L'Economia* del *Corriere della Sera* a cui si deve la ricerca (fruttifera) del giusto registro di narrazione.

L'impostazione è tradizionale, con l'utilizzo della prima persona e nessun controcanto al punto di vista di chi si racconta. In principio un'infanzia felice. Focacce liguri e legami molto solidi con i genitori insegnanti, ma anche dediti al vivaio di crisantemi di famiglia, prima dell'alba e prima di correre in classe. Non è difficile capire dove la manager abbia appreso la capacità di lavorare duramente per raggiungere i propri obiettivi.

La scalata di Scocchia — che parte dall'adesivo per dentiere Kukident e arriva alle vette di «mamma P&G», poi a quelle di L'Oréal Italia, il suo primo incarico da amministratore delegato — è un'avventura interessante. Una lettura che può essere di ispirazione a chi oggi cerca il suo posto in un mondo sempre più complicato e competitivo e che, probabilmente, si ritroverà nella sua visione laica della questione di genere. Dopo la battaglia persa da chierichetta, ne ha vinte molte altre nel vasto mercato globale dove gli stereotipi pesano di meno. «Ho scoperto di essere donna a 40 anni», spiega con ironia, una volta tornata in Italia dopo il necessario tour di responsabilità internazionali per fare quello che aveva sognato fin da ragazza: il capo.

Se c'è un appunto da muovere alla Scocchia *version* è questo: due terzi del volume sono in perfetto equilibrio. Gli avanzamenti di car-

riera hanno lo stesso peso di vicende molto personali, come la gravidanza a rischio di Riccardo (il figlio a cui è dedicato il libro) o l'impegno di volontariato nella Croce Rossa e nei campi profughi della ex Jugoslavia.

All'ultima parte della storia, quella più recente, dove si racconta l'approdo a Kiko, azienda di cosmetici bisognosa di risanamento, e poi a illycaffè, di cui è attualmente il numero uno, manca invece un po' la seconda dimensione. La volontà di mostrare anche lo scenario extra lavorativo della manager, ormai ben più che affermata, sembra affievolita.

La versione di Scocchia aggiunge una voce al set di biografie di capitani d'industria messo a punto da Sperling & Kupfer (dove ci sono, per esempio, Leonardo Del Vecchio, Sergio Marchionne, Giovanni Tamburi, Jeff Bezos) e in cui mancava una capitana. Nella speranza che, da qui in avanti, essere una donna arrivata ai vertici delle aziende sia sempre meno, di per sé, un'eccezione da valorizzare. Perché ce ne saranno tante.



© RIPRODUZIONE RISERVATA



### In libreria

«Il coraggio di provarci» è l'autobiografia di Cristina Scocchia, scritta con Francesca Gambarini, edita da Sperling & Kupfer



LA STRATEGIA

# “Dall’applicazione la spinta alla crescita”

Vincenzo Esposito, ad Microsoft Italia: “Se riusciamo a iniettare l’intelligenza artificiale in settori del Paese che sono già eccellenti come moda, design, creatività, possiamo sfruttare un grandissimo vantaggio competitivo”

**C**ollaborazione: è la parola d’ordine per cogliere al meglio l’opportunità dell’intelligenza artificiale generativa in Italia. È l’approccio che mette in campo Microsoft Italia, che unisce aziende di tecnologia, formazione, istituzioni, università per implementare al meglio questa tecnologia e trasformarla in un vantaggio competitivo. «Il Governo vuole fare un’Ai italiana e questo non può che farci piacere, e per questo c’è un grosso focus sull’aspetto di ricerca. Allo stesso tempo, però, siamo un Paese molto forte sulla manifattura industriale, ma anche in molti settori come la moda, il design, la creatività. Se riusciremo a iniettare l’Ai in questi settori che sono già eccellenti di loro, lì è dove abbiamo la grandissima opportunità e il vantaggio competitivo - commenta l’amministratore delegato di Microsoft Italia, Vincenzo Esposito -. Un nostro studio dell’anno scorso ha dimostrato che se l’80% delle aziende italiane applicherà l’intelligenza artificiale generativa, potremo generare il 18% di Pil in più, che più o meno equivale a una Lombardia e che aggiungeremo al nostro Paese». E aggiun-

ge: «In un Paese che ha la curva demografica calante, quindi, abbiamo più persone che escono di quelle che entrano nel mondo del lavoro e con la produttività stagnante è chiaro che la grande opportunità è nell’applicazione pratica. Noi siamo affiancati a partner, da Talent Garden a Gi Group, passando per LinkedIn, H-Farm e Fondazione Mondo Digitale, che rendono questa opportunità reale, mettendo persone e formazione al centro in maniera pragmatica».

Lo sforzo è quello di creare e coallizzare un ecosistema che abbia i medesimi obiettivi: portare le aziende e l’istruzione a un altro livello grazie alla comprensione e all’utilizzo dell’Ai generativa.

«Le aziende si rendono conto che si trovano davanti a una grande opportunità e stanno cominciando a sperimentare e scalare questa tecnologia - continua Esposito - da un lato ci sono le persone da reskillare, che possono ricavare più tempo: i nostri clienti dicono che con l’uso di Copilot per Microsoft 365, il risparmio di tempo giornaliero va oggi dai 22 ai 45 minuti a persona. La seconda questione è che si apre tutto un mondo che noi non cono-



sciamo e dobbiamo capire come utilizzare al meglio l'AI».

L'uso dell'intelligenza artificiale, insomma, sta già iniziando a rivoluzionare il panorama azienda-

le in Italia, apportando numerosi vantaggi sia per le imprese che per i loro dipendenti. «Oggi il benessere delle persone e la crescita dell'azienda vanno di pari passo - aggiunge il ceo -. L'AI generativa opera sull'efficientamento del backoffice delle aziende, consentendo di svolgere in maniera più efficiente attività che prima erano costose, soprattutto nei compiti competitivi. Questo miglioramento si riflette direttamente sulla performance aziendale».

Esposito evidenzia alcuni esempi concreti: «Microsoft ha un customer service che ci costa 4 miliardi l'anno, grazie all'intelligenza artificiale generativa abbiamo ridotto di 100 milioni quest'anno la spesa e proiettiamo una riduzione di circa 500 milioni l'anno. Anche la scrittura del codice è un settore che beneficerà enormemente: le aziende che producono grandi quantità di codice possono farlo in modo più rapido e con una qualità superiore, migliorando l'efficienza e l'innovazione». Questi esempi dimostrano come la Gen AI non solo ottimizzi i costi, ma apra anche nuove opportunità di crescita e sviluppo per le imprese italiane. Questo significa che le aziende possono risparmiare notevolmente sui costi operativi, reinvestendo tali risorse in altre aree strategiche.

Un secondo scenario di vantaggio riguarda la generazione di business addizionale: «Le agenzie creative, ad esempio, potranno acquisire più clienti grazie all'automatizzazione di molti processi», commenta Esposito.

E qui si torna al patto d'insieme, che Microsoft ha ben suggellato già alcuni mesi fa con l'avvio dell'AI L.A.B - Learn, Adopt, Benefit - iniziativa sviluppata in collaborazione con

l'ecosistema dei partner, per promuovere le opportunità dell'intelligenza artificiale generativa per le aziende pubbliche e private, i professionisti e gli studenti, e contribuire alla crescita sostenibile dell'Italia: «I primi risultati sono questi - conclude - tre mesi, cento aziende Italiane e oltre duecento progetti sull'AI generativa per far crescere le nostre imprese con l'innovazione e aumentare produttività ed efficienza. Insieme ai nostri 28 partner siamo pronti ad accelerare l'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale per tutte le aziende del Paese, investendo anche nel creare le giuste competenze per coglierne tutti i benefici, con una rete di collaborazioni con università e mondo della formazione professionale e non solo». - gi. cimp.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL NETWORK

### UN HUB DIGITALE PER CHI È IN CERCA DI OCCUPAZIONE

Per la prima volta studenti, professionisti e chiunque sia alla ricerca di occupazione si sono incontrati in un hub digitale che ha messo a disposizione sessioni di orientamento, opportunità lavorative e formazione con l'obiettivo di creare un network virtuale, in cui persone e aziende si incontrano. Alla Microsoft Virtual Career Fair hanno partecipato più di 20 organizzazioni tra partner e clienti dell'ecosistema, con 60 recruiter e 115 offerte di lavoro incentrate su tecnologia Microsoft.

### PROFESSIONI RIVOLUZIONATE

Secondo il LinkedIn Global Talent Trends Report, a livello globale, le competenze richieste ai lavoratori



cambieranno di almeno il 65% entro il 2030. In Italia, gli annunci di lavoro che menzionano l'AI o l'AI generativa sono quasi quintuplicati (4,7 volte) – una delle percentuali più alte riscontrate nei mercati in cui il social network professionale è presente – solo negli ultimi due anni e le candidature per queste posizioni sono cresciute del 31%. LinkedIn mostra che il lavoro sta cambiando con l'incremento dell'automazione e dell'AI, rendendo cruciali le competenze trasversali come comunicazione e adattabilità. Le aziende che sviluppano le competenze dei dipendenti vedono maggiore mobilità interna. I tassi di assunzione globali stanno diminuendo, ma con un calo meno pronunciato rispetto all'anno scorso, indicando un approccio più cauto da parte dei datori di lavoro.

**33%**

Le imprese che nel 2024 potenzieranno i programmi di upskilling

**28%**

Le aziende che quest'anno introdurranno per la prima volta percorsi di reskilling

**40**

**PER CENTO**

La quota di Under 35 intervistati che ritiene l'AI in grado di renderci più produttivi

 **IL PERSONAGGIO**



**VINCENZO ESPOSITO**  
Ad Microsoft Italia: "Se l'80% delle aziende italiane applicherà l'AI generativa, potremo generare il 18% di Pil in più"



LA FOTOGRAFIA

# Studi legali d'affari la corsa continua grazie alle fusioni e alle acquisizioni

Hanno compensato la frenata di un business tradizionalmente importante come i capital markets cavalcando i nuovi bisogni delle imprese. Il fatturato dei primi 50 cresce dell'8,7% a 3,5 miliardi

**Luigi dell'Olio**

**N**on si ferma la corsa dei grandi studi legali d'affari, che nel corso del 2023 hanno messo a segno fat-

turati record nonostante la debolezza della congiuntura. È stata premiata, in particolare, l'abilità di cavalcare i nuovi bisogni delle imprese, dal tax al restructuring, per compensare il rallentamento di un business



tradizionalmente importante come i capital markets. Secondo la fotografia scattata dalla rivista di settore Mag-Legalcommunity, nel corso del 2024 i primi 50 studi legali attivi in Italia hanno sviluppato un giro d'affari di 3,49 miliardi di euro, mettendo a segno (a parità di perimetro) un progresso dell'8,7% rispetto al 2022, anno al quale apparteneva il precedente record grazie al +12% nel confronto con il 2021. Se si guarda a un arco temporale quinquennale, il fatturato di queste realtà - sempre più simili a vere e proprie aziende - è cresciuto di ben il 37,9%.

Dunque, nel Paese in cui molti avvocati faticano a conseguire guadagni dignitosi (secondo un rapporto del Censis, il reddito degli under 45 è di poco superiore ai 30 mila euro), le realtà più strutturate continuano a crescere. Quella esaminata è una parte minoritaria della professione, anche se non proprio una nicchia, dato che si parla di oltre 11 mila professionisti impiegati con un fatturato medio per persona di 313 mila euro (in lieve calo rispetto al dato evidenziato nel 2022, 332 mila euro). Mentre il fatturato medio per socio è risultato pari a circa 1,7 milioni, in linea con la rilevazione precedente.

Il podio 2023 vede una conferma per gli studi legali collegati ai colossi della consulenza: EY Slt è sempre al comando, con un fatturato stimato di 280 milioni, seguita da Deloitte (aggregato degli studi Sts e Deloitte Legal), con 279 milioni di giro d'affari. La principale novità rispetto al 2022 si registra sul gradino basso del podio dove PwC Tls, studio guidato dal duo Giovanni Stefanin - Marco Meulepas, ha scalzato BonelliErede, mettendo a segno una crescita del 10% e ricavi pari a 244 milioni.

Quanto a BonelliErede, che dallo scorso gennaio è guidato dalla managing partner Eliana Catalano e dal presidente Massimiliano Danusso, si conferma il più prolifico in termini di fatturato stimato all'interno di quella che gli analisti definiscono

la "italian élite". Nonostante nel 2023 abbia registrato un calo del

l'1,5% rispetto all'anno precedente (quasi 225 milioni a fronte di 228), lo studio, a perimetro costante, ha comunque ottenuto una crescita del 3%. Chiomenti ha totalizzato 200 milioni, Gianni & Origoni è salito a 172, così come Legance ha aumentato di 10 milioni il proprio giro d'affari arrivando a quota 157. Latham & Watkins si conferma la realtà con il più alto livello di ricavi medi per socio in Italia: 6,1 milioni. I dodici partner della squadra guidata dall'avvocato Stefano Sciolla sono riusciti a produrre complessivamente ricavi per

più di 73 milioni, confermandosi tra i protagonisti di settori come private equity e capital markets.

Secondo i dati ricostruiti da Mag-Legalcommunity.it, solo l'8% dei Best 50 del 2023 ha chiuso con una performance in calo. A questi si aggiunge un 12% che ha archiviato l'anno in linea con l'esercizio precedente. Mentre l'80% (nel 2022 era stato il 76%) ha portato a casa una crescita. E in particolare, va osservato che circa il 54% di questa maggioranza ha superato la soglia del +5%.

«Nel loro insieme, i primi 50 studi legali in Italia generano quasi il 25% del volume d'affari medio della categoria. Nel nostro studio trova conferma l'analisi di Cassa Forense e Censis che individua nella condivisione delle competenze e delle esperienze professionali un fattore rilevante di competitività», spiega Nicola Di Molfetta, direttore di Mag-Legalcommunity.it. «La domanda di servizi legali espressa dalle imprese è sempre più complessa e articolata, per cui occorrono competenze integrate e diversificate per fornire risposte adeguate. Inoltre cresce la consapevolezza sulla qualità del servizio ricevuto e si alzano progressivamente le aspettative».

La practice che più delle altre ha trainato la crescita è stata il corporate finance. con l'm&a trascinato in



particolare dal private equity. A questo proposito sarà interessante vedere cosa emergerà in merito all'anno in corso, che si è aperto con un rallentamento delle aggregazioni dovuto al persistere di tassi elevati. Ma va anche detto che i grandi studi hanno una rara flessibilità nell'orientare il business, tanto che la ricerca evidenzia una forte accelerazione nelle ristrutturazioni di aziende in difficoltà. Così come arrivano mandati importanti dal tax, anche a livello internazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### I PRIMI 50 IN ITALIA

Generano quasi un quarto del volume d'affari della categoria

### CORPORATE FINANCE

È la practice che più delle altre ha trainato la crescita dei ricavi

#### LA CLASSIFICA

##### IN TESTA I GIGANTI DELLA CONSULENZA

BonelliErede si conferma lo studio più prolifico in termini di fatturato stimato all'interno di quella che gli analisti definiscono la "Italian élite"

	FATTURATO 2023, IN MILIONI DI EURO
EY Sit	280
Deloitte Legal + Sts	279
Pwc Tls	244
BonelliErede	224,5
Chiomenti	200
Gianni & Orgoni	172
Pirola Pennuto Zel & Associati	163,9
Legance	157
Kpmg	147
Dia Piper	123,6
PedersoliGattai	118
Advant Ntcm	94,3
Latham & Watkins	73,4
Dentons	70,7
Gatti Pavesi Bianchi Ludovici	70
Freshfields	60
Grimaldi Alliance	58
Cleary Gottlieb	57
Linklaters	54
Baker McKenzie	52

FONTI: STIME LEGALCOMMUNITY.IT-MAG



Il fatturato dei primi 50 studi, che nel '22 aveva superato i 3 miliardi, l'anno scorso ha sfiorato i 3,5 miliardi. La media per socio è di 1,7 milioni

#### Fatturato (in miliardi di euro)



**11.129**

I professionisti attivi nelle 50 insegne sotto la lente

**2.058**

I soci attivi nelle 50 associazioni professionali analizzate

**313** mila euro

I ricavi, in media, per professionista

**1,7** milioni di euro

Il fatturato, in media, per socio

FONTI: STIME LEGALCOMMUNITY.IT



► 3 giugno 2024

## IL TURNOVER DEI MANAGER

Le aziende familiari  
più propense ai cambi  
Ma il mercato apprezza la  
continuità nella gestione  
Bennewitz e Amato ● pag. 6-7

### L'INCHIESTA

# Le aziende dove i manager hanno sempre la valigia pronta

Benetton ma anche  
Geox, Esselunga,  
Barilla hanno  
cambiato spesso  
guida. Però la  
continuità aziendale  
è molto apprezzata  
dagli investitori

Sara Bennewitz

**N**elle aziende familiari si creano rapporti speciali tra l'imprenditore e il management, perché la visione di lungo periodo che caratterizza la famiglia si estrinseca nel management scelto per eseguirla e implementarla. Per questo stupi-



scé lo strappo, come quello che si è consumato tra Luciano Benetton e l'ex ad del gruppo di abbigliamento Massimo Renon. Certo i Benetton non sono l'unica famiglia che ha avuto dei dissapori con il management, tante aziende familiari quotate, per esempio la Geox di Mario Moretti Polegato (che ha cambiato 5 ad dal 2012 ad oggi), o non quotate come Barilla (sette cambi ai vertici tra il '92 e il 2012 quando è arrivato Claudio Colzani sostituito nel 2023 da Gianluca Di Tondo) e la Esselunga di Bernardo Caprotti, hanno avuto un discreto turnover ai vertici.

«Nel capitalismo familiare imprenditore e manager non sono due elementi incompatibili, devono lavorare insieme in modo sinergico - spiega Bernardo Bertoldi, docente di Family business strategy all'Università di Torino - quando c'è disaccordo di solito è il manager a cambiare impresa, non l'impresa a cambiare proprietario: ed è per questo che è responsabilità della famiglia imprenditoriale assicurare che questi avvicendamenti non siano troppo frequenti e non fermino l'evoluzione necessaria dell'impresa».

Una regola che vale a maggior ragione se l'azienda è quotata e se a rispondere di certe scelte, come quella di un repentino cambio di management e quindi di strategia, non è solo la famiglia, ma anche piccoli e grandi investitori. «La presenza di investitori istituzionali nel capitale sociale facilita una maggiore trasparenza nella gestione di tali processi - spiega Fabio Bianconi, managing director di Morrow Sodali - I fondi sono infatti sempre più attenti a comprendere dinamiche e ra-

zionali che sottendono decisioni così importanti». Ingaggiare gli azionisti di minoranza è imprescindibile per un'azienda quotata, e anche in anni di voto maggiorato è cruciale avere un rapporto di fiducia con gli investitori soprattutto quando la maggioranza del capitale non è in mano all'imprenditore che ha impostato la strategia. Una regola che si applica sia alla Pirelli di Marco Tronchetti Provera - che negli ultimi anni ha subito diversi cambi ai vertici - sia alla Moncler di Remo Ruffini, che invece dall'Ipo del 2013 ad oggi ha un assetto molto stabile. «La continuità manageriale e stabilità degli assetti è, in genere, fortemente apprezzata dal mercato, così come l'imprenditorialità e la leadership - ricaroda Bianconi - La discontinuità viene associata a contesti dove si rende necessario un cambiamento, capace di guidare una trasformazione o evoluzione del business anche in seguito a eventi disruptive o acquisizioni».

Non è un caso che aziende familiari come Amplifon, Campari o Erg, dove c'è una forte stabilità al vertice siano stati registrati negli anni importanti ritorni: e la regola che vale per le aziende familiari vale anche per quelle per le cosiddette public company, come Prysmian - che per la prima volta ha cambiato il manager con il passaggio di consegne tra Valerio Battista e Massimo Battaini - o per Tim, che da anni vive un forte ricambio, con lad Pietro Labriola che è appena stato riconfermato per un secondo mandato.

«Le aziende hanno bisogno di stabilità per portare avanti le strategie e raggiungere i propri obiettivi, normalmente si fanno dei business plan a cinque anni e quindi i manager che hanno redatto i piani devo-



no essere in grado di darne esecuzione - fa notare Mara Caverni, managing partner di New Deal Advisors - Tuttavia è lecito porsi la domanda sulla durata in carica complessiva del vertice: ma anche qui non esiste una risposta univoca, ci sono delle cariche che sono allineate ai mandati del consiglio - e in genere tre anni per tre mandati - e ci sono manager che sono andati oltre i tre mandati: anche i manager più bravi dopo troppo tempo in carica potrebbero perdere mordente».

Tra le partecipazioni industriali della Exor della famiglia Agnelli (che controlla anche Gedi, editrice di *Repubblica*) ci sono stati manager di lunghissimo corso e altri che invece hanno esaurito il loro mandato in meno di un quinquennio. Come nel caso di Cnh, dove l'ad Scott Wine si è detto indisponibile per un nuovo mandato, ed è stato prontamente sostituito dall'ad di Iveco Gerritt Marx, che conosceva bene l'azienda, lasciando il timone del gruppo dei veicoli industriali a Olof Persson (ex Volvo). Stellantis e Ferrari hanno sempre avuto un management di lungo corso, e anche la tragedia legata all'improvvisa scomparsa nel 2018 di Sergio Marchionne, è stata risolta tempestivamente sia in Fca - che poi è convolata a nozze con Peugeot dando vita a Stellantis - sia in Ferrari dove Louis Camilleri che era già presente nel board ha traghettato il gruppo di Maranello nell'era di Benedetto Vigna.

«La cosa importante è che siano delineate le regole i piani di successione- precisa Caverni - anche perché ci sono manager molto bravi

sullo sviluppo e altri invece forti sul taglio costi o in situazioni di crisi. Quindi a seconda della fase e situazione potrebbero essere necessarie figure diverse».

Il nuovo ad di Benetton Claudio Sforza, profilo da esperto di industria e ristrutturazioni, pare destinato ad accompagnare una nuova fase del gruppo Benetton, fatta di tagli ma anche investimenti per risanare l'azienda che da anni chiude in rosso e restituirle un equilibrio anche dal punto di vista finanziario. «Entrambe le generazioni di Benetton sembrano voler rilanciare l'impresa - conclude il professor Bertoldi - Ci vorranno cinque-dieci anni, in una prima fase sarà necessario un manager che fermi l'emorragia, un'impresa non vive a lungo perdendo quasi un milione al giorno e poi una seconda fase in cui si dovrà ripensare il posizionamento competitivo. In Italia il Gruppo Miroglio dal 2013 ha fatto un percorso simile».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

In genere si fanno business plan a 5 anni, i manager che hanno redatto i piani devono essere in grado di darne esecuzione. Ecco perché la stabilità è importante



**L'APERTURA AL MERCATO  
 LA VIGILANZA DEI FONDI**

La presenza di investitori istituzionali nel capitale facilita una maggiore trasparenza. I fondi sono sempre più attenti a comprendere le dinamiche che sottendono decisioni così importanti come il cambio del management

**885**

**LE PERDITE**

Negli ultimi cinque anni Benetton ha accumulato perdite pari a 885 milioni, con il fatturato ridotto di un quarto



**L'OPINIONE**

Quando c'è disaccordo sulle strategie o sull'operatività di solito è il dirigente a cambiare impresa, non l'impresa a cambiare proprietario



**I PERSONAGGI**



**MARINA  
 CAPROTTI**

Nominato ad nel 2019, Sami Kahale lascia la guida di Esselunga nel 2021. Il testimone passa a Marina Caprotti, ultima figlia del fondatore Bernardo, la quale già ricopre la carica di presidente della società della grande distribuzione



**GUIDO  
 BARILLA**

Gianluca Di Tondo è ad di Barilla dal 2023. Sostituisce Claudio Colzani, in carica per oltre dieci anni dopo un periodo di intenso turnover tra manager esterni e i fratelli Guido, Luca e Paolo Barilla alla guida del gruppo emiliano



**MARIO  
 MORETTI POLEGATO**

A marzo il cda di Geox, società presieduta da Mario Moretti Polegato, ha nominato il nuovo ad Enrico Mistrun. Ha preso il posto di Livio Libralesso, che era stato scelto nel 2020 per sostituire Matteo Mascazzini



► 3 giugno 2024



① Una sfilata del gruppo Benetton. L'azienda, in rosso profondo, ha cambiato la guida operativa la scorsa settimana



I CASI

# Il lungo addio alle centrali a carbone riconversioni per tutelare il lavoro

## Salvo la Sardegna chiuderanno entro fine 2025. Civitavecchia e Brindisi i casi più spinosi, al centro dei tavoli ministeriali

Raffaele Lorusso

L'addio al carbone apre una partita delicata. La riconversione delle centrali elettriche alimentate con combustibili fossili è un processo non privo di incertezze. Come previsto nel Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (Piniec), le fonti a carbone chiuderanno, con l'eccezione della Sardegna, entro il 2025, cinque anni prima rispetto alla scadenza fissata dall'Ue al 2030. Saranno sostituite da rinnovabili, impianti di accumulo e nuovi progetti con il gas. Questi ultimi, però, non riguarderanno il Centro-Sud: l'ultima asta di capacity del gestore delle rete, effettuata nel 2022, ha evidenziato che in quella parte del territorio nazionale non sono necessari.

Attualmente in Italia ci sono sei centrali: Civitavecchia (Torrevaldaliga Nord), Fusina, in Veneto; Monfalcone, Brindisi, Porto Torres e Portovesme, in Sardegna. Per i due siti più grandi, Brindisi e Civitavecchia, è stato già avviato il processo di *phase out* dal carbone e di riconversio-

ne industriale. Per entrambi sono già stati insediati due tavoli al ministero delle Imprese cui partecipano istituzioni dei territori, sindacati, associazioni degli industriali e Enel. Dopo aver funzionato a pieno regime fino a ottobre 2023 per assicurare una quantità di energia sufficiente a compensare la riduzione di gas importato dalla Russia, i due impianti sono attualmente fermi.

Lo sguardo è già rivolto al futuro, ossia allo stop definitivo. I sindacati sono preoccupati per le ricadute occupazionali per i lavoratori dell'indotto. Se, infatti, Enel riassorbirà gli addetti dei due impianti (250 a Brindisi, 200 a Civitavecchia), il destino delle altre maestranze dipenderà dalla riconversione produttiva e ambientale delle aree. Nell'ultima riunione al ministero, la Regione Puglia ha stimato in tremila il numero degli addetti da riqualificare e ricollocare. A Civitavecchia, invece, sono circa duemila. «Serve un piano che guardi a tutto il sistema industriale che si è sviluppato intorno alle centrali - avverte Pino Gesmundo, componente della segreteria nazionale della Cgil -.



L'area industriale di Brindisi ha già subito un collasso, i cui effetti sono visibili anche nelle attività portuali. Enel, che è una società partecipata dallo Stato, deve farsi promotrice di un percorso di ri-

conversione verso attività rispondenti alle caratteristiche dei territori».

A Civitavecchia la Regione Lazio sta verificando la possibilità di un cambio di destinazione d'uso di alcune aree adiacenti alla centrale. L'idea è di destinarle alla produzione industriale. La stessa Regione, insieme con Autorità portuale ed Enel, ha discusso del-

la possibilità di realizzare un impianto eolico off shore. «Si tratta di un progetto che richiede tempi molto lunghi - spiega Michele Azzola, coordinatore Cgil dell'area politica industriali -. I lavoratori hanno bisogno di certezze, non possono rassegnarsi a un periodo lungo di cassa integrazione».

Con la scadenza del 2025 che incombe, il ministero delle Imprese intende creare due task force ad hoc per entrambi i siti. L'obiettivo è un accordo di programma con la definizione degli strumenti per la riconversione dei territori. Ai tavoli ministeriali l'Enel ha chiarito che intende fare la propria parte: la riconversione degli impianti e delle aree è un obiettivo primario della società. Gli investimenti punteranno sulle rinnovabili (eolico e fotovoltaico), sulle reti intelligenti, sull'elettrificazione dei consumi e sull'efficientamento energetico. In questo senso, ha sviluppato percorsi di riqualificazione delle imprese e programmi di reskilling dei lavoratori. Sia a Brindisi sia a Civitavecchia si sono già tenuti corsi di riqualificazione per installatori dei pannelli fotovoltaici per il personale interno.

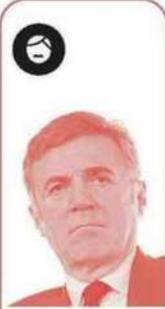
A Brindisi sono state già avvia-

te le procedure di autorizzazione per l'installazione di impianti fotovoltaici e di batterie. Inoltre, è in fase avanzata lo studio di fattibilità per un impianto per la produzione di idrogeno verde. A Civitavecchia all'interno della centrale è già in esercizio un impianto Bess (*battery energy storage system*) di 30 Mw. Enel ha anche dichiarato che le aree e gli asset dismessi e non riconvertiti per i propri progetti saranno messi a disposizione degli stakeholder del territorio e potranno essere destinati anche a interventi estranei al campo energetico, a cominciare dalla logistica. Sempre a Brindisi, la Regione sta prendendo in considerazione la possibilità di realizzare un dissalatore. Adesso la parte pubblica sta studiando misure e agevolazioni per attrarre investitori, anche dall'estero. Un sostegno ulteriore potrebbe arrivare dal coinvolgimento di Invitalia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**ANCHE ENEL  
SI METTE  
IN GIOCO**

Ai tavoli ministeriali l'Enel ha detto che intende fare la sua parte: la riconversione degli impianti e delle aree è un obiettivo primario della società



**FLAVIO  
CATTANEO**  
Amministratore delegato dell'Enel



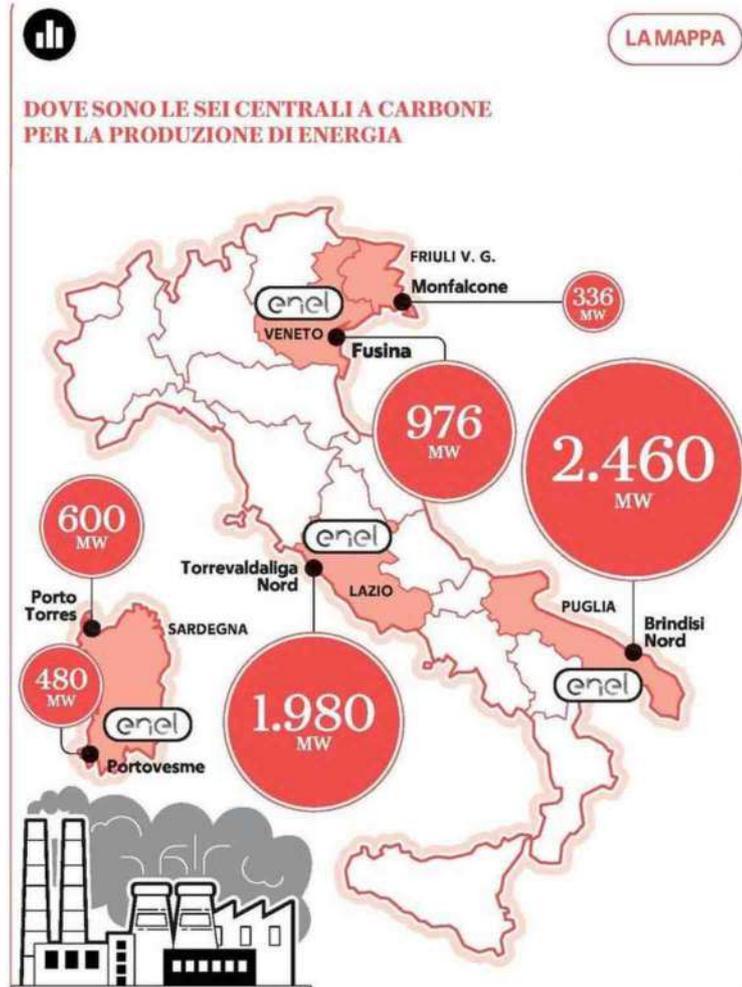
**ADOLFO  
URSO**  
Ministro delle Imprese e del Made in Italy



► 3 giugno 2024



① La centrale Enel a carbone di Brindisi: la prossima chiusura impone la riqualificazione di circa 3 mila addetti e un piano di riconversione





IL DOSSIER

# I giovani ancora “lontani” dall’Ai solo uno su tre sa davvero cos’è

Giulia Cimpanelli

**O**tto under 35 su dieci si sono già fatti un’idea almeno parziale di cosa sia l’intelligenza artificiale, ma solo il 27% dichiara di sapere bene cosa sia. Tuttavia, al netto di quanto si dica di conoscerla, tra i giovani come tra gli adulti oggi l’immaginario tende a prevalere su una reale consapevolezza, segnale di quanto sia fondamentale rendere sempre più capillari le attività di formazione ed education su questi temi. Nonostante, infatti, il 46% del campione identifichi l’Ai come la tecnologia capace di gestire una grande quantità di informazioni, c’è un 30% che la associa a un sistema capace di replicare l’intelligenza umana, più che una tecnologia con funzionalità specifiche e un 35% che crede all’ipotesi di una deriva autoritaria delle macchine a scapito della centralità dell’umano. Questa narrazione dell’intelligenza artificiale fa breccia su una parte di opinione pubblica e alimenta i timori verso lo sviluppo della tecnologia: il 41% del campione si dichiara preoccupato. La familiarità con il digitale rende però i giovani più ottimisti, con un 57% degli under 35 che giudica positivamente lo sviluppo dell’Ai purché se ne mantenga il controllo. È la fotografia restituita dal nuovo studio che Microsoft ha sviluppato insieme a Swg “I giovani e l’intelligenza artificiale”.

Ma, a fronte di una conoscenza e una consapevolezza ancora limi-

tate, l’inesorabile avanzata dell’intelligenza artificiale, in particolare modo di quella generativa, sta cambiando il mondo del lavoro. Secondo Gi Group Holding, tra i profili in più rapida ascesa spiccano proprio quelli che stanno alla base dello sviluppo dell’intelligen-

za artificiale: i Prompt Engineer, ingegneri specializzati nello sviluppo e ottimizzazione di prompt di intelligenza artificiale generativa e gli ingegneri LLMops/ML-Sops, esperti nell’implementazione e nel monitoraggio di soluzioni basate su Ai generativa e machine learning.

Insieme a loro, crescerà la domanda di GenAi Designer e GenAi Artist, specializzati nella progettazione e creazione di layout, grafiche e concetti narrativi di tipo visivo attraverso gli algoritmi, e di GenAi Functional Consultant, con il compito di fornire consulenza alle aziende su come migliorare le operazioni e risolvere problemi complessi grazie all’Ai generativa.

Ma la diffusione a macchia d’olio di queste tecnologie toccherà tutte le professioni, anche le più “tradizionali”. Un recente studio del Fondo monetario internazionale stima che quasi due posti di lavoro su cinque saranno interessati dall’intelligenza artificiale, un numero che potrebbe salire a tre su cinque nelle economie avanzate. Il fenomeno dovrebbe prevedere dimensioni minori nei mercati emergenti e in quelli a basso reddito, nei quali l’impatto nel mondo del lavoro dell’intelligenza artifi-



ziale dovrebbe fermarsi rispettivamente al 40% e al 26%, contro al 60% nelle economie avanzate.

Sempre secondo Gi Group Holding, il 70% delle competenze ri-

chieste cambierà nei prossimi tre anni, ma quelle trasversali saranno sempre più importanti. Il dialogo naturale e non tecnico che riguarda l'AI, infatti, sposta le competenze su visione d'insieme, capacità di porre le domande giuste, capacità interpretativa e flessibilità.

Da qui deriva la necessità di formazione continua, upskilling e reskilling, ripensando i ruoli e adattandoli a un nuovo paradigma. Il nuovo osservatorio Hr innovation practice del Politecnico di Milano Secondo ha rilevato che a parere delle Direzioni Hr, già l'8% dei lavoratori va riallocato o riqualificato per competenze inadeguate o a rischio obsolescenza.

Per affrontare questi cambiamenti nei ruoli e nelle competenze, le aziende stanno puntando soprattutto sulla formazione. Nel 2024, il 33% delle imprese potenzierà i programmi di upskilling, mentre il 28% introdurrà per la prima volta percorsi di reskilling. Parallelamente, si stanno affermando nuove soluzioni nei processi e nei modelli organizzativi: il 43% delle aziende automatizzerà attività ripetitive e standardizzabili, il 39% rivedrà il proprio modello organizzativo per incentivare la condivisione e lo sviluppo delle competenze, e il 25% adotterà o potenzierà l'uso di strumenti digitali avanzati per svolgere compiti per i quali non dispongono delle competenze interne necessarie.

