



Media review

14/06/24



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	5
Piano per 31 mila posti negli asili Il Tempo - 14/06/2024	6
Finkelkraut e Osho ospiti a Caorle Il Giornale - 14/06/2024	7
Al Festival di «Tempi» Alain Finkelkraut e il ministro Valdiatara Libero - 14/06/2024	8
IL CAPITALE UMANO DELLO STATO Il Foglio - 14/06/2024	9
LE CASSE INTEGRATIVE E LE AZIENDE: CHI PAGA (E COME) PER LA PMA Sette - 14/06/2024	13
Ancora buone notizie dal lavoro Il Foglio - 14/06/2024	15
P.a., sì ai contratti di solidarietà Italia Oggi - 14/06/2024	16
P.a. centrale, nuovo Ccnl in salita Italia Oggi - 14/06/2024	18
I laboratori di neuroingegneria al Cirmis se l'innovazione è al servizio della sanità Il Mattino - 14/06/2024	19
Premio a Palmieri, una vita per la ricerca «Intui il valore del danno biologico» Il Mattino - 14/06/2024	21
Nel lavoro su turni necessario indicare l'orario del part time Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	23
Rdc, pure la commissione di Calderone dice che 1 mln di persone sono uscite dalla povertà Il Fatto Quotidiano - 14/06/2024	25
Reddito, il governo ammette "Un milione di poveri in meno" La Repubblica - 14/06/2024	27
Per il welfare 5.600 euro a famiglia La Repubblica - 14/06/2024	30
PNRR ISTRUZIONI PER L'USO Italia Oggi - 14/06/2024	31
Il reddito di cittadinanza ha permesso soltanto a due famiglie povere su 10 di uscire dall'indigenza Italia Oggi - 14/06/2024	33
Lavoro, a marzo 400mila occupati in più Pil, Bankitalia conferma le stime: +0,6% Corriere della Sera - 14/06/2024	35
Il datore deve consentire di fruire delle ferie Italia Oggi - 14/06/2024	37
«Il welfare aziendale? Spinta alle pmi» Corriere della Sera - 14/06/2024	38

Assistenza sanitaria estesa ai familiari Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	39
Salute psicofisica dei dipendenti Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	40
Benessere per madri e giovani Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	41
Nel primo trimestre ore lavorate in crescita dell'1,5% sul 2023 Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	42
Vita-lavoro, sanità e figli: cresce il welfare aziendale nelle Pmi Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	44
Lavazza, venerdì corto in ufficio per 400 persone Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	46
Occupazione, 400mila nuovi posti in un anno Il Messaggero - 14/06/2024	48
Ma il turismo è a caccia di personale «Mancano bagnini, chef e camerieri» Il Messaggero - 14/06/2024	52
Al via il congresso dell'Ente dei biologi Il Messaggero - 14/06/2024	54
Nuovo rettore alla Luiss: nominato Boccardelli Il Messaggero - 14/06/2024	55
Boccardelli nuovo rettore della Luiss «Un onore» Corriere della Sera - 14/06/2024	57
Se i neolaureati non accettano più lavori da 1.250 euro al mese Corriere della Sera - 14/06/2024	58
LEGGE ANTI-BULLI: BENE, MA CON DUBBI Corriere della Sera - 14/06/2024	59
Tavolo per la formazione dei tecnici sanitari Italia Oggi - 14/06/2024	60
LA FORZA DI UN LEADER CHE TRACCIA LA NUOVA ROTTA Il Mattino - 14/06/2024	61
L'inflazione frena il lavoro dei laureati (e il 5% va all'estero) Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	63
Riforma d'autunno per i commercialisti Italia Oggi - 14/06/2024	66
Dirigenti Pa, il contratto inciampa sulle tutele per la transizione di genere Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	67
Un freno al cambiamento se la forza lavoro invecchia troppo Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	68
FONDI PENSIONE: UN PROBLEMA E DUE SUGGERIMENTI Il Sole 24 Ore - 14/06/2024	70
Maturità: gli studenti ora ripassano con l'IA Avvenire - 14/06/2024	72
Asili nido, nuovo piano per 31.600 posti	74