Gli under 35 sono i più pronti anche a questi scenari. Lo studio di Swg e Microsoft mostra che uno su due è convinto che l'intelligenza artificiale contribuirà a migliorare il benessere generale: il 48% degli intervistati ritiene che

l'AI ci renderà più produttivi, e il 40% più efficienti e competenti sul lavoro. Inoltre, il 40% degli under 35 pensa che carichi e ritmi di lavoro diminuiranno, migliorando il work-life balance.

Parallelamente, il 52% teme che l'AI, oltre ad alleviarci dai compiti più noiosi, possa sostituirci anche nella creatività. Il dibattito sugli impatti dell'AI sul lavoro è quindi ambivalente, con luci e ombre. Prevale la sensazione che i nuovi posti di lavoro creati dall'AI non saranno sufficienti a compensare quelli che rischiamo di perdere, portando a un bilancio complessivo negativo anche tra i giovani.

La maggioranza relativa dei giovani ritiene anche che l'AI potrà essere preziosa anche per la parità di genere, fornendo assistenza nelle attività di cura e superando le tradizionali rappresentazioni di genere legate a certe professioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La familiarità con il digitale li rende però ottimisti: nel 57% dei casi gli under 35 giudicano positivo lo sviluppo, purché se ne mantenga il controllo. Il mondo del lavoro e le nuove figure



# GENERATIVA

L'intelligenza artificiale generativa fa uso di algoritmi di apprendimento automatico per creare nuovi contenuti, tra cui testi e video



L'OPINIONE

Il Fondo monetario internazionale stima che quasi 2 posti di lavoro su 5 saranno interessati dall'AI, un numero che potrebbe salire a 3 su 5 nelle economie avanzate

## INTELLIGENZA ARTIFICIALE LE INFLUENZE SUL MERCATO DEL LAVORO

### In che modo l'Intelligenza Artificiale influenzerà il mercato del lavoro nei prossimi 5-10 anni?

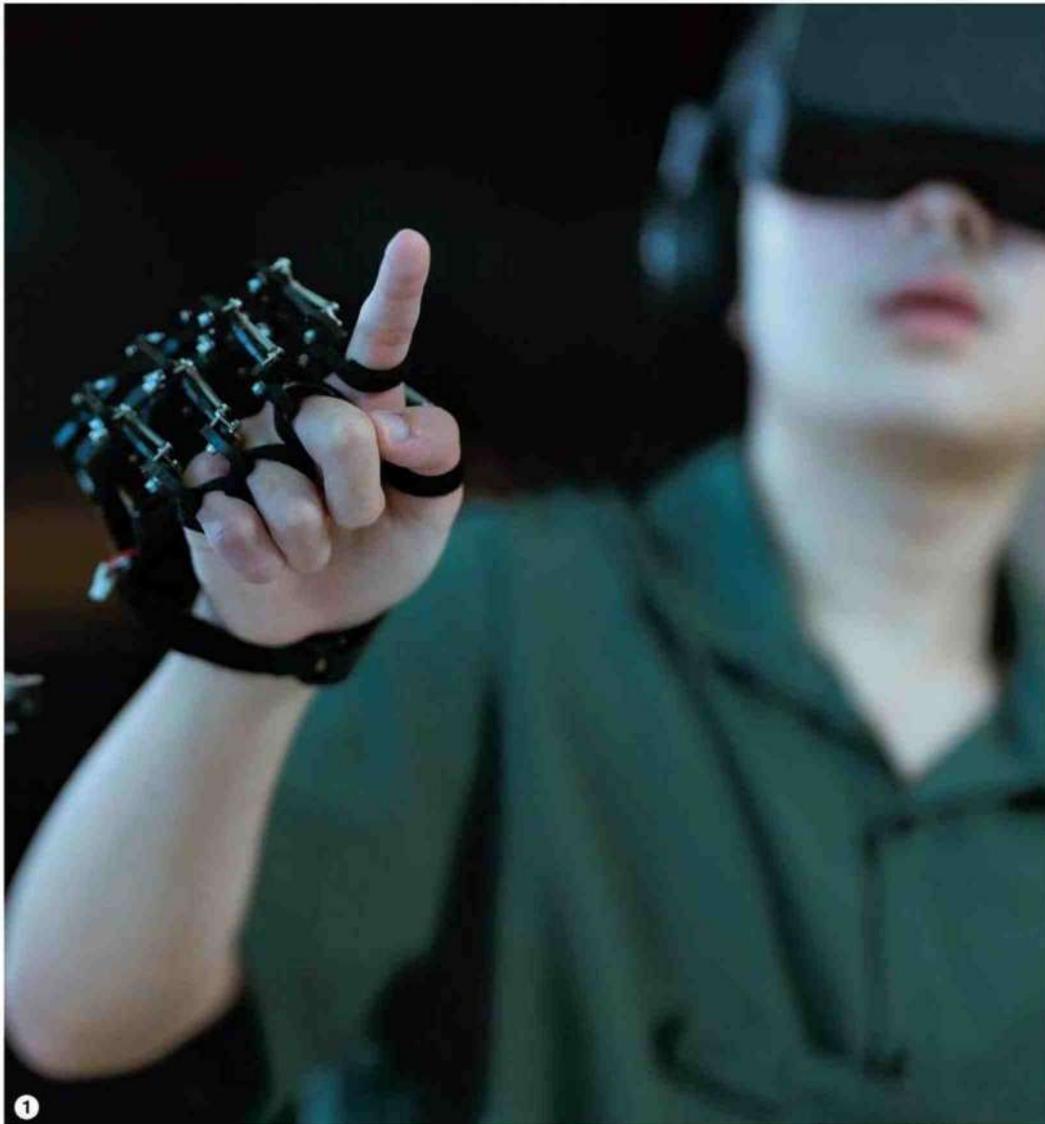


### Con l'avvento dell'Intelligenza Artificiale, in totale ci saranno più o meno posti di lavoro?



Sondaggio CAWI campione rappresentativo nazionale di 1.600 soggetti maggiorenni (18-35 anni). Data di esecuzione: 19 febbraio-8 marzo 2024

FONTE: SWG-F&A ASSOCIATI-MICROSOFT



① Il 35% dei giovani crede all'ipotesi di una deriva autoritaria delle macchine ai danni dell'uomo



INSEGNARE L'ITALIA SBAGLIANDO I MAESTRI

# I cantori della pedagogia nazionalista rileggano meglio Collodi e De Amicis

MATTEO DI GESÙ  
professore associato di letteratura italiana

**N**on c'è ragione di stupirsi, finanche perfino di indignarsi, per gli usi politici che possono farsi della letteratura ("giusti e sbagliati" che siano, come avrebbe detto Calvino). Nondimeno, è con un sentimento di stupore, venato di una certa inquietudine, che si leggono i capitoli III e IV del libretto di Ernesto Galli della Loggia e Loredana Perla. *Insegnare l'Italia. Una proposta per la scuola dell'obbligo* (Scholé). Si tratta di quelli redatti dalla coautrice, docente di Didattica e pedagogia speciale presso l'Università degli studi di Bari "Aldo Moro", da poco nominata dal ministro Giuseppe Valditara coordinatrice di una commissione di studio che dovrà elaborare e formulare proposte volte alla revisione delle Indicazioni nazionali e delle Linee guida relative al primo e al secondo ciclo di istruzione (ne ha scritto su questo giornale Italo Fiorini il 20 maggio scorso). Non che siano da trascurare i primi due, vergati da Ernesto Galli della Loggia; ma si tratta, in quel caso, di una rielaborazione sintetica di concetti che lo storico ripropone da decenni: a proposito della questione dell'identità italiana (quasi un'ossessione, la sua), nonché di una auspicata "riforma" della scuola, che faccia piazza pulita di mezzo secolo di innovazione didattica e dei principi della scuola democratica. Non si risentirà, pertanto, il professore editorialista del «Corriere della sera», se a incuriosire di più sono le pagine di chi è preposta, appunto, a riprogettare i curricula del sistema scolastico italiano prima dell'Università.

**Cuore e Pinocchio**  
L'orientamento sembra essere proprio quello minacciato dal titolo del volume: incentrare il progetto pedagogico destinato a bambini e adolescenti sull'insegnamento dell'identità italiana, della sua storia, della sua geografia, della sua cultura. Per suffragare la sua proposta, Perla

ricorre a due classici della narrativa per ragazzi del secondo Ottocento: *Cuore* e *Le avventure di Pinocchio*, da riportare perentoriamente nelle aule scolastiche. Dai due romanzi la pedagogista ricava

un florilegio di spunti e suggestioni a sostegno delle sue tesi: l'istruzione come apprendimento dell'italianità («Cuore è un dispositivo didattico perfetto per insegnare le "coordinate di popolo", quelle che ogni bimbo bimba italiani dovrebbero in interiore homine maturare»), il ripristino dell'autorità genitoriale (paterna, per lo più) e magistrale, la rimozione delle differenze (di classe, di genere...), la liquidazione della pedagogia «sessantottina» e di «una intera stagione che ha lasciato in eredità ai suoi posteri mille e una mela avvelenata».

**«Il vostro fratello»**  
Sarebbe troppo facile e scontato criticare De Amicis accordandosi a una lunga lista di autorevoli denigratori (da Eco ad Arbasino, da Natalia Ginzburg a Paolo Poli), o evidenziarne l'anacronismo (nondimeno non si può non rilevare come venga ignorata, dalla studiosa, una più recente produzione di narrativa per ragazzi di altissimo livello). Ci pare più interessante, semmai, rovesciare l'assunto da cui muove Perla, come ha fatto Marcello Fois ne *L'invenzione degli italiani. Dove ci porta Cuore* (che l'autrice cita, ma sembra avere letto distrattamente); non solo perché da quel paternalismo umanitario e ingenuamente irenico, «irrigidito in una retorica, in un sentimentalismo ricattatorio» (per citare un altro elogio di Cuore, quello di Filippo La Porta, anch'esso distantissimo dalle tesi del libro), da quella fiducia incondizionata per la nuova Italia, De Amicis si sarebbe affrancato pochi anni dopo, aderendo al Partito socialista e spostandosi su posizioni più radicali e conflittuali. Ma, appunto, perché perfino il suo romanzo più celebre potrebbe essere riletto come un viatico per una scuola dell'inclusione, addirittura antesignana di quell'universalismo

cosmopolita tanto depreco da della Loggia e Perla. Il muratorino che «sa fare il muso di lepre» anticipa il famigerato Cardini dei romanzi *Ex cattedra* e *Sottobanco* di Domenico Starnone e del film *La scuola* che ne ha tratto Daniele Luchetti, il cui unico talento è fare bene la mosca (e a

questo si appiglia, per provare a salvarlo, il professor Vivaldi, campione di quella idea di scuola che gli autori vorrebbero spazzare via); il ragazzo calabrese che si è aggregato alla classe viene accolto con queste parole dal maestro Perboni: «Vogliate bene al vostro fratello venuto da lontano [...] Fategli vedere che un ragazzo italiano, in qualunque scuola italiana mette il piede, ci trova dei fratelli»: facile immaginare chi possa essere, nella scuola dell'obbligo del 2024, lo scolaro «dal viso molto bruno, coi capelli neri, con gli occhi grandi e neri, con le sopracciglia folte e raggiunte sulla fronte; tutto vestito di scuro», italiano come i suoi compagni, a dispetto degli inaccettabili ritardi della legislazione.

**«Un ragazzino perbene!»**  
"Eccellenza", lemma prevedibilmente

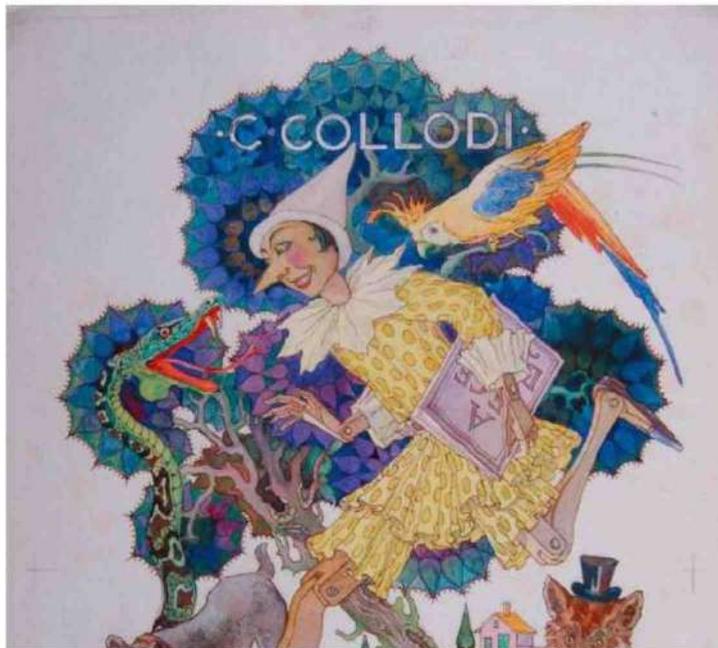
assai ricorrente in *Insegnare l'Italia*, è il modo in cui Pinocchio appella Mangiafuoco, per blandirlo e convincerlo a non fare di Arlecchino legna da ardere. Le chiavi interpretative del capolavoro collodiano che lo rendono irriducibile a una pedagogia nazionalista di tale sorta, sono così numerose (e ovvie) che è impossibile riassumerle qui: l'irrisione verso le figure della legge e del potere costituito (i gendarmi, il giudice scimmione, l'imperatore di Acchiappacitrulli); la crudeltà degli adulti nell'esercizio delle loro funzioni (il domatore di asinelli del circo, il proprietario del campo dove Pinocchio ruba l'uva, l'ortolano che come salario gli dà un bicchiere di latte); adulti che oltretutto si rivelano assai più infingardi e mentitori di quanto non lo sia il burattino (la Volpe e il Gatto,

l'Omino di burro); il maternage di



Geppetto in una famiglia monogenitoriale e non-naturale... Non meno cospicua è la bibliografia critica che lo affianca da corrive letture edificanti. Ci basti qui solo una notazione di Daniela Marcheschi: il punto esclamativo seguito dalla reticenza dell'ultima battuta del racconto («Com'ero buffo, quand'ero un burattino! E come ora son contento di esser diventato un ragazzino perbene!...», dice Pinocchio «dentro di sé con grandissima compiacenza») sono il varco testuale che l'umorista Collodi apre, con ironia e cercando la complicità del lettore, per lasciare fuggire il suo puer, affinché si sottragga al conformismo dei grandi e conservi la libertà e la vitalità, la curiosità e l'irriverenza dell'infanzia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Una copertina di Pinocchio di Luigi Cavallieri. Collodi insieme a De Amicis vengono presi a riferimento da Loredana Perla come esempi di italianità da reintrodurre nei programmi scolastici ANSA.



# Negli Stati Uniti è il super caldo la causa dei morti sul lavoro

Il governo prepara un nuovo pacchetto di regole per proteggere i lavoratori dall'esposizione alle alte temperature che causa ogni anno migliaia di vittime

**Massimo Basile**

**G**li Stati Uniti stanno vivendo una pandemia simile a quella italiana: le morti sul lavoro. Ma a differenza di quanto avviene da noi, il governo americano ha deciso di passare all'attacco per affrontare almeno una delle cause: l'esposizione alle alte temperature. Nei prossimi mesi un team di trenta ricercatori e amministratori dell'agenzia governativa Occupational Safety and Health Administration proporrà un pacchetto di regole che i datori di lavoro dovranno osservare in modo molto rigido, in modo da garantire che almeno 50 milioni di lavoratori non rischino la morte a causa del caldo. Nel piano sono inclusi cantieri edili, aziende agricole e cucine dei ristoranti.

La misura sarà la prima nella storia messa in campo da un governo federale e ha già incontrato l'opposizione di molte compagnie, preoccupate dai costi aggiuntivi che le nuove normative richiederanno. Il governo ha già indicato a cosa punta: vuole garantire l'accesso all'acqua, l'aria condizionata e l'ombra dove i lavoratori possano trovare riparo.

Nonostante la buona volontà, l'azione dell'amministrazione americana rischia di essere insufficiente davanti alla grande emergenza che attraversa il Paese. L'anno scorso negli Stati Uniti circa 2.300 persone so-

no morte per gli effetti delle alte temperature, il triplo della media registrata tra il 2004 e il 2018. I riflessi ricadono anche sul mondo del lavoro. Secondo i dati pubblicati a dicembre dal Bureau of Labor Statistics, l'agenzia governativa del lavoro, nel 2022 ci sono stati negli Stati Uniti 5.486 morti sul lavoro, con un incremento del 5,7% rispetto all'anno precedente, quando le vittime erano state 5.190. Il rapporto è di 3,7 morti ogni 100 mila lavoratori, lo 0,1 in più rispetto al 2021. Nel 2022 è morto un lavoratore ogni 96 minuti, l'anno precedente accadeva ogni 101. Cinque minuti in meno di media strappati alla vita.

I più colpiti sono neri e ispanici, che spesso vengono assunti a basso costo e per le mansioni meno tutelate, mentre il settore più pericoloso è quello dei trasporti: 278 vittime erano lavoratori afroamericani, 439 erano ispanici. Anche l'esposizione a sostanze tossiche ha visto numeri in aumento: le vittime sono aumentate del 5,1% rispetto al 2021. Ma è soprattutto l'esposizione alle alte temperature a registrare l'impennata più alta: +18,6%, con 51 vittime nel 2022 rispetto alle 43 dell'anno precedente.

La prossima estate il dato potrebbe registrare un drammatico aumento: le previsioni indicano un'ondata di calore senza precedenti. New Mexico, Utah, Arizona, Texas e Colorado hanno la più alta probabili-



tà di vedere le temperature superare la media stagionale. L'intero Nordest, dal Maine alla Pennsylvania, è in attesa di ondate di calore fuori dal normale. Nelle scorse settimane a Miami la temperatura ha raggiunto i 44 gradi, più di 6 gradi rispetto alla media stagionale.

JOE BOURNARD/OLIVIERO TOSCANI/REUTERS/CONTRASTO

L'incremento delle morti sul lavoro rappresenta la più grave minaccia legata al cambiamento climatico. «La situazione - ha spiegato al *New York Times* John Balbus, vice segretario per il clima presso il Dipartimento servizi umani - sta raggiungendo un livello tale che ci obbliga a ripensare l'approccio al problema, e intendo a tutti i livelli governativi. È una situazione nuova».

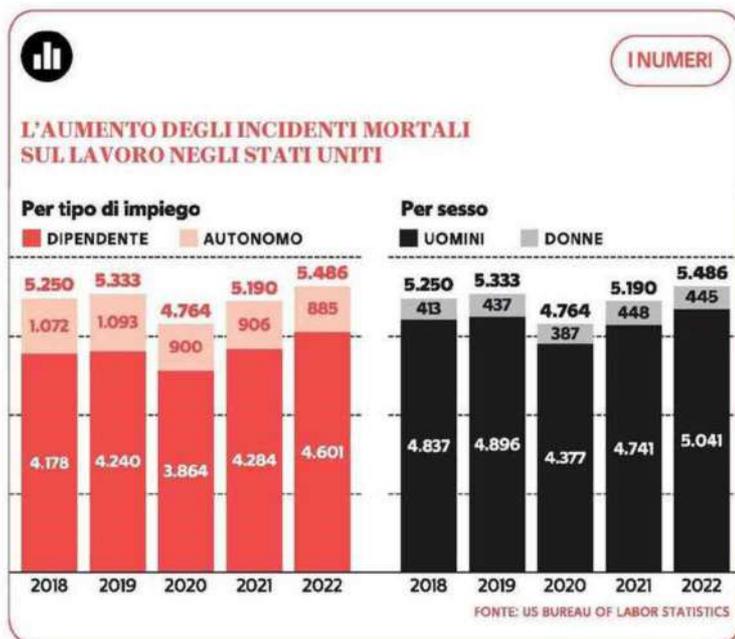
Il caldo uccide ogni anno più persone di quanto facciano uragani, inondazioni e tornado. Il presidente degli Stati Uniti Joe Biden aveva lanciato l'allarme già nel 2021, e i numeri gli hanno dato ragione. Ma se alle elezioni di novembre dovesse vincere Donald Trump, le misure allo studio verranno quasi certamente spazzate via. Iniziative come l'Ufficio per il cambiamento climatico verrebbero soppresse.

Gli effetti delle ondate di calore possono essere devastanti anche per i giovani. Jerry Snow, medico al Medical Center di Phoenix, ha visto l'estate scorsa arrivare al pronto soccorso pazienti in stato confusionale, o svenuti, e con temperature corporee che arrivavano a 40 gradi. Test del sangue avevano rivelato danni al fegato e al cervello. Persone collassate sull'asfalto si erano procurate ustioni sul corpo. Juan Villalpando, 43 anni, operaio che monta e ripara tetti nello Stato dell'Indiana, ha dovuto lavorare di recente con temperature che superavano i 40 gradi. «Lassù - ha detto al *Times* - potevi cucinare le uova». Il caldo provoca sudori freddi, sbandamenti e improvvisa fatica. «Quando succede - ha aggiunto - qualcuno cade dal tetto e muore». Telitha Solis, 57 anni, pulisce cabine d'aereo al George Bush Intercontinental Airport di Hou-

ston, Texas. Ricorda quando sudava e aveva nausea al tempo in cui lavorava senza aria condizionata.

Ma le testimonianze e i numeri tragici non sembrano smuovere la maggioranza dei datori di lavoro. Alcune organizzazioni hanno protestato e lanciato l'allarme sui costi che le imprese si troveranno ad affrontare nel caso il regolamento venisse applicato. Sono tutti potenziali voti per Trump. Ma non per questo, quello dei lavoratori è sicuro che vada a favore del governo. Intanto i governatori repubblicani di Florida e Texas, Ron DeSantis e Greg Abbott, hanno firmato due leggi che vietano ai governi locali di richiedere protezioni contro il caldo per chi lavora all'aperto. Secondo i dati del governo americano, l'anno scorso in Florida sono morte 77 persone per le esposizioni alle alte temperature. In Texas, sono state 445.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



① Un operaio di un cantiere edile durante una pausa dal lavoro beve acqua per difendersi dal caldo opprimente della Florida

### LE VITTIME DELLE ALTE TEMPERATURE

**2.300**

I morti a causa delle alte temperature, nel 2023, sul territorio degli Stati Uniti

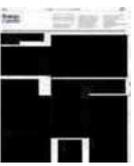
**+18,6%**

L'esposizione al caldo è la causa di morti sul lavoro con l'aumento più alto



► 3 giugno 2024



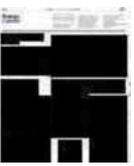


Quattro fattori di debolezza ritardano lo sviluppo degli under 35 e anche dell'intero sistema-paese di **Luciano Monti \***

# Disoccupazione giovanile in Italia Non più emergenza ma male congenito

**LO SCORSO MARZO** la Commissione ha pubblicato la nona relazione sulla coesione nell'Unione, rilevando, in tema di disoccupazione giovanile, come in un certo numero di regioni, molte in Grecia e Spagna, tra il 2013 e il 2022 si sia assistito ad un calo di oltre 10 punti percentuali. Per contro, in diverse altre aree i tassi di disoccupazione giovanile sono scesi molto meno e tra queste spiccano alcune regioni del centro e del nord Italia come Umbria, Toscana, Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia (con decrementi inferiori al 4%) e l'Abruzzo (con un calo inferiore al 2%) Se a questa "mancata ripresa" dell'occupazione giovanile nella maggioranza delle regioni più sviluppate del paese si aggiunge anche il triste primato italiano per numero di giovani che non studiano, lavorano o sono in formazione (Neet) e di giovani diplomati e laureati under 35 che non hanno trovato lavoro, emerge un quadro emergenziale. Ma quali le cause di questa situazione che non può più essere definita una contingenza ma piuttosto un male congenito in Italia? Quattro i fattori, a parere di chi scrive, che non solo ritardano lo sviluppo dei giovani ma anche lo sviluppo del nostro sistema-paese.

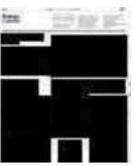
**Il primo fattore** è da ricondurre al persistente divario generazionale che colpisce i nostri giovani. Per fare un paragone con il passato, oggi un giovane, per raggiungere la propria autonomia e dunque poter permettersi una abitazione indipendente, accedere a un lavoro dignitoso e poter assume-



re la genitorialità responsabile, deve compiere sforzi maggiori di un terzo rispetto a un giovane del 2006. Il secondo fattore è legato allo scarso coinvolgimento dei giovani nei processi che ai vari livelli di governo conducono alla definizione di strategie per lo sviluppo, norme e interventi. L'influenza delle nuove generazioni nei processi decisionali non può essere semplicemente ricondotta alla loro ridotta rilevanza numerica (per il noto fenomeno demografico) o alla loro diffusa astensione alle tornate elettorali, ma deve necessariamente essere relazionata alla mancata attivazione dei processi che, a livello europeo, sono definiti di Youth Empowerment, in grado di facilitare la capacità dei giovani di mettere a fuoco i loro interessi e di promuoverli. Il terzo fattore è connesso alla acclarata difficoltà di perimetrare l'universo giovanile, definito recentemente dal Consi-

glio dell'Ue come "una moltitudine di identità, con capacità, esigenze, volontà, risorse e interessi diversi, che si trovano dinanzi a svariate sfide e opportunità e provengono da vari contesti educativi, culturali, geografici, economici e sociali".

**L'ultimo fattore** di ritardo è costituito dalla assenza, in Italia, di una prospettiva strategica volta ad inquadrare lo sviluppo dei giovani nell'ambito della competitività dell'intero sistema paese. Gli effetti di questa visione miope sono ben esposti dai rapporti annuali dell'Osservatorio Politiche Giovanili della Fondazione Bruno Visentini che evidenzia come un numero consistente dei nostri studenti delle scuole superiori ambiscono a lasciare il paese per assicurarsi una propria vita autonoma. Dati allarmanti che vanno a incrementare sempre di più il fenomeno del brain drain che, a sua volta, rappresenta un doppio fallimento per l'Italia. Da un lato le spese incorse per assicurare ai giovani il completamento del processo di istruzione non si traducono in un investimento; da un altro lato la perdita di capitale umano deprime ancora di più i fondamentali (tasso di occupazione, produttività ora lavoro ecc.) per mantenere elevata la competitività del nostro sistema paese. Si apre, dunque, una competizione tra enti locali per attrarre e/o mantenere le giovani risorse nel proprio territorio. Con forte probabilità, infatti, la sempre maggiore affermazione del lavoro agile, in particolare per i lavoratori dotati di diploma o di laurea, permetterà a questi ultimi di scegliere la loro residenza non tanto in funzione della prossimità al luogo di lavoro, come avvenuto sino ad ora e anche per



i millennial (i nati dal 1982 al 1999) ma della possibilità di disporre di servizi primari per il proprio benessere e quello dei propri cari. Componenti come la ecosostenibilità della propria abitazione, le condizioni climatiche, l'efficienza delle scuole per i figli, l'accessibilità delle strutture sanitarie e opzioni per l'impiego del tempo libero (offerte culturali, sport, contatto con la natura) saranno determinanti per scegliere dove radicare il proprio centro di interesse.

**In questo contesto**, mentre a livello nazionale il disegno di legge per introdurre la Valutazione di impatto generazionale delle leggi guarda prevalentemente alle future generazioni e rischia dunque di tradursi in un mero esercizio di stile, bisogna porre attenzione alle prime sperimentazioni a livello locale, che invece si concentrano sulle attuali giovani generazioni. Il Comune di Parma e il Comune di Bologna rappresentano gli apripista in questo ambito, avendo sottoposto a valutazione di impatto generazionale (Vig) i loro documenti unici di programmazione (Dup), individuando le misure generazionali (rivolte esclusivamente a beneficiari under 35) e quelle potenzialmente tali, cioè misure generali che possono avere un impatto significativo sui giovani se adeguatamente promosse presso questa fascia di cittadini. Valutazioni che si basano su dati statistici e rilevazioni a livello territoriale e che, dunque, non solo possono rendere trasparente l'azione politica verso i giovani, ma aprono la strada anche alla compartecipazione di questi ultimi alla "vita politica locale", con il tanto auspicato e sopra ricordato Youth Empowerment. Un "rinascimento" che ancora una volta parte dal basso e prova a dare una prospettiva concreta e come tale attraente.

*\* Senior fellow Luiss School of Government  
e docente Luiss di Politiche dell'Unione europea*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

#### L'ESEMPIO VIRTUOSO DI PARMA E BOLOGNA

**I Comuni hanno sottoposto a valutazione i loro documenti di programmazione, individuando le misure che possono avere un impatto significativo sui giovani**



► 3 giugno 2024

CHI SONO  
 LE PERSONE  
 NEET

Con questo termine si intendono persona, soprattutto di giovane età, che non hanno né cercano un impiego e non frequentano una scuola né un corso di formazione o di aggiornamento professionale. Esattamente, la parola è un acronimo che sta per "Not (engaged) in Education, Employment or Training". Di questo fenomeno e, più in generale, delle problematiche legate al lavoro e ai giovani si occupa l'analisi di Luciano Monti **(nella foto in basso)**





MADE IN LOMBARDIA

## Futura rivoluziona il modo di apprendere usando l'IA come tutor

**Bellagamba a pagina 5**

L'azienda di EdTech è cresciuta triplicando il proprio business  
 Ora riceverà 14 milioni di euro dal fondo Eurazeo  
 per sviluppare nuovi prodotti ed espandersi in tutta Europa

La startup EdTech italiana riceverà 14 milioni dal fondo Eurazeo per sviluppare nuovi prodotti ed espandersi in tutta Europa  
 di **Vittorio Bellagamba**

# Futura rivoluziona l'apprendimento L'IA diventa tutor per superare i test

**UN ROUND DI INVESTIMENTO** di Serie A da 14 milioni di euro è stato concluso da Futura, startup EdTech italiana. Il round, il più grande nel settore EdTech italiano ad oggi, è stato guidato da Eurazeo, fondo francese al suo primo investimento significativo in una startup italiana. Eurazeo è un gruppo di investimento leader in Europa con 35 miliardi di euro di asset diversificati in gestione, di cui 24 miliardi di euro per conto di clienti istituzionali e privati attraverso le sue strategie di private equity, private debt, real estate e infrastrutture. Il Gruppo sostiene più di 600 aziende del mercato medio. L'operazione è stata realizzata insieme a



United Ventures, già investitore nella società Futura. United Ventures è una società di venture capital con sede a Milano che supporta imprenditori visionari nel trasformare diversi settori attraverso la tecnologia. Tra i partner figurano, inoltre, Axon Partners Group che è una società di investimento e consulenza globale con 595 milioni di euro di asset in gestione e oltre 90 professionisti esperti. Attraverso la sua strategia di Growth Equity, Axon ha sviluppato una solida esperienza nel sostegno di aziende innovative guidate da imprenditori eccellenti su scala europea. Dalla sua nascita nel 2006, la strategia Growth Equity ha costruito un solido track record, realizzando oltre 80 investimenti diretti. L'operazione è stata resa possibile anche grazie al coinvolgimento di imprenditori del settore tech come Dario Brignone e Alberto Dalmasso, fondatori di Satispay e Alessandro Fracassi, fondatore di MutuiOnline. Futura è stata fondata nel 2020 da Andrea Chirulli, Francesco Salvatore e Lorenzo Pinto.

**La società sviluppa** modelli di intelligenza artificiale che personalizzano i processi di studio e ottimizzano le traiettorie di apprendimento degli studenti, simulando l'esperienza di un professore privato estremamente qualificato. Grazie all'utilizzo della piattaforma, gli studenti hanno una probabilità di superare i test 3,5 volte superiore rispetto ai metodi tradizionali. Dopo il seed round di 1,8 milioni di euro nel 2022, Futura ha avuto una crescita rapida, triplicando i ricavi ogni anno. Con il nuovo finanziamento, l'azienda punta ad espandersi in tutta Europa e a sviluppare nuovi prodotti e nuove linee di business, dopo essersi concentrata inizialmente sulla preparazione ai test di ingresso per la

facoltà di medicina. L'ambizione è quella di diventare il player EdTech europeo di riferimento e il prossimo unicorno italiano. L'attuale modello educativo non riesce a soddisfare le esigenze dei singoli studenti a causa del suo approccio uniforme e standardizzato, che spesso genera disinteresse e difficoltà nello studio. Questo problema è ancora più marcato per gli studenti provenienti da contesti meno privilegiati, per i quali i costi elevati dei servizi educativi personalizzati risultano spesso inaccessibili, amplificando le disuguaglianze esistenti. Futura crede che l'intelligenza artificiale rappresenti un'opportunità per rivoluzionare i processi di apprendimento, rendendone la personalizzazione accessibile su larga scala.

**La missione di Futura** è infatti garantire a tutti l'accesso ad un'istruzione di eccellenza, adattan-



do, tramite i suoi algoritmi di intelligenza artificiale, l'erogazione di contenuti di altissima qualità alle esigenze in continua evoluzione degli studenti, simulando così l'esperienza di apprendimento con un insegnante privato estremamente qualificato. Futura utilizzerà i fondi raccolti per rafforzare la propria piattaforma tecnologica e investire ulteriormente nell'intelligenza artificiale. L'azienda sta inoltre pianificando di espandersi in nuove linee di business e di aumentare la propria presenza in Europa. Per realizzare questi ambiziosi piani, Futura prevede di raddoppiare le dimensioni del proprio team nel corso del prossimo anno, con una particolare attenzione alla crescita in Italia e in Spagna. Per attrarre i migliori talenti sul mercato, Futura pone grande enfasi sulla propria cultura

aziendale fortemente orientata al benessere delle persone e sul proprio processo di selezione estremamente competitivo, sottolineando il proprio impegno verso l'eccellenza. Francesco Salvatore (**il primo da sinistra nella foto sotto**, accanto ad Andrea Chirulli e Lorenzo Pinto gli altri soci), co-fondatore di Futura ha detto: «Questo round segna l'inizio di un nuovo, entusiasmante capitolo per Futura.

**Ci permetterà** di intensificare i nostri investimenti in tecnologia e nelle persone. Un team straordinario e un ambiente dove ognuno può crescere dando il meglio di sé è stata la chiave per raggiungere questo obiettivo. Sono convinto che la combinazione unica di talento e cultura che ci contraddistingue ci permetterà di attrarre i grandi talenti nel nostro settore.» Alexandre Dewez, vice-presidente di Eurazeo ha aggiunto: «Futura offre una soluzione che aggiunge valore a tutto l'ecosistema educativo in Italia. Siamo entusiasti di collaborare con Andrea, Lorenzo, Francesco e il team di Futura, che sfrutta le sue uniche capacità in ambito AI per costruire il prossimo leader nell'educazione in Europa». Paolo Gesess, co-fondatore e managing partner, United Ventures ha così commentato l'operazione: «Futura risponde a un problema enorme attraverso un approccio innovativo che sfrutta le tecnologie più avanzate. Siamo felici di continuare a supportare la loro visione di aiutare molti più studenti a raggiungere i loro obiettivi». Manuel Monge, investment manager, Axon Partners Group ha detto: «È con grande entusiasmo che annunciamo la nostra collaborazione con Eurazeo e United Ventures come parte del team di Futura. Insieme, intraprendiamo un viaggio volto a stabilire Futura come una forza leader nell'edu-



► 3 giugno 2024

cazione europea».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL CO-FONDATORE FRANCESCO SALVATORE**  
**«Questo round ci permetterà di intensificare gli investimenti in tecnologia e nelle persone. Vogliamo attrarre giovani puntando su talento e cultura»**

**BUSINESS  
 TRIPPLICATO  
 IN POCHI ANNI**



Grazie all'utilizzo della piattaforma di Futura, gli studenti hanno una probabilità di superare i test 3,5 volte superiore rispetto ai metodi tradizionali. Futura ha avuto una crescita rapida, triplicando i ricavi ogni anno. Con il nuovo finanziamento, l'azienda punta ad espandersi in tutta Europa e a sviluppare nuovi prodotti e nuove linee di business, dopo essersi concentrata inizialmente sulla preparazione ai test di ingresso per la facoltà di medicina





## L'ACCESSO ALL'INSEGNAMENTO

# Università, arriva la controriforma I ricercatori: per noi più precariato

La legge del governo Draghi garantiva due anni di contratto e tutele per le nuove leve. Nel piano Bernini altri 5 ruoli e poche garanzie

di Corrado Zunino

**ROMA** – Ultraprecari, oggi e pure domani. Sono e saranno malpagati e con scarsi diritti i coraggiosi laureati, e poi dottorati, che provano a impegnare una vita nel mondo della ricerca e, in generale, nell'università italiana. È in arrivo, a ventun mesi di distanza dalla riforma Verducci, una controriforma di pianta ministeriale che porta a sei le figure di contratto post-laurea, quelle che dovrebbero accompagnare un ricercatore ai concorsi per diventare professore (associato od ordinario) e affidano a borse, in alcuni casi di soli sei mesi, la sopravvivenza dei futuri studiosi.