Scenario Formazione

GRADUATORIE

Piano per 31 mila posti negli asili

••• Il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha pubblicato le graduatorie relative al bando per il nuovo Piano per gli asili nido. Il Piano investe 734,9 milioni di euro, risorse in larga misura di fonte nazionale e aggiuntive rispetto al Pnrr. «Abbiamo messo in campo una procedura fortemente innovativa, che ci ha consentito di individuare direttamente i comuni che sono al di sotto della media del 33% di copertura del servizio per asili nido, così da perseguire in modo più incisivo e uniforme l'obiettivo di attivare i servizi per la fascia di età 0-2 anni su tutto il territorio nazionale. », dichiara il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara. Il bando ha finanziato 838 interventi per un totale di 845 comuni beneficiari, tutti quelli che hanno aderito alla procedura.



Asilo Nido Bambini che giocano (*LaPresse*)



► 14 giugno 2024

PREMIO AMICONE
Finkelkraut
e Osho ospiti
a Caorle



Si terrà da oggi a domenica a Caorle (Ve) «Chiamare le cose con il loro nome»: tre giorni di incontri organizzati da «Tempi» e dal Comune di Caorle e la terza edizione del "Premio Luigi Amicone", in memoria del fondatore della rivista. Fra gli ospiti Alain Finkelkraut, l'ex ministro pachistano Paul Bhatti, il ministro Giuseppe Valditara, l'ex ministro Mario Mauro, Osho, Fausto Biloslavo e Anna Krasnikova.

**A CAORLE DA OGGI AL DOMENICA****Al Festival di «Tempi»
Alain Finkielkraut
e il ministro Valdiatara**

■ La rivista *Tempi* torna a Caorle (Ve), da oggi a domenica 16 giugno, per il terzo appuntamento di *Chiamare le cose con il loro nome* festival di incontri e dibattiti durante il quale verrà consegnato il Premio giornalistico Luigi Amicone e il Premio Luigi Amicone - Premio Cultura Città di Caorle. Sarà l'occasione per dibattere di politica, libertà e informazione con ospiti italiani e internazionali, lo scrittore e filosofo francese Alain Finkielkraut e l'ex ministro dell'Armonia nazionale e

degli Affari delle minoranze in Pakistan Paul Bhatti. Sul palco, tra gli altri, il ministro Giuseppe Valditara, l'ex ministro Mario Mauro, Federico Palmaroli (Osho), Antonio Cabrini, Marta Petrosillo, Fausto Biloslavo e Anna Krasnikova. Il "Premio Luigi Amicone" 2024 va a Marta Petrosillo, giornalista ed esperta di libertà religiosa. Il "Premio Luigi Amicone - Premio cultura città di Caorle" 2024 va invece a Finkielkraut, una delle personalità più originali del panorama intellettuale.



IL CAPITALE UMANO DELLO STATO

Italia al rallentatore? Non è tutta colpa della burocrazia. La qualità della Pubblica amministrazione dipende anche dalle leggi e dalla politica. Bene la formazione, ma dovrebbe avere obiettivi più precisi

di *Sabino Cassese*

La burocrazia rappresenta un fattore negativo per la capacità di “fare impresa” e un elemento distorsivo della produttività, che

RAPPORTI ALLA MANO /12

penalizza in particolare le piccole e medie imprese, e costituisce una delle cause della scarsa propensione ad investire nel nostro Paese da parte degli operatori stranieri: lo osservavano Paola Piantedosi e Marco Cramarossa in un saggio su “Il peso della burocrazia italiana e i suoi effetti sul sistema economico”, pubblicato su “Economia italiana”, numero 2-3 del 2018.

Ma la qualità dello Stato dipende in larga misura dalla qualità della Pubblica amministrazione e quest'ultima è influenzata da fattori esterni, come la qualità delle leggi (che ne disegnano l'assetto organizzativo e i percorsi) e la qualità della classe politica (che ne dirige l'attività), nonché dalla selezione del personale e dalla sua formazione.