Nella bozza che il segretariato e la direzione generale del ministero dell'Università e della ricerca hanno consegnato all'ufficio legislativo interno e a quello del ministero dell'Economia e delle finanze, viene confermato – tra le sei figure – il cosiddetto contratto nazionale per la ricerca per chi è in possesso di un dottorato: sono due anni di lavoro subordinato in cui il ricercatore, finalmente considerato un lavoratore, è pagato per 35.000 euro lordi l'anno, può accedere alla Naspi che consente i contributi per la disoccupazione

e ha garanzie sul fronte dell'eventuale malattia e della possibile maternità. Questo contratto di ricerca, approvato alla fine della scorsa legislatura su un emendamento di Francesco Verducci, allora vicepresidente (Pd) della commissione Istruzione del Senato, con il governo di centro-destra non ha conosciuto né decreti attuativi né finanziamenti. È rimasto lettera morta e le università italiane, non avendo intenzione di farsi carico di un costo quasi raddoppiato rispetto alla figura dell'assegnista, hanno continuato a pagare la ricerca alla vecchia maniera: poco e per periodi brevi.

La bozza della riforma Resta-Bernini prevede oltre al "contratto di ricerca", altre cinque figure con relativi trattamenti. Il secondo è uno strumento, non meglio precisato, per chi è ancora uno studente. Quindi, ci sono "borse di assistenza alla ricerca", sia per studiosi junior che per ricercatori senior. Ancora, è previsto un contratto post-doc per i dottorati «che migliora quello esistente», assicura il ministero. Infine, si profila la figura del professore

aggiunto, che in verità già esiste nella Legge 79 del precedente governo, ma in quel quadro è identificato ancora come "ricercatore": ora si prevede un professore assistente che per sei anni, rinnovabili su altra sede, affiancherà l'associato e l'ordinario.

Il decreto è all'ultimo passaggio ministeriale e, come conferma il Mur, sarà reso pubblico subito dopo le elezioni europee. La ministra dell'Università e della ricerca, Anna Maria Bernini, lo scorso 5 ottobre aveva istituito un gruppo di lavoro



formato da sette esperti (senza alcun rappresentante del mondo del

precariato né di quello sindacale) per analizzare l'esistente e proporre soluzioni. Il gruppo era guidato dall'ex presidente della Conferenza dei rettori, Ferruccio Resta. Già al vertice del Politecnico di Milano, Resta conferma di aver chiuso i lavori in cinque mesi e di aver consegnato un progetto di lavoro alla ministra ispirato al documento Crui dell'aprile 2021 che prevedeva, appunto, ricercatori post-doc (dopo il dottorato) per periodi di uno-tre anni e contratti di ricerca dopo la laurea tra i sei mesi e i tre anni.

Gli uomini della ministra Bernini, interpellati, spiegano: «Stiamo lavo-

rando all'integrazione del contratto di ricerca esistente con altri strumenti che consentano di attrarre eccellenze dall'estero e avere una migliore relazione con i sistemi europei». Il ministero vuole sottolineare come i contratti di ricerca ad oggi sottoscritti siano pari a zero «non per un mancato finanziamento della precedente legge, ma per l'assenza dell'accordo in sede di contrattazione collettiva».

L'Associazione dei dottorandi e dei dottori di ricerca (Adi), che da tempo segue i lavori per la riforma pre-ruolo, si oppone alle scelte: «Oggi i giovani ricercatori percepiscono 1.400 euro il mese, alternando la ricerca a periodi di disoccupazione. C'è chi chiede i soldi della caparra per l'affitto ai nonni consapevole che, per esempio, in Spagna lo stesso ruolo è pagato il doppio. La vita media di un precario italiano è di dieci anni, l'ottanta per cento di chi inizia il percorso di ricerca viene espulso dal sistema. Dopo il blocco dell'applicazione del contratto unico, questa nuova frammentazione dei ruoli, ben sei, è la dimostrazione di come il Paese e questo governo non abbiamo a cuore la ricerca nazionale. Sono scelte che sbugiardano ogni retorica sul merito, i con-

tratti brevi deprezzano la qualità. All'università italiana mancano quarantamila tra ricercatori, professori associati e professori ordinari. Il pre-ruolo, in attesa, della stabilizzazione da professore associato, resta un incubo economico, psicologico, sociale».

Francesco Verducci ricorda: «L'ex ministra Maria Cristina Messa aveva trovato le coperture finanziarie, ma questo esecutivo non le ha attivate. Sul modello europeo, avevamo allestito un contratto meglio pagato e abolito gli assegni di ricerca, la grande bolla del precariato italiano. Il governo Meloni li prorogherà da luglio alla fine di dicembre».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I punti

### La riforma

**1** Dopo le elezioni europee sarà resa pubblica la riforma del pre-ruolo universitario: il Mur conferma il contratto di ricerca di 2 anni, ma ci sono altre cinque figure.

### Borse di 6 mesi

**2** La bozza di riforma prevede uno strumento per chi è ancora uno studente, borse di assistenza alla ricerca junior e senior, un contratto post-doc per i dottorati.

### Il prof aggiunto

**3** Si profila la figura del professore aggiunto, che esiste nella Legge 79 del 2022 ma li è definito "ricercatore aggiunto": ora è un prof assistente per sei anni.

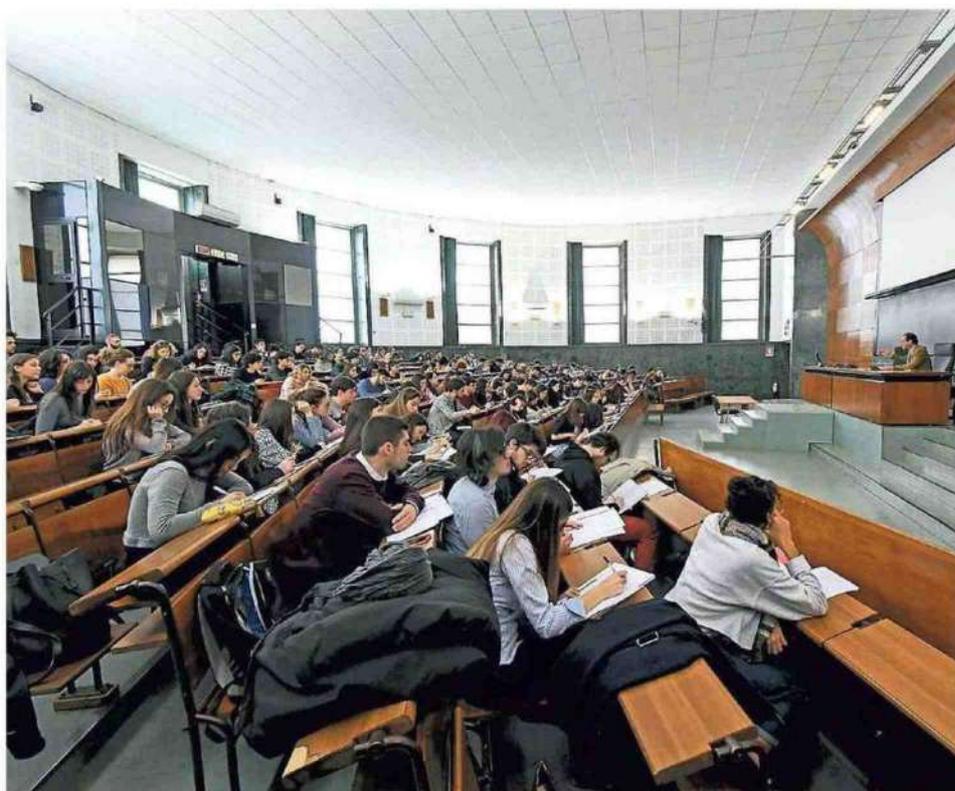
### Il ministero

**4** Secondo fonti ministeriali il decreto



attrarrà cervelli  
dall'estero. I ricercatori e i  
dottorandi attaccano:  
"Aumenta la precarietà  
e abbassa la qualità"

## *Creata la figura del professore aggiunto Mai finanziato il contratto di ricerca "Colpa dei sindacati"*



DI NINO FRASSINETI / AGF



**JOBS ACT** *L'iniziativa può sbloccare la logica tossica dello scambio tra diritti (certi) e occupazione (incerta e sotto-tutelata) introdotta dalla riforma renziana del 2015*

# Come il referendum della Cgil può ridare forza ai lavoratori

» **Giovanni Orlandini\***

**S**e c'è un merito da ascrivere alle iniziative referendarie della Cgil è di portare all'attenzione del dibattito politico e pubblico i temi del lavoro e di farlo rispetto alla riforma simbolo della stagione dell'austerità: il famigerato Jobs Act. Certo, si sa, il referendum è uno strumento rozzo, di per sé insufficiente e inadeguato per rispondere alle mille sfide poste dalle trasformazioni del mercato del lavoro. E per questo la stessa Cgil, attraverso la presentazione di un ddl di iniziativa popolare, ha iscritto i quattro referendum in una più ampia prospettiva di riforma tesa a incidere su gli altri ambiti del diritto del lavoro, non modificabili per via referendaria.

Questa precisazione basta a replicare al curioso argomento per cui i promotori dei referendum, avendo proposto l'abrogazione di uno solo degli 8 decreti attuativi del Jobs Act (il d.lgs. 23/15 in materia di licenziamento), avrebbero implicitamente approvato l'impianto complessivo della riforma renziana. L'argomento, al di là del suo carattere più o meno strumentale, non coglie il decisivo significato politico che il referendum intende avere: il decreto sul licenziamento rappresenta il cuore (nero) della riforma del 2015, perché con esso, grazie al superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, si sono indeboliti i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore (7 marzo 2015), esponendoli al rischio della perdita del posto di lavoro e rendendoli

più ricattabili e meno inclini a rivendicare i loro diritti. Indebolendo i lavoratori si è inteso indebolire anche il ruolo del sindacato in azienda: il che è ragione sufficiente per spiegare perché la Cgil ha scelto di chiamare i cittadini a esprimersi su questo quesito, tra i tanti possibili.

**DAL MOMENTO** che il quesito referendario verte su questo decisivo tema (gli equilibri di potere nei rapporti di lavoro), è bene far chiarezza sulla sua esatta portata, ovvero sugli effetti che un suo esito positivo è destinato a produrre. Ciò è tanto più necessario per replicare a chi sostiene che, per una sorta di eterogenesi dei fini, la vittoria del Sì andrebbe a danno dei lavoratori, perché, determinando la (ri)espansione dell'art. 18 per tutti, as-

sicurerebbe un indennizzo per licenziamento illegittimo non superiore a 24 mensilità di retribuzione; laddove, nel Jobs Act, il tetto massimo è fissato in 36 mensilità.

La portata mistificante di questo argomento appare in tutta evidenza perché, limitandosi a focalizzare l'attenzione sul solo profilo risarcitorio della disciplina, omette del tutto di considerare l'effetto ben più importante e politicamente significativo dell'abrogazione del Jobs Act: la riespansione nei confronti di tutti i lavoratori della tutela della reintegrazione prevista dall'art. 18; con conseguente riduzione della tutela indennitaria a ipotesi del tutto residuale.

Lo scarto tra la disciplina statu-



taria e quella prevista dal Jobs Act, infatti, sta proprio nel diverso ambito di applicazione previsto per la reintegrazione nel posto di lavoro, come conseguenza dell'illegittimità del licenziamento. La riforma del 2015 ha ridotto drasticamente la possibilità del lavoratore ingiustamente licenziato di mantenere il posto di lavoro, limitandola di fatto alle ipotesi di licenziamento discriminatorio (per altro assai difficili da dimostrare), mentre l'art. 18 mantiene la tutela reintegratoria nella stragrande maggioranza dei casi.

La tutela indennitaria resterebbe per i soli lavoratori delle piccole imprese (cioè con meno di 16 dipendenti) ai quali, come noto, l'art.

18 non si applica. Questi ultimi però beneficerebbero del secondo quesito referendario in materia di licenziamenti, finalizzato a modificare la storica legge del 1966 che fissa in sei mensilità il tetto massimo dell'indennizzo: un importo indecoroso, che il giudice potrà superare in caso di esito positivo del referendum.

È dunque indiscutibile che il calcolo costi-benefici, in caso di vittoria del Sì nei quesiti sui licenziamenti, sarebbe di segno assolutamente positivo per i lavoratori, che nelle imprese piccole vedrebbero significativamente incrementato l'importo dell'indennizzo e nelle imprese medio-grandi riacquisterebbero il diritto di non perdere il lavoro se subiscono un licenziamento ingiustificato.

Va da sé che ciò non risolverebbe tutti i problemi che la lunga stagione della *deregulation* ha prodotto (a partire dal lavoro povero), ma costituirebbe il primo e necessario passo da fare se quella stagione si vuole realmente chiudere, abbandonando definitivamente la logica

tossica dello scambio tra diritti (certi) e occupazione (incerta e sotto-tutelata) di cui il Jobs Act ha rappresentato la più coerente e convinta declinazione.

*\*Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Siena*

**MISTIFICARE  
FALSO CHE  
LA VITTORIA  
DEL SÌ  
PENALIZZI  
CHI VIENE  
LICENZIATO**



**COSA PREVEDE  
IL QUESITO SUI  
LICENZIAMENTI**

**IL SINDACATO** di Landini ha iniziato a raccogliere le firme (superata quota 300mila) per i suoi 4 referendum contro il Jobs Act, la precarietà, il subappalto. In particolare, la Cgil propone di abrogare il decreto attuativo del Jobs Act che ha cancellato il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo (il vecchio articolo 18). La riforma renziana – scritta da Confindustria – è stata oggetto di numerosi interventi della Corte costituzionale che ha ripetutamente censurato vari aspetti della normativa



*Varato in Sicilia il sottomarino dell'Istituto oceanografico*

# Hugin, il siluro robot a caccia di mostri e tesori “Con il sonar studieremo i vulcani degli abissi”

dalla nostra inviata **Elena Dusi**

**CAPO MILAZZO (MESSINA)** – Il fisico da siluro e la pinna che taglia la superficie del mare non ingannano. Hugin ha intenti pacifici. Nuota qualche minuto a fior d'acqua di fronte a Capo Milazzo, con le Eolie disposte a corona a nord e le ultime strie innestate dell'Etna verso sud. Accende i sensori e le antenne. Quando è pronto si tuffa giù. Il fusto arancione lungo 5 metri si perde in pochi secondi nel buio del mare. Riemergerà dopo 20 minuti, riportando dati e immagini della scarpata sottomarina che scende fino a 300 metri al largo di Capo Milazzo con una definizione di pochi centimetri, ineguagliabile. «Hugin è un veicolo autonomo sottomarino. Arriva a 3mila metri di profondità, dove gli strumenti tradizionali faticano a essere precisi» spiega Lorenzo Facchin, primo tecnologo dell'Ogs (Istituto nazionale di oceanografia e di geofisica sperimentale che ha la sede principale a Trieste).

Facchin, un giovane geologo veterano delle campagne dell'Ogs in Antartide, con sette colleghi ha appena testato in mare Hugin, acquistato dall'Istituto di Trieste con 4 milioni del ministero dell'Università e del-

la Ricerca. L'addestramento con l'azienda norvegese Kongsberg, che l'ha costruito, è appena terminato. I quattro ingegneri scandinavi che hanno fatto da istruttori sono pronti a tornare a Oslo. Ora i nostri scienziati possono iniziare a illuminare i segreti dei fondali, partendo dalla ba-

se dell'Ogs a Panarea Eccsel-NatlLab Italy.

«Conosciamo la superficie della Luna meglio dei fondali dei mari», spiega Cosimo Solidoro, direttore della sezione di oceanografia dell'Ogs. «È un mondo che non possiamo esplorare con gli occhi, è freddo, ostile e ci fa paura. Sappiamo solo cosa c'è in superficie o vicino alle co-

ste. Si stima che l'80% dei fondali sia sconosciuto. Non sappiamo cioè che forma abbia, quali rocce lo com-



pongano, quali animali lo abitano».

È lunga la lista dei misteri da svelare con questo moderno Nautilus, capace di ricostruire la forma del fondo del mare con due sonar simili a quelli dei pipistrelli, valutare la presenza di forme di vita vegetali grazie a un sensore di fluorescenza che riconosce la clorofilla, misurare i gas disciolti nell'acqua, ad esempio la famigerata anidride carbonica che rende il mare più acido, oltre ai composti dell'azoto e all'ossigeno. Presto dalla Norvegia arriverà una telecamera capace di illuminare le tenebre del mare profondo. «Hugin avrà per noi il valore del telescopio di Galileo», dice Franco Coren, geologo, responsabile delle infrastrutture dell'Ogs. «Ci permetterà di aprire gli occhi su un mondo sconosciuto, di toccarlo da vicino. Il suo costo, ri-

spetto alle spedizioni di esplorazione su nave, sarà conveniente».

Vulcani, faglie attive che generano terremoti (lo Stretto di Messina, una delle zone più sismiche d'Europa, è a due passi), vita sommersa. E se capita anche relitti dimenticati. «L'esplorazione dei fondali ha un interesse scientifico, ma anche economico», spiega Solidoro. «Lì sotto si trovano metalli di valore. C'è chi pensa di recuperarli, ma l'estrazione sottomarina ha un impatto duraturo su un habitat così particolare, in cui ogni cambiamento impiega tempi lunghi per essere riassorbito. Su alcuni fondali abbiamo visto tracce lasciate dall'uomo quarant'anni fa. Erano ancora lì, ben visibili».

Con un vulcano a sud (l'Etna) e le isole di Vulcano e Stromboli a nord, non sorprende che al largo di Milazzo ci siano sommovimenti nei fondali. «Attorno a Panarea conosciamo numerose fumarole da cui fuoriesce anidride carbonica» spiega Valentina Esposito, biologa di Eccsel-NatLab. «Le monitoriamo da anni. Per noi è un po' come viaggiare nel futuro, perché parte dell'anidride carbonica emessa nell'atmosfera oggi viene assorbita dal mare, che è destina-

to a diventare più acido nei prossimi anni. Le conseguenze per la vita sottomarina sono diverse. Costruire gusci, per gli organismi che si difendono in questo modo, diventa ad esempio più difficile». I biologi di Panarea conoscono per ora i fondali grazie a pinne e bombole. Possono raggiungere poche decine di metri di profondità. «Con Hugin ampliemo molto l'area delle nostre osservazioni. Ci aspettiamo di scoprire nuove fumarole», aggiunge Esposito.

A nord della Sicilia, in mezzo al Tirreno, sorge poi il più grande (e potenzialmente pericoloso) vulcano sommerso d'Europa: il Marsili, lungo 70 chilometri e largo 30. Un'eru-

zione o la frana di uno dei fianchi potrebbe causare tsunami fra Campania, Sicilia e Calabria. «Abbiamo provato a monitorarlo usando sonar trainati da navi», racconta Facchin. «Ma non siamo riusciti ad avvicinarci molto al cono. Con Hugin arriveremo a pochi metri e potremo mappare questo gigante». Il Marsili non è l'unico: fra i vulcani misteriosi del Tirreno ci sono anche il Palinuro e il Vavilov. «Potremo tenere sotto controllo la Sciarra del Fuoco», aggiunge Facchin. Nel canalone a nord di Stromboli si concentrano le frane capaci di generare tsunami.

«L'allarme tsunami arriverebbe anche da noi», aggiunge il comandante della Guardia costiera di Milazzo, il capitano di corvetta Michele Rossano, che non ha perso l'accento livornese dopo 5 anni di Sicilia.

«L'onda del 2002, che pure aveva dimensioni modeste, causò la rottura degli ormeggi di una petroliera nella raffineria di Milazzo». Fra i compiti della Guardia costiera c'è anche il controllo dell'Area



marina protetta di Capo Milazzo, dove cresce anche la specie rara del corallo nero. Ogni mattina, quando Hugin viene calato

in mare, la Guardia costiera lo inserisce fra gli avvisi ai naviganti, per evitare che l'improvvisa emersione del siluro arancione lasci sbigottito qualcuno. «Hugin – spiega Rossano – potrà aiutarci a riconoscere i danni ai fondali dei pescatori di frodo o altri pericoli per la navigazione».

Sulla rotta tra Sicilia e penisola, battuta fin dall'epoca romana, è possibile poi che il sottomarino si imbatta in un relitto storico. «La nave Ancona è uno dei misteri di questi fondali», racconta Giuseppe Arena, uno dei proprietari del rimorchiatore Pegasus II che trasporta Hugin nelle aree di esplorazione. Il piroscafo era salpato da Messina alla volta degli Stati Uniti, nel 1915, quando fu silurato da un sottomarino tedesco. «C'è chi dice che a bordo ci fossero 20 tonnellate d'oro. Un'altra versione è che fosse solo un inganno e si trattasse in realtà solo di legno pitturato color oro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Può arrivare a 3.000 metri di profondità  
 “L'80% della vita nei fondali è ignota ma ora sveleremo i misteri del Mediterraneo”

## Il vulcano



### IL SOTTOMARINO HUGIN



3.000 METRI

LA PROFONDITÀ MASSIMA

diametro	75 cm
peso	1000 kg
velocità	4 nodi
autonomia	24 ore

**Potrà studiare:**

fondali, faglie sismiche, vulcani sottomarini, acidificazione dei mari e ordigni o relitti di navi

03/06/2020

03/06/2024

**Mario Santi**

sei sempre con noi.

Maresita, Chiara, Stefano, Elisabetta, Tommaso, Edoardo e Priscilla.

Roma, 3 giugno 2024



► 3 giugno 2024



► **La missione**

Il robot Hugin calato in mare al largo di Milazzo per una delle sue prime esplorazioni



**Lo scienziato** Lorenzo Facchin, geologo dell'Ogs



▲ **La fumarola** Anidride carbonica al largo di Panarea



### Il corsivo del giorno



di **Vincenzo Trione**

## IL TRAMONTO DEI MAESTRI INSEGNANTI DI VITA

Qualcuno ci accuserà di nostalgia o di «retrotopia». Ma è stato davvero formidabile il tempo dei maestri, evocato da Luciano Fontana in una recente lectio brevis. Bastava entrare in tante aule universitarie, per incontrare grandi personalità di diversa provenienza culturale e ideologica. Esperti in una specie di sport estremo, conducevano verso alte vette, consegnando panorami mai visti. Figure leggendarie, che avevano i vizi e le virtù dei baroni. Capaci di accendere il fuoco della conoscenza. Severe, ma anche istrioniche. Temuti modelli ai quali ispirarsi: talvolta, per distanziarsene. Dotati di un'autorevolezza intellettuale, psicologica e sociale, avvolti in una sorta di aura, quei professori, senza dichiararlo, addestravano a stare al mondo: e a interrogarlo. Abili nel comunicare con le parole e con i silenzi, erano inclini a pensare la propria disciplina come un punto di partenza: un recipiente dentro cui gli allievi potevano riversare le loro domande. Voci di un'università per pochi, avevano una vocazione: lasciare un'impronta negli studenti. Dar loro luce. E suggerire possibili piste, in lezioni fondate sulla reciprocità, come nelle dinamiche amorose.

E ora? Addio aura. Con rare eccezioni. Nell'università, come nella vita politica, ci muoviamo in un paesaggio per lo più abitato da «mezzeculture», per dirla con Adorno. I maestri sono stati

sostituiti da ricercatori-burocrati, scelti secondo la logica della fedeltà; incapaci di combinare ricerca e didattica; costretti a svolgere la propria missione in maniera impiegatizia; condannati dall'attuale sistema a pubblicare, su riviste senza circolazione, studi destinati all'irrelevanza.

È il doloroso esito di un'università caratterizzata da una benefica democratizzazione ma anche afflitta da una perversa licealizzazione; stritolata da attività gestionali e da algoritmi; seppellita sotto le spoglie di una cultura tecnocratica, volta a imprigionare in procedure standardizzate.

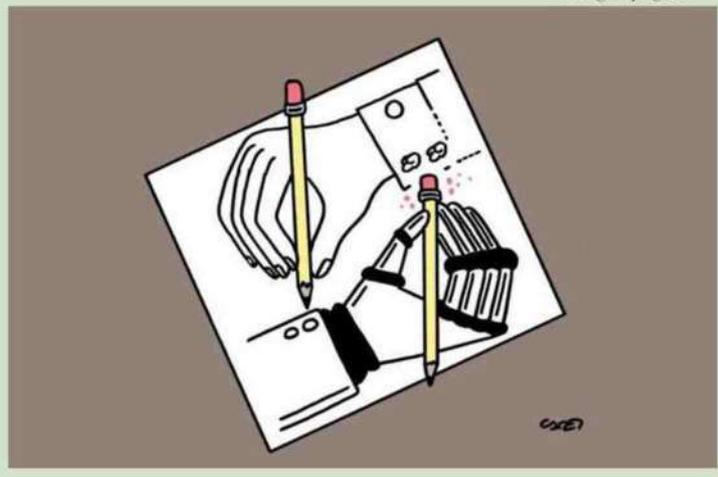
E, tuttavia, nel nostro Paese, non mancano talenti, intelligenze e competenze. Manca, però, un ambiente accademico che sappia riconoscere e valorizzare coloro che potrebbero diventare i nuovi maestri. Eppure, si tratta di figure necessarie. Soprattutto in una fase storica come quella che stiamo attraversando — simile a un parallelogramma di forze — i giovani, in bilico tra disorientamento e indifferenza, sono in attesa di stelle polari. Che educino a porre domande scomode. A non accettare sintassi fatte di regole definite. A cambiare la disposizione di parti di mondo. Infine, a immaginare un presente diverso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## L'intelligenza artificiale entra negli studi dei professionisti

Longo a pag. 43



*Gli ordini richiamano a un uso responsabile secondo i principi dell'etica e della deontologia*

# Professionisti alla prova dell'IA

**Il 30% degli studi utilizza sistemi di intelligenza artificiale**

*Pagina a cura*

**DI ANTONIO LONGO**

**L'**intelligenza artificiale «entra» negli studi professionali italiani. Due studi su cinque si dichiarano, infatti, consapevoli delle trasformazioni in atto legate alla diffusione e all'utilizzo dell'IA, con un grado di consapevolezza che cresce all'aumentare della dimensione del fatturato degli studi stessi. Mentre due realtà professionali su tre associano la digitalizzazione alla riduzione del tempo dedicato

alle attività a minore valore aggiunto. Sono alcuni dei tratti dello scenario delineato nel rapporto "L'impatto della digitalizzazione e dell'Intelligenza Artificiale sugli studi professionali italiani", curato da The European House Ambrosetti in collaborazione con TeamSystem, secondo cui, in generale, i professionisti percepiscono l'IA come uno strumento di efficientamento operativo con significativi vantaggi di tempo e di produttività, in primis per le attività routinarie. In particolare, in base agli esiti dell'indagine, il 70% dei professionisti ha ap-



procciatò iniziative legate all'implementazione dell'IA, nello specifico il 30% degli studi sta già utilizzando soluzioni di intelligenza artificiale (nel 5,4% dei casi da oltre un anno) oppure sperimentando use-case specifici, il 40% è in una fase preliminare di studio e pianificazione della tecnologia con previsione di avvio di sperimentazioni già nel corso dell'anno oppure nei prossimi 18/24 mesi, il 30% non ha, invece, ad oggi un piano operativo di implementazione della tecnologia. Il livello complessivo di fiducia dei professionisti nei confronti dell'IA risulta elevato (82,1%), per il 47,8% questa fiducia si basa specialmente sull'utilizzo per il supporto durante attività o mansioni routinarie mentre si registra un 18,7% che ha individuato un possibile contributo dell'IA nella trasformazione delle attività svolte, il 18% dichiara, invece, di puntarci per lo sviluppo di nuovi servizi (18%). Tra i benefici derivanti dal ricorso a soluzioni di IA, i professionisti citano l'efficientamento dei processi (63,2%), la raccolta, gestione e analisi di elevate quantità di dati (58,7%) e l'aumento dell'efficienza e riduzione degli errori nelle attività a minor valore aggiunto (58,4%). Tuttavia, non mancano preoccupazioni le-

gate all'implementazione dell'IA, per oltre il 44% degli studi professionali queste sono legate soprattutto alla tutela della privacy dell'individuo, ma anche a possibili distorsioni nelle informazioni del processo decisionale

(44,2%).

**Ordini in prima linea per un uso etico.** Occorre, in ogni caso, promuovere un uso responsabile dell'intelligenza artificiale, preservando i principi dell'etica e della deontologia professionale e introducendo un sistema sanzionatorio per chi non rispetta tali valori. Ma anche incentivare il ruolo di terzietà dei professionisti ordinistici nei confronti della pubblica amministrazione, dei committenti pubblici e privati e dei cittadini riguardo all'adozione dei nuovi sistemi di IA, anche con riferimento agli appalti realizzati con l'ausilio delle nuove tecnologie. Ad evidenziarlo sono alcune delle proposte contenute nel documento «L'intelligenza artificiale e le professioni ordinistiche», stilato da ProfessioniItaliane, l'associazione costituita dal Comitato unitario delle professioni (Cup) e dalla Rete delle professioni tecniche (Rpt) in rappresentanza di 23 consigli nazionali degli ordini e oltre 2,3 milioni di professionisti, e sottoposto alla presidenza del Consiglio dei ministri circa lo sviluppo e le possibili applicazioni dell'IA. Tutto ciò anche alla luce del quadro regolatorio dell'intelligenza artificiale già approvato dal Parlamento europeo (AI Act), che entrerà gradualmente in vigore in Europa, e in vista di successivi provvedimenti attuativi. Parole chiave contenute in tale documento sono trasparenza e conoscenza dei processi, validazione dei prodotti, diritti di autore, tutela degli utenti e dei professionisti.



certificazione dei dati, educazione all'uso dei nuovi strumenti e formazione dei professionisti sulle nuove competenze digitali, integrazione del codice deontologico. Nel dettaglio, secondo l'associazione è necessario costruire sistemi di IA responsabili ed efficaci, che contribuiscano positivamente al progresso tecnologico, senza però compromettere i valori etici fondamentali. «Siamo lieti di aver offerto il nostro contributo per l'elaborazione di linee guida che definiscano un uso etico e responsabile dell'intelligenza artificiale» commenta il presidente di Professioni Italiane, Armando Zambrano. «Crediamo che questo strumento, che sta già rivoluzionando l'assetto lavoristico e sociale, debba essere normato per garantire il rispetto della deontologia che governa ogni attività professionale, nell'ottica di una sempre maggiore trasparenza».

**Competenze digitali cercasi.** I consulenti operano nell'ambito di un mercato del lavoro in continua evoluzione. Infatti, per ogni offerta di lavoro che richiedeva competenze specialistiche in IA nel 2012, oggi se ne contano sette. Per le professioni che richiedono competenze in AI, in alcuni mercati è previsto un premio salariale medio fino al 25%. Ad esempio, negli Stati Uniti il premio può variare dal 18% per i contabili, al 33% per gli analisti finanziari, o al 43% per i responsabili vendite e marketing e al 49% per gli avvocati. E quanto emerge dalla lettura della ricerca PwC's

2024 Global AI Jobs Barometer. «L'IA sta trasformando il mercato del lavoro e rappresenta un'opportunità per l'economia globale ostacolata da profonde sfide economiche e preoccupazioni sulla sostenibilità e redditività aziendale nel lungo periodo» commenta Alessandro Caridi, partner PwC Italia e PwC Digital innovation leader.

«Per molte economie, che sperimentano carenze di manodopera e bassa crescita della produttività, i risultati evidenziano un ottimismo intorno alla tecnologia, che impatterà positivamente sulla crescita dell'economie locali e sulla creazione di posti di lavoro e di nuove industrie». Peraltro, secondo l'indagine della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, condotta in partnership con Confapi, circa l'11% delle Pmi ha già sviluppato sistemi di IA e quasi un terzo (29,7%) è attualmente impegnato in iniziative di diverso tipo che vanno dalla realizzazione di progetti pilota (9,1%) alla partecipazione ad attività formative e informative in materia (13,9%). Ciò che ostacola una maggiore diffusione dell'IA tra le imprese è la scarsa conoscenza dei nuovi sistemi, il 48,6% del campione ritiene, infatti, che sia questo il principale ostacolo. E con riguardo alla tipologia di applicazioni presenti nelle Pmi emerge un approccio graduale, tra le più diffuse quelle che consentono una più rapida ed efficace analisi dei dati (il 29,7% le ha introdotte o le sta introducendo) e, a seguire, i sistemi per l'au-



tomazione dei processi (17,4%) o di assistenza alla clientela tramite chatbot o applicazioni simili (15,5%). Importanti per le imprese le ricadute che l'introduzione dei sistemi di IA può avere sulla platea dei lavoratori, sia in termini di rischi che di opportunità. Tra queste ultime spicca l'effettivo supporto che le nuove tecnologie possono offrire ai collaboratori in termine di riduzione dei carichi lavorativi (42,9%). A seguire, il 39,1% valuta le opportunità derivanti dalla sostituzione di attività ripetitive e di routine e circa un terzo intravede un complessivo miglioramento della qualità del lavoro

(32,6%). Lo spiazzamento dei lavoratori più anziani e, in generale, meno digitalizzati è giudicato come il rischio principale (42,6%). In ogni caso, l'investimento nei nuovi sistemi IA non rappresenterà per le imprese intervistate un rischio per l'occupazione, anzi il contrario. Il 45,5% prevede, infatti, che ci sarà un incremento dei livelli occupazionali. L'impatto sull'organizzazione e sulle competenze dei lavoratori sarà, tuttavia, rilevante. Il 35,7% ritiene la formazione in ambito digitale tra le azioni necessarie per favorire lo sviluppo dei sistemi di IA. A seguire, il 18,2% reputa che saranno determinanti gli interventi di reskilling e/o ricollocazione dei lavoratori o l'avvio di consulenze specialistiche con esperti per pianificare e gestire le innovazioni previste. Inoltre, nei prossimi tre anni il 52% delle Pmi manifesta l'intenzione

di investire in tecnologie IA: il 27,6% lo farà sicuramente, il 24,4% è incerto, ma vorrebbe. Il 37,4% del campione non ha ancora deciso, mentre il 10,5% non lo farà. La scelta di investire nasce principalmente dalla convinzione di poter aumentare produttività ed efficienza organizzativa (42,3%) e, in parte, di favorire il generale processo di innovazione aziendale e l'adattamento migliore alle esigenze di mercato (33,1%). Solo il 12,6% valuta centrale la possibilità di garantire con le tecnologie IA una maggiore personalizzazione di interventi e strategie e il 12% un miglioramento del processo decisionale tramite i nuovi strumenti. Rispetto all'impatto che la scelta di introdurre sistemi di IA in azienda potrà avere sui livelli occupazionali, le aziende reputano nel 48,3% dei casi che questi rimarranno invariati, mentre nel 45,5% che aumenteranno.

— © Riproduzione riservata — ■



► 3 giugno 2024





## Assunzione ricercatori, sportello aperto per lo sgravio

### L'incentivo

Fino a 7.500 euro

Le imprese che hanno finanziato almeno una borsa di dottorato innovativo e che vogliono assumere un dottore di ricerca o un ricercatore possono ora chiedere lo sgravio contributivo biennale da 7.500 euro finanziato dal Pnrr. Ad annunciarlo è un decreto direttoriale del Mur che segue il decreto interministeriale n. 1456 del 19 ottobre 2023 che aveva previsto una procedura "a sportello", cioè a domanda.

Dal 16 maggio lo sportello è aperto. Per partecipare alla distribuzione dei 150 milioni messi a disposizione dal Piano nazionale di ripresa e resilienza va usata la piattaforma web al link <https://dottoratiimprese.mur.gov.it>. Con l'occasione il provvedimento ricorda anche le caratteristiche principali dell'incentivo. A partire dal fatto che consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle imprese nel limite massimo di importo 7.500 euro per ciascuna unità di personale assunta (e, quindi, di 3.750 euro per ciascun anno). E proseguendo con la precisazione che vale 24 mesi, a far data dal 1° gennaio 2024 e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Per le assunzioni che scatteranno dal 1° gennaio 2025, il beneficio sarà riparametrato su base mensile e applicato comunque fino a fine 2026.

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## L'eterna allergia alla chiamata diretta dei prof

### Studenti con disabilità

#### La conferma a domanda

In Italia appena un ministro dell'Istruzione associa al sostantivo «chiamata» l'aggettivo «diretta» puntuali si manifestano i mal di pancia dei sindacati. Era accaduto nel 2015, ai tempi della Buona Scuola, quando Matteo Renzi a Palazzo Chigi e Stefania Giannini a viale Trastevere avevano pensato, per innovare e rafforzare l'offerta didattica, di lasciare ai dirigenti scolastici la possibilità di scegliere in prima persona

una parte dell'organico dell'autonomia. Tale facoltà però prima è rimasta sulla carta, poi è stata depotenziata per via contrattuale e alla fine è stata cancellata dal Parlamento durante la scorsa legislatura.

Il copione rischia di ripetersi adesso che il titolare del Mim, Giuseppe Valditara, ha inserito nell'ultimo decreto sport scuola approvato dal Consiglio dei ministri del 24 maggio scorso la possibilità per le famiglie di chiedere la conferma dell'insegnante di sostegno incaricato nell'anno scolastico precedente, previa valutazione da parte del preside e nell'interesse dell'alunno. La conferma viene disposta

prioritariamente nei confronti dei docenti in possesso dello specifico titolo di specializzazione per l'insegnamento agli alunni con disabilità.

La norma risponde a un preciso obiettivo: garantire la continuità didattica (e lavorativa), considerato che ancora oggi, come ha ricordato di recente l'Istat, il 60% degli alunni disabili cambia docente ogni anno, con

punte del 75% all'infanzia. Ma neanche questa motivazione sembra piacere ai sindacati che, Flc Cgil in testa, parlano di «provvedimenti demagogici e dannosi che non rispondono a esigenze della scuola» (perché si stanno bypassando le graduatorie). Da qui un coro di proteste che ha coin-

volto anche altre sigle e che rischia, in nome della solita difesa corporativa di chi a scuola ci lavora, di riportare anche stavolta in secondo piano l'interesse di chi a scuola ci va per imparare. Ed essere incluso.

—**Eu.B.**  
**Cl.T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'ultimo Di consente ai genitori di chiedere il rinnovo per il docente dell'anno precedente ma i sindacati protestano**



## Panorama

### CAPITALE UMANO

## La fuga di laureati non si ferma: in dieci anni 132mila all'estero

La perdita di capitale umano qualificato non si ferma. Negli ultimi dieci anni l'Italia ha visto partire 352mila giovani tra 25 e 34 anni. Di questi 132mila erano laureati. Anche considerando i 45mila rientri il saldo resta negativo per 87mila unità. A dirlo è l'ultimo rapporto Istat sulle migrazioni nazionali e internazionali.

Eugenio Bruno — a pag. 10

# La fuga di laureati non si ferma: -132mila negli ultimi dieci anni

**La fotografia dell'Istat.** Dei 352mila giovani emigrati nella fascia d'età 25-34 anni oltre un terzo aveva in tasca il titolo d'istruzione terziaria. Anche considerando i 45mila rimpatri l'Italia perde 87mila talenti

### Eugenio Bruno

La fuga dall'Italia non si ferma. Specialmente da parte del capitale umano altamente formato. La conferma si annida tra le pieghe dell'ultimo rapporto Istat sulle migrazioni interne e internazionali della popolazione residente. In un contesto generale che ha visto quasi 1,1 milioni di espatri (contro 515 mila rientri che rendono dunque il saldo complessivo negativo per 566mila unità, ndr) l'aspetto più preoccupante riguarda la fascia d'età 25-34 anni. È lì che, tra il 2013 e il 2022, si sono concentrate 352mila partenze; in

più di un caso su tre (il 37,7%) chi è andato via aveva in tasca la laurea. Un dato preoccupante di per sé. Figuriamoci in un Paese che resta penultimo nell'Ue per giovani in possesso di un'istruzione terziaria e che da qui al 2040 perderà, a causa della denatalità e del gelo demografico, il 30% circa degli iscritti all'università. Già così ce ne sarebbe abbastanza per auspicare che il tema dell'attrattività dei nostri cervelli all'estero oppure delle ricette per convincere i loro coetanei a restare finisca in cima all'agenda politica di maggioranza e opposizione. E invece così non è stato.



A rendere ancora più attuale l'argomento interviene poi il fatto, che a fronte di 132mila laureati espatriati nel gruppo 25-34 anni, si contano appena 45mila rientri con le stesse caratteristiche. Con un saldo netto di oltre 87mila talenti. Come se non bastasse, l'Istat sottolinea che «dopo il calo del 2021, nel 2022 si assiste a una significativa ripresa degli espatri di giovani laureati tra i 25 e i 34 anni (18mila, +23,2% sull'anno precedente)». E, infatti, aumenta la quota dei laureati sul flusso degli under 34 espatriati (uno su due è in possesso di almeno la laurea), a testimonianza del cambiamento strutturale in atto: solo dieci anni prima, infatti, tale quota rappresentava un terzo dei flussi di emigrazione giovanile. Sempre nel 2022 si riduce il numero dei rientri in patria dei giovani laureati (6mila, -18,9% sul 2021). Il combinato disposto delle due dinamiche citate determina un saldo migratorio negativo che si traduce in una perdita di 12mila risorse qualificate in un solo anno, come accadeva prima della pandemia che - come sappiamo - ha ridotto gli spostamenti annuali verso l'estero.

Inutile dire che il prezzo maggiore in termini di capitale umano altamente formato lo sta pagando il Mezzogiorno. Se è vero che, dei 25-34enni emigrati nel decennio 2013-2022, il Nord ne ha visti partire 43mila, il Centro 14mila e il Sud 30mila il quadro cambia se consideriamo la mobilità interna. Il movimento di giovani che risalgono la penisola riesce, talvolta, a generare un guadagno di popolazione. Ed è ciò che accade nelle regioni settentrionali e centrali: durante il decennio considerato, le prime hanno attratto 125mila risorse umane meridionali e le seconde più 13mila. Con il risultato che, al netto delle uscite, il Nord ha guadagnato circa 82mila 25-34enni, il Centro ha limitato la perdita a meno di un

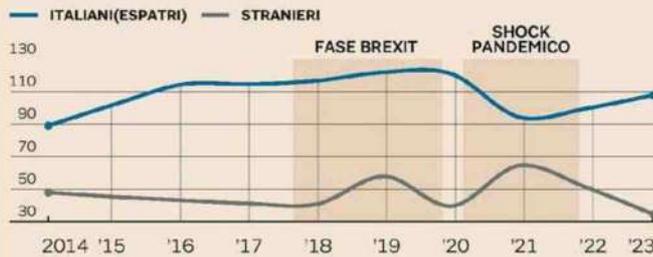
migliaio e il Mezzogiorno ne ha invece persi, verso l'estero e verso le altre regioni d'Italia, poco più di 168mila giovani residenti laureati. Un problema nel problema.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il conto maggiore lo paga il Sud che deve fare i conti anche con le partenze dettate dalla mobilità interna**

### L'emigrazione in atto

Cittadini italiani e stranieri. Anni 2014-2023. Valori assoluti in migliaia



Fonte: Istat



Il panel di esperti mostra un atteggiamento di fiducia rispetto all'impatto occupazionale  
 Possibili ricadute positive anche su salari, sicurezza e politiche di gestione del personale  
 di **Andrea Ropa**

# Produttività e competenze Il lavoro scommette sull'IA

**CHI HA PAURA** dell'Intelligenza Artificiale? Pochi. Almeno sul lavoro, una delle dimensioni sociali in cui l'introduzione di sistemi di IA sta generando maggiori trasformazioni. Diversamente dai cambiamenti tecnologici avvenuti nel passato, l'IA presenta tratti del tutto peculiari: espande in modo significativo la gamma di attività che può essere automatizzata, interessando anche quelle di carattere cognitivo, e si pone come «innovazione in grado di apportare evidenti benefici, a partire dalla creazione di nuove competenze e opportunità occupazionali». La pensa così un campione qualificato di intervistati (rappresentanti delle istituzioni, dell'università, del mondo della ricerca, delle parti sociali e del lavoro) protagonisti dell'indagine promossa dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, convinti, nel 66,7% dei casi, che gli strumenti tecnologici avanzati favoriranno «l'aumento della produttività, con possibili ricadute positive anche sui livelli salariali (47%) e sulla qualità dell'occupazione (45,3%)».

**Sono** percepiti con minore intensità i risvolti positivi che l'IA potrebbe avere con riferimento al miglioramento della sicurezza sul lavoro, con la riduzione di compiti gravosi e rischiosi, la personalizzazione delle misure e della formazione (indica tale item il 34,2% dei rispondenti) così come alla possibilità di una più efficace gestione del personale, indicata dal 30,8%. Solo il 17,1% individua, tra le principali opportunità dell'IA, la possibilità che le nuove tecnologie possano supplire alla carenza di lavoratori che sempre più connoterà il mercato nei prossimi anni, mentre è residuale (4,3%) la quota di quanti vi vedono un'opportunità per ridurre iniquità e discriminazioni nel mercato del lavoro. Invece, si evidenzia nello studio, a destare preoccupazione è «il possibile ampliamento delle disuguaglianze interne al mercato, con il rischio di spiazzamento dei lavoratori più anziani. o



poco digitalizzati (46,2%)», nonché «la scarsa trasparenza degli algoritmi, il modo in cui sono costruiti e il rischio di decisioni potenzialmente lesive dei diritti degli occupati (41,9%)».

**Il giudizio** espresso dagli esperti individua nell'IA un tipo di innovazione diversa, che presenta forti elementi di discontinuità con quelle avvenute nel più recente passato. La maggioranza (55,2%) pensa infatti che l'impatto dell'IA possa essere dirompente, nel momento in cui determinerà un nuovo rapporto tra uomo e tecnologia nel lavoro, che avrà rilevanti implicazioni a livello economico e sociale. A seguire, il 34,5%, pur collocando l'avvento dell'IA nel solco e in continuità con i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni, pensa che tale innovazione abbia comunque dei tratti distintivi rispetto alle più recenti, per la trasversalità dell'impatto (interessa anche le funzioni cognitive e quindi una platea molto più estesa di lavoratori) e la velocità del cambiamento prodotto. Solo il 10,3% guarda invece all'IA come ad una delle tante innovazioni avvenute negli anni più recenti, che necessiterà, come già avvenuto per altre, di tempi fisiologici di adattamento.

**Tra le applicazioni** possibili dell'IA a livello aziendale, vi è il supporto ai processi decisionali nell'organizzazione e gestione delle risorse umane. Si tratta di una dimensione destinata, secondo gli esperti, a svilupparsi sensibilmente nei prossimi anni: il 43,6% reputa, infatti, che entro il 2030 ci sarà una forte crescita di tali sistemi, il 32,5% una crescita fortissima. Solo 21,4% parla di una crescita media, mentre il 2,6% non crede nello sviluppo di tali applicazioni.

della ricerca, delle parti sociali e del lavoro) è convinto che gli strumenti tecnologici avanzati favoriranno «l'aumento della produttività, con possibili ricadute positive anche sui livelli salariali (47%) e sulla qualità dell'occupazione (45,3%)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# 66,7

Secondo l'indagine promossa dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, il 66,7% degli intervistati (rappresentanti delle istituzioni, dell'università, del mondo



► 3 giugno 2024



PROGRESSO  
SEMPRE  
PIÙ RAPIDO

A sinistra  
Rosario De Luca,  
67 anni,  
presidente  
del Consiglio  
Nazionale  
dell'Ordine dei  
Consulenti del  
Lavoro e della  
Fondazione  
Studi dei  
Consulenti  
del Lavoro



Tra i laureati cresce il numero delle ragazze ma non nelle discipline tecniche e scientifiche

## Indirizzi di studio Stem solo per 14 su 1.000

**LE DONNE SONO** ancora poche. Troppo poche. Solo 14 su 1.000 scelgono una materia scientifica per i propri studi. Invece le Stem, acronimo inglese per *science, technology, engineering and mathematics*, cioè appunto le materie scientifiche, possono essere fondamentali per il futuro delle società e anche dell'economia. Intendiamoci, tra i laureati italiani crescono le donne (76,8 ogni mille

contro 40,9 uomini ogni mille nel 2021, stando ai dati Istat), ma il gender gap nelle discipline scientifiche è ancora troppo alto. L'Italia sotto questo profilo è indietro nella media europea.

**I dati sono contenuti** nell'ultimo Rapporto Bes 2023 di Istat e costituiscono terreno fertile su cui innestare il dibattito attorno agli stereotipi di genere che ancora esistono nel mondo scientifico. Mentre il rapporto presenta un quadro in generale positivo, con un miglioramento significativo della percentuale di giovani che scelgono percorsi di studi nelle materie scientifiche – 17,8 giovani ogni mille tra i 20 e i 29 anni, rispetto ai 16,5 nel 2020 e i 16,1 nel 2019 – persistono le differenze di genere nelle scelte educative. Nell'Unione europea, nel 2021 circa 4 milioni e 300 mila persone hanno conseguito un diploma di laurea, di cui 459 mila in Italia, con una crescita di 65 mila persone rispetto al 2020. Tuttavia, mentre 86 giovani ogni mille nella fascia d'età 20-29 anni negli altri paesi europei ottengono un titolo terziario, in Italia questo

valore si attesta a 76,4 ogni mille. L'Italia è indietro proprio sull'innovazione e sulla tecnologia. In sintesi, si laureano meno studenti e soprattutto poche, pochissime donne nelle materie scientifiche. Solo 14 su mille; 21 su 1.000 i maschi. Quindi il nostro Paese ha un doppio cattivo primato: troppi chi studenti e studentesse scelgono le materie stem e le donne sono davvero pochissime. «La fotografia presentata da Istat impone un momento di riflessione: è giunto il momento di avviare proposte concrete per superare gli stereotipi di genere nelle discipline scientifiche e costruire un futuro in cui uomini e donne abbiano pari opportunità



di contribuire allo sviluppo tecnologico e scientifico del nostro Paese», commenta Laura Basili, presidente dello Stem Women Congress, che si è da poco svolto a Milano. «In questa direzione lo Stem Women Congress rappresenta un megafono per raggiungere quante più persone possibile».

**Le. Ma.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**MATERIE  
 SEMPRE PIÙ  
 IMPORTANTI**

Stem è un acronimo inglese che sta per science, technology, engineering and mathematics, cioè, appunto, le materie scientifiche



# Governo a caccia di coperture per pagare la card a tutti i precari

## Il bonus da 500 euro

Un'altra strada porta alla rimodulazione dell'importo pro capite

**Eugenio Bruno**

La carta del docente rischia di rappresentare un ostacolo in più per il Governo Meloni sul sentiero già stretto che porta alla prossima legge di Bilancio. Le tante richieste dei docenti con contratto di supplenza al 30 giugno di ottenere per via giudiziale lo stesso bonus da 500 euro che gli insegnanti a tempo indeterminato prendono da quasi una decina d'anni e che i loro colleghi supplenti fino al 31 agosto si sono visti riconoscere *ex lege* l'anno scorso (per effetto dell'articolo 15 del decreto 69/2023, il cosiddetto "salva-infrazioni"), se accolte, rischiano di aprire un buco nei conti del ministero dell'Istruzione e del Merito di alcune decine di milioni.

Proviamo a vedere perché e, con l'occasione, ripercorriamo le alterne vicende di un incentivo introdotto dalla Buona Scuola Renzi-Giannini del 2015 in aggiunta alla previsione che la formazione in servizio diventasse «obbligatoria, permanente e strutturale». Un obbligo che nei fatti è spesso rimasto sulla carta. E, infatti, la card da 500 euro viene usata quasi esclusivamente per acquistare Pc e tablet, oltre che libri e biglietti di cinema e teatro.

I destinatari originari del bonus erano i soli prof a tempo pieno. Ma con una serie di sentenze di merito il beneficio è stato poi esteso ai precari.

Per correre ai ripari il Dl 69/2023 di un anno fa aggiungeva ai 381 milioni di copertura iniziale altri 10,9 milioni così da poter riconoscere la carta anche ai supplenti con contratto fino al 31 agosto. Per un solo anno però. Già in sede di conversione i tecnici del servizio Bilancio della Camera avevano espresso le loro perplessità su un intervento *una tantum* per coprire «l'antinomia permanente» insita nel diverso trattamento tra docenti a tempo indeterminato e determinato che ci era costata un'ordinanza della Corte di giustizia europea.

Nel giro di tre mesi lo scenario è cambiato di nuovo. Con la sentenza 29961 del 27 ottobre scorso la Cassazione ha sancito lo stesso diritto ai precari fino al termine delle lezioni, cioè con contratto fino al 30 giugno. Una platea che secondo le stime dei sindacati è ben più ampia e sfiora le 200mila unità. Se così fosse, considerando che l'importo della card è fissato a 500 euro per legge, servirebbe circa un centinaio di milioni per risolvere in via strutturale la questione. A meno che non si opti per una rimodulazione dell'importo pro capite.

L'esborso da mettere in conto per l'estensione generalizzata del bonus potrebbe anche essere più alto. Sia perché da quest'anno scatta la decurtazione di 19 milioni del plafond della card docente (che diventa di 50 nel 2025) contenuta nel Dl 36/2022 del Governo Draghi. Sia perché un'altra pronuncia della Cassazione (l'ordinanza 9984 del 12 aprile 2024) ha riconosciuto l'esistenza del diritto a percepire la carta del docente anche in capo al personale educativo. A ogni modo, senza una soluzione legislativa definitiva, rischiamo di assistere nei prossimi mesi a una nuova impennata del contenzioso e alle richieste di risarcimento da parte degli



aspiranti percettori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Incentivo per la formazione

#### Tra legge e sentenze

L'articolo 1, comma 123, della legge 107/2015 sulla Buona Scuola ha introdotto una card da 500 euro all'anno per la formazione dei docenti a tempo indeterminato. Ma diverse sentenze di merito hanno esteso il beneficio anche ai precari. Il tema della disparità di trattamento tra prof a tempo indeterminato e a tempo determinato è stato oggetto anche di una direttiva della Corte di giustizia Ue (la 1999/70/Ce). Il Governo Meloni aveva provato a metterci una toppa con il Dl salva infrazioni di un anno fa che stanziava 10,9 milioni per pagarla anche ai supplenti fino al 31 agosto. Ma una sentenza della Cassazione di fine ottobre sancisce il diritto a percepirla anche per i supplenti nominati fino al 30 giugno.



## Cause di lavoro, i numeri tornano a crescere: pesa il pubblico impiego

**Giustizia**

Nel 2023 l'incremento è stato del 6,7% e il trend continua a inizio 2024

Le nuove cause di lavoro arrivate nei tribunali italiani nel 2023 sono state 281.306, in crescita del 6,7% rispetto al 2022. L'aumento era stato ancora più consistente nel 2022 (+14,3%) e sembra confermato anche nei primi mesi del 2024. A segnare una vera impennata

delle liti è il pubblico impiego (+87%), con un contenzioso proveniente principalmente dalla scuola, per le richieste di attribuzione della carta del docente anche agli insegnanti precari. Aumentano del 27% anche le controversie legate ai licenziamenti nel settore privato.

I tribunali di Milano, Bologna, Roma e Napoli registrano una crescita dei fascicoli in arrivo in materia di lavoro e previdenza nei primi cinque mesi del 2024, interpretata come una crescita fisiologica generale del contenzioso, da ripresa post-Covid.

**Bruno e Melis** — a pag. 6

## Cause di lavoro, la corsa è ripartita

**Il quadro nei tribunali.** Il ministero della Giustizia registra un aumento del contenzioso del 6,7% nel 2023, dopo il +14,3% del 2022 e la tendenza continua anche nei primi mesi del 2024. Dietro il boom nel pubblico impiego le richieste della carta docenti

**Valentina Melis**

Cause di lavoro in crescita. Il numero dei nuovi procedimenti arrivati nei tribunali italiani è aumentato del

6,7% nel 2023 sul 2022, dopo il +14,3% registrato nel 2022. Questo dicono le statistiche appena pubblicate dal ministero della Giustizia. Le veri-



fiche del Sole 24 Ore del Lunedì presso alcuni tribunali italiani sembrano confermare il trend al rialzo anche nei primi mesi del 2024.

#### La fotografia del contenzioso

Le cause di lavoro e previdenza arrivate nei tribunali italiani nel 2023 sono state 281.306. Il 2022 e il 2023 segnano un rialzo del numero di fascicoli dopo otto anni di continuo calo, dal 2014 al 2021. Il livello complessivo dei procedimenti sopravvenuti si avvicina a quello del periodo pre-pandemia (nel 2019 le nuove cause erano state poco più di 300mila).

A segnare l'aumento più consistente nel 2023 è stato il contenzioso legato al pubblico impiego, che cresce dell'87%: da 29.837 nuove cause del 2022, si passa a 55.887 nel 2023.

La maggior parte di queste liti, stando alle spiegazioni dei giudici, sono riconducibili al personale scolastico e in particolare ai docenti assunti a tempo determinato. Oltre a problemi legati alla ricostruzione delle carriere, un filone consistente di cause riguarda la carta del docente, ovvero la carta elettronica da 500 euro all'anno per l'aggiornamento professionale, che, in base alla sentenza 29961/2023 della Cassazione, deve essere riconosciuta anche a chi ha avuto incarichi annuali fino al 30 giugno. I docenti fanno dunque ricorso per chiedere l'attribuzione del beneficio spettante, eventualmente anche per i cinque anni pregressi.

Crescono anche le cause contro i licenziamenti individuali e collettivi. Nel settore privato l'aumento è del 27%: i procedimenti sono passati da 6.593 del 2022 a 8.379 del 2023.

#### Il punto dei vista dei tribunali

A Milano i procedimenti ordinari in materia di lavoro e previdenza (esclusi dunque i procedimenti sommari e cautelari) sono stati 9.417 nel 2023 e si registra un ritmo molto sostenuto nei primi mesi del 2024 (si veda l'intervista a fianco).

A Bologna le cause di lavoro arrivate nel 2023 sono state 2.805, e al 29 maggio 2024 se ne contavano già

2.500. «Dalla fine del 2021 - spiegano dalla sezione lavoro del tribunale emiliano, che ha sei giudici - è in atto una crescita dei ricorsi in entrata, dapprima modesta, poi via via più sostenuta, confermata nel 2022 e ancora di più nel 2023 e in questi primi mesi del 2024. C'era stato un calo cospicuo nel 2020 - aggiungono - connesso alla pandemia, e potrebbe trattarsi di una crescita fisiologica generale del contenzioso, da ripresa post Covid». A Bologna «la grande crescita - spiegano ancora - è nel settore del lavoro dipendente privato: le cause arrivate da gennaio a maggio 2024 sono state 700, mentre erano 180 nello stesso periodo del 2023».

Anche a Roma le cause appaiono in crescita in questa prima metà dell'anno: «I procedimenti di lavoro e previdenza iscritti nel 2023 - spiega Antonio Maria Luna, coordinatore delle quattro sezioni di lavoro del tribunale della Capitale, 50 giudici in tutto - sono stati 41.942. Nel primo trimestre di quest'anno erano 12.591, e sono arrivati a 20mila al 29 maggio. Proiettando questo numero a fine anno per avere un'idea del contenzioso nel 2024, arriveremmo a circa 48mila iscrizioni». Qui la parte del leone spetta al pubblico impiego: «Da ciò che posso notare assegnando le cause - nota il giudice Luna - un gran numero arriva da insegnanti e riguarda l'attribuzione della carta del docente».

Stesso trend al tribunale di Napoli. Le cause di lavoro sopraggiunte dal 1° gennaio al 29 maggio 2024 sono state 12.748, in crescita del 21% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. Nel periodo gennaio-maggio 2021 erano state 9.039: l'aumento 2021-2024 è dunque del 41 per cento. «L'incremento delle iscrizioni a ruolo - spiega Maria Gallo, presidente della seconda sezione Lavoro del tribunale di Napoli (tre sezioni e 39 giudici) - è dovuto prevalentemente al contenzioso in materia di pubblico impiego, istruzione e sanità, e al fatto che per la scuola i giudizi non possono ritenersi seriali: per le questioni poste, anche



► 3 giugno 2024

in rapporto alla giurisprudenza comunitaria e per la necessità di analizzare, dal punto di vista anche contabile, le singole posizioni lavorative, sono cause di non facile soluzione. L'aumento del contenzioso nel settore privato e dei licenziamenti – aggiunge la giudice Gallo – invece, è da considerare fisiologico e compatibile con il ritorno post pandemico alla normale attività in tutti i settori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La fotografia**

**L'ANDAMENTO**  
 I procedimenti in materia di lavoro e previdenza sopravvenuti nei tribunali italiani dal 2014 al 2023



**LE MATERIE**

I procedimenti in materia di lavoro e previdenza sopravvenuti nei tribunali italiani nel 2022 e 2023 e var.%

LAVORO E PREVIDENZA PROCEDIMENTI SPECIALI E OPPOSIZIONI		ASSISTENZA E PREVIDENZA		LAVORO PUBBLICO IMPIEGO		LAVORO PRIVATO	
<b>TOTALE PROCEDIMENTI Sopravvenuti</b>		<b>Procedimenti speciali</b>	<b>Procedimenti speciali previdenza e assistenza</b>	<b>Procedimenti speciali Ingiunzioni</b>	<b>Opposizione ordinanza Ingiunzione</b>		
2022	263.632	2022	2023	2022	2023	2022	2023
2023	281.306	3.986	4.929	18.922	22.096	52.700	52.512
	+6,7%	+24%	+17%	-0,36%	-35,5%		
<b>Procedimenti cautelari Art. 700 e altre ipotesi</b>	<b>Altri istituti e leggi speciali</b>	<b>Procedimenti speciali Legge Femero</b>	<b>Assistenza obbligatoria</b>	<b>Previdenza obbligatoria</b>			
2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
5.665	3.664	36	22	4.491	1.401	28.306	29.150
-38%	-38,8%	-69%	+3%	-10%			
<b>Lavoro pubblico impiego</b>	<b>Licenziamento Individuale/Collettivo</b>	<b>Lavoro dipendente da privato</b>	<b>Licenziamento Individuale/Collettivo</b>	<b>Lavoro parasubordinato</b>			
2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
29.837	56.887	578	794	44.687	44.676	6.593	8.379
+87%	+37%	-0,02%	+27%	+9%			

Fonte: ministero della Giustizia



I dati diffusi da Klecha & Co., la banca d'affari che supporta la gender equality nel settore tecnologico. «L'Italia è indietro»

di **Letizia Magnani**

# L'uguaglianza di genere nel Tech

## La nuova sfida delle donne

**AUMENTANO LE DONNE** nel Tech, ma l'uguaglianza di genere è ancora lontana. Nel 2023 una startup su quattro nel mondo è stata fondata da una donna, in Italia solo una su 8. In dieci anni la leadership femminile è quasi raddoppiata, passando in Europa dall'8 al 14%, ma le società di big tech sono ancora guidate da uomini. Questi sono solo alcuni dei dati messi in evidenza da uno studio di Klecha & Co, investment bank paneuropea indipendente specializzata nei settori tech. La percentuale di donne attive in ambito tech a livello globale è in aumento: tra i big tech, Google segnala che l'incidenza femminile è passata dal 31% del 2018 al 34% nel 2023, Microsoft evidenzia che le donne con ruoli in ambito tech sono passate dal 21,4% nel 2019 al 26,6% nel 2023. Facebook e Apple mostrano trend simili.

**Guardando alle posizioni** di vertice, tuttavia, solo 1 su 10 Ceo tra le big tech è donna, quota stabile rispetto a tre anni fa. Nel 2023 crescono anche in Europa le donne impiegate nel settore IT, salite al 25,2% (23% nel 2019), così come la quota di donne leader in aziende tecnologiche, che ha raggiunto il 14%, valore stabile rispetto a quello dell'anno precedente, ma in decisa crescita rispetto al 2015, quando era pari all'8%. «La tecnologia evolve costantemente e cambia gli schemi con cui aziende e istituzioni rispondono alle necessità di consumatori e cittadini. Per la loro capacità di contribuire in modo diverso all'innovazione, le donne hanno un ruolo essenziale nel cambio di paradig-



ma e il tech è quindi una delle nicchie più interessanti in cui possono affermarsi», dice Fabiola Pellegrini (foto sopra), co-fondatrice e Partner di Klecha & Co. «I dati – prosegue la manager - ci dicono che le donne nel tech sono in aumento, ma la loro rappresentanza, nonostante gli evidenti benefici, non è ancora sufficiente, soprattutto nel mondo delle startup, dove devono emergere come imprenditrici, manager e azioniste è ancora difficile». Question di role model, cioè, In sintesi, di cultura.

Se si vogliono superare davvero il gender gap e gli stereotipi di genere che ancora zavorrano non solo il mondo del lavoro, ma anche la società, occorre cambiare modello di business e cultura aziendale. Questo anche il punto di vista di Kletcha & Co., come spiega Fabiola Pellegrini: «Per cambiare si deve continuare a supportare la presenza di studentesse in ambito Stem lo sviluppo di aziende a guida femminile e non lasciare che percorsi di vita complessi possano bloccare delle carriere eccellenti. Questa è la visione che ci ha portato come azienda a raggiungere la parità di genere nel 2023 e a superarla nel 2024: è un obiettivo che mi rende orgogliosa perché lo abbiamo raggiunto senza imposizioni, ma solo premiando talento, competenza e impegno. Affinché questo obiettivo diventi sempre più comune nel tech, supportiamo da anni InspiringFifty, sia a livello europeo che italiano: crediamo che la diversity crei ricchezza e ci auguriamo che l'edizione italiana del 2024 possa incoraggiare le Inspiring del Paese nel continuare il loro lavoro ed essere di grande ispirazione per le imprenditrici del domani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LA CO-FONDATRICE FABIOLA PELLEGRINI**

**«La loro rappresentanza non è ancora sufficiente, soprattutto nel mondo delle startup, dove devono emergere come imprenditrici, manager e azioniste»**



**PROGETTO IN CORSO DAL 2018**

InspiringFifty è una iniziativa globale lanciata dalle imprenditrici digitali Janneke Niessen e Joelle Frijters per contribuire alla diversità di genere nel mondo della tecnologia





► 3 giugno 2024

Festival/1 Ad Asti fino all'8 giugno

## Così Passepartout mette «Limiti» al mondo d'oggi

di **Ida Bozzi**

**F**ino a sabato 8 giugno si parla di «Limiti» al XXI festival Passepartout di Asti, vocato al dibattito sull'attualità in vari campi. La rassegna, curata dal direttore scientifico Alberto Sinigaglia e organizzata dalla Biblioteca Astense Giorgio Faletti, con Città di Asti e Regione Piemonte, quest'anno è dedicata al ricordo del giallista astigiano Faletti, scomparso il 4 luglio di 10 anni fa, nel 2014.

Sul tema del festival, spiega Sinigaglia che «il titolo "Limiti" allude all'urgenza di porre limiti di trattative e di tregua ai due conflitti, Russia-Ucraina e Hamas-Israele. E lo suggeriscono le conquiste dell'Intelligenza artificiale e i timori che si sostituisca alla nostra creatività. Ma affronteremo altri limiti, che

emergono dall'attualità». Oggi i confini indagati dal festival riguardano il patrimonio e il suo restauro, nell'incontro *Conservare il passato, conservare il futuro* con Luisa Papotti e Alessandra Vittorini (ore 18),

mentre *Le fake news e l'Europa* sono il tema della *lectio* di Andrea Malaguti (ore 21). Domani, di assalto alla montagna si parla con lo scrittore alpinista Enrico Camanni e la guida François Cazzanelli in *Sfida continua sulle grandi montagne* (ore 18). Giornata dedicata ai media, mercoledì 5: di *Metaverso o Metàfuffa?* discuteranno Piero Bianucci e Stefano Quintarelli (ore 18); mentre Aldo Grasso interverrà sulla televisione, in *La verità vi prego su 70 anni di tv* (ore 21). Giovedì 6 Massimo Cotto e Carlo Massarini si confronteranno sul tema *Radio? Libera veramente?* (ore 21); venerdì Alberto Melloni rifletterà su *Gli orizzonti della fede alle prove della storia* (ore 21). Chiusura, sabato 8, con un omaggio a Piero Angela (ore 21, solo con prenotazione: [passepartout2024.event-](https://passepartout2024.eventbrite.it)

[brite.it](https://passepartout2024.eventbrite.it)): un dialogo di Alberto Angela con l'ex ministro dell'Istruzione Francesco Profumo su divulgazione scientifica e culturale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**L'intervista**  
**Paola Ghinoy**

## A Milano incide la ripresa delle liti legate alla riscossione

**A**l tribunale di Milano le cause di lavoro rappresentano un terzo del totale dei procedimenti iscritti nel settore civile: nel 2023 sono state 9.417 su 30.848. Il tempo medio di definizione delle liti, per arrivare alla sentenza di primo grado dall'iscrizione a ruolo, è di cinque mesi e mezzo. Guardando all'andamento delle nuove cause nei primi mesi dell'anno, la giudice Paola Ghinoy, presidente della sezione Lavoro da giugno 2020, parla di «una forte ripresa, potremmo dire una vera impennata».

**Presidente Ghinoy, a quali materie si riferisce il nuovo contenzioso?**

Innanzitutto, notiamo un forte aumento delle cause legate alla ripresa delle procedure di riscossione dopo le sospensioni introdotte per la pandemia. È un contenzioso che rientra nella categoria Previdenza, ma non è legato ai montanti contributivi o alle prestazioni, quanto a contestazioni delle richieste degli enti, Inps e agenzia delle Entrate. I giudici devono dunque verificare queste richieste, in base ai rapporti di lavoro e alle condizioni applicate. Ci sono poi i licenziamenti, con le cause iscritte in base al nuovo articolo 441 bis del Codice di procedura civile, e non più

con il vecchio "rito Fornero". Infine, anche a Milano crescono le cause avviate dagli insegnanti in relazione alla carta del docente: arrivano ricorsi quasi tutti i giorni e cerchiamo di trattarli in tempi ragionevoli. Su questo fronte, dopo la sentenza 29961/2023 della Cassazione, sarebbe utile un intervento normativo. Infine, ci sono cause relative all'adeguatezza delle retribuzioni, sulla quale si è pronunciata la Cassazione con la sentenza 28321/2023, e alla tutela dei diritti dei lavoratori con disabilità, alla luce della parità di trattamento prevista dal Dlgs 216/2013.

**Il Tribunale di Milano ha sempre avuto tempi rapidi per la definizione delle cause di lavoro. Che impatto avrà l'aumento del contenzioso?**

Nel 2020, quando sono arrivata alla presidenza della sezione, lavoravamo per lo più da remoto, a causa della pandemia, ma siamo comunque riusciti a definire 6.122 cause, rispetto alle 6.680 arrivate quell'anno. Abbiamo dunque mantenuto un buon ritmo. Oggi, su 23 magistrati in organico, ne abbiamo 21. L'integrazione non è ancora avvenuta, anche perché non abbiamo contenzioso arretrato ultratriennale. Finora è stata

di grande aiuto sia per i magistrati, sia per la cancelleria, la presenza dei funzionari dell'ufficio per il processo inseriti grazie ai fondi del Pnrr. Auspichiamo davvero che queste figure siano stabilizzate.

—V.Me.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Si moltiplicano i percorsi per arrivare alla cattedra

**Decreto sport-scuola.** Con la specializzazione per il sostegno gestita dall'Indire le vie possibili per diventare insegnante ora salgono a sei

**Eugenio Bruno  
Claudio Tucci**

**S**i moltiplicano i percorsi di abilitazione per diventare insegnante. Con le ultime novità previste dal decreto sport-scuola approvato dal Cdm del 24 maggio salgono a sei le alternative, più o meno compiute, per arrivare alla cattedra. Fermo restando che una volta abilitatisi per diventare di ruolo bisognerà superare il concorso o la stabilizzazione da graduatoria.

La prima strada è pressoché identica dal 2010, ed è la laurea in scienze della formazione primaria per aspiranti maestre (e maestri) di infanzia ed elementari: il titolo, che ha sostituito i vecchi diplomi magistrali, è abilitante e arriva al termine di un corso magistrale a ciclo unico, comprensivo di tirocinio.

Per medie e superiori è stato il Dl 36/2022 del governo Draghi, in attuazione del Pnrr, a riscrivere i percorsi di abilitazione, introducendo l'obbligo dei 60 crediti universitari o accademici (Cfu se erogati dagli atenei, Cfa dalle Afam) oltre la laurea per accedere a una classe di concorso (su

cui si veda altro articolo in pagina). Per il 2023/24 i posti disponibili sono 51.753. La via maestra è quella di ottenere, da zero, i 60 Cfu/Cfa. A questi corsi possono iscriversi i laureati magistrali, gli iscritti a un corso magistrale o a ciclo unico (purché abbiano già ottenuto 180 crediti). Sono previsti 20 Cfu di tirocinio diretto e indiretto (per ogni credito serve un impegno in presenza di almeno 12 ore). Ottenuti i crediti (il decreto Pa-bis ha previsto per i primi due anni di poter ottenere fino a metà dei Cfu online), si dovrà superare una prova finale che consiste in uno scritto e in una lezione

simulata di 45 minuti in cui si progetta un'attività didattica innovativa.