Mentre poco viene fatto per selezionare i migliori (troppe assunzioni vengono fatte senza concorso; altre vengono fatte con concorsi che servono poco a selezionare i mi-

gliori; altre assunzioni sono fatte per meriti politici) l'attività di formazione è ingente, come dimostrato dal recente “Censimento permanente delle istituzioni pubbliche al dicembre 2022”, i cui primi risultati sono stati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica - Istat il 21 maggio 2024 e che considera tutte

le istituzioni pubbliche, con l'esclusione di forze armate, polizia, capitanerie di porto e personale scolastico, e consente di valutare quello che si fa per la formazione del personale pubblico.

La formazione del personale pubblico

Nel rapporto dell'Istat si può leggere che “nel 2022 le amministrazioni che hanno organizzato o finanziato attività di formazione superano di poco la metà del totale (53,5 per cento) ma rappresentano oltre il 93 per cento dell'occupazione dipendente”. “Complessivamente, nel 2022 sono state organizzate o finanziate dalle istituzioni pubbliche più di 260 mila attività formative che hanno registrato oltre 3 milioni e trecentomila partecipanti”. Ancor più significativa la circostanza che “rispetto al 2020 si registra in tutte le tipologie di amministrazioni pubbliche un forte aumento dell'impegno a realizzare attività di formazione (+50,7 per cento) e della partecipazione ad esse (+41,9 per cento)”.

Insomma, non solo il numero dei partecipanti alle attività formative è molto alto, ma è anche notevole l'aumento delle iniziative di formazione e del numero dei partecipanti in appena due anni.

Le note dolenti

Le note dolenti vengono subito dopo, e riguardano le disparità tra le amministrazioni e le finalità. Infatti, tra le istituzioni che hanno adottato misure per incentivare e



favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato primeggiano le aziende e gli enti del Servizio sanitario e le università, che superano il 90 per cento, seguite dalle regioni (89,7 per cento), dalla Presidenza del Consiglio, dai ministeri (87,5 per cento) e dalle città metropolitane (85,7 per cento) a fronte di una media complessiva del 28,6 per cento.

In secondo luogo, i permessi per diritto allo studio previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro rappresentano la misura più largamente impiegata dalle istituzioni pubbliche e si può ragionevolmente supporre che questi siano stati mossi più dall'interesse delle persone che da quello dell'ufficio di appartenenza.

Un terzo fattore negativo è prodotto dalla analisi dei fabbisogni formativi e dalla valutazione della formazione svolta, difficili quando si esce dalla formazione di carattere generale, che riguarda la cultura digitale, le relazioni umane, la negoziazione. Un sintomo di questa difficoltà è costituito dal fatto che solo il 20 per cento delle amministrazioni pubbliche ha adottato un piano formativo, e quindi tutto il resto della formazione si fa "alla spicciolata".

Il quarto problema dell'attività di formazione amministrativa riguarda la cultura amministrativa e dei formatori, che è sempre troppo astratta, sempre troppo orientata verso il diritto piuttosto che verso le pratiche amministrative, e sempre scarsamente orientata all'analisi di esperienze concrete e allo sviluppo di quel "learning by doing" che fa parte della formazione "on the job". A questo è legato

il problema delle tecniche didattiche e del materiale didattico sempre molto carente: si pensi per fare un confronto, che fin dalla sua fondazione la "Kennedy School of Government" si dotò di centinaia di "case studies" che dovevano servire per la formazione del personale pubblico.

Infine, solo un terzo delle pubbliche amministrazioni valuta l'attività di formazione svolta e anco-

ra troppo poca attenzione è rivolta alla formazione di una burocrazia europea, e quindi diretta non solo a sviluppare le peculiari qualità richieste alla burocrazia europea, come la capacità di negoziazione, ma anche a formare dipendenti pubblici italiani che siano in grado di mettere in comune esperienze di gestione pubblica con le loro controparti europee. Questo è un elemento particolarmente importante, come dimostrato dall'esperienza degli amministratori italiani più capaci che hanno praticato e illustrato le esperienze di ricerca del "punto d'incontro" (è così intitolato un libro molto istruttivo scritto da Nicola Verola sulla sua esperienza europea).