A questa strada, sempre per effetto del Dl 36/2022 e del successivo decreto attuativo del Mur, se ne aggiungono altre due, che consentono di ottenere, rispettivamente, 30 o 36 Cfu/Cfa. Nella prima ipotesi rientrano: i precari con tre anni di supplenza negli ultimi cinque, chi ha superato il concorso a cattedra straordinario (ma non è ancora abilitato) e chi, fino al 31 dicembre 2024, può partecipare alla selezione avendo già acquisito 30 Cfu. L'altra fattispecie citata, anche qui fino al termine del 2024, riguarda



i possessori dei 24 Cfu vecchio ordinamento, che devono completarli con i restanti 36. Chi è già abilitato su altra classe di concorso o sul sostegno può conseguire, fermo restando il possesso del titolo, un'altra abilitazione acquisendo 30 Cfu. Per accedere alla prova finale è richiesta una percentuale minima di presenza alle attività formative pari al 70% per ciascuna attività. I costi per arrivare a 60 Cfu sono fissati in 2.500 euro, per gli studenti iscritti e per chi ha già i precedenti 24 Cfu si scende a 2mila euro.

Il quinto e il sesto sentiero per la cattedra riguardano il sostegno (oggi ci sono 85mila docenti senza specializzazione). È partito da poco il nono ciclo di formazione per il 2023/24 (gli ex Tfa) da parte degli atenei che prevede 32.317 posti, con una riserva del 35% per gli insegnanti con almeno 36 mesi di servizio sul sostegno didattico negli ultimi cinque anni. Per accedere i candidati devono superare un test pre-selettivo (non per la riserva), una o più prove scritte o una pratica e una orale.

Con il decreto sport scuola si aggiunge una strada alternativa a quest'ultima. Si tratta di una nuova offerta formativa di specializzazione sul sostegno, erogata da Indire, rivolta ai docenti precari "triennalisti", cioè che abbiano tre anni di lavoro alle spalle per quanto privi di specializzazione. Con modalità e tempi ancora tutti da definire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La new entry è riservata ai precari con tre anni di servizio negli ultimi cinque e si aggiunge agli ex Tfa degli atenei**

**Tutte le strade a disposizione**

**1**

**INFANZIA E PRIMARIA**  
Il titolo è di per sé abilitante

La prima strada per abilitarsi e diventare insegnante è pressoché identica dal 2010 ed è la laurea in scienze della formazione primaria per gli aspiranti maestre e maestri di infanzia ed elementari. La laurea in scienze della formazione primaria ha sostituito i vecchi diplomi magistrali. Il titolo di laurea che si ottiene alla fine percorso è abilitante e arriva al termine di un corso magistrale a ciclo unico, comprensivo di tirocinio

**2**

**MEDIE E SUPERIORI**

**Servono la laurea e 60 crediti**

Per medie e superiori è stato il Dl 36/2022, in attuazione del Pnrr, a riscrivere i percorsi di abilitazione, introducendo l'obbligo dei 60 crediti universitari o accademici oltre la laurea per accedere a una classe di concorso. Ai corsi possono iscriversi i laureati magistrali, gli iscritti a un corso magistrale o a ciclo unico (purché abbiano già sostenuto esami pari a 180 crediti). Sono previsti 20 Cfu di tirocinio diretto e indiretto (per ogni credito serve un impegno in presenza di almeno 12 ore)

**3**

**PRECARI STORICI**

**Bastano 30 crediti per la cattedra**

Sempre il Dl 36/2022 e il successivo decreto attuativo del Mur hanno previsto che

possano bastare 30 Cfu/Cfa per i precari con tre anni di supplenza negli ultimi cinque, chi ha superato il concorso a cattedra straordinario (ma non è ancora abilitato) e chi, fino al 31 dicembre 2024, può partecipare alla selezione avendo già acquisito 30 Cfu. Chi è già abilitato su altra classe di concorso o sul sostegno può conseguire, fermo il possesso del titolo, un'altra abilitazione acquisendo 30 crediti

**4**

**VECCHIO ORDINAMENTO**

**Chi ha già 24 Cfu ne deve prendere 36**

La quarta strada per abilitarsi, con le nuove regole, anche qui fino al termine del 2024, riguarda i possessori dei 24 Cfu vecchio ordinamento, che devono completarli con i restanti 36. Per accedere alla prova finale è richiesta una percentuale minima di presenza alle attività formative pari al 70% per ciascuna attività. I costi per arrivare a 60 Cfu sono fissati in 2.500 euro, per gli studenti iscritti e per chi ha già i precedenti 24 Cfu si scende a 2mila euro

**5**

**SOSTEGNO/1**

**Già partito il nono ciclo di formazione**

Il quinto sentiero per la cattedra riguarda il sostegno (oggi ci sono 85mila docenti senza specializzazione). È partito da poco il nono ciclo di formazione per il 2023/24 (gli



ex Tfa) da parte degli atenei che prevede 32.317 posti, con una riserva del 35% per gli insegnanti con almeno 36 mesi di servizio sul sostegno didattico negli ultimi cinque anni. Per accedervi i candidati devono superare un test pre-selettivo (non per la riserva), una o più prove scritte o una pratica e una orale

## 6

### SOSTEGNO/2

#### In campo Indire con almeno 30 crediti

Con il decreto sport scuola, approvato dal Cdm del 24 maggio, salgono a sei le strade per arrivare alla cattedra. Si aggiunge una via alternativa agli ex Tfa. Si tratta di una nuova offerta formativa di specializzazione sul sostegno, erogata da Indire, rivolta ai docenti precari "triennalisti", cioè con tre anni di lavoro alle spalle per quanto privi di specializzazione. Con modalità e tempi che saranno definiti con un successivo provvedimento ministeriale



**PROFESSIONI**

## Equo compenso, per i tecnici ribassi in ordine sparso

L'incertezza normativa sull'equo compenso pesa sulle gare: secondo il Consiglio ingegneri il 25% delle Pa ammette ancora ribassi sulle parcelle. Percentuali più alte per le maxi gare secondo l'Oice.

Valeria Uva — a pag. 12

# Equo compenso, caos nelle gare Al via le prime contestazioni

**Le criticità.** Dopo le pronunce contrapposte di Anac e Tar, amministrazioni in ordine sparso sui ribassi delle parcelle: a decidere sarà il Governo. Gli ingegneri fanno da apripista sui procedimenti disciplinari

Valeria Uva

**A** un anno dall'entrata in vigore, l'equo compenso stenta a trovare piena applicazione nei rapporti tra professionisti e pubblica amministrazione. E gli appalti, in particolare quelli legati ai servizi di ingegneria e architettura sono senza bussola. E in frenata. O meglio: in realtà tentativi di dipanare una intricata matassa normativa ce ne sono fin troppi, tra prese di posizione dell'Autorità anticorruzione (Anac), e sentenze della giurisprudenza tra loro divergenti. Quello che manca è proprio un indirizzo univoco su come applicare l'equo compenso nelle gare. Un ginepraio in cui neanche il ministero delle Infrastrutture riesce a districarsi. Tanto che in una risposta all'interrogazione presentata la scorsa settimana alla Camera da Erica Mazzetti (Fi), proprio sulle difficoltà di applicazione della legge, il sottosegretario alle Infrastrutture, Tullio Ferrante, ha rinviato la soluzione alla cabina di regia sul Codice appalti istituita a Palazzo Chigi (peraltro già investita

degli stessi dubbi dall'Anac). Aprendo però al confronto diretto tra le parti: da un lato le amministrazioni pubbliche, dall'altro le istituzioni e le associazioni di categoria, Ordini compresi.

### Le norme

Il quadro è molto complesso ma, in estrema sintesi, il nodo è il mancato coordinamento tra legge sull'equo compenso (49/2023) e Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023). La prima, applicabile a tutta la Pa, stabilisce che il compenso equo sia quello non al di sotto di determinati parametri ministeriali, fissati categoria per categoria. Il Codice appalti, intervenuto dopo, utilizza sì i parametri ma per determinare l'importo a base di gara, senza esprimersi nettamente sulla possibilità di ribassare gli importi così determinati.

Da qui una serie di interpretazioni e indirizzi contrastanti. Da un lato, in particolare, l'Anac (autorità anticorruzione) che pur riconoscendo l'ambiguità normativa pro-



pende per l'ammissibilità dei ribassi in nome del principio comunitario della libera concorrenza. Dall'altro i Tar: due finora le pronunce dal Veneto e dal Lazio, entrambi favorevoli all'applicazione dell'equo compenso negli appalti, che rende impossibile, pena sanzioni, ai professionisti in gara proporre ribassi sui servizi.

#### La situazione

In mancanza di un punto fermo, le gare procedono con affanno. Con risultati divergenti, persino nei numeri. Secondo l'Osservatorio bandi del Consiglio nazionale ingegneri, la maggior parte delle amministrazioni applica l'equo compenso e ammette offerte "fisse" con ribassi solo sulle spese. Su 1.954 bandi, di qualsiasi importo, analizzati da luglio scorso ad aprile, solo 499 (il 25%) consente sconti anche sul servizio. Peraltro, dopo un dialogo tra Ordini ingegneri e stazione appaltante, molti modificano i bandi. «Sale così all'80% la percentuale di chi applica correttamente

la norma», specifica il Cni.

A diverse conclusioni giunge un altro Osservatorio, quello delle società di ingegneria (Oice) che però ha una diversa base di partenza: 284 i bandi analizzati da luglio 2023 a maggio 2024, tutti sopra la soglia Ue

dei 140mila euro. In questo caso la scelta prevalente (71%) è quella del ribasso unico, anche sui compensi dei professionisti. E anche queste incertezze possono contribuire alla frenata del mercato: nel primo quadrimestre 2024, infatti, i bandi di servizi di ingegneria e architettura sono calati del 36% rispetto allo stesso periodo del 2023. Un risultato – spiega l'Oice – dovuto anche «alle incertezze sull'equo compenso».

Sullo sfondo, ma non troppo, anche la questione degli oneri economici. Perché limitare i ribassi alle spese potrebbe, secondo la stessa Anac, incidere sui costi delle opere pubbliche. Mentre i profes-

sionisti, oltre a rivendicare comunque il diritto a un compenso equo, ricordano che la provvista dell'opera deve essere già fissata quando si determina l'importo a base di gara, senza far affidamento su eventuali ribassi.

#### Le sanzioni

Il Cni ha inviato all'Osservatorio sull'equo compenso un primo monitoraggio dei procedimenti disciplinari legati alla legge. Diverse le segnalazioni arrivate ai singoli Consigli di disciplina locali, nessuna ancora è giunta alla sanzione. In testa c'è Bolzano, con 50 segnalazioni e 37 procedimenti avviati. Un caso limite: qui l'Agenzia per i contratti pubblici ha scelto per ora, nella confusione normativa, di continuare a consentire ai professionisti di presentare offerte al ribasso. Con il rischio, però, di incappare nella sanzione deontologica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**A Palazzo Chigi confronto tra Pa, Ordini e associazioni per arrivare a un chiarimento univoco**

**A Bolzano dopo che la Provincia ammette gli sconti focus sui giudizi deontologici**



**L'andamento delle gare di appalto per servizi di ingegneria e architettura**

**25%**

**BANDI ANOMALI**

**La disapplicazione dell'equo compenso**

Secondo l'Osservatorio del Consiglio nazionale ingegneri su 1.954 bandi di servizi di ingegneria analizzati dal 1° luglio 2023 al 13 maggio scorso, sono 499 quelli che non applicano i principi della legge sull'equo compenso, e la maggioranza di questi (70%) lo fa per adeguarsi ai pareri dell'Anac

**1 su 3**

**MAXI GARE**

**Ribasso ammesso solo sulle spese**

L'Oice (l'associazione delle società di ingegneria) ha analizzato il comportamento della Pa solo per le gare di progettazione sopra la soglia Ue dei 140mila euro. In questo caso su 284 bandi da luglio ad aprile, la maggior parte (71%) ammette la possibilità di ribassare anche sul servizio e non solo sulle spese

**2**

**SENTENZE**

**Per l'equo compenso negli appalti pubblici**

Sono due i Tar che si sono espressi finora, ritenendo compatibile l'applicazione della legge sull'equo compenso agli appalti

pubblici: il Tar Veneto (sentenza 632/2024) che ritiene ribassabili solo le spese e non i compensi. Sulla stessa scia il Tar Lazio (sentenza n. 8580/2024)

**-36%**

**APPALTI DI SERVIZI**

**Nel 2024 mercato in forte frenata**

L'osservatorio Oice (società di ingegneria) ha registrato un calo del 36% del numero dei bandi per servizi di ingegneria e architettura nel primo quadrimestre 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023. A pesare secondo l'associazione tutte le incertezze normative del Codice contratti, compreso l'equo compenso



**Il nodo.** È il criterio di aggiudicazione



*Il sistema Smart Safety adottato da Paglieri per garantire la tutela dei lavoratori*

## Un locker per il lavoro sicuro

*Dispositivi di protezione e formazione erogati su misura*

**DI MATTEO RIZZI**

**S**alute e sicurezza dei dipendenti, welfare e formazione: sono i tre pilastri della people strategy di Paglieri, un'azienda che rappresenta l'eccellenza del Made in Italy da oltre due secoli nell'area dei prodotti per la cura della persona e della casa. Ancora oggi a conduzione familiare, è alla sua settima generazione. A dirigere l'azienda, nota per il celebre marchio Felce Azzurra, che nel 2023 ha celebrato il suo centenario, è Francesco Luiso. Con una carriera iniziata in Danone e sviluppata in

McDonalds e nel gruppo Bolton, Luiso è entrato in Paglieri con il ruolo di direttore generale 8 mesi fa, in un momento di grande trasformazione.

Nel cuore del Piemonte, a Spinetta Ma-

rengo in provincia di Alessandria, Paglieri ha raggiunto oltre 200 milioni di euro di fatturato nel 2023,

con una crescita a doppia cifra mantenuta per più di tre anni. La nuova governance aziendale, rafforzata da un riassetto del consiglio di amministrazione, ha portato a una maggiore stabilità decisionale e a una visione proattiva per il futuro, formalizzata nel documento «Future Vision». Questo documento orienta l'azienda verso obiettivi ambiziosi, sostenuti da una solida base di 180 dipendenti, di cui il 90% è a tempo indeter-

minato. «L'espansione, sia in Italia che all'estero, avverrà attraverso una combinazione di crescita organica e acquisizioni strategiche. Tuttavia, senza un team motivato, competente e in salute, non potremo raggiungere i nostri traguardi», spiega Luiso a Ita-



*liaOggiSette.* «Abbiamo una responsabilità nei confronti delle famiglie dei nostri dipendenti e verso il territorio in cui operiamo. Sviluppando noi stessi, contribuiamo allo sviluppo socio-economico del territorio».

Tra le politiche di risorse umane, la salute e la sicurezza sul lavoro occupano un po-

sto di primo piano. Paglieri è certificata ISO 45001 e ha implementato un sistema HSE (Health, Safety, Environment) per garantire la tutela dei lavoratori. La novità è il progetto «Smart Safety» che ha ulteriormente innovato l'approccio alla sicurezza, permettendo ai dipendenti di accedere a dispositivi di protezione individuale attraverso un sistema automatizzato. Questo sistema, che funziona

come un distributore automatico dotato di schermo, non solo fornisce i DPI ma è anche progettato per offrire corsi di formazione, rendendo il processo di apprendimento più efficiente e accessibile.

«Il progetto Smart Safety semplifica il controllo dell'equipaggiamento di protezione individuale per ogni lavoratore, assicurando che abbiano tutto il necessario e che siano sempre aggiornati sui corsi di formazione», indica Luiso. «Con questo sistema, quando un dipendente arriva al distributore con il proprio badge, viene guidato attraverso un processo automatico che fornisce loro il dispositivo di

protezione appropriato». Uno strumento da poco introdotto ma che già vede un'evoluzione: «Il sistema verrà utilizzato anche per fornire formazione in modo più efficiente, consentendo ai dipendenti di accedere a cor-

si di formazione direttamente attraverso il locker». L'operai arriva, si identifica con il suo badge, e il distributore fornisce le informazioni necessarie. «L'evoluzione di questo strumento non solo permetterà di erogare corsi, ma includerà anche test interattivi alla fine di ciascun modulo. In pratica, se non superi il test, devi ripetere il modulo». Questo tipo di strumento innovativo è comunque affiancato dalla for-

mazione più tradizionale. Ad esempio, «noi forniamo formazione pratica sulle linee di produzione, specialmente per i nuovi operatori. C'è un percorso ben strutturato che i nuovi dipendenti seguono, con il supporto dei colleghi più esperti, per garantire una produzione efficiente, di alta qualità e soprattutto sicura per tutti i lavoratori».

La formazione è il secondo pilastro della strategia di Paglieri, con quasi 1100 ore erogate nel 2023, di cui circa 810 dedicate alla salute e sicurezza sul lavoro. Oltre alla formazione in sicurezza, Paglieri investe in corsi specifici per diverse aree aziendali. «Stiamo lavorando su un duplice approccio: da un lato, sviluppare il talento interno all'azienda e, dall'altro, attirare nuovi talenti che possano portare competenze che ci mancano at-



tualmente. Questo ci renderà più agili e arricchirà la nostra forza lavoro esistente”. Inoltre, lo sviluppo è anche concentrato sull'area di job rotation e di crescita professionale all'in-

terno delle diverse funzioni aziendali, considerando anche la specificità delle competenze richieste da Paglieri, che ha radici profonde nel mondo dei profumi.

Terzo pilastro non in ordine di importanza è quello del welfare, per cui Paglieri dimostra un impegno storico e continuo verso il benessere dei propri dipendenti. Già negli anni '50 l'azienda era all'avanguardia

con l'introduzione degli asili nido per le operaie e i bus navetta per i dipendenti. Recentemente, l'azienda ha creato aree relax, rinnovato la mensa con uno chef dedicato e introdotto servizi di concierge che assistono i dipendenti nelle commissioni quotidiane. Inoltre, un locker aziendale permette di ricevere pacchi direttamente in ufficio, e numerose convenzioni con esercizi commerciali e palestre arricchiscono il pacchetto di welfare. Ulteriori misure di welfare includono assicurazioni sulla vita, assistenza sanitaria, coperture per disabilità e invalidità, contributi pensionistici e agevolazioni per genitori, dimostrando un'attenzione a 360 gradi per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie. Un progetto pilota di smart working, che partirà il prossimo mese, mira a facilitare il lavoro per chi risiede lontano dalla sede, coinvolgendo

principalmente l'area commerciale, marketing ed export.

— © Riproduzione riservata — ■

***Partirà il prossimo mese un progetto pilota di smart working, diretto a facilitare il lavoro per chi risiede lontano dalla sede, e che coinvolgerà principalmente l'area commerciale, marketing ed export***



**Francesco Luiso**



Pirulli (Cisl): "Quanto accaduto pone un tema di etica d'impresa e solidarietà sociale". Airaudo (Cgil): "C'è un problema a riconoscere il disagio psichico"

# Isindacati: "Manager licenziata? Intollerabile Se fosse stato un uomo non sarebbe successo"

## IL RETROSCENA

CLAUDIALUISE

«Se fosse stato un uomo si sarebbero comportati allo stesso modo?». E ancora: «È facile dire che le donne vanno sostenute, ma non tutte le aziende lo fanno poi nella pratica». Dai giudizi che i sindacati danno sulla vicenda della giovane manager licenziata dopo uno stupro traspare rabbia e indignazione. Ma anche la consapevolezza che il percorso per cambiare la mentalità sia ancora molto lungo e difficile.

«È impensabile che una lavoratrice, per di più se è in un momento di difficoltà, venga sacrificata in nome di un mero profitto d'impresa. Per questo quanto accaduto alla manager pone un tema di etica d'impresa e solidarietà sociale, elemento indispensabile perché le comunità del lavoro possano essere veri luoghi in cui, anche nelle difficoltà, possano sentirsi realmente parte della vita aziendale e non mero meccanismo», sottolinea Mattia Pirulli, segretario confederale Cisl. «Spesso - aggiunge - si parla di produttività dei lavoratori ma questa non può e non deve essere slegata dalle condizioni sog-

gettive dei lavoratori e dal tema dell'equità». Il riferimento è alle motivazioni fornite dall'azienda olandese per cui lavorava la torinese 32enne: «In un'ottica di maggior effi-

cienza abbiamo deciso di sopprimere la posizione».

Ivana Veronese, segretaria confederale Uil addetta alle politiche di genere precisa che non si può generalizzare ma «anche se è inconcepibile capi-

ta ancora che quando non si viene considerati più produttivi si diventa uno scarto. È terribile». Poi la sindacalista fa un paragone, alla luce delle moltissime vertenze che ha seguito in questo ambito. «È come quando una donna rientra dalla maternità e viene demansionata. All'inizio le viene detto che non c'è più il ruolo ma poi è frequente invece che la mamma scopra come ci sia, ad esem-

pio, un collega neoassunto che ha preso in carico il suo ruolo. Ci sono aziende che sostengono la maternità e fanno accordi sindacali e integrativi ma ancora troppe che si comportano all'opposto, se non sei più profitto diventi scarto». Un altro esempio frequente sono i licenziamenti di persone che per problemi di salute esauriscono i giorni di malattia e restano a casa. «Bisognerebbe introdurre un divieto di licenziamento, ma poi temo - dice Veronese - che le aziende farebbero di tutto per ribaltare comunque questo "costo" sullo Stato. Ci sono stati passi in avanti perché sono stati inseriti dei vincoli per le malattie soprattutto oncologiche, ma sulle questioni femminili siamo ancora lontani». La constatazione amara è che alla fine le donne sono sole. «Ho già superato da tempo l'il-

lusione della solidarietà femminile, per questo non mi stupisce che a licenziarla sia stata una donna. Non è mai scontato che una donna abbia una sensibilità diversa dagli uomini perché spesso si adottano modelli maschili quando arriva ad avere ruoli di potere».

È Giorgio Airaudo, segretario generale Cgil Piemonte, a sottolineare «il ritardo da parte delle imprese a cogliere il disagio psicologico e a considerarlo come una malattia che deve essere curata». «Dovrebbe essere trattato come altri infortuni che necessitano di tempi di recupero lunghi, invece c'è un problema collettivo a riconoscere il disagio psichico, in questo caso aggravato dal fatto che sia dovuto a una violenza sessuale», dice ancora Airaudo. Un altro elemento è quello della discriminazione. «Da sindacalista ritengo che ci possano essere gli estremi per una causa per discriminazione perché se fosse stato un uomo ad avere un problema temporaneo al lavoro forse non si sarebbe arrivati al licenziamento. La capacità di lavoro può essere ridotta ma non eliminata». La conclusione è che «gli esseri umani devono avere un valore diverso rispetto alle merci prodotte e invece in questo caso emerge una mentalità opposta». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Su La Stampa



Su La Stampa il dramma di una torinese di 32 anni, licenziata dopo lo stupro da parte di tre ragazzi che credeva amici. La lettera dell'azienda: «Il mercato in cui opera la società richiede il mantenimento di adeguati livelli di profittabilità»

IVANA VERONESE  
SEGRETARIA  
CONFEDERALE UIL



**È inconcepibile  
che quando non si  
viene considerati  
più produttivi  
si diventi uno scarto**





Uno studio mette in luce un aspetto sottovalutato nelle dinamiche del gender gap

# Maschi meno capaci di leggere e capire ma lavoro e retribuzioni li premiano

**LO SCENARIO**

SIMONETTA SCIANDIVASCI

I bambini e i ragazzi sono sempre meno capaci di leggere un testo, anche semplice, e capirlo; di codificare le informazioni, anche quando sono istruzioni d'uso; di esprimersi, e quindi di comunicare. Per bambini e ragazzi s'intende: i maschi. È un problema italiano, europeo, occidentale, ed è oggetto di una lunga ricerca della professoressa Maria Laura Di Tommaso, Ordinaria di Economia Politica all'Università di Torino, che ne ha parlato con Chiara Saraceno, sociologa e firma della Stampa, nell'incontro "Accesso alle conoscenze e questioni di genere", ieri al Festival Internazionale dell'Economia.

Il ritardo dei ragazzi (maschi) nelle competenze linguistiche-comunicative si accompagna a un più basso livello di istruzione: dati entrambi sorprendenti, intanto perché non siamo mai stati così istruiti come adesso (anche se in modo disomogeneo) e soprattutto perché non sembrano,

per ora, condizionare la capacità che quei ragazzi, una volta cresciuti, hanno di trovare lavoro e di guadagnare (ma questo risulta soprattutto da una comparazione: nonostante gli uomini siano meno istruiti delle donne e meno capaci di comunicare, scrivere,

interpretare il mondo, continuano a lavorare e guadagnare più delle loro colleghe). Questo dimostra quanto sia radicato il gap salariale di genere e spiega perché il gap relativo alle competenze linguistiche maschili venga trascurato: non compromettendo l'ascesa professionale e il guadagno che ne deriva, si pensa

non solo che sia superfluo intervenire, ma pure che, in fondo, quel divario dipenda da una differenza congenita. Mentre del sempre ridotto accesso delle ragazze allo studio delle materie Stem (di area tecnico-scientifica) abbiamo imparato a dare una lettura culturale, e sappiamo che si tratta di qualcosa che va ricondotto a un pregiudizio (le donne non amano la scienza, né la capiscono), e da tempo interveniamo, tanto con misure di sensibilizzazione quanto con agevolazioni, per correggere la disparità che produce, l'incapacità dei ragazzi di esprimersi, sembriamo incapaci di

leggerla come problema. Invece, il fenomeno non è senza conseguenze: nei ragazzi, produce una sempre più marcata tendenza ad avvicinarsi a posizioni conservatrici, retrograde, e quindi ostacola, in loro, la nascita e crescita del buon cittadino.

Saraceno sottolinea che chi è incapace di parlare, non sa esprimere i suoi sentimenti, i bisogni, i desideri. E questo ha una inevitabile ricaduta sull'e-

sclusione sociale, talvolta un'autoesclusione, così come sul ricorso alla violenza: quando parliamo di violenza di genere, allora, «il patriarcato non spiega tutto». C'è, poi, un aspetto assai precedente, e di metodo, che può aver contribuito a creare questo forte (crescente?) squilibrio, ed è l'idea di una istruzione finalizzata solo e soltanto alla carriera. Ai ragazzi e alle ragazze, forse, dobbiamo tornare in grado di spiegare che lo studio (di qualsiasi disciplina) è prima di tutto il mezzo che farà di loro bravi cittadini, esseri umani più felici, sani, prosperi, e liberi. Perché studiando si diventa prima d'ogni cosa cittadini, poi professionisti. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Maria Laura Di Tommaso, Simonetta Sciandivasci e Chiara Saraceno

Chi ha diritto e quando all'intervento del Fondo di integrazione salariale: queste le novità

# Tutti a casa per rinnovo locali

## Ristrutturazioni aziendali a carico dell'Inps tramite il Fis

Pagina a cura

DI DANIELE CIRIOLI

**L**avori in corso? Dipendenti a casa, pagati dall'Inps. Nuovi arredi o infissi, rifacimento facciate, ampliamento camere con bagni privati, rimozione di barriere architettoniche, realizzazione di ascensori: sono tutti interventi che rientrano nell'ambito della "ristrutturazione aziendale", la causale che dà titolo all'intervento del Fis, il Fondo d'integrazione salariale, in base ai nuovi principi stabiliti dall'Inps nel messaggio n. 1509 del 17 aprile 2024 (si veda *ItaliaOggi* del 23 aprile).

**Chi è soggetto al Fis.** Al Fis dell'Inps sono soggetti tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano almeno un dipendente e che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cig, cioè della cassa integrazione ordinaria, e non sono destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (fondi analoghi al Fis). Il Fis e tutti i fondi di solidarietà tutelano meglio della cassa integrazione ordinaria. Soprattutto le piccole aziende perché, quelle che occupano fino a 15 dipendenti, possono accedere alle prestazioni sia per causali ordinarie (da tempo e ordinariamente previste per la Cigo, la cassa integrazione guadagni ordinaria) che per causali

straordinarie (da tempo e ordinariamente previste per la Cigs, la cassa integrazione guadagni straordinaria). Dal 1° gennaio 2022, dopo l'ultima riforma operata dalla legge di bilancio del 2022, il Fis assicura un'unica prestazione, cosiddetto Ais (assegno di integrazione salariale):

- ai dipendenti dei datori di lavoro che occupano in media fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, per le causali sia ordinarie e straordinarie della cassa integrazione (cioè sia per causali Cigo che Cigs);

- ai dipendenti dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti nel semestre precedente, soltanto per le causali ordinarie (Cigo), essendo i datori di lavoro già attratti dalla disciplina generale sulla Cigs.

Ai fini dell'accesso all'Ais, vanno rispettati, a prescindere dal tipo di causale (se ordinaria o se straordinaria), gli obblighi di informazione e di consultazione sindacale (art. 14 del dlgs n. 148/2015).

**Tre le causali straordinarie.** Le causali d'intervento straordinario (della Cigs) sono tre: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale; contratto di solidarietà. Le novità riguardano soltanto la prima causale. Vediamo.

*La riorganizzazione aziendale.* Questi i criteri da rispettare per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale per l'erogazione



dell'Ais:

- il datore di lavoro richiedente deve presentare un programma finalizzato a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le stesse o a sostenere processi di riconversione produttiva o processi di transizione. Vi rientrano anche i processi: di aggiornamento tecnologico o digitale; di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica; di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza;

- il programma deve contenere indicazioni in ordine agli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo;

- i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione e sospensioni/riduzioni dal lavoro per le quali richiede l'Ais;

- il programma deve essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Di conseguenza, va indicata la percentuale di lavoratori sospesi o a orario ridotto che durante o a fine programma rientreranno presumibilmente in azienda. In caso di eccedenze di personale, va illustrato il piano di gestione non traumatica degli esuberi;

- il programma deve contenere indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale che i datori di lavoro intendono

porre in essere.

Attenzione; per "recupero occupazionale" s'intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario di lavoro, anche il loro riassorbimento all'interno di unità produttive della stessa impresa o di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Diversamente dal passato, inoltre, non è prevista alcuna percentuale minima di recupero occupazionale, facendo riferimento a un "consistente recupero occupazionale" senza

l'indicazione di specifiche percentuali. Inoltre, sempre in relazione alle finalità di semplificazione perseguite, che la nuova disciplina non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

**L'Inps spiega i nuovi principi.** La causale della riorganizzazione aziendale, ha spiegato l'Inps nel messaggio n. 1509/2024, si caratterizza per elementi peculiari propri che la distinguono dalle altre causali. Innanzitutto, la programmazione e predisposizione degli interventi da svolgere rende tale causale svincolata dal requisito dell'imprevedibilità generalmente richiesto per le altre causali. Inoltre, non viene richiesto che il datore di lavoro versi in una situazione di crisi o andamento involutivo della produzione, anzi il datore di lavoro richiedente deve comunicare gli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione che intende adottare. Quindi, l'Inps ne ha fatto scaturire i seguenti nuovi principi. In primo luogo, integrano la causale anche quegli inter-



venti di ristrutturazione dei locali che generano un riassetto e/o un ampliamento della struttura, finalizzato a rispondere al meglio ai bisogni della propria clientela o agli attuali flussi turistici, rendendo il servizio offerto più funzionale e variegato e consentendo, così, all'azienda di posizionarsi a un livello superiore nel mercato in cui opera e, quindi, di diversificare il pubblico che accede al servizio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra questi interventi di ristrutturazione:

- l'ampliamento della superficie di camere e bagni privati;
- la creazione di sale e aree comuni;
- l'implemento dei servizi igienici con impermeabilizzazione dei bagni;
- il rinnovamento dell'arredo e della dotazione delle camere;
- la sostituzione e innovazione dei servizi proposti e quindi un miglioramento della struttura ricettiva;
- la realizzazione di interventi di restauro e risanamento conservativo della struttura, tra cui il rifacimento della facciata ed i relativi infissi.

In secondo luogo, integrano la causale tutte quelle azioni volte a eliminare le barriere architettoniche dell'immobile, come la realizzazione di ascensori che permettano di rendere più agevole la mobilità e gli spostamenti tra i locali, rendendo così la struttura accessibile anche alle persone diversamente abili o con ridotta mobilità. Queste azioni si configurano come strategie commerciali e di marketing volte alla rivalutazione dell'attività e consento-

no, quindi, all'azienda di superare un'arretratezza strutturale e produttiva, allineandosi agli standard di settore e accrescendo la propria competitività promo-commerciale. Infatti, sono interventi strutturali che determinano una modernizzazione e una maggiore qualità dei servizi offerti, permettendo all'azienda di ridurre una inefficienza produttiva, di migliorare il proprio business e di aumentare la propria capacità competitiva ed attrattiva, attraverso l'ampliamento dell'offerta verso categorie di clientela prima escluse, garantendo, così, alla struttura di accedere a un rating più alto.

**Datore di lavoro e proprietario devono coincidere?** Infine, l'Inps ha precisato che non è necessario che vi sia coincidenza tra il datore di lavoro e il soggetto che effettua gli investimenti, purché questi ultimi (investimenti) siano funzionali al piano di riorganizzazione e le sospensioni dell'attività lavorativa siano motivatamente ricollegabili al piano.

—© Riproduzione riservata—■



## Gli interventi di riorganizzazione aziendale

<b>Definizione</b>	Necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi, o a sostenere processi di riconversione produttiva, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale. Dal 1° gennaio rientrano anche gli interventi attuati attraverso processi di transizione
<b>I nuovi principi</b>	Integrano la causale anche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• interventi di ristrutturazione dei locali che generano un riammodernamento e/o ampliamento della struttura, finalizzato a rispondere al meglio ai bisogni della propria clientela o agli attuali flussi turistici, rendendo il servizio offerto più funzionale e variegato e consentendo, così, all'azienda di posizionarsi ad un livello superiore nel mercato in cui opera e, quindi, di diversificare il pubblico che accede al servizio</li> <li>• tutte quelle azioni volte a eliminare le barriere architettoniche dell'immobile, come la realizzazione di ascensori che permettano di rendere più agevole la mobilità e gli spostamenti tra i locali, rendendo così la struttura accessibile anche alle persone diversamente abili o con ridotta mobilità</li> </ul>
<b>Alcuni esempi</b>	Alcuni interventi di ristrutturazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione di sale e aree comuni</li> <li>• implemento dei servizi igienici con impermeabilizzazione dei bagni</li> <li>• rinnovamento dell'arredo e della dotazione delle camere</li> <li>• sostituzione e innovazione servizi proposti</li> <li>• realizzazione di interventi di restauro e risanamento conservativo della struttura (rifacimento facciata e i relativi infissi, etc.)</li> <li>• eliminazione barriere architettoniche (realizzazione di ascensori)</li> </ul>



**COMIZI E NASTRI** TAJANI, SALVINI, LOLLO, URSO, PICHETTO&C.

# I ministri in campagna elettorale a spese nostre

## **PAGA PANTALONE**

ANCHE SANGIULIANO,  
BERNINI, SCHILLACI  
E VALDITARA IN TOUR  
"ISTITUZIONALE". LA  
PREMIER TEME CALI  
DI VOTI E ASTENSIONI

● BISON, RODANO E SALVINI  
A PAG. 2 - 3



# Salvini, Tajani&C.: i ministri viaggiatori a spese degli italiani



## Comizi e nastri Il capo leghista usa il pretesto dell'Italia del Sì Gli altri in giro: da Sangiuliano a Urso, da Valditara a Bernini, da Giorgetti a Lollobrigida

» Leonardo Bison  
e Tommaso Rodano

**F**ermi, ci sono le elezioni. Le Camere si svuotano, i lavori parlamentari sono interrotti fino al 10 giugno. E i ministri? La campagna elettorale ha divorato anche le loro agende.

Passi per la premier, **Giorgia Meloni** detta Giorgia, che è candidata in tutte le circoscrizioni alle Europee. Ma gli altri? Quasi tutti in giro, per tirare la volata a candidati amici o al partito che li ha fatti nominare.

La campagna elettorale di **Gennaro Sangiuliano**, per esempio, ha un nome: Raffaella Docimo, in lista con Fdi nella circoscrizione Sud. Dal 12 maggio, giorno in cui ha annunciato la candidatura ringraziando appunto Sangiuliano, suo amico "dai tempi del liceo", il ministro la accompagna pressoché ovunque in Campania, quasi ogni giorno: Eboli, Padula, Nola, Procida, Pompei, convegni, parchi, musei. Il 16 maggio, per dire, erano a Napoli insieme alla direttrice dell'Archivio di Stato, il 29 maggio a Benevento a parlare del nuovo "Museo Egizio" voluto anche da Sangiuliano. Docimo è medico, direttrice della Scuola di Odontoiatria pediatrica di Tor Vergata, ma a giudicare dall'impegno che ci sta mettendo il ministro

della Cultura, sembra la candidata del MiC.