Altri programmi bollono in pentola

Altri programmi bollono in pentola. Il ministro per la Pubblica amministrazione, con la direttiva del 24 marzo 2023, ha pianificato la formazione e lo sviluppo delle competenze dei funzionari pubblici in funzione della transizione digitale, promosse dal Piano nazionale di ripresa e di resilienza, così definendo il piano strategico di formazione dei dipendenti pubblici.

La Scuola nazionale di amministrazione - Sna registra un notevole numero di iniziative formative



che sono ammontate a 14.229 nel 2023, con 146 corsi per 7.870 ore. Qui spicca il corso-concorso per la dirigenza delle amministrazioni centrali, che ha registrato, negli ultimi tre anni, 315, poi 352, infine 116 allievi. In questo quadro è particolarmente importante l'esperienza definita delle "comunità di pratica" per la condivisione delle "best practices" l'esame di casi concreti e la formazione al "problem solving".

Che cosa resta da fare

La formazione non può essere separata dalla ricerca. Si può migliorare la qualità del personale del settore pubblico solo se si conoscono realtà e bisogni delle amministrazioni pubbliche, sulla base dei quali formulare programmi formativi. Da questa assenza dipende anche l'omologazione del funzionario pubblico al giurista-dottor sottile, equilibrista tra le norme. Questa figura prevalente ha oscurato le migliaia di profili professionali di cui il settore pubblico ha bisogno, dalla sanità alla difesa, dalla scuola all'industria, dalla finanza alla polizia.

La seconda esigenza da soddisfare è quella di legare i mezzi agli obiettivi. La formazione non è un obiettivo, ma un mezzo. Prima di formulare piani formativi, bisogna definire gli obiettivi che si vogliono raggiungere, ufficio per ufficio, obiettivi ai quali legare l'attività di formazione.

Il terzo anello debole della catena è il controllo dei risultati. Bisogna, dopo qualche anno, ritornare sul campo per verificare se l'investimento in formazione ha assicurato il prodotto che si voleva ottenere.

Tutto questo, infine, non si può

fare senza una "macchina della formazione", dotata di capacità di programmazione e di valutazione, in grado di fornire un ausilio ai singoli apparati. Secondo l'uso solito, invece, in Italia siamo riusciti a sdoppiare le funzioni, duplicandole, con la Scuola nazionale di amministrazione - Sna e il Formez Pa - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle pubbliche amministrazioni, un'associazione con personalità giuridica di diritto privato, operante nell'ambito della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica e delle altre amministrazioni associate, dal 1963 nell'ambito degli interventi straordinari per il Mezzogiorno, poi al servizio dell'intera Pubblica amministrazione.

Mentre poco viene fatto per selezionare i migliori, l'attività di formazione è ingente, ma con disparità tra un settore e l'altro

Legare i mezzi agli obiettivi. Dotare la "macchina della formazione" di capacità di programmazione e valutazione



ISTITUZIONI PUBBLICHE CHE HANNO ORGANIZZATO O FINANZIATO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, ATTIVITÀ FORMATIVE E PARTECIPANTI PER FORMA GIURIDICA. Valori assoluti e percentuali. Anno 2022

FORMA GIURIDICA	Istituzioni che hanno organizzato/ finanziato attività di formazione			Attività formative		Partecipanti		Partecipanti ogni 100 dipendenti
	v.a.	% sul tot. Ist.	% sul tot. Dip.	v.a.	var % 2020	v.a.	var % 2020	
Amministrazione dello Stato e organo costituzionale o a rilevanza costituzionale	37	97,4	100,0	6.307	28,6	237.936	37,1	104
Regione (Giunta e consiglio regionale) (a)	39	100,0	100,0	5.419	47,2	140.239	-2,5	238
Provincia e città metropolitana (a)	93	89,4	94,6	8.161	26,2	136.212	-22,6	297
Comune	4.119	55,6	81,7	96.781	34,3	549.900	42,6	169
Comunità montane e unione dei comuni	257	55,2	84,0	6.424	41,0	19.816	0,0	145
Azienda o ente del servizio sanitario nazionale	182	93,3	95,9	79.096	103,6	1.523.085	75,8	225
Università pubblica	69	97,2	100,0	9.687	39,4	189.631	23,3	180
Ente pubblico non economico	1.073	37,8	93,8	32.820	30,4	450.087	30,3	289
Altra forma giuridica	524	65,7	86,6	13.953	56,0	98.628	-0,1	151
Totale	6.393	53,5	93,4	260.648	50,7	3.345.534	41,9	200

(a) Per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono inserite come unità di analisi la Giunta e il Consiglio. In fase progettuale, in accordo con il Centro Interregionale per i Sistemi informatici, geografici e statistici (Cis), è stato infatti deciso di somministrare per ogni Regione e per le Province autonome di Trento e Bolzano due questionari distinti a Giunta e Consiglio regionale, in considerazione della autonomia amministrativa, organizzativa e contabile. Di conseguenza i dati pubblicati sono relativi ai due questionari di Giunta e Consiglio. Questo consente di arricchire il patrimonio informativo diffuso e meglio descrivere la complessità di queste importanti unità.

ISTITUZIONI PUBBLICHE PER TIPO DI AZIONE DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO. Valori percentuali. Anno 2022

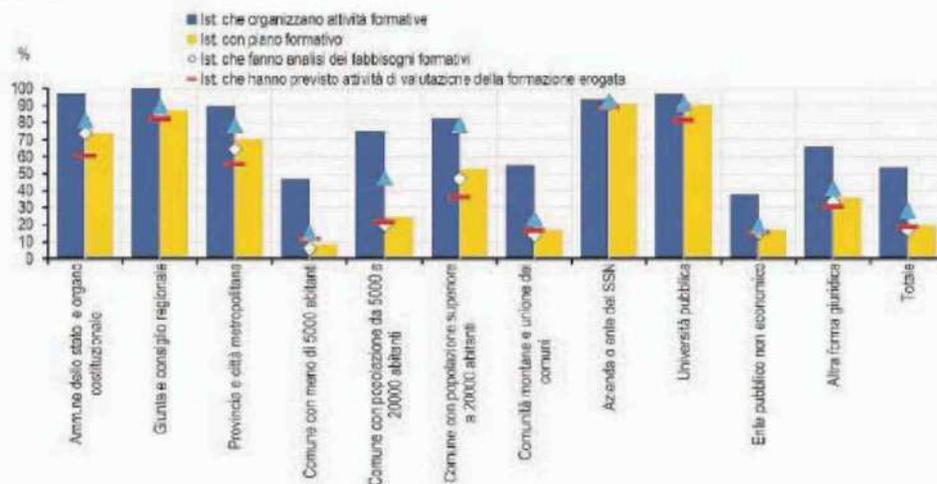


Tabelle tratte da Istat, "Censimento delle Istituzioni pubbliche: risultati preliminari anno 2022"



ECONOMIA

PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA

LE CASSE INTEGRATIVE E LE AZIENDE: CHI PAGA (E COME) PER LA PMA

La Sanità pubblica non riesce a rispondere alle richieste, con disparità tra Regioni. Esiste un'offerta alternativa. Fa parte di un piano, ormai diffuso, di welfare privato contro la denatalità. Sostegno economico-assicurativo a omologa ed eterologa, più congedi parentali, flessibilità tra madri e padri

DI DORA FARINA

Tra i sostegni previsti dalle casse di assistenza sanitaria integrativa e dalle aziende ci sono anche quelli per la Procreazione medicalmente assistita (Pma). Nel corso del tempo, infatti, in Italia i privati hanno offerto soluzioni di welfare che consentissero alle coppie di ricorrere più facilmente alla procreazione assistita. Dai dati elaborati dal Registro nazionale della Pma, istituito dalla legge 40 del 2004 presso l'Istituto Superiore di Sanità, emerge che **«ostacoli geografici ed economici» che possono incidere sulla scelta di ricorrere alla Pma**. I numeri che raccontano questa difficoltà in Italia vanno letti in combinato con quelli sulla denatalità: è evidente che non sono queste nascite (pur quadruplicate, quasi) a incidere sulla transizione demografica. Secondo l'ultimo rapporto Istat, il 2023 ha fatto registrare l'ennesimo minimo storico di nascite con appena 379mila bambini venuti al mondo. Un processo,

quello della denatalità, che dal 2008 (che ha contato 577mila nascite) non ha conosciuto soste.