**MATTEO SALVINI** ha trovato una soluzione creativa. Il travestimento si chiama "l'Italia dei Sì": Salvini viaggia per il Paese da mesi indossando - formalmente - le vesti istituzionali, con il pretesto di presentare i risultati da ministro dei Trasporti. Per una strana coincidenza gli eventi si sono concentrati nelle città interessate dal voto: sono comizi elettorali a tutti gli effetti. A metterci i soldi è il Salvini ministro (quindi lo Stato: si calcolano circa 50 mila euro a tappa, ne ha fatte una dozzina), a beneficiarne è il Salvini segretario. L'ultimo comizio ibrido del ministro dei sì è stato il 31 maggio a Messina, città simbolo dell'opera più importante. E durante la cena elettorale del ricevuto un invito da parte di Matteo Salvini a presenziare a una iniziativa a bordo di una nave della Guardia costiera per raccontare i progetti in cantiere e quelli realizzati dal ministro delle Infrastrutture, chiaramente un'iniziativa propagandistica. Presenterò un esposto alla Procura per chiedere di individuare eventuali illeciti di utilizzo di beni dello Stato a fini politici".

pubblica". Diversi faticano nel distinguere istituzioni e propaganda politica. Venerdì **Antonio Tajani** è partito per Praga come rappresentante della Farnesina, lo attendeva la riunione informale dei ministri degli Esteri della Nato. Ma in guerra e in campagna elettorale ogni varco è prezioso, così quella mattina Tajani ha anticipato gli impegni istituzionali ricevendo nella sede dell'am-



Il ministro della Salute, **Orazio Schillaci**, gira per ospedali: Piombino, Livorno, Massa Marittima. Un tour elettorale, accompagnato da dirigenti e candidati di centrodestra, che per il Pd toscano è "insostenibile e sconcertante", anche perché "il governo Meloni ha ridotto i finanziamenti alla salute basciata un gruppo di imprenditori italiani, per pronunciare un discorso che con la diplomazia c'entra poco: "Ho confermato l'impegno del governo a sostegno dell'export". L'incontro politico è stato pubblicizzato anche sugli account ufficiali della Farnesina. Per non parlare del cognato d'Italia **France-candidato** leghista Nino Germanà è stata servita una torta immaginifica, per nulla pacchiana, a forma di Ponte sullo Stretto. Ma c'è pure chi dice no, come il siciliano Ismaele La Vardera. L'ex Iena, oggi alleato di Catenò De Luca in Sud chiama Nord, ha rispedito al mittente l'invito del ministro: "Ho **sco Lollobrigida** che ha fatto inviare dalla segreteria del ministero dell'Agricoltura una mail al Consorzio tutela Grana Padano, che poi l'ha girata alle aziende associate, indicando i nomi dei candidati più sensibili alle loro istanze. Ovviamente "solo per chi intendesse votare Fratelli d'Italia", ha raccontato ieri *Repubblica*.

A proposito di ruoli "confusi": è proprio necessario per il ministro leghista dell'Istruzione, **Giuseppe Valditara**, indossare la spilletta di partito con il logo di Alberto da Giusano quando visita una scuola

pubblica? (L'ha fatto, per esempio, nell'incontro del 23 maggio all'Itis Galileo Galilei di Roma o in quello del 27 maggio all'Istituto **Com-Palco e realtà**

Giorgia Meloni ieri in piazza del Popolo a Roma per un comizio FOTO LAPRESSE **prensivo Sorelle Agazzi di Milano**).

La medaglia d'oro per il maratoneta elettorale la vince Gilberto Pichetto Fratin. Il ministro dell'Ambiente è una trottola: un giorno è "a Saluzzo con il popolo di Forza Italia e Giovanni Damiano, il candidato sindaco del centrodestra", l'altro è "a Recanati, con la comunità di Forza Italia e del centrodestra, per sostenere la candidatura a sindaco di Emanuele Pepa e la nostra campagna per le Europee".

**GIANCARLO GIORGETTI** va a portare l'entusiasmo e le promesse del Mef a Sassuolo, con gli imprenditori del distretto della ceramica. **Adolfo Urso**, ministro delle Imprese, visita il nuovo stabilimento di Stm a Catania e non si contiene: "Questa è una giornata storica, per la Sicilia che diventerà la terra del futuro. Sono convinto che a fine anno raggiungeremo i 10 mi-

liardi di investimenti nella microelettronica".

È tempo di tagliare nastri: mica solo Meloni a Caivano; più modestamente, anche **Anna Maria Bernini** ha la sua palestra da inaugurare. Elegantissima, nel suo tailleur bianco, giovedì la ministra dell'Università ha battezzato "nuove strutture per lo studio e lo sport" nell'ateneo di Pavia. "Le Università - scrive - sono anche potenti strumenti di riqualificazione urbana". E di campagna elettorale, ma quella si fa davvero ovunque.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SCHLEIN, PD:  
"A MILANO  
SIAMO PIÙ NOI"**



**MENTRE** Matteo Salvini e Roberto Vannacci comiziavano da una piazza del Duomo non esattamente strapiena, la segretaria Pd Elly Schlein teneva il suo discorso da un palco poco distante, all'Arco della Pace. Secondo il Pd milanese "ha stravinto la piazza della speranza. Una piazza bellissima con 5000 donne e uomini insieme alla nostra segretaria Elly Schlein, il nostro sindaco Beppe Sala, le candidate e i candidati per

un'Europa più giusta, unita, verde e con più diritti per tutte e tutti". Dal palco, Schlein ha battuto sui temi dei diritti, della sanità pubblica, del lavoro e immigrazione. "Abbiamo sbagliato come sinistra a non fare la riforma della cittadinanza quando potevamo farla e avevamo i numeri", ha detto la segretaria dem, "ma siamo qui anche per rimediare a questi errori". A questo proposito ha ringraziato Cecilia Strada, candidata con il Pd alle Europee, perché "le ong fanno quello che dovrebbero fare l'Europa e i governi".





**OSTILI AL REDDITO DI CITTADINANZA, FAVOREVOLI AL REDDITO DI CONSULENZA**

# Doppi incarichi agli ex peones A destra la carica dei riciclati

Forza Italia ha garantito agli ex parlamentari contratti con il governo e posti nei cda delle società pubbliche «Il doppio incarico è un valore aggiunto», spiega Giacomoni, presidente della Consap e consulente di Tajani

GAETANO DE MONTE E STEFANO IANNACCONE

ROMA

Poltrone doppie tra consulenze a Palazzo Chigi, e nei ministeri, che si sommano ai ruoli nei consigli di amministrazione delle società pubbliche. Una moltiplicazione di incarichi per parlamentari non rieletti o addirittura non ricandidati. Tutto legittimo, per carità. La legge lo consente. Ma la destra ostile al reddito di cittadinanza sembra decisamente più favorevole a garantire un reddito a suon di consulenze agli ex peones, che appena salutato il parlamento hanno dovuto reinventarsi. L'abitudine è particolarmente radicata in Forza Italia. Uno dei casi paradigmatici è Sestino Giacomoni, fedelissimo di Silvio Berlusconi e deputato per quattro legislature. Oggi consulente a palazzo Chigi del vicepremier e leader di Fi, Antonio Tajani, e presidente della Consap, la società del Ministero dell'economia che gestisce i servizi assicurativi pubblici.

## Doppio ruolo

Giacomoni è un volto noto per chi si aggira nei palazzi parlamentari, non esattamente uno dei peones. Ben voluto e stimato per i modi gentili, nell'ultimo giro a Montecitorio è stato presidente della commissione Finanze a Montecitorio. Una valorizzazione delle competenze da "uomo dei numeri". Chi lo conosce bene garantisce che avrebbe le potenzialità «per essere anche un buon sottosegretario».

La traiettoria politica è andata da un'altra parte, alle politiche è stato piazzato in lista in posizione non eleggibile. Andando verso una mancata rielezione. Nessuna preoccupazione per il futuro, però. Il 9 dicembre 2022 è stato nominato «consigliere per la politica economica e imprenditoriale» di Tajani alla presidenza del Consiglio per un compenso annuo di 50mila euro (lordi). Per questo fa spesso capolino in Transatlantico: è presenza quasi fissa quando il segretario di Forza Italia, da ministro degli Esteri, va alla Camera per vari impegni, come la risposta ai question time. Tutto fisiologico per un consulente con buona esperienza della Camera. Ma Giacomoni ha ottenuto qualcosa di più: è diventato, a settembre 2023, presidente del cda di Consap per un compenso totale di circa 85mila euro.

«Sono consigliere economico, sui grandi temi, del vice-presidente del consiglio, data la mia esperienza in ambito economico. Si tratta di un incarico che è compatibile con quello di presidente della Consap, avendo, in qualità di presidente, solo deleghe ai rapporti istituzionali, non ho deleghe operative», spiega a Domani Giacomoni. Che aggiunge: «Il doppio incarico è un valore aggiunto. Posso mettere a frutto le mie competenze e rag-

giungere i risultati, migliorare le istituzioni. Chi ha esperienza nei vari settori, è giusto che le metta in pratica. Se ognuno fa bene il proprio mestiere, l'Italia può diventare un paese migliore».

Per quanto riguarda le remunerazioni l'ex deputato dice: «I compensi delle società del Mef hanno avuto un taglio netto negli ul-

timi anni, non si vive con quelle cifre. Io cerco solo di fare bene il mio mestiere all'interno della Consap che, anche se è una piccola società, svolge un importante lavoro sociale. E poi i compensi sono lordi, nel mio caso la tassazione arriva al 60 per cento», conclude.

## Sport e Tajani

Sia come sia, dentro Forza Italia non è un caso unico. La consulenza non viene negata ad altri esperti come Maria Spena, ex deputata, ora componente del cda di Sport e Salute, la "cassaforte" dello sport controllata dal Mef, e al fianco di Tajani alla presidenza del Consiglio. Da gennaio 2023 figura come «consigliere per le tematiche afferenti alle filiere produttive, alle politiche della formazione e sociali» per una remunerazione di 40mila euro. Dopo pochi mesi, ad agosto, il suo nome è stato inserito (per una retribuzione di 16mila euro annui) nel consiglio di amministrazione della società, fondata nel 2019 per volere di Giancarlo Giorgetti. Spena, di professione docente, è stata una dei volti rampanti di Fi a Roma degli anni Duemila. Napoletana di nascita, si è formata politicamente nella capitale fino a diventare assessora nella giunta Alemanno. L'approdo a Montecitorio nel 2018 è stato lo sbocco naturale della sua carriera, bruscamente frenata nel 2022 quando è uscita sconfitta nel collegio uninominale di Roma contro il candidato del Pd, Paolo Ciani. Un'amarezza che il partito ha cercato di farle smaltire, valorizzandola con la doppia veste di manager e consulente.

Il vicepresidente del Consiglio ha mostrato generosità anche con Emily Rini, finora mai stata



in parlamento ma candidata non eletta alle ultime politiche. È senza dubbio il volto di spicco del partito in Valle d'Aosta. Tajani l'ha voluta al suo fianco tra i consulenti per 30mila euro. Rini, nel frattempo, è anche presidente — per 16 mila euro all'anno — della Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco, del Gruppo Anas. L'obiettivo è di partecipare alla costruzione e alla successiva gestione in concessione del tunnel transalpino di comunicazione tra la Francia e l'Italia.

**Che bel Mase**

Ma non solo la presidenza del Consiglio accoglie consiglieri di amministrazione. Roberta Toffanin, già responsabile lavoro di Forza Italia e senatrice nella scorsa

legislatura, gravita nell'orbita ambientale. È attualmente dentro il cda (in scadenza) del Gestore servizi energetici (Gse), altra società del Mef che si occupa appunto di energia e rinnovabili, e allo stesso tempo è presente — dal 31 marzo — nella schiera di consulenti del ministro dell'Ambiente, Gilberto Pichetto Fratin, esponente di spicco di Forza Italia. Da manager percepisce 13mila euro, mentre da consulente la remunerazione è più corposa: 60mila euro nel ruolo di «esper-

to in materia di relazioni istituzionali ed europee con le autorità politiche».

Sotto il tetto del Mase di Pichetto Fratin ha trovato spazio — dal dicembre 2022 - un'altra ex parlamentare forzista (per due legislature), Maria Alessandra Gallone, nelle vesti di esperta di «materia ambientale, con particolare riferimento all'economia circolare». Una consulenza da 35mila euro annui. Poco prima, a novembre 2022, Gallone è stata chiamata da Anna Maria Bernini, ministra

dell'Università. Le due si conoscevano bene. Gallone era stata infatti vicecapogruppo al Senato, quando Bernini era presidente dei senatori azzurri.

La coppia si è riformata e l'ex parlamentare ha ottenuto un contratto da 45mila euro nelle vesti di consulente per le «politiche dell'innovazione e della sostenibilità in ambito universitario e

della ricerca anche in attuazione del PNRR». Fuori dal perimetro politico, poi, Gallone è pure consigliera nel cda della Luiss, l'università privata di Confindustria.

**Esperienza capitalizzata**

Doppio incarico pure per Urania Papatheu, anche lei senatrice nell'ultima legislatura. Pichetto Fratin l'ha ingaggiata per 30mila euro annui come «consulente per l'attuazione del programma di governo con riferimento alle tematiche ambientali». L'ex parlamentare siciliana di FI ha allargato i propri orizzonti e ha strappato una collaborazione a Palazzo Chigi da una collega di partito, la ministra delle Riforme, Elisabetta Alberti Casellati, che l'ha voluta per collaborare al lavoro di semplificazione normativa per 40mila euro all'anno. Il primo contratto è stato stipulato a marzo dello scorso anno, a gennaio è scattato il rinnovo fino a dicembre. Poi si vedrà.

«Si tratta di incarichi modesti, dal punto di vista dei compensi, la mia libera professione mi consentirebbe di raccogliere cento incarichi di questo tipo», dice Papatheu a Domani. «Sono una commercialista, funzionario regionale, già senatrice, penso di avere l'esperienza per supportare sia i funzionari della pubblica amministrazione che i ministri nella loro attività. E poi mi occupo di ambiente da 10 anni» precisa Papatheu. Quindi, «per le istituzioni e in particolare per la ministra Casellati, lavoro a tempo pieno. Al momento faccio solo questo lavoro, e un solo compenso di questo tipo non mi consentirebbe di vivere, a maggior ragione. Sono quasi costretta a sommare gli incarichi, dato che da circa un anno la mia attività di libera professionista è calata a causa degli impegni politici», conclude.

Ma non solo in Forza Italia c'è questa tentazione. Davide Bordoni, ex consigliere comunale a Roma e uomo forte della Lega nel Lazio, oggi candidato alle Europee, il leghista è presidente della Ram - Logistica, Infrastrutture e Trasporti spa, società in house del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di Matteo Salvini. Dal 19 aprile fruisce dello sti-

pendio 120mila euro all'anno, a cui inizialmente aveva rinunciato. Nel frattempo, il leader del suo partito lo ha reclutato a Palazzo Chigi con un compenso di 40mila euro all'anno. Se sarà eletto all'europarlamento, dovrà rinunciare per legge al ruolo di presidente della Ram. Ma con un paracadute già aperto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'ex senatrice di Forza Italia Urania Papatheu è consulente sia di Pichetto al ministero che e di Tajani a P. Chigi. Un caso anche nella Lega**  
FOTO ANSA



## IL COLLOQUIO

## Philippe Aghion

# “I migranti sono indispensabili se ne è accorta anche Meloni”

L'economista: “Ormai la premier si è convinta, i flussi vanno gestiti come in Canada. Sul debito l'Ue cambi approccio, gli investimenti in ambiente, difesa e Ai fuori dal deficit”

LUIGI GRASSIA  
TORINO

«**A**nche la vostra premier Giorgia Meloni ha fatto retromarcia e si è convinta che l'immigrazione zero non è possibile e non conviene. Altro che blocchi navali. Bene, ne sono contento» dice Philippe Aghion, economista francese intervistato ieri a margine del Festival Internazionale dell'Economia di Torino.

Aghion commenta così la presa di posizione del governatore di Bankitalia Fabio Panetta, secondo cui gli immigrati sono una risorsa per l'Italia: «Certo che lo sono. In Europa ne abbiamo necessità, i nostri Paesi invecchiano. Servono lavoratori, ma gli immigrati possono dare un contributo ulteriore: molti di loro manifestano una vocazione imprenditoriale e creano aziende e posti di lavoro, non si limitano a occupare quelli che già ci sono».

Aghion concorda con Panetta anche riguardo al fatto che l'immigrazione vada regolamentata e, per quanto possibile, selezionata. «Deve essere controllata - dice l'economista - ma non mi riferisco al controllo dei passaporti. Ec-

co, diciamo meglio, va pilotata». E in che modo la si deve pilotare? Secondo Aghion «l'ideale sarebbe introdurre un sistema a punti per selezionare i candidati all'immigrazione, come in Canada, ma poi ci vuole altro. Non basta far entrare le persone e aspettare che vadano a occupare da sole il loro posto nella società. Servono politiche attive per integrarle. Senza di queste si va incontro a problemi, come mostra l'esempio della Svezia: persino un Paese così aperto, così accogliente e con un grande sistema di welfare ha sbagliato, non avendo preso iniziative valide per integrare gli immigrati nel suo mondo del lavoro».

Un altro aggancio con l'attualità è il richiamo di Panetta al peso del debito pubblico italiano. Aghion sottolinea: «È un problema grave anche per la Francia», e aggiunge: «In Europa bisognerebbe cambiare approccio. L'Ue dovrebbe fare un contratto con i singoli Stati e concedere più spazio agli investimenti nella

transizione verde, nella difesa collettiva e nello sviluppo dell'innovazione tecnologica». Inevitabile l'obiezione: Aghion intende, per caso, di-

stinguere fra debito cattivo e debito buono?

In Italia se ne dibatte. L'economista francese risponde di no: «Non si tratta di fare debito buono, ma di tenere conto della sua composizione. Il trattato di Maastricht dice, per esempio, che il deficit non deve superare il 3% del Pil, ma il problema è: 3% per fare che cosa? Bisognerebbe destinarlo in via prioritaria alle politiche “green”, alla difesa e all'innovazione. Non ha senso sacrificare il futuro all'imperativo di non fare deficit e debito. Se non investe nelle priorità, l'Europa sparisce davanti agli Stati Uniti e alla Cina». Al centro dell'atti-

ività accademica di Aghion è soprattutto il rapporto fra economia e tecnologia, e ritiene che riguardo a questo l'Europa stia facendo male, in confronto ai colossi con cui si confronta. In particolare Aghion rivolge critiche a come vengono portate avanti nell'Ue le politiche antitrust e quelle degli aiuti di Stato. In America e in Cina si favoriscono la nascita e lo sviluppo di campioni in grado di competere nel mondo, e negli Usa e in Cina le sovvenzioni pubbliche (al di là della retorica libe-



ristica americana) in molti settori sono, in realtà, generose. Secondo Aghion «l'approccio antitrust in Europa è sbagliato perché valuta il solo parametro delle quote di mercato, e blocca le fusioni e acquisizioni ogni volta che tali quote vengono molto alterate. Invece bisognerebbe considerare in via prioritaria un altro parametro, cioè quanto un mutamento del mercato sia favorevole o contrario alla promozione dell'innovazione. Inoltre le operazioni vengono valutate ex ante, e invece bisognerebbe farlo ex post, cioè osservando quali siano i loro effetti reali sul mercato. E anche gli aiuti di Stato dovrebbero essere valutati in questo modo». Aghion non nega che le norme antitrust debbano evitare concentrazioni troppo grandi, ma a suo parere questo va fatto in modo pragmatico; può anche darsi che attorno a un colosso tecnologico sorga un numero non minore, ma maggiore di imprese capaci di innovare e di crescere; non è detto che questo succeda, ma bisogna monitorare dopo, non prima.

Questo non vuol dire che Aghion sia favorevole a dare via libera a tutti i monopoli o gli oligopoli, e anzi segnala che in America un problema effettivo di oligopolio che blocca l'innovazione c'è, ed è molto grave. L'economista francese dice che «negli Stati Uniti, e di riflesso nel resto del mondo, il ritmo dell'innovazione sta rallentando: è stato forte fino al 2005, poi i giganti del web l'hanno frenato, soffocando i nuovi concorrenti, e questo zavorra l'incremento della produttività globale». Si rischia che succeda lo stesso con l'Intelligenza artificiale, visto che «Open Ai.

Google e pochi altri dominano il mercato». Peraltro, Aghion dissente da chi teme che l'Intelligenza artificiale provochi disoccupazione di massa: «Gli studi disponibili dicono il contrario».—

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

### Politiche antitrust

L'Europa giudichi le fusioni in base alle loro capacità di diffondere nuove tecnologie

### Oligopolio

L'innovazione rallenta il suo ritmo perché i giganti Usa soffocano i concorrenti



AFP VIA GETTY IMAGES

**L'economista**  
Philippe Aghion pone al centro delle sue ricerche il tema dell'innovazione tecnologica





MILANO

## La manager licenziata dopo lo stupro “Trattata come un numero, non ci sto”

L'anno scorso  
la violenza ai Navigli  
L'azienda l'ha messa  
alla porta con 5 mila  
euro di buonuscita  
“Hanno riaperto  
una ferita mai chiusa”

di **Rosario Di Raimondo**

**MILANO** – «Il mio licenziamento è ingiusto e discriminatorio». Lo ha detto al suo avvocato Alexander Boraso. Lo ha sottoscritto nel provvedimento contro la multinazionale che l'ha lasciata a casa un anno dopo aver subito una violenza sessuale di gruppo in un locale lungo i Navigli a Milano. E lo ripeterà davanti ai giudici del tribunale del Lavoro, dove il legale si prepara a presentare ricorso: «È stata trattata come un numero, non come una persona», dice. Per Elena (nome di fantasia), 32 anni, torinese, comincia un'altra battaglia, oltre a quella che già combatte per curare ferite che non si rimarginano.

Nella notte tra il 16 e il 17 marzo di un anno fa, tre uomini tra i 23 e i 27 anni la portarono nella cantina di un cocktail bar. Tutti avevano bevuto, lei stava male. Il giorno dopo, al risveglio, la donna ha avvertito i dolori, i ricordi emergevano a tratti, è andata in ospedale. L'inchiesta per violenza sessuale di gruppo condotta dalla pm Alessia Menegazzo, che ha coordinato le indagini dei carabinieri, ha finora portato alla condanna in abbreviato di un 23 enne, mentre per gli altri due amici che erano

con lui, titolari del locale, è in corso il processo con rito ordinario. Tutti sono accusati di aver approfittato

«dello stato di temporanea incapacità psichica» di Elena. Quella notte gli indagati filmarono gli abusi. Tra le imputazioni, pure quella di aver usato la carta di credito della vittima per pagare un conto di 24 euro. Se la donna «ha ceduto al rapporto – è scritto nell'unica sentenza al momento emessa sulla vicenda, quella della giudice Sofia Fioretta – è perché non era in grado di reggersi in piedi e di esprimere una volontà differente». Un atteggiamento «di sub-

dola sopraffazione dei tre giovani», che la usarono come «uno strumento di soddisfacimento sessuale». E pensare che una delle tesi difensive sosteneva persino che lei avesse denunciato lo stupro per giustificare l'assenza a una riunione di lavoro.

In tutto questo tempo Elena ha provato ad andare avanti. Una strada in salita. Da tempo era “service merchandiser manager” di una multinazionale con sede legale in Olanda e uffici anche ad Assago, nel Mila-

nese. Lo scorso 11 marzo ha ricevuto una lettera, consegnata a mano. Due paginette divise a metà: a sinistra il testo in italiano, a destra la traduzione in inglese. Oggetto: «Licenziamento per giustificato motivo oggettivo». Ecco alcuni stralci del testo: «Come le è noto, il mercato in cui opera la scrivente società richiede il raggiungimento e il mantenimento di adeguati livelli di profittabilità». Dunque, «in un'ottica di maggior efficienza», l'azienda si è



mossa «sopprimendo la posizione» coperta dalla manager e, sfortunatamente, «dopo attenta verifica abbiamo constatato l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni». Finale: «La invitiamo a restituire immediatamente tutti i beni e le informazioni aziendali in suo possesso. Cordiali saluti».

L'avvocato Boraso conferma l'indennità di 5 mila euro offerta in cambio dei cordiali saluti, come scritto ieri dalla *Stampa*. E spiega i motivi che spingono lui e la manager a far causa e chiedere il reintegro. Prima di tutto si contesta il «licenziamento discriminatorio» per la volontà dell'azienda «di non avere una dipendente scomoda. L'impressione della mia assistita è che l'interesse mediatico della vicenda abbia dato fastidio». Secondo: non ci sono i presupposti per il «giustificato motivo» della cacciata; terzo: «Poteva essere ricollocata altrove».

Continua il legale: «Deve essere tutelato il diritto dei lavoratori in un ambito nel quale le persone sono usate solo in funzione dei risultati ottenuti. Meri numeri, non soggetti con eventuali problematiche. Sotto un profilo umano, è chiaro che da parte sua c'è una forte delusione. Il licenziamento è stato un fulmine a ciel sereno». © RIPRODUZIONE RISERVATA



# Le pensioni schiacciano la spesa Italia in coda per sanità e scuola

**Conti pubblici.** Nei dati della relazione Bankitalia spendiamo 2 punti di Pil in più della media dell'Eurozona per la «protezione sociale», dominata dalla previdenza, 0,8 in meno per la salute e 0,4 per l'istruzione

**Gianni Trovati**

ROMA

Le «scelte attente soprattutto dal lato della spesa» sono l'ingrediente centrale del «piano credibile» per realizzare il «graduale e costante miglioramento dei conti pubblici» indicato venerdì da Fabio Panetta. Le tabelle della ricca Relazione che come ogni anno affiancano le Considerazioni finali del Governatore di Bankitalia spiegano il perché: inquadrando un problema che è noto, ma che i dati del confronto internazionale riassunto da Via Nazionale inquadrano con parecchia efficacia.

La questione è sempre quella della spesa troppo elevata e soprattutto troppo rigida indicata solo pochi giorni fa dalla Ragioneria generale nell'audizione sulla riforma della governance economica comunitaria (Sole 24 Ore di venerdì); riforma che assume proprio la spesa primaria netta come perno a cui agganciare i programmi di riduzione di deficit e debito. Idea nobile, ma parecchio critica per un Paese in cui più del 90% delle uscite correnti è cristallizzato nel proprio carattere «inderogabile» come spiegato dal ministero dell'Economia.

All'appuntamento con le nuove regole europee, l'Italia si presenta con una geografia delle uscite pubbliche sbilanciata sul lato della previdenza. Al punto che pur occupando i gradini più alti nella graduatoria continentale per volume complessivo di spesa, Roma finisce in coda quando si guarda a sanità e scuola: voci piuttosto strategiche in

un Paese che invecchia a ritmi più intensi della media, e che ha bisogno di nuove politiche famigliari per invertire la tendenza.

I numeri non ammettono repliche. Unica insieme alla Francia, titolare storica del primato nel peso dell'amministrazione, a registrare una spesa pubblica complessiva superiore al 50% del Pil, l'Italia dedica una cifra pari al 21,9% del prodotto alla «protezione sociale», il capitolo dominato per oltre il 70% dalle pensioni e alimentato poi da sussidi di disoccupazione, aiuti per risarcire la perdita di reddito a seguito di malattia o infortunio e le indennità a favore di famiglie con figli a carico. Nella media dell'area euro, lo stesso filone si ferma due punti sotto, al 19,9% del prodotto.

L'orizzonte però si ribalta quando si guarda, come detto, a sanità e scuola. Nel 2022, ultimo anno di cui finora sono disponibili i dati di scomposizione delle uscite per categoria funzionale (Cofog) che permettono il confronto internazionale, la spesa sanitaria italiana era al 6,9% del Pil, e si confrontava con il 7,7% medio dell'Eurozona, l'8,3% della Germania e l'8,8% della Francia. Nel frattempo una crescita del prodotto nominale superiore a quella del fondo sanitario ha assottigliato ulteriormente la quota di Pil destinata alla salute, che quest'anno è scesa al 6,27% e quindi ai minimi dal 2007.

Il passare del tempo, insomma, allarga questa sorta di spread sanitario con gli altri Paesi, come del resto è accaduto costante-



mente fra 2008 e 2019 quando il rapporto fra la spesa italiana per la salute e il Pil è rimasto sostanzialmente fermo mentre in Francia e Germania è cresciuto di 0,7 punti (cioè del 9-10%).

Sulla scuola il quadro è analogo. L'impegno pubblico nell'istruzione italiana vale il 4,6% del prodotto interno lordo mentre il resto dell'Eurozona arriva al 5,2%, in un vantaggio dei grandi compreso fra il 4,8% della Germania (dove però il Pil pro capite è decisamente superiore al nostro) e il 5,9% della Francia.

Con un nuovo "Patto" Ue che aggrancia i propri vincoli a un limite di spesa primaria, destinato a prendere forma fin dalle prossime settimane, la complicata opera di ristrutturazione del bilancio pubblico non può che partire da qui. Il percorso in realtà è già stato avviato, perché anche a costo di farsi dei nemici nel governo, nella maggioranza e nei loro stessi partiti il ministro dell'Economia e la premier

nelle ultime due manovre hanno chiuso quasi integralmente le vie per i pensionamenti anticipati e hanno lavorato parecchio di forbice sulla spesa previdenziale tagliando progressivamente le indicizzazioni degli assegni superiori a cinque volte il minimo (circa 2.100 euro lordi). «Ancora ieri le agenzie ci hanno confermato il rating e quindi vuol dire che stiamo lavorando bene, in mezzo a tante difficoltà e a un mondo che ha delle turbolenze di carattere politico ed economico non banali», ha rivendicato Giancarlo Giorgetti riferendosi alla decisione di venerdì sera di Moody's di lasciare invariato il giudizio Baa3 con outlook stabile assegnato al debito italiano. Ma il lavoro è solo all'inizio, anche perché le nuove regole fiscali Ue andranno incrociate con le misure che il Governo vorrà introdurre o rifinanziare, a partire dal cuneo fiscale e dai tagli Irpef.

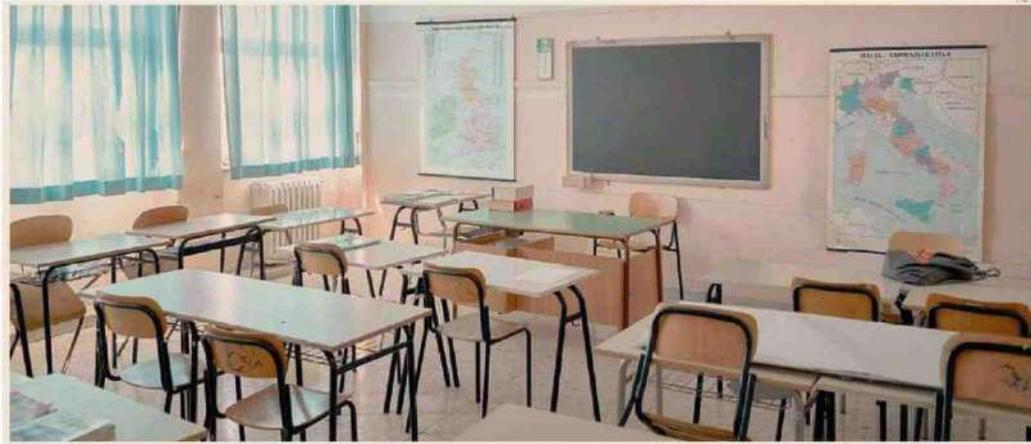
Sugli investimenti, invece, l'agenda pare più avanzata, dopo lo stop ai crediti edilizi (153 miliardi di deficit 2020-23 da Superbonus, 175 con il bonus Facciate) che per Bankitalia hanno portato la spesa pubblica per gli investimenti delle famiglie «a un livello 55 volte superiore a quello medio del decennio precedente la pandemia». Ora tocca al Pnrr; che però secondo la stessa Moody's sarà «probabilmente insufficiente a incrementare materialmente il potenziale di crescita dell'Italia e a mettere il debito su una traiettoria discendente più forte e sostenuta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Per Moody's (che ha deciso di lasciare invariato il suo giudizio) previsto impatto modesto dal Pnrr**



► 2 giugno 2024



**Dietro l'Europa.** L'impegno pubblico nell'istruzione italiana vale il 4,6% del prodotto interno lordo mentre il resto dell'Eurozona arriva al 5,2%



## LA MANAGER DI TORINO

## “Vittima di mobbing dopo lo stupro a licenziarmi è stata una donna”

GIANNI GIACOMINO – PAGINA 18

La manager torinese violentata da tre ragazzi ha poi perso il suo impiego: “Ero contenta di essere tornata a lavorare ma era cambiato tutto”

# “Dopo lo stupro vittima di mobbing Licenziata da una donna, fa più male”

## LA STORIA

GIANNI GIACOMINO  
 TORINO

«Quello che mi ha fatto più male è essere stata licenziata da una donna. Anzi tutte quelle che, alla fine, hanno deciso di farmi fuori dall'azienda sono donne. E io che ho sempre creduto alla solidarietà femminile... poi dopo quello che sono stata costretta a subire pensavo davvero di trovare un po' di umanità, di supporto, almeno di comprensione. Invece mi sono sbagliata e, a un grande dolore, se n'è aggiunto un altro».

Queste parole le ha ripetute più di una volta la manager torinese di 32 anni al suo avvocato Alexander Boraso,

dopo che, nel marzo scorso, la responsabile del personale di un'azienda olandese con sede ad Assago – specializzata nella commercializzazione di brand del lusso e di articoli sportivi di alta gamma – le ha consegnato a mano la lettera di licenziamento. Esattamente un anno dopo lo stupro di gruppo di cui la 32enne era stata vittima in

uno scantinato lungo i Navigli, a Milano. Violentata per una notte intera da tre giovani che sono poi stati identificati, arrestati e uno già condannato in primo grado.

E, nonostante devastanti ferite nel corpo e nell'anima, il giorno dopo la ragazza si presentò ugualmente al lavoro. «I suoi colleghi e i dirigenti la consigliarono di andare subito a farsi visitare alla clinica Mangiagalli, le dimostrarono vicinanza, almeno così sembrava» – spiega il legale.

Poco per volta, dopo settimane di terapia psicologica di supporto e di ricoveri, tornò in azienda. Anche perché c'erano ottime prospettive di carriera, da condividere, però, con un dramma che l'aveva devastata. «All'inizio, anche se faticavo un po', non riuscivo a lavorare dodici ore al giorno, certo. Ma sembrava tutto come prima, ero contenta. Dopo un po', però, capii che qualcosa era cambiato, che i miei incarichi non erano più quelli di prima – ha raccontato la giovane all'avvocato Boraso –

viaggiavo di meno, avevo meno responsabilità. Poco per volta mi sono accorta che intorno a me si creava una specie di vuoto. E questo an-

che se io non avevo mai avuto una contestazione disciplinare, avevo sempre fatto il mio, perché sono innamorata del mio lavoro». Quando riceve la convocazione dal responsabile delle risorse umane le manager crede infatti sia per parlare del suo futuro in azienda. Invece nessuno le dice nulla e lei si trova davanti a quell'altra donna che le comunica il licenziamento: «In un'ottica di maggior efficienza abbiamo deciso di riorganizzare le nostre attività,

sopprimendo la posizione di “Service Merchandiser”». «Anche per questo abbiamo deciso di impugnare e di fare una causa per mobbing e discriminazione» – mette in chiaro il difensore della 32enne. Che chiederà il reintegro della sua assistita in azienda: «Anche se credo sarebbe complicato per lei tornare alle sue mansioni di prima dopo quello che è successo. Anche perché nessuno dei suoi ex colleghi da quel giorno si è più fatto sentire nemmeno per chiederle come stava». La storia della giovane manager licenziata dopo aver subito uno stupro ha scatenato una serie di reazio-

ni a catena, dal mondo della politica a quello sindacale.



«La vicenda della donna stuprata e licenziata colpisce profondamente perché interpella il principio di solidarietà su cui si regge la nostra società, in assenza del quale la produttività diventa un criterio scollegato dal senso di umanità» – ha detto ieri Eugenia Roccella, la ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità. Che avverte: «Approfondiremo il caso per comprenderne i profili e le eventuali possibilità di intervento, nella convinzione che le donne che denunciano una violenza non debbano mai essere lasciate sole». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La ministra Roccella “Le donne che denunciano le violenze non vanno lasciate sole”

### Su La Stampa

Su La Stampa di ieri è stata pubblicata la vicenda della manager torinese licenziata da un'azienda milanese nel campo della moda dopo aver vissuto il dramma di uno stupro di gruppo, con il commento di Maria Corbi.

Manager licenziata dopo lo stupro di gruppo  
“Non sei più efficiente, ti diamo 5 mila euro”



## INIZIATIVA

Arrivano mutui agevolati, prestiti personali e soluzioni ad hoc per i prof

# Il welfare nella scuola si allarga

●●● Il «Piano welfare per i lavoratori scolastici» si amplia con i servizi del settore bancario. Da ieri sono attive agevolazioni, nell'ambito delle differenti offerte proposte dagli operatori, su: mutui ipotecari per acquisto di abitazione, prestiti personali e cessioni del quinto, scoperto di conto collegato all'accredito dello stipendio, piani di accumulo del capitale (Pac, aperture conto corrente ed investimenti. Considerato il successo del Piano lanciato in via sperimentale nel 2023, con la sottoscrizione di convenzioni nel settore dei trasporti e dell'agroalimentare, l'iniziativa messa in campo dal ministero dell'istruzione e del merito prosegue coinvolgendo alcuni tra i più importanti istituti finanziari del Paese. Ad offrire condizioni agevolate, rispetto a quelle ordinariamente praticate sul mercato dall'operatore medesimo, sono Banco Bpm e UniCredit.



## IL COMMENTO

# Patto scuola-imprese per crescere del 2% ogni anno

**BRUNO VILLOIS**

■ Il più bel Paese del mondo che è il nostro, grazie ad una natura particolarmente generosa e precedenti generazioni dotate di genialità e intraprendenza irripetibili, si trova ad affrontare in un quadro geo-politico internazionale particolarmente deteriorato, una serie di problematiche-opportunità che forse non hanno precedenti per ampiezza e per accelerazione delle tempistiche che alimentano le sfide e la celerità delle trasformazioni. Mi riferisco in particolar modo all'intelligenza artificiale, alla sfida delle competenze, alla ridefinizione del lavoro e dei saperi, alle transizioni 5.0 che comportano sfide e opportunità per il manifatturiero.

Un ruolo fondamentale avranno università, imprese e Its per l'innovazione del sistema di istruzione e la formazione dei giovani. A concorrere alla definizione di risposte, che si devono tradurre in programmi articolati in progetti finanziati e scadenziati, debbono essere coinvolti, in eguale misura, il sistema pubblico nazionale e locale, le rappresentanze datoriali e sindacali dei lavoratori dipendenti e quelle dei mondi del sapere, della cultura e della ricerca. Ciascuno di essi, sotto la regia del governo, ha l'opportunità-esigenza di dover-poter fare



squadra, cosa che in Italia si fa poco e male, e superare gli interessi propri a favore di quelli generali. L'obiettivo da raggiungere, ovvero tornare ad una crescita costante e sostenibile del prodotto interno lordo che sia prossima ai due punti percentuali l'anno, mantenendo nel capitale umano il riferimento, in modo da gestire l'intelligenza artificiale e non farsi sostituire da essa.

L'intelligenza artificiale è in rapida e irrefrenabile ascesa. Negli Usa sono già stati convogliati dal privato, con il supporto pubblico, centinaia di miliardi di dollari e molti altri, forse il doppio o il triplo, verranno aggiunti. Nell'intera area euro difettano le risorse finanziarie, così come sono poche le imprese di adeguate dimensioni che possano realizzare, in tutto o in parte, sistemi di AI, i cui pilastri sono le reti neurali artificiali costituite da unità computazionali interconnesse tra loro, per le quali servono tecnologie e risorse che solo le grandi *major* statunitensi dell'*innovation technology*, quotate al Nasdaq, possono permettersi, disponendo anche di un enorme numero di gangli indipendenti, che sono le start up anche di dimensioni minuscole.

Le transizioni 5.0 che rappresentano per le imprese produttive, ma anche di servizi elemento indispensabile per il futuro, già oggi godono di regimi di credito d'imposta, ma è necessario che trovino una propria strada di investimenti da indirizzare al software, al fotovoltaico, alla formazione, tre pilastri in cui il capitale umano deve essere primattore e per esserlo deve agganciarsi al ruolo delle università e, come accade in Germania e Francia, a quello degli Its



academy che sono scuole di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica post diploma e permettono di conseguire il titolo di tecnico di elevato livello.

Serve però una vera connessione di istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali. Così come è necessario mettere a terra un piano operativo in grado di puntare a formare un sistema socio economico al passo con i tempi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Circolare con le procedure per i beneficiari dell'assegno inviati ai centri per l'impiego*

## Adi, parte la chiamata al lavoro

**Via alla sottoscrizione del Pad. Al Cpi entro 60 giorni**

**DI DANIELE CIRIOLI**

Per i beneficiari dell'assegno d'inclusione scocca l'ora dell'obbligo di attivazione lavorativa. In questi giorni, infatti, stanno ricevendo la comunicazione del Siisl, tramite messaggio o mail, che li invita a sottoscrivere il Pad (piano di attivazione digitale) e a presentarsi al centro per l'impiego entro 60 giorni, pena la sospensione del sussidio. Sospensione che potrà durare 90 giorni, conducendo inevitabilmente alla definitiva decadenza dal sussidio in caso di inerzia ingiustificata. A spiegarlo, tra l'altro, è il ministero del lavoro nella circolare prot. n. 7232 del 21 maggio 2024, con le procedure di servizio per i beneficiari di assegno di inclusione (Adi) inviati ai centri per l'impiego.

**La valutazione.** La circolare comunica, innanzitutto, l'avvio del trasferimento dal Siisl (sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa) ai rispettivi centri per l'impiego competenti, dei nominativi dei beneficiari di Adi ritenuti attivabili al lavoro a seguito della valutazione multidimensionale del nucleo familiare effettuata dai servizi sociali (primo step dopo l'ammissione all'Adi). La valutazione individua differenti tipologie di percorso con obblighi e sanzioni differenziate per categorie, da 1 a 4 (si veda tabella).

**La chiamata.** Il Siisl, spiega inoltre la circolare, tramite messaggi e comunicazioni tele-

matiche, informa i beneficiari dell'obbligo di sottoscrivere il Pad individuale e di doversi presentarsi al centro per l'impiego entro 60 giorni, che decorrono dalla data d'individuazione dell'obbligo di attivazione lavorativa. A seconda della categoria i beneficiari hanno obblighi e sanzioni differenti, marcati per la prima categoria e facoltativi nelle altre categorie.

**Se c'è obbligo (ctg 1).** In caso di mancata presentazione al centro per l'impiego nei termini, l'Adi viene sospeso e la stop può essere revocato soltanto qualora il Siisl rilevi nella scheda anagrafica e professionale dell'obbligato (beneficiario di Adi) l'avvenuta sottoscrizione di un nuovo patto di servizio o l'integrazione di quello esistente con l'indicazione delle agenzie per il lavoro scelte in fase di Pad. Anzi, in tal caso, il sussidio è riattivato e riconosciuto anche per il periodo non fruito (cioè sono erogati gli arretrati). Per evi-

tare una durata indeterminata della sospensione, i centri per l'impiego, decorsi i 60 giorni di tempo che ha il beneficiario per presentarsi, lo convocano nei successivi 90 giorni a partire dalla sospensione. Qualora ancora persista l'assenza nonostante la nuova convocazione, senza un giustificato motivo, scatta la decadenza dal sussidio per tutto il nucleo familiare di appartenenza. La decadenza per il nucleo scatta, altresì, nel caso di rifiuto della sottoscrizio-



ne o dell'integrazione del patto di servizio personalizzato ovvero nelle ipotesi di mancata partecipazione alle iniziative formative o di riqualificazione o di altra iniziativa di politica attiva o attivazione (comunque denominata) alle quali, previa convocazione da parte dei servizi competenti, il beneficiario Adi non si sia presentato.

**Beneficiari (ctg 2 e 4).** Per queste categorie di beneficiari di Adi, per le quali i servizi sociali prevedono la "facoltà" di attivazione lavorativa, i centri per l'impiego attivano le procedure di presa in carico ordinarie trattandosi di «adesione volontaria a percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro».

—© Riproduzione riservata— ■

<b>I diversi percorsi</b>	
<b>Categoria 1</b>	Obbligo di attivazione lavorativa
<b>Categoria 2</b>	Facoltà di attivazione lavorativa e sociale
<b>Categoria 3</b>	Membri di nuclei beneficiari di Adi, che accedono al Sfl individualmente
<b>Categoria 4</b>	Obbligo di attivazione sociale e facoltà di attivazione lavorativa



# Quel grande esodo di giovani laureati e l'ipoteca sul futuro

► In 525mila sono all'estero con stipendi e carriere promettenti. Così il Paese si è perso un pezzo della nuova classe dirigente

## IL FOCUS

ROMA L'Italia ha lasciato andare all'estero 525mila giovani in quindici anni. Un popolo di menti fresche e ben formate, perlopiù laureate, che equivale alla popolazione dell'intera città di Genova. Tutte menti partite a caccia di «opportunità retributive e di carriera decisamente più favorevole» per il Governatore di Bankitalia, Fabio Panetta. Non è che l'ultima fotografia amara di un Paese che proprio nei giovani dovrebbe trovare le leve per agganciare un'occupazione più robusta, nonostante i progressi recenti, spingere sulla crescita necessaria e essere al passo della competitività. Perché mezzo milione di giovani fanno una robusta classe dirigente, ma anche i ricercatori e i formatori di domani. E lasciarlo andare via significa fare un gran regalo altrove.

La sfida è dunque invertire subito il grande esodo e difendere a denti stretti il capitale umano del nostro Paese, per il Governatore, che pesa la crescita

del Pil almeno quanto il progresso civile mentre la partita del secolo, quella sulla tecnologia, è in pieno svolgimento.

## L'EFFETTO FIGLI

Del resto quando i numeri sul calo demografico sono così chiari, si tratta di usare al meglio le doti concesse, senza spreccarle. Da qui al 2040, ricorda il Governatore snocciolando i dati dell'Istat, «il numero di persone in età lavorativa diminuirà di 5,4 milioni di unità, malgrado un afflusso netto dall'estero

di 170mila persone all'anno». Si tratta di qualcosa che vale un calo prospettico del Pil del 13%, secondo i calcoli di Bankitalia, con un taglio del 9% in termini pro capite. È qui che possono entrare in gioco i giovani di oggi e di domani. Per comprendere fino a che punto, Panetta ha usato ancora una volta i numeri. «Nonostante la crescita dell'ultimo decennio, la partecipazione al mercato del lavoro, pari al 66,7%, rimane di 8 punti percentuali inferiore alla media dell'area dell'euro». Un divario «non ampio per gli uomini», ma

che «sale a 13 punti percentuali sia per i giovani tra 20 e 34 anni sia per le donne».

A giocare un brutto scherzo anche in Italia è stata la crisi del 2008. L'occupazione tra i ragazzi con età compresa tra i 20 e i 34 anni ha risentito della bassa crescita. E i flussi in uscita dei giovani dal Paese sono cresciuti marcatamente dopo la crisi del debito sovrano. Il popolo delle «prospettive migliori all'estero» è dunque lievitato con costanza tra il 2008 e il 2022. E solo un terzo di essi è tornato in Italia, purtroppo. Un esodo spaventoso che «indebolisce la dotazione di capitale umano del nostro Paese, tradizionalmente afflitto da bassi livelli di istruzione», sentenzia Panetta. E non è un affare da poco visto «il ruolo decisivo» che gioca sul futuro proprio il capitale umano.

## LA DOTE

Già, perché i giovani rappresentano anche le competenze da coltivare per correre al passo delle transizioni del secolo, da quella green, con al centro la trasformazione energetica, a



quella digitale, che passa anche dalla svolta dell'Intelligenza artificiale. «Il ritardo rispetto a molti Paesi avanzati nelle competenze lavorative di giovani e adulti», avverte il Governatore, «si riflette in un'occupazione sbilanciata verso le professioni meno qualificate». Ma soprattutto: «Competenze e conoscen-

ze, da nutrire e rivitalizzare lungo tutto l'arco della vita, sono il cardine non solo del progresso economico, ma anche e soprattutto di quello civile».

L'altra dote preziosa da sfruttare al meglio è poi quella del lavoro femminile, «in un Paese in cui il tasso di occupazione femminile è ancora al 52,5% e in cui è ancora difficile conciliare impegno lavorativo e carichi familiari». Decisi aumenti dei tassi di occupazione fino ai livelli medi dell'area dell'euro potrebbero per il Governatore «arrivare a controbilanciare gli effetti del calo demografico e mantenere invariato il numero degli occupati».

Fin qui il tesoro che il Paese sa esprimere e che va sfruttato appieno ancora prima di guardare all'aiuto che altri giovani, da altri Paesi, possono dare all'Italia. Panetta si riferisce al «possibile sostegno all'occupazione» che può arrivare da un flusso di immigrati regolari superiore a quello ipotizzato dall'Istat». È un'altra risorsa. A patto che questo flusso sia gestito «in coordinamento con gli altri pae-

si europei, bilanciando le esigenze della produzione con gli equilibri sociali e rafforzando le misure di integrazione dei cittadini stranieri nel sistema di istruzione e nel mercato del lavoro». Ma, attenzione, anche se l'Italia facesse i compiti al meglio, tra maggiore occupazione e maggiori flussi migratori, tutto questo non basterebbe a spin-

gere il motore dell'economia. Il resto spetta alla produttività.

**Roberta Amoruso**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL GOVERNATORE:  
«I RAGAZZI IN USCITA  
SONO AUMENTATI  
DOPO LA CRISI DEL  
DEBITO SOVRANO E CON  
LA BASSA CRESCITA»**

**DECISIVO IL RUOLO  
DEL CAPITALE UMANO  
E DELLE COMPETENZE  
ANCHE L'IMMIGRAZIONE  
PUÒ AIUTARE A COLMARE  
IL CALO DEMOGRAFICO**





## IL CASO

# AI allarme istruzione

Continua il calo del livello generale di scolarizzazione  
 Nei giovani senza bussola aumentano disordini e disagi  
 L'ultimo rapporto Intesa-Einaudi mette in evidenza  
 come si debba iniziare a ridurre il divario tecnologico

FABIANA MAGRI

«**M**anca un orientamento geografico, ma anche geopolitico. Dai fenomeni climatici all'economia che non gira più come prima, dalla società alla politica, sembriamo non sapere più quali siano i punti cardinali a cui aggrapparci. Addirittura, dubitiamo che i punti cardinali esistano ancora. E allora, dobbiamo crearceli noi». Con lo studio "Il Mondo ha perso la bussola", Mario Deaglio – che del terzo Rapporto sul mondo postglobale di Intesa Sanpaolo e Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi è il curatore – punta a indirizzare il ri-orientamento, in un contesto globale caratterizzato da «vulnerabilità», «frammentazione» e «contraddizione». Perché la bussola, se si impara a orientarsi tra i fatti del mondo, senza cedere alla semplificazione delle soluzioni ai problemi, si può anche recuperare.

I primi soggetti a essere toccati in modo trasversale da tutte le preoccupazioni sul tavolo, sono sempre loro, i giovani. Lo studio, presentato ieri all'Auditorium del grattacielo di Intesa Sanpaolo nell'ambito del Festival internazionale dell'Economia,

parte da un dato, quello della valutazione internazionale dello studente, il programma con cadenza triennale PISA, che accerta le capacità cognitive degli adolescenti nei principali Paesi industrializzati, nelle grandi discipline: capacità di comprensione dei testi, matematica, conoscenze scientifiche di base. Gli ultimi risultati dell'indagine internazionale promossa dall'Ocse, quelli del 2022, evidenziano un livello di istruzione in diminuzione. Una tendenza al ribasso che ha origine nel 2010-2012. Ma che non tocca gli studenti di Giappone, Singapore e Corea del Sud. Per *The Economist*, la flessione equivale a una perdita del 50-75% di un anno scolastico. Da qui, la domanda, provocatoria ma non troppo, di Deaglio: «I nostri bisnipoti sapranno ancora scrivere o si limiteranno a digitare? Già oggi molti dei nostri giovani, anche quando digitano, si limitano a usare espressioni stereotipate ed *emoticons*».

Deaglio va avanti nel ragionamento. E collega all'istruzione un altro dato preoccupante, le «numerose forme di

disagio giovanile che rendono più cupo il quadro mondiale». Deaglio va avanti nel ragionamento. E collega all'istruzione un altro dato preoccupante,

le «numerose forme di disagio giovanile che rendono più cupo il quadro mondiale».

Vogliamo veramente costruire il futuro? Vogliamo ritrovare la bussola? «Allora dobbiamo affrontare il problema di questa depressione», che negli Stati Uniti (da-

ti del National Institute of Mental Health, *ndr*) il 20% degli adolescenti ha subito almeno un «grave disordine depressivo». Numeri che salgono al 36% tra i giovani adulti. E anche se le definizioni non sono sempre confrontabili, gli andamenti dell'Unione Europea appaiono simili nella sostanza.

È tutto il modo di vivere a risentire dei cambiamenti profondi. Da come «abitiamo» case e uffici con il lavoro

da remoto, alle abitudini alimentari dello *street food*, fino al modo di vestire sempre più *casual*.

In assenza di una cornice ideologica unificante, con un numero di prove elettorali senza precedenti alle porte, le persone tendono a fare scelte di voto basate su appartenenze sociali, territoriali, generazionali e culturali.

Il mondo è frammentato, diviso, e conflittuale ma «la difficoltà del comprendere il momento che stiamo viven-



do è che alla base c'è la contraddizione», evidenzia l'analista e direttrice dell'Istituto Affari Internazionali, Nathalie Tocci. Ma è anche vero che il mondo è più «interconnesso». Da un lato, assistiamo alla «globalizzazione del rischio». Tutte le grandi sfide – «quella della tecnologia, in particolare modo dell'intelligenza artificiale, quella del clima, della demografia, della proliferazione nucleare» – sono «transnazionali». Ma le risposte sono «localizzate». È un mondo in cui ognuno privilegia l'interesse nazionale, un mondo «apolare».

Pensando all'Europa, gli analisti segnalano la necessità di iniziare a ridurre il gap tecnologico. «Il sistema bancario è pronto ad accompagnare le imprese italiane in questo percorso – ha spiegato Gregorio De Felice, capo economista di Intesa Sanpaolo –. In particolare le piccole e le medie imprese che rappresentano l'ossatura del nostro sistema produttivo». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**MARIO DEGLIO**  
PROFESSORE DI ECONOMIA  
INTERNAZIONALE DI UNITO



Il livello di istruzione non cresce più: i nostri bisnipoti sapranno ancora scrivere o solo digitare?

**NATHALIE TOCCI**  
DIRETTORE ISTITUTO AFFARI  
INTERNAZIONALI



Tutte le grandi sfide, in particolare quella dell'intelligenza

artificiale, sono transnazionali

## 20%

Gli adolescenti Usa che hanno subito almeno un grave disordine depressivo





► 1 giugno 2024



DANIELE SOLAVAGGIONE/REPORTERS

Ieri la seconda giornata del Festival internazionale dell'Economia. Qui la platea del Teatro Carignano



BANKITALIA, PRIMA RELAZIONE DEL NUOVO GOVERNATORE: IL CALO DEMOGRAFICO PESA SUL LAVORO, 500MILA GIOVANI IN FUGA

## La lezione di Panetta: servono più immigrati

BARBERA E LOMBARDO

La prima relazione del governatore di Banca d'Italia Fabio Panetta è molto diversa da quelle del predecessore Ignazio Visco. - PAGINE 10 E 11

CON IL TACCUINO DI MARCELLO SORGI

Il governatore di Bankitalia: "I problemi gravi sono i salari bassi, la fuga dei giovani e il Sud"

# Panetta avverte il governo "Il debito è una zavorra Immigranti servono al Paese"

### LA GIORNATA

ALESSANDRO BARBERA  
 ROMA

**N**ei prossimi anni la crescita dell'economia mondiale non sarà entusiasmante. La globalizzazione arretra, la contrapposizione fra Cina e Stati Uniti aumenta, le guerre restano un'incognita per tutti. Roma, ieri, Palazzo Koch. La prima relazione del governatore di Banca d'Italia Fabio Panetta è molto diversa da quelle del predecessore Ignazio Visco. Meno esortazioni, più contesto internazionale, dettagli tecnici confinati nel testo che accompagna il tradizionale discorso di fine maggio davanti alle autorità, raramente rappresentate dal governo: ieri non c'era nessun ministro.

L'economia italiana però soffre sempre degli stessi problemi «gravi, alcuni radicati e di difficile soluzione».

Lo testimoniano i redditi delle famiglie fermi da più di vent'anni, mezzo milione di giovani emigrati dal 2008, solo una donna su due al lavoro, una crescita al Sud ancora troppo bassa.

Da qui al 2040 «il numero di persone in età lavorativa diminuirà di 5,4 milioni», nonostante l'afflusso netto dall'estero di 170 mila all'anno. Un problema enorme, che se non affrontato costerà il 13 per cento in meno di ricchezza prodotta. Panetta cita uno degli aspetti più preoccupanti del fenomeno, mai in cima ai pensieri della politica condizionata dal consenso dell'opinione pubblica che invecchia: «Molti giovani hanno cerca-

to migliori prospettive all'estero: tra il 2008 e il 2022 sono emigrati 525.000 italiani», e «solo un terzo» è tornato indietro. Hanno lasciato il Paese «soprattutto i laureati, attratti da opportunità retributive e di carriera decisamente più favorevoli». Resta ancora basso anche il tasso di occupazione femminile, al 52,5 per cento. Questo perché «in Italia è difficile conciliare impegno lavorativo e carichi familiari». Non a caso l'abbandono dell'impiego avviene soprattutto «dopo la nascita del primo figlio».

Come uscirne? Un aiuto arriva dal Recovery Plan che «dedica risorse rilevanti ai servizi per l'infanzia». Ma Panetta cita anche «una diversa organizzazione del lavoro in presenza e a di-



stanza», o «una revisione del sistema di detrazioni e trasferimenti che riduca i disincentivi al lavoro». Per evitare le conseguenze sulla crescita - e dunque sulla tenuta dello stato sociale - come conseguenza del calo demografico è urgente aumentare in modo «deciso» i tassi di occupazione. Di qui la necessità di «un flusso di immigrati regolari superiore a quello ipotizzato dall'Istat»: 170 mila l'anno. «Occorrerà gestirlo, in coordinamento con gli altri paesi europei», «rafforzando le misure di integrazione dei cittadini stranieri». Quest'ultima frase ha scatenato una polemica fra governo e opposizione. Va detto che Giorgia Meloni - pur non dandogli alcun rilievo

- è colei che ha varato il decreto flussi per l'ingresso di immigrati più alto da un decennio: mezzo milione di persone nel triennio. Numeri alla mano, Panetta sta dicendo che occorre fare di più, anche perché nel frattempo sta arrivando lo tsunami dell'intelligenza artificiale. «Avrà un impatto per due lavoratori su tre, con effetti positivi su produttività e opportunità di lavoro», ma «anche il rischio che per una minoranza si riducano».

L'altro tema su cui il governatore manda un messaggio diretto al governo è sulla concorrenza, il fianco più scoperto di Meloni condizionata dalle lobby: lo testimoniano le file ai taxi nelle grandi città e l'ostinato no alla messa a gara delle concessioni balneari. Ritardi che «limitano innovazio-

ne, produttività e occupazione. Dobbiamo aprire l'economia, e offrire a tutti la possibilità di valorizzare i talenti». E poi il solito, ormai inascoltato richiamo della Banca d'Italia al debito pubblico, tornato pericolosamente a salire. «Alla fine del 2023 ammontava al 137 per cento del Pil, valore

non lontano a quello precedente la pandemia». Occorre «un piano credibile per la crescita e la produttività». Quanto più sarà credibile la prospettiva di riduzione del debito, «tanto minori saranno i rendimenti che gli investitori chiederanno per detenerlo». Questo passaggio sembra un velato avvertimento di fronte all'ipotesi concreta che quei rendimenti aumentino nonostante l'imminente taglio dei tassi di interesse della Banca centrale europea. Senza il Recovery Plan - lo dicono tutte le analisi indipendenti - la crescita italiana oggi sarebbe prossima allo zero.

Panetta, governatore da sei mesi e culturalmente vicino alla destra, ci tiene però a ricordare che dopo la fine della pandemia il Pil italiano è cresciuto cinque volte quello tedesco, più del doppio di quello francese. «All'inizio del secolo si è molto discusso di declino. Un'inversione di tendenza è possibile. Non riesco a credere che un Paese con la nostra storia non possa superare difficoltà sotto gli occhi di tutti. L'agenda è chiara e può essere realizzata, per tornare a crescere e contare in Europa». Evidentemente il governatore è convinto oggi non sia così. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**“Il declino si può evitare per crescere di nuovo e contare di più in Europa”**

## 500.000

Il numero di migranti previsto dal decreto flussi, ma per Panetta ne servono di più

## 5,4

Millioni è il numero di persone in età lavorativa che diminuirà di qui al 2040

**In platea nessun ministro ad ascoltare la relazione di Palazzo Koch**

# “

**I giovani**

Fra il 2008 e il 2022 sono emigrati oltre mezzo milione di ragazzi, solo un terzo è rientrato

**I salari**

Il reddito reale pro capite della famiglie è fermo dal Duemila. È più basso di Francia e Germania



“

L'intelligenza artificiale

L'AI avrà un impatto per due lavoratori su tre e c'è il rischio per una minoranza ci sarà meno lavoro

La deglobalizzazione

È chiaro che il processo di rapida integrazione dell'economia nel mondo si è fermato



ANSA/ETTORE FERRARI

#### A Palazzo Koch

Il governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, ha presentato ieri la Relazione annuale e le sue prime Considerazioni finali come numero uno di Via Nazionale



## Piano welfare

Servizi bancari,  
agevolazioni  
per il personale  
della scuola

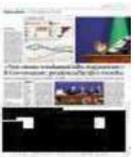
**D**opo i treni, gli aerei, i negozi e i mercati scontati, il Piano sperimentale di welfare pensato per chi opera nella scuola si estende alle agevolazioni ai servizi bancari. Da ieri docenti, educatori, dirigenti scolastici, personale amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola e dipendenti del Ministero possono usufruire delle condizioni agevolate per alcuni servizi di Banco Bpm e UniCredit: mutui ipotecari per acquisto di abitazione, prestiti personali e cessioni del quinto, scoperto di conto collegato all'accredito dello stipendio, piani di accumulo del capitale, aperture di conto corrente e investimenti. «Misure concrete a favore di oltre un milione di lavoratori che costituiscono il motore del nostro sistema», ha detto



**Ministro**  
Giuseppe Valditara,  
responsabile  
dell'Istruzione

Giuseppe Valditara, ministro dell'Istruzione e del Merito. Si potrà accedere ai servizi dall'area riservata del sito web del Mim e, attraverso le filiali dei due gruppi bancari (oppure online), richiedere i servizi di interesse. «Siamo contenti di poter contribuire ad agevolare la vita di chi opera nel mondo della scuola perché da loro dipende la formazione della classe dirigente di domani», ha detto Giuseppe Castagna, ad di Banco Bpm. «UniCredit è guidata da un unico scopo — ha dichiarato l'ad Andrea Orsel —: consentire alle comunità di progredire».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I commenti della platea: discorso realista e ottimista

### Da Messina a Orcel, pienone in sala. E c'è anche Landini

di **Andrea Ducci**  
 e **Andrea Rinaldi**

**ROMA** I grossi camion Rai con i generatori elettrici e le attrezzature tecniche per il collegamento televisivo sono stati piazzati a lato di Palazzo Koch con due giorni di anticipo. Un segno di attenzione verso il nuovo corso di Banca d'Italia, dove ieri mattina Fabio Panetta ha tenuto la sua prima relazione annuale in veste di Governatore. Un debutto in piena regola con le inevitabili curiosità verso le piccole novità (come, per esempio, le slide nel documento illustrato da Panetta) apportate a quello che è un classico della liturgia di Bankitalia.

Una liturgia che in occasione di questo centotrentesimo esercizio dell'istituto centrale ha previsto la convocazione di oltre 500 ospiti da parte del

cerimoniale di via Nazionale.

Nella lista un lungo l'elenco di banchieri come Gian Maria Gros-Pietro e Carlo Messina (Intesa Sanpaolo), Pier Carlo Padoan e Andrea Orcel (Unicredit), Alberto Nagel, (Mediobanca), Carlo Cimbri (Unipol), Massimo Tononi (Banco

Bpm), Luigi Lovaglio (Mps) e Gianni Franco Papa (Bper), Massimo Doris (Banca Mediolanum), Domenico Sincalco (Morgan Stanley), Vittorio Grilli (Jp Morgan), il numero uno dell'Abi Antonio Patuelli, neodesignato per il sesto mandato dell'associa-

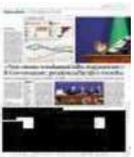
zione. Ma anche di «ex», come Ignazio Visco e Mario Draghi, che si è intrattenuto a chiacchierare con il segretario generale della presidenza

della Repubblica, Ugo Zampetti. Assente invece l'ex dg Salvatore Rossi.

Numerosi gli esponenti del mondo dell'economia come Marco Tronchetti Provera (Pirelli), Paolo Scaroni (Enel), Pietro Salini (Webuild), Bianca Maria Farina (Ania), Maurizio Landini (Cgil) e John Elkann, seduto accanto ad Andrea Sironi, presidente di Generali. Il numero uno di Stellantis ha avuto un lungo scambio con il presidente di Confindustria Emanuele Orsini, alla prima uscita pubblica.

Le considerazioni di Panetta hanno riscosso il plauso di tutta la platea, in molti hanno sottolineato il «realismo», ma anche l'«ottimismo» delle sue parole, i suoi richiami all'Europa e l'attenzione al «sistema Italia». L'«ottimo esordio» del governatore è stato letto anche come uno «stimolo» da molti imprenditori a fare di più e ad abbracciare l'innovazione tecnologica, uno dei temi chiari a Panetta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 1 giugno 2024



Mario Draghi



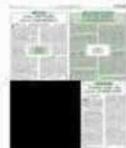
Paolo Scaroni



Maurizio Landini



Maria Bianca Farina



## IL PUNTO

## Il referendum sull'articolo 18 C'è chi è aggrappato al passato

DI MARCO BIANCHI

Qualsiasi straniero che all'improvviso piombasse nel nostro Paese senza nulla conoscere, imbattendosi in uno dei tanti sproloqui sul lavoro di **Landini** (a cui molto spesso si accodano **Conte**, **Schlein** e compagni) si chiederebbe di certo se la macchina del tempo lo abbia proiettato all'indietro. Eh già, perché non c'è niente di più arcaico, inutile, datato, antico dei proclami che si ascoltano dagli esponenti della sinistra italiana.

**Bollare come "aumento del precariato"** gli oltre nuovi 500mila assunti (quasi tutti a tempo indeterminato) sarebbe errato, se non fosse fatto in malafede. Definire "lavoro povero" quello di chi è regolarmente assunto con applicazione di Ccnl con paga oraria di 8,50 euro, è populista e fa parte della eterna campagna elettorale. Rimpiangere il Reddito di Cittadinanza, per il quale sono stati dilapidati decine e decine di miliardi,

significa non avere come visione del futuro una popolazione giovane proattiva che si cerca il lavoro. Ma il capolavoro è il Referendum per il ripristino dell'art. 18.

**Secondo i promotori del quesito** referendario questo articolo (abrogato dal Job Act) è la barriera contro i licenziamenti selvaggi. Mentre per chiunque

*Oggi il problema non è la mancanza di lavoro, ma di lavoratori*

abbia un minino razio-cinismo è un capolavoro di becera inutilità e di furore ideologico, ma dalla praticamente nulla valenza sostanziale. In un altro mondo, in un'altra Italia, in un'altra epoca ha avuto anche una sua logica, pur irrigidendo (e non poco) il mercato.

**Ma il problema attuale dei lavoratori** non sono certo i licenziamenti selvaggi, anzi al contrario. Oggi il

lavoro c'è, ma mancano i lavoratori. Oggi in Italia abbiamo infatti un esubero di offerta di lavoro, ma non abbiamo i lavoratori con le competenze adatte a occupare quei posti di lavoro. Nei prossimi mesi UnionCamere prevede la disponibilità di circa 1,6 milioni di posti di lavoro disponibili, ma è già noto che la maggior parte non saranno occupati per mancanza dei profili specialistici richiesti.

**Oggi il problema non sono i licenziamenti**, ma l'assenza delle necessarie competenze. E davanti a questa palese e oggettiva realtà gli anacronistici sinistri scioperano, protestando contro il JobAct e contro il lavoro precario. In che mondo vivano non è dato sapere, ma di certo lo sanno i loro ex iscritti che a frotte non rinnovano più la tessera aderendo ad altre organizzazioni sindacali. D'altronde, come si fa a restare iscritti a un associazione che guarda al futuro con lo sguardo e le idee rivolte al passato?

—D Riproduzione riservata—■



# Sostenere l'occupazione con più immigrati, ma è fuga dei giovani

## Lavoro

Tra le spie rosse l'inverno demografico, il gender gap e l'intelligenza artificiale

**Claudio Tucci**

Se guardiamo i dati assoluti, nel 2023 l'occupazione è cresciuta, soprattutto nella componente a tempo indeterminato. La produttività è piatta, e c'è un tema (strettamente collegato) di salari: i redditi orari dei lavoratori dipendenti sono oggi inferiori di un quarto a quelli di Francia e Germania. E quindi solo un deciso recupero della produttività potrà assicurare sviluppo, lavoro e redditi più elevati.

Ma se entriamo un pò più affondo nell'analisi, come fa la relazione di Bankitalia, diffusa ieri, ci sono altre quattro spie rosse, da non sottovalutare.

La prima è legata alla demografia, frutto amaro di culle sempre più vuote. Come ci ha ricordato l'Istat, da qui al 2040 il numero di persone in età lavorativa diminuirà di 5,4 milioni di unità, malgrado un afflusso netto dall'estero di 170mila persone all'anno. Questa contrazione si tradurrebbe in un calo del Pil del 13 per cento, del 9 per cento in termini pro capite. Di qui la necessità, ha detto il governatore, Fabio Panetta, di sostenere l'occupazione con più immigrati regolari.

Il secondo campanello d'allarme è la fuga dei giovani. Oltre a essercene meno, vanno spesso all'estero per cercare migliori prospettive di impiego. Tra il 2008 e il 2022 ben 525mila giovani sono emigrati. Di questi solo un terzo è tornato in Italia. A lasciare il nostro Paese sono soprattutto i laureati, attratti da opportunità retributive e di carriera decisamente più favorevoli che da noi. Entrambi questi nodi,

demografia e perdita dei "cervelli", assieme a un ancora debole legame tra scuola e lavoro, non fanno che ripercuotersi sul fattore "capitale umano", e sulla difficoltà di selezione lamentata dalle imprese (oggi il mismatch riguarda il 50% degli inserimenti occupazionali, e ha avuto un costo lo scorso anno, secondo la stima Unioncamere, di circa 44 miliardi di mancato valore aggiunto, quasi 2,5 punti di Pil).

La terza spia rossa riguarda l'occupazione femminile. Nonostante infatti la crescita dell'ultimo decennio, la partecipazione al mercato del lavoro, pari al 66,7 per cento, rimane di 8 punti inferiore alla media dell'area dell'euro. Il divario non è ampio per gli uomini, ma sale a 13 punti percentuali sia per i giovani tra 20 e 34 anni sia per le donne. Il tasso di occupazione femminile è ancora al 52,5 per cento. Anche perché in Italia è difficile conciliare lavoro e carichi familiari.

La quarta spia rossa è legata alle nuove tecnologie, intelligenza artificiale in testa. Secondo stime Bankitalia, in Italia i mutamenti indotti dall'Intelligenza Artificiale riguarderebbero due lavoratori su tre. Per la maggioranza di essi la produttività e le opportunità di lavoro aumenterebbero, ma per una significativa minoranza le occasioni di impiego potrebbero ridursi. Per questo, specie nella fase di transizione, servirà spingere su formazione e riqualificazione professionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**A lasciare il nostro Paese sono soprattutto laureati. Ancora debole il legame tra scuola e mondo del lavoro**



## LA TENDENZA

# Obolo o tassa, la rivolta dei clienti contro l'obbligo della mancia

Negli Usa i ristoranti la considerano dovuta per pagare i camerieri  
Ma ora sui social c'è chi dice basta

di Enrico Franceschini

**LONDRA** – Lo si potrebbe definire un Don Chisciotte della mancia. Non la Mancina con l'iniziale maiuscola, teatro del celebre romanzo. Ma quella, più modesta, con la minuscola, elargita a camerieri e baristi nei ristoranti e nei caffè di tutto il mondo. La battaglia ingaggiata dal signor Robert Calver, un avventore di fast-food del Michigan che ha postato un video su TikTok contro la cosiddetta "ricompensa facoltativa", ha avuto più di un milione e mezzo di visualizzazioni. E migliaia di utenti gli hanno scritto messaggi sul social per ringraziarlo del fatto che si è ribellato a pagare la *tip*, come si chiama in inglese, quando viene servito al banco in un fast food e non al tavolo imbandito dal cameriere in livrea.

Chissà se la campagna di mister Calver avrà lo stesso esito delle cariche dell'eroe di Cervantes contro i mulini a vento, specie negli Stati Uniti dove la mancia è un obbligo, o se segnerà l'inizio di una rivoluzione.