Soluzioni alternative al Ssn sono rappresentate dalle casse di assistenza sanitaria integrativa, che (a fronte di un contributo) andranno ad allargare il perimetro delle prestazioni sanitarie possibili. Ad esempio Cadiprof, prevista dal Contratto nazionale per i dipendenti degli studi professionali, rimborsa le spese relative alla Pma sia omologa che eterologa. «Il contributo previsto è di milleducento euro per ciascun ricorso al trattamento ed è ripetibile per tre volte». Rientrano nel rimborso le spese inerenti ai «trattamenti farmacologici praticati per l'induzione della crescita follicolare multipla, ai relativi monitoraggi ecografici e alla prestazione medico-chirurgica riferita alla

tecnica della Pma (prelievo degli ovociti e transfer degli embrioni)». Sono poi previste forme di sostegno alla maternità e alla paternità, quali il rimborso delle spese in gravidanza, dell'asilo nido e delle spese pediatriche per i figli.

Nel settore privato, sono le aziende a offrire supporto alle famiglie che

intendono ricorrere alla Procreazione medicalmente assistita.

Lo scorso aprile, la life-company A2A ha rafforzato i propri piani con il programma A2A Life Caring, frutto di un accordo con il sindacato interno. È un accordo che prevede **per tutte le mamme un mese aggiuntivo di maternità retribuito al 100% e un mese di congedo retribuito al 100% per tutti i neopapà**. Il Gruppo A2A ha aggiunto che «è in fase di valutazione un pacchetto di misure che offra sostegno economico-assicurativo

86.090

LE COPPIE
 CHE HANNO FATTO RICORSO ALLA
 PROCREAZIONE MEDICALMENTE
 ASSISTITA NEL 2023, SECONDO
 LA RELAZIONE PARLAMENTARE.
 I CICLI EFFETTUATI SONO STATI
 108MILA, I BAMBINI NATI VIVI
 SONO STATI 16.625

per la partecipazione a programmi di procreazione assistita». Vengono lasciate fuori dalla Pma persone single e famiglie omogenitoriali, costituite quindi da due mamme o due papà. È la stessa legge 40 del 2004 a stabilirne il divieto.

La compagnia di assicurazioni italiana Generali ha introdotto alcune misure a supporto della genitorialità, tra cui l'aumento di ore fruibili per congedi parentali su base oraria che rappresentano un trattamento più favorevole rispetto alle previsioni di legge per il congedo parentale. Già nel 2019, l'azienda Meta aveva previsto il rimborso (fino a 17 mila euro) delle spese sostenute a favore della Gestazione per altri per coloro con contratto a tempo indeterminato. A essere coperti sono tutti i costi, tra cui assistenza legale, spese per la donazione dell'ovulo o dello spermatozoo, spese mediche per le visite e le analisi fatte durante la gravidanza.

PUBBLICO O PRIVATO?

«Il 62% dei cicli di trattamenti effettuati con gameti della coppia avviene nell'ambito del sistema sanitario nazionale, il quale comprende sia i centri pubblici sia quelli privati convenzionati. Una situazione diametralmente opposta si verifica quando si ricorre alla fecondazione eterologa. In quest'ultimo caso i cicli sono eseguiti per il 72,6% in centri privati e solo il 27,4% avviene in centri pubblici o convenzionati» dice la responsabile del Registro, la ginecologa Giulia Scaravelli.

Il più frequente ricorso alle strutture private è da ricondurre a diversi fattori, tra cui i lunghi tempi di attesa e le difficoltà burocratiche che derivano dall'importazione di gameti dall'estero. Non solo, però: un elemento determinante ha a che fare con la copertura dei costi.

Se le donne che possono optare per la fecondazione omologa (in cui i gameti appartengono alla coppia) nel 62% non sostengono costi perché a carico del sistema sanitario nazionale, quante invece dovranno importare i gameti (eterologa) si faranno carico del costo del ticket, che varia da Regione a Regione.