In America chi serve in tavola è notoriamente sottopagato. Nella maggior parte dei casi, il "servizio" non viene inserito nel conto, per cui non dare la mancia equivale a farsi uno sconto da soli: se non è come derubare il locale, si-

gnifica privare il cameriere del proprio salario. Farsi servire gratis, insomma. Il problema è che

negli Usa, in particolare nelle grandi città come New York, un pranzo o cena al ristorante, ma anche in pizzeria, e perfino al coffee-shop per un cappuccino e un cornetto, hanno costi talmente esorbitanti che, aggiunto il 20-25 per cento della mancia, i clienti si sentono depredati. Non c'è bisogno di andare in un ristorante stellato per spendere 100 e più dollari a testa per mangiare.

Perciò da qualche tempo la gente se la prende sempre di più con le mance, anche se forse dovrebbe prendersela con il costo della vita. A gettare benzina sul fuoco della polemica contribuisce un altro fattore: il pagamento elettronico con carta di credito o bancomat su un Pos (acronimo di *Point of Sale*) già predisposto, sul quale sono indicate le varie percentuali della mancia, dal minimo al massimo, per cui non è più il cliente a calcolare quanto vuole eventualmente lasciare, in base alla qualità del servizio e magari al proprio reddito,

bensi l'esercente. In un certo senso, è come inserire già la mancia nel conto, come avviene in Italia e in altri Paesi, ma fingere che la faccenda non sia così automatica. La questione non è limitata agli Stati Uniti, dove è sbocciato un movimento sindacale contro la *tip*. In Inghilterra c'è stata una rivolta contro le mance giudicate eccessive, e messe direttamente in conto, nelle pizzerie della catena Pizza Express. In India, dove



non dare la mancia è considerata una grave scortesia, negli ultimi anni è cresciuto lo scontento verso i ristoranti o i camerieri che la esigono troppo alta.

Un sondaggio internazionale di YouGov nel 2023 rivela che la Germania è la nazione europea più pronta a lasciare un compen-

so extra al ristorante e l'Italia è la più restia. Il 78 per cento dei tedeschi danno la mancia, un punto percentuale sopra gli americani. Seguono la Gran Bretagna con il 59 per cento, la Spagna con il 47, la Francia con il 37, la Svezia con il 34. Seguono gli italiani con il 27 per cento.

Paese che vai, mancia che trovi, insomma. Ancora più bassa la percentuale dei nostri connazionali che danno la mancia dal parucchiere (8 per cento) e in taxi (il 3 per cento). In termini di quanto lasciare, nessuno nel vecchio continente arriva al 20 o anche 30 per cento degli Usa: ovvio che, se il servizio è già inserito nel conto, la mancia viene considerata facoltativa, un arrotondamento del totale o l'elogio di un servizio eccezionale. Ma anche in questo campo gli italiani figurano in fondo alla classifica: mentre tedeschi e inglesi lasciano mediamente il 10 per cento del conto come mancia, in Italia non si va oltre il 5.

Diverse le motivazioni: in Germania la ragione più citata per dare la mancia è che «bisogna farlo»; da noi viene lasciata soltanto come premio per un servizio particolarmente buono. Qualcuno sostiene che non lasciarla è segno di tirchieria. Il differente atteggiamento dipende però anche dal fatto che in Italia il servizio è sempre già calcolato nel conto: perciò lo stipendio di un cameriere non dipende dalla qualità del lavoro, né dalla generosità dei clienti, è invece garantito e uguale per tutti. Intanto, dall'altra parte dell'Atlantico, mister Calver conti-

nua a postare video su TikTok contro le mance, come un Don

Chisciotte dei fast-food, ed è arrivato a dieci milioni di visualizzazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le usanze nei Paesi

### Obbligatoria

Poiché manca la voce "servizio" nel conto, negli Usa la mancia è un obbligo: va dal 20 al 30% del conto



### Opzionale

In Italia nel conto c'è già il "servizio". Come nel resto d'Europa, la mancia è facoltativa



### Vietata

In Giappone, come in Cina, i camerieri ritengono da maleducati lasciare loro la mancia



### Pretesa

In India il personale ritiene generalmente scorretto che i clienti non diano la mancia





► 1 giugno 2024





## Fondi pensione in Italia? Un decimo della media Ocse

di Carlo Giuro

**I**n autunno il Cnel, organismo presieduto da Renato Brunetta, presenterà una propria proposta di disegno di legge per riformare il sistema pensionistico italiano nel suo complesso, inclusa la parte complementare dei fondi pensione e le casse dei professionisti, perché le criticità non mancano. La componente previdenziale pubblica non potrà da sola sostenere il tasso di sostituzione attuale che potrà ridursi fino a 13,9 punti percentuali al 2050 (da 81,5% a 67,6%). I trend macroeconomici e sociali in atto, come l'invecchiamento della popolazione, la riduzione degli occupati e il cambiamento del mercato del lavoro con maggior discontinuità e minori contributi versati e le conseguenze per il sistema pensionistico rendono fondamentale aumentare il contributo della previdenza complementare per mantenere il tasso di sostituzione intorno ai livelli attuali. È il messaggio chiave che discende dal paper intitolato «Il ruolo dei fondi pensione negoziali nel rinnovato contesto macroeconomico e sociale del sistema Paese», elaborato da The European House Ambrosetti in collaborazione con il fondo pensione Perseo Sirio. La premessa è che il sistema di welfare in Italia è la prima componente della spesa pubblica (58,6% del totale al 2023), con un ruolo prevalente della spesa in previdenza (circa 50% del totale). Quest'ultima è cresciuta del +2,4% annuo negli ultimi dieci anni e costituisce, ad oggi, ben il 75% del reddito degli over-65 in Italia.

Quello che emerge è però che il ricorso alla previdenza complementare rimane ancora limitato in Italia: la partecipazione alle forme pensionistiche è pari al 36,2% dei lavoratori (rispetto ad esempio all'84% in Germania e al 93% nei Paesi Bassi). Se si considerano, invece, gli individui che nel 2022 hanno versato contributi nelle forme di previdenza complementare, il tasso di partecipazione si ferma al 26,3%. Inoltre in Italia vi sono rilevan-

ti differenze a livello nazionale, sia in termini territoriali (la prima regione, il Trentino-Alto Adige, ha un tasso di partecipazione del 63%, 35 punti percentuali in più rispetto all'ultima, la Campania), sia in termini di

genere (il tasso di partecipazione delle donne è pari al 30,9% contro il 37,5% degli uomini), che di età (per gli under-35 è al 23,9%, circa la metà della fascia di età 55-64 anni pari a 45,1%). All'interno del sistema di previdenza complementare in Italia i fondi negoziali sono la prima forma di previdenza sia per numero di posizioni in essere, con un totale di 4 milioni di aderenti (+5,5% sul 2022) che, per la prima volta a partire dal 2023, per risorse destinate con un valore pari a 67,9 miliardi di euro (+11,1% sul 2022). Tuttavia oltre la metà dei lavoratori (55%) ha più di 50 anni. Con l'introduzione del meccanismo di silenzio-assenso ai fondi pensione negoziali della pubblica amministrazione si è avuta un'importante accelerazione del processo di equiparazione tra settore privato e pubblico. In

questo contesto Perseo Sirio è il fondo pensione negoziale della pubblica amministrazione che, grazie anche all'introduzione del silenzio-assenso nel 2019, si posiziona come primo fondo negoziale in Italia per crescita del numero di adesioni (+268,1%) negli ultimi cinque anni, con un abbassamento dell'età media di oltre dieci anni e un tasso di adesione quintuplicato dal 2017. Ma nel complesso l'Italia ha ancora molta strada da fare: le risorse gestite dalla previdenza complementare sono pari al 12,7% del pil, circa dieci volte meno della media dei Paesi Ocse del 105% (si veda tabella).

Come conferire nuovo impulso alla previdenza complementare in Italia, anche guardando a best practice europee? Oggi vi sono alcuni temi aperti con riferimento alla maggiore valorizzazione dei fondi pensione in Italia trasversali sia al settore pubblico che privato. In primo luogo

l'elevata prevalenza del tfr rispetto ai contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori, vi sono poi limitati investimenti in economia reale (2,8% degli asset gestiti totali), un elevato cuneo fiscale e risorse limitate per le fami-



glie da versare alla previdenza complementare e anche una scarsa educazione finanziaria degli italiani. Secondo l'indagine Oecd/Infe 2023, l'Italia si classifica all'ultimo posto tra i Paesi europei e al quart'ultimo tra i Paesi Ocse, solo davanti a Paraguay, Cambogia e Yemen, per livello di alfabetizzazione finanziaria della popolazione adulta, con un punteggio pari a 53,0 su un massimo di 100. L'analisi dei risparmi delle famiglie in biglietti, monete e depositi dimostra, infatti, che gli italiani preferiscono tenere la loro ricchezza «ferma», con i risparmi delle famiglie che dal 2012 al 2021 so-

no aumentati del 74,3%. Gap molto rilevanti emergono nella conoscenza del sistema previdenziale; solo uno italiano su quattro conosce il rischio di longevità (il rischio di vivere più a lungo di quanto si possa ragionevolmente pensare) e solo uno su cinque è a conoscenza della relazione tra aspettativa di vita e pensione. Ulteriore profilo di attenzione è poi la previsione di facilitazioni per favorire gli investimenti in economia reale. Oggi i fondi pensione in Italia possono investire solo fino al 20% del proprio portafoglio in strumenti cosiddetti alternativi (ovvero asset class diversi da azioni e obbligazioni), come i fondi di private equity, fondi hedge, fondi immobiliari, infrastrutturali e i fondi di private debt, limitando dunque la loro capacità di allocare i capitali su differenti asset class per ottenere maggiore diversificazione e auspicabilmente anche più rendimento. (riproduzione riservata)

### LA CRESCITA DEL NUMERO DEGLI ISCRITTI AI FONDI PENSIONE

	dic-23	giu-23	dic-22	Var% dic. 23/dic. 22
Fondi pensione negoziali	4.017.235	3.927.538	3.806.064	<b>5,5%</b>
Fondi pensione aperti	1.950.378	1.894.527	1.841.702	<b>5,9%</b>
Pip nuovi	3.781.172	3.727.948	3.698.145	<b>2,2%</b>
Fondi pensione preesistenti	684.000	684.085	676.092	<b>1,2%</b>
Pip vecchi	308.000	308.000	308.344	-
<b>TOTALE NUMERO POSIZIONI</b>	<b>10.700.523</b>	<b>10.501.836</b>	<b>10.290.085</b>	<b>4,0%</b>
di cui lavoratori dipendenti	7.879.758	7.714.799	7.527.483	<b>4,7%</b>

Le posizioni si riferiscono al numero di rapporti di partecipazione complessivamente aperti presso forme pensionistiche complementari. Per i fondi pensione preesistenti, i dati di dicembre 2023 non sono ancora disponibili e sono tenuti stabili rispetto a quelli di settembre 2023. Per i Pip vecchi, i dati del 2023 sono tenuti stabili rispetto a quelli della fine del 2022. Sono escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a Pip vecchi e nuovi.

Fonte: Covip, dati al 31/12/2023

Withub



# Competitività: record di robot in Italia, ma ricerca al palo

## Innovazione

Con 13,4 robot per mille addetti la manifattura italiana è prima nella Ue

ROMA

L'industria aumenta il grado di automazione e raggiunge un livello di robot per addetti, al netto dell'automotive, superiore alle principali economie dell'area euro, Germania inclusa. Ma nel frattempo le potenzialità sul fronte della ricerca e sviluppo restano in parte inesprese per la fragilità delle politiche pubbliche. Interseca questi due elementi la riflessione del governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, sulla competitività innovativa del nostro sistema industriale.

Un auspicio molto netto riguarda proprio le misure di incentivazione per la ricerca. «Il credito di imposta per la ricerca in vigore in Italia dal 2015 - osserva Panetta - è una misura importante, motivata dagli elevati benefici per l'intero sistema produttivo. Nel tempo la sua efficacia è stata però limitata dalle molteplici revisioni dei criteri di accesso e dell'entità dell'agevolazione. Innalzare e stabilizzare l'aliquota al valore medio nei paesi dell'Ocse - il 20 per cento, dall'attuale 10 - avrebbe un costo stimabile in meno di un miliardo l'anno, ma potrebbe indurre le imprese ad aumentare la spesa in ricerca di oltre il 15 per cento».

Banca d'Italia evidenzia come la capacità di fare ricerca e sviluppare tecnologie internamente deve affiancarsi agli investimenti in beni, prodotti e servizi «che sono il principale canale per diffondere l'innovazione tecnologica, da cui deriva gran parte dei guadagni di produttività». «La partita del futuro - sottolinea Panetta in uno dei passaggi finali - si giocherà sul fronte della tecnologia e questo vale sia per l'Italia come per il resto d'Europa». Perché le imprese investano - è il concetto chiave - è innanzitutto necessario che le poli-

tiche garantiscano un adeguato contesto regolamentare e concorrenziale e un ambiente macroeconomico stabile. Soprattutto in condizioni di ritardo tecnologico le esternalità positive dell'investimento in innovazione giustificano interventi pubblici mirati». Il tessuto è migliorato negli ultimi anni, se è vero che dal 2019 le imprese industriali hanno raddoppiato, al 17 per cento, la quota degli investimenti in tecnologie digitali. E un peso lo hanno sicuramente avuto le misure di agevolazione dei beni strumentali per la digitalizzazione, note come Industria 4.0 nella prima versione e rinnovate ora dal Pnrr con il cappello di Transizione 5.0. I piani di incentivazione hanno contribuito a rinnovare il parco delle macchine utensili e dei robot



dell'industria italiana, con riflessi sulla produttività. «Nell'industria e nei servizi privati non finanziari si è registrato un significativo, ancorché insufficiente, incremento di produttività» registra Panetta. Escludendo il comparto dei mezzi di trasporto, in cui pesa molto la specializzazione storica della Germania ma anche quella più recente della Spagna nell'automotive, Banca d'Italia calcola che la nostra manifattura è oggi la più automatizzata tra le principali economie dell'area dell'euro: nel 2021 l'Italia contava 13,4 robot ogni 1.000 addetti, contro 12,6 in Germania e 9,2 in Francia. In particolare - rileva Banca d'Italia - le produzioni di apparecchi elettrici, di macchinari e di prodotti in metallo sono in Italia tradizionalmente più intensive nell'utilizzo di robot; a questi settori si sono progressivamente aggiunti quelli metallurgico, alimentare e farmaceutico, nei quali il numero di robot installati, inizialmente contenuto, è cresciuto nell'ultimo decennio a un ritmo più sostenuto rispetto agli altri Paesi.

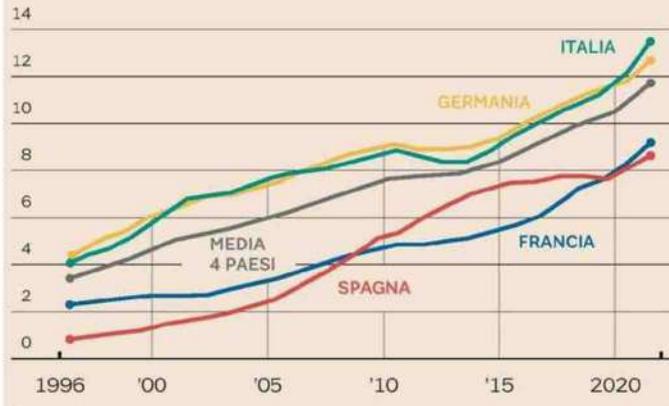
**Con 1 miliardo in più per i crediti di imposta la spesa per ricerca delle imprese avrebbe un aumento del 15%**

—C.Fo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Utilizzo dei robot nei principali Paesi dell'area euro

Dati annuali, unità per 1.000 addetti, manifattura al netto del settore automobilistico



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat e IFR



## IL COMMENTO

## Scuola e integrazione solo così cresce il Paese

CHIARA SARACENO

Nelle osservazioni finali il governatore della Banca d'Italia ha sollevato diversi punti su sostenibilità ed efficacia dell'architettura economica dell'Ue. -PAGINA 27

### SCUOLA E INTEGRAZIONE PER FAR CRESCERE IL PAESE

CHIARA SARACENO

Nelle sue «osservazioni finali» il governatore della Banca d'Italia ha sollevato diversi punti che riguardano la sostenibilità e efficacia dell'architettura economica dell'Unione Europea nell'attuale contesto internazionale di cui, purtroppo, non si trova traccia nella sgangherata campagna elettorale di queste settimane. Nulla sanno gli elettori su quale linea i diversi partiti e candidati hanno, ad esempio, rispetto al rafforzamento del mercato unico, all'opportunità di avviarsi verso un unico mercato dei capitali, alla realizzazione di un effettivo bilancio unico europeo. Il governatore ha anche presentato un'analisi della situazione economica dell'Italia dove, accanto all'apprezzamento della capacità di ripresa dimostrata sul piano occupazionale, delle esportazioni e del Pil, rimangono problemi rilevanti che, se non adeguatamente affrontati, rischiano di condurre a una stagnazione. Il primo riguarda i bassi salari, che sono inferiori di un quarto a quelli di Francia e Germania.

Ciò è in parte legato alla stagnazione della produttività, che non dipende dalla scarsa voglia di lavorare dei

lavoratori, ma dalla scarsità di investimenti in istruzione e formazione, anche in costanza di lavoro, da un lato, in ricerca e innovazione dall'altro. Il secondo problema nasce dal paradosso tutto italiano di una forte, e crescente, riduzione della popolazione in età attiva, con il rischio di una forte diminuzione del Pil, unita ad un basso tasso di occupazione sia giovanile sia femminile. Il tasso di occupazione nella fascia di età tra 20 e 34 anni, che nel 2007 era del 62,1%, era sceso al 49,6 per cento nel 2014 e solo di recente è tornato ad aumentare, raggiungendo il 57,8 per cento, 13 punti percentuali al di sotto della media europea, nonostante i giovani escano in media dal sistema formativo prima dei loro coetanei di altri paesi. Non solo, pur lamentando un numero di laureati inferiore a quello di altri paesi e insufficiente a sostenere i processi di innovazione tecnologica in un'economia sempre più fondata sulla conoscenza, le imprese (ma anche le amministrazioni pubbliche) italiane non sono interessate a valorizzarli. Per i laureati tra 20 e 34 anni il tasso di disoccupazione in Italia era pa-



ri nel 2019 al 12,3 per cento, più del doppio rispetto alla media di Regno Unito, Germania, Svizzera, Francia e Spagna. E tra i laureati occupati il livello di remunerazione è sostanziosamente più basso. Non stupisce che molti di loro emigrino in paesi più favorevoli, ulteriormente depauperando, a livello demografico e di competenze, un capitale umano già scarso e riducendo le possibilità di migliorare la produttività.

Aggiungo che, mentre ci si rassegna a perdere parte dei pochi laureati che ci sono, troppo poco si fa per contrastare la povertà educativa che inchioda troppi bambini, adolescenti e giovani al destino di nascita. Un grande spreco, oltre che una grande ingiustizia. Quanto all'occupazione femminile, nonostante i via via annunciati "record", con il 52,5% rimane anch'essa, come quella giovanile, 13 punti percentuali inferiore alla media europea, oltre che con enormi differenze a livello territoriale e di grado di istruzione. Stereotipi di genere e difficoltà a conciliare responsabilità familiari e una occupazione, specie per le madri con figli piccoli, non solo obbligano molte donne a rimanere fuori dal mercato del lavoro o a uscirne. Provocano anche discriminazioni nel mercato del lavoro, dove le donne hanno progressioni di carriera più lente e sono spesso concentrate nei contratti atipici e nel part time involontario. Giustamente il governatore segnala positivamente l'investimento sui nidi con i fondi del Pnrr, anche se c'è stato un taglio significativo e i fondi per la gestione non sono assicurati. I nidi, per altro, non sono solo un servizio di conciliazione famiglia-lavoro. Sono, dovrebbero essere, innanzitutto un servizio di pari opportunità nella crescita tra bambini, il primo tassello di un investimento nelle nuove generazioni. Ma accanto ai nidi, sia per favorire l'occupazione femminile sia per sostenere il pieno sviluppo delle

proprie capacità delle giovani generazioni, quindi nel loro capitale umano, occorre anche investire in una scuola di qualità e inclusiva.

Per aumentare l'occupazione in un contesto demografico segnato dalla scarsità della popolazione in età attiva, il governatore suggerisce, insieme alla valorizzazione dei giovani di entrambi i sessi e delle donne di ogni età, anche altre vie che si potrebbero percorrere. Una è una revisione del sistema di detrazioni e trasferimenti che riduca i disincentivi al lavoro del secondo percettore di reddito in una famiglia. Disincentivi inevitabili, specie nelle famiglie a reddito più modesto, allorché si utilizza l'Isee, o anche solo il reddito familiare per determinare l'accesso a un beneficio o il suo ammontare, o definire l'entità delle rette. Una questione non semplice. Un'altra proposta è l'apertura a flussi immigratori regolari in numero superiore a quello preventivo, un'apertura che non può essere lasciata alla sola iniziativa spontanea di chi arriva o di chi (azienda) fa arrivare, ma va accompagnata da un rafforzamento delle misure di integrazione dei cittadini stranieri nel sistema di istruzione e nel mercato del lavoro. Insomma, secondo il governatore, un welfare inteso come investimento sociale, che valorizzi i giovani e le donne, ed una immigrazione sostanziosa ma ben regolata contribuirebbero in modo significativo a compensare, almeno nel breve-medio periodo, la perdita demografica e, insieme ad investimenti sia in formazione sia in ricerca e innovazione, a migliorare la produttività. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





### Pensioni oltre quota 300 miliardi. Boom dell'assegno unico: + 42%

Le pensioni superano la soglia dei 300 miliardi. Nel 2023, infatti, il totale degli assegni erogati dall'Inps ha raggiunto quota 304,145 miliardi, con una crescita di oltre 20 miliardi rispetto al 2022 (+7,4%). Se si guarda a tutte le prestazioni istituzionali erogate, si arriva quasi a 400 miliardi (398,063, + 4,6% in un anno). Scendono del 29,3% le spese per il sostegno al reddito, mentre aumentano del 12,3% quelle dedicate alle famiglie, con una crescita molto consistente dell'assegno unico (+42%). È quanto emerge dal rendiconto generale dell'Inps per l'anno 2023, deliberato dal Cda dell'Istituto, presieduto da Gabriele Fava. Il rendiconto presenta «risultati finanziari e di gestione positivi per le principali voci», come si legge nella nota diffusa ieri dall'Inps. Si registra un avanzo finanziario pari a 12 miliardi e 188 milioni.

**Pensioni.** Quasi 400 miliardi di prestazioni istituzionali, di cui 304 miliardi di pensioni, a fronte di 269 miliardi di entrate contributive. Tutti valori in crescita costante.

Per quanto riguarda le entrate, come accennato, il maggior incremento in valore assoluto riguarda le contribuzioni dei dipendenti del privato (+5,7%), ed è pari a 9,348 miliardi, per un totale di 173,006 miliardi. I contributi dei lavoratori autonomi sono aumentati del 5,8% (+1,270 miliardi, per un totale di 23,218 miliardi) I contributi dei dipendenti del settore pubblico hanno raggiunto, invece, i 62.324 miliardi (+

1,739 miliardi, crescita del 2,9%).

Il sostegno al reddito. Dal rendiconto Inps emerge, quindi, che le spese per il sostegno al reddito sono calate del 29,3% nel 2023. Si è passati, infatti, dai 26,033 miliardi del 2022 ai 18,408 miliardi dell'anno scorso. «La flessione»,

spiegano dall'Inps, «è principalmente attribuibile alla minore spesa per il bonus 200 euro (articolo 32 dl 50/2022) e il bonus 150 euro (dl 144/2022) che, complessivamente, nel 2022 ammontavano a 8,391 miliardi (554 milioni, invece, nel 2023)». In evidente calo «anche le integrazioni salariali (a carico Stato -361 mln; a carico Inps -208 mln) e i trattamenti di malattia, pari a 2,713 miliardi, con una diminuzione del 24,7% (-888 mln)». La voce più consistente è rappresentata dai trattamenti di disoccupazione, pari a 13,099 miliardi, con aumento del 13,5% (+1.563 mln) sul 2022.

Le spese per la famiglia. Se il sostegno al reddito evidenzia un netto calo, di contro aumentano le spe-

se per il sostegno delle famiglie. La crescita del 12,3% significa il raggiungimento di quota 23,847 miliardi. «L'andamento è motivato dalla



erogazione per l'intero anno dell'assegno unico e universale, che aveva debuttato nel marzo 2022, e dalla rivalutazione degli importi; la spesa ha così raggiunto 18,246 miliardi (+42%)».

**L'inclusione sociale.** Per quanto riguarda le spese per assegni e pensioni sociali, prestazioni di invalidità civile, reddito e pensione di cittadinanza e, da settembre, Supporto per la formazione, nonostante i tagli al Rdc, si evidenzia una crescita dello 0,9% (34,104 miliardi). Più di 21 miliardi sono destinati alle prestazioni per l'invalidità civile (+ 5,3%), mentre tra reddito e pensione di cittadinanza il risparmio è stato di 1,350 miliardi (- 16,8%). La spesa per il supporto per la formazione è pari a 16 milioni, quella per gli assegni e pensioni sociali si è attestata a 5,781 miliardi (+10,7%).

*Michele Damiani*

—© Riproduzione riservata—



**Gabriele Fava**

**Piacenza**

# I funerali di Anelli «Un rettore Magnifico»



**N**ella Cattedrale di Piacenza ieri si sono celebrati i funerali del rettore della Cattolica Franco Anelli, morto giovedì scorso. «Non penso di esagerare se dico che è stato un rettore Magnifico», ha ricordato durante l'omelia monsignor Claudio Giuliadori. Presente anche la ministra dell'Università Anna Maria Bernini.



## *La lotta ai furbetti prevede 5mila controlli*

Con cinquemila controlli, nel 2024, parte la lotta ai furbetti dell'Adi e del Sfl. Gli accertamenti saranno coordinati dall'ispettorato del lavoro e vedranno coinvolti carabinieri, Inps e Guardia di Finanza che si concentreranno nei territori dove più alto è il tasso di violazioni sui rapporti di lavoro. A stabilirlo, tra l'altro, è il decreto del ministro del lavoro n. 121 del 28 settembre 2023, con il piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'assegno d'inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro, pubblicato ieri sul sito del ministero del lavoro nella sezione pubblicità legale.

Piano triennale. Gli accertamenti ci saranno durante il periodo triennale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sulla base di criteri fondati sull'analisi del territorio del contesto sociale di riferimento. Il coordinamento, come accennato, spetta all'Inl che per programmare gli interventi si avvarrà anche delle informazioni messa a disposizione dall'Inps, pianificando l'attività di volta in volta, per periodi non inferiore a tre mesi.

Anche i sindacati. Il decreto prevede ancora che, al fine di definire le strategie di lotta ai furbetti dell'Adi e del Sfl, l'ispettorato nazionale del lavoro assicura il coinvolgimento delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei settori maggiormente a rischio, nonché delle amministrazioni territoriali operanti negli ambiti in cui, sulla base dei dati in possesso dell'Inl, si registra il più alto tasso di violazioni concernenti la corretta instaurazione dei rapporti di lavoro.

Comunicazione. Infine, il decreto prevede la possibilità di programmare specifiche attività divulgative, da parte dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro nonché degli enti territoriali, finalizzate ad informare sulle condizioni di accesso all'Adi e al Sfl e sulle conseguenze derivanti dall'illecita percezione dei sussidi.

*Carla De Lellis*

—© Riproduzione riservata—■



## Openjobmetis può crescere con l'opa francese

di Franco Canevesio

**R**icavi per 200,3 milioni rispetto a 183 di un anno fa, ebitda attestato a 7,1 milioni, rispetto a 6 milioni di 12 mesi fa e utile netto di periodo a 2,7 milioni (da 2,3 milioni). Con questi numeri trimestrali Openjobmetis, l'agenzia per il lavoro nata nel 2011 dalla fusione di Openjob spa e Metis spa, si appresta ad affrontare l'opa totalitaria volontaria lanciata dal gigante francese Groupe Crit sulle azioni detenute da Omniafin, M.T.I. Investimenti e Plavisgas. Quest'ultima talmente innamorata del business di Openjobmetis da avere accarezzato l'idea di farla lei, l'opa. E invece, come spiega l'amministratore delegato Rosario Rasizza, appena confermato nel ruolo per altri tre anni, «l'acquisto è stato realizzato da Group Crit a 16,5 euro per azione».

Non c'è alcun premio: basta la creazione di valore che dal 2015, anno della quotazione in borsa, a oggi è passato da 6,6 a 16,5 per azione. Groupe Crit oggi detiene una partecipazione complessiva pari al 66% del capitale sociale di Ojm (includere le azioni proprie). «Sono mesi che stiamo portando avanti questa operazione», sottolinea Rasizza. «Il deal vede la multinazionale francese, ancora non presente in Italia, avvicinarsi al nostro gruppo. Ora la Consob ha approvato il documento di offerta».

Il corrispettivo dell'opa è 203 milioni di euro, che è il valore della società valutato da Crit. In tutto le azioni sul tavolo sono 12,3 milioni: nei 203 milioni sono compresi anche 58,3 milioni che rappresentano l'esborso cash massimo complessivo dell'opa per 3.539.246 azioni di Openjobmetis, il

26,47% dei titoli in circolazione. Tutto ciò porterà Groupe Crit a detenere una partecipazione complessiva pari al 57,7% del capitale di Ojm e al 53,6% dei diritti di voto (includere le azioni proprie).

Il closing è previsto a breve. «Visto che il deposito dovrebbe avvenire entro metà giugno - aggiunge Rasizza - l'opa partirà immediatamente dopo, calcolando i termini previsti dei 30 giorni: quindi entro il 30 luglio potrebbe essere tutto definito. Se non sarà luglio, sarà settembre». La soddisfazione è palpabile per le prospettive che l'affare si porta dietro. «Openjobmetis entra a far parte di un gruppo internazionale da 2,3 miliardi di euro di ricavi», sottolinea Rasizza. «Noi apportiamo circa 700 milioni di euro su base 2023 e cominciamo ad avere una visione internazionale. Alcuni nostri clienti che sono in Francia, Spagna o Svizzera o negli Stati Uniti, dove Groupe Crit è già presente, possono fare un bel cross selling internazionale. Noi possiamo essere la piattaforma in

altri Paesi dove il gruppo transalpino è presente, per le aziende che sono in Italia». Tutto questo, aggiunge il manager, non ha impatto sui dipendenti: «Tutti i dipendenti», conferma Rasizza, «e tutte le filiali sono stati confermati: quindi garanzia al 100% dell'occupazione. Anche il management team è stato confermato per i prossimi tre anni».

Alle porte potrebbe esserci un nuovo piano industriale, ma la riserva verrà sciolta solo tra pochi giorni. «Andrò a Parigi il 18 e 19 giugno», spiega Rasizza, «per iniziare in maniera concreta a interfacciarmi con Group Crit e condividere la strategia futura. Il gruppo ha intenzione di crescere proseguendo il percor-



*so di acquisizioni non solo nel mondo delle agenzie per il lavoro generaliste ma anche nel mondo delle agenzie specializzate. Noi ne abbiamo una, Family Care srl specializzata nel recruitment e placement di personale per l'assistenza domiciliare e ospedaliera per anziani e disabili: pensate che nel primo trimestre di questo 2024 ha registrato un incremento del fatturato pari all'11%. Quello delle badanti, tra l'altro, è un tema molto sentito anche in Francia, tanto che allo studio c'è proprio un'agenzia specializzata in questo settore da portare al di là delle Alpi». D'altronde, sottolinea il manager, è un po' tutto il mercato delle agenzie di lavoro a essere effervescente, con Openjobmetis che spicca come unica realtà quotata a Piazza Affari in un settore che vede l'Italia raccogliere 130 agenzie sul territorio per un mercato da oltre 12 miliardi. (riproduzione riservata)*



Rosario  
Rasizza  
Openjobmetis

**L'ALLARME DELLA FIDAE**

Tagliati 12 milioni, così le paritarie chiuderanno

Ferrario a pagina 10

# Paritarie, tagliati 12 milioni: «Siamo costretti a chiudere»

PAOLO FERRARIO

«Non è una grande conquista del nostro Stato quella di perdere delle strutture storiche che da secoli sono baluardo significativo per il territorio e non è segno di civiltà privare i cittadini della libertà di poter scegliere l'indirizzo educativo da dare ai propri figli». È molto preoccupante, il bilancio dell'anno scolastico che si sta per chiudere, della presidente della Fidae, Virginia Kaladich. Le notizie che arrivano dai territori, dove sempre più istituti paritari fanno fatica a confermare il servizio alle famiglie, induce la rappresentante della Federazione delle scuole cattoliche primarie e secondarie a prendere posizione rispetto ai nuovi (e inattesi) tagli ai contributi statali che - unitamente al calo degli iscritti per la crisi della natalità che, non da oggi, colpisce l'Italia - mette a rischio la sopravvivenza stessa del "secondo pilastro" del sistema di istruzione pubblico del nostro Paese. «La scuola italiana sta vivendo un momento particolarmente difficile, a causa dell'inverno demografico che ormai è una costante per il nostro Paese - ricorda la presidente Kaladich -. A questo problema si aggiunge, per le scuole paritarie, quello della riduzione dei fondi e della lentezza con cui questi vengono erogati: si può e si deve fare di più», incalza la rappresentante della Fidae. Che riprende: «Abbiamo plaudito sicuramen-

te ai 50 milioni che il governo ha stanziato per le scuole dell'infanzia - sottolinea Kaladich - ma dobbiamo però registrare un taglio di circa 12 milioni di

euro sulla cifra totale destinata agli istituti paritari, taglio che abbiamo scoperto da poco e che quindi non è stato inserito nei bilanci di previsione di tante realtà scolastiche che nel prossimo anno scolastico rischiano di non aprire - è

l'allarme della Fidae -. Erano anni che non ci trovavamo di fronte ad una situazione simile, a cui si aggiunge la lentezza nell'erogazione di fondi da parte di alcuni uffici scolastici regionali».

Intoppi burocratici che hanno già portato alla cessazione del servizio di numerose realtà territoriali, alimentando un'emorragia di cui non si vede la fine. Secondo i dati ufficiali diffusi dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, negli

ultimi diciotto anni, le scuole paritarie sono passate dalle 12.895 dell'anno scolastico 2006-2007, alle 11.426 del 2023-2024, con una perdita secca dell'11,4%. Nello stesso lasso di tem-

po, le scuole statali sono calate soltanto dello 0,8%, ma tra il 2022-2023 e quest'anno, sono addirittura cresciute di 1.143 unità. Insomma: l'inverno demografico gela il terreno dell'educazione con gradazioni diverse a seconda del gestore del servizio. Nello stesso periodo, infatti, le



scuole paritarie hanno visto la cessazione di 379 istituti nel 2023 e di altri 291 quest'anno.

Risultati molto negativi e preoccupanti, anche sul fronte delle iscrizioni. Dal 2000, anno della legge 62 sulla parità scolastica, gli istituti non statali hanno perso il 35,10% degli alunni, passati da 1.186.667 del 1999-2000 ai 770.130 di quest'anno. «Siamo rimasti molto delusi anche sul fronte delle politiche in favore degli alunni con disabilità - incalza la presidente Kaladich -: le scuole paritarie, in questi ultimi anni, stanno attraendo sempre più famiglie di alunni con gravi disabilità, per questo abbiamo stanziato delle risorse che però ora, con questi numeri, non bastano più perché se gli alunni con disabilità aumentano non si può dire altrettanto dei fondi a loro dedicati (e promessi dal governo)».

Attualmente, gli alunni disabili delle scuole paritarie sono più di 15mila e sono raddoppiati nel giro di quindici anni. Per l'inclusione, lo Stato ha riconosciuto quest'anno circa 113 milioni di euro, pari a circa 7mila euro a studente. Meno di un terzo dei 20mila euro all'anno stanziati per ciascun studente disabile della scuola statale. «È il momento di sanare questa disegualianza», sollecita Kaladich.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dal 2000, anno della legge 62 sulla parità scolastica, perso il 35,10% degli alunni e l'11,4% degli istituti

## L'ALLARME

La presidente della Fidae Kaladich denuncia la "sforbiciata" agli stanziamenti statali: «Erano anni che non

ci trovavamo di fronte ad una situazione simile, a cui si aggiunge la lentezza nell'erogazione dei fondi», sottolinea

**Servizio prezioso per migliaia di famiglie italiane**

**770.130**

Alunni iscritti alle scuole paritarie nel 2023-2024. Ben 416.537 in meno rispetto all'a.s. 1999-2000

**11.426**

Scuole paritarie attive nel 2023-2024. Nel 2022-2023 hanno chiuso in 379 e altre 291 quest'anno

**6 miliardi**

Risparmio garantito allo Stato dal servizio svolto dalle scuole paritarie, in gran parte pagato dalle famiglie