IN VIAGGIO VERSO IL NORD

A questi aspetti sono da aggiungersi quelli relativi alla disparità di distribuzione dei centri pubblici e privati convenzionati sul territorio nazionale.

Come emerge dall'ultima relazione al Parlamento del 2021, si **contano 340 centri attivi in Italia, di cui 221 privati, 100 pubblici e 19 privati convenzionati.**

La metà dei centri italiani è concentrata in 4 regioni: la Lombardia con 55 centri, la Campania con 45 centri, il Veneto e il Lazio con

35 centri. La presenza di centri pubblici è maggiore in alcune regioni del Nord (Lombardia, Liguria, Friuli Venezia Giulia), mentre i centri privati sono in numero maggiore in quasi tutte le regioni del Sud e solo in alcune del Nord

(Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna) e del Centro (Lazio). I centri privati convenzionati sono quasi esclusivamente presenti in Lombardia e Toscana. «In questo modo si costringe a una migrazione forzata verso i centri del nord, obbligando quindi la coppia

a ulteriori spese. Una svolta potremmo averla con il tariffario Lea (Livelli essenziali di assistenza), la cui pubblicazione dovrebbe avvenire nel 2025, che potrebbe uniformare i costi» afferma la ginecologa.

ETÀ MEDIA: 37 ANNI

L'ultima problematica evidenziata dalla responsabile del Registro nazionale della Pma riguarda l'età. Le donne che si sottopongono a cicli di Pma in Italia hanno in media 37 anni (contro una media europea di 35 anni), mentre la quota di donne sopra i 40 anni ha raggiunto il 33,9% nel 2022. «Più si posticipa la scelta di ricorrere alla Procreazione medicalmente assistita e più si riducono le percentuali di ottenere la gravidanza e di arrivare ad avere un bambino in braccio. Raggiunti i 42 anni, infatti, solo il 4% delle donne riesce a portare a termine la gravidanza. Tra le motivazioni che spingono le coppie a posticipare la scelta di una gravidanza ci sono sicuramente le condizioni economico-sociali del nostro Paese» afferma la ginecologa. È necessario che l'Italia investa su politiche mirate che sostengono i neogenitori con importanti aiuti economici, agevolazioni fiscali, asili nido, scuola a tempo pieno e part time nei primi anni di vita. «Un esempio virtuoso è rappresentato dalla Francia che consente alle mamme di andare in pensione con 5 anni di anticipo con un aumento del 10%».

IL 4,25 PER CENTO

Sebbene la percentuale di bambini nati con la Pma sia passata dall'1,22% nel 2005 al 4,25% nel 2022, questo non significa

che vi sia una inversione di tendenza della natalità. «Certamente è aumentato il numero di donne che fanno ricorso alla Pma e di conseguenza il numero dei bambini nati così, ma l'incremento percentuale è da attribuirsi anche alla diminuzione del numero totale delle nascite

in Italia». Scaravelli è chiara, «la Pma non è la soluzione al problema, ma un accesso più facile (implementando i centri pubblici e quelli convenzionati) consentirebbe alle donne che vogliono vivere la gravidanza di poterlo fare».

217.000

I BAMBINI
 NATI VIVI IN ITALIA CON LA
 PROCREAZIONE MEDICALMENTE
 ASSISTITA DALL'APPROVAZIONE
 DELLA LEGGE 40 DEL 2004

1.500

EURO
 IN MEDIA IL COSTO DEL TICKET
 (LA CUI ENTITÀ VIENE STABILITA
 DALLE SINGOLE REGIONI)
 PER L'ETEROLOGA, A PARTIRE
 DA GENNAIO 2024. PER LA
 FECONDAZIONE OMOLOGA NON
 VIENE RICHIESTE ALCUN TICKET



Ancora buone notizie dal lavoro

I 394 mila lavoratori in più rispetto al 2023 indicano al governo una direzione chiara

A voler trovare il pelo nell'uovo, la nota stonata, l'unico dato negativo del mercato del lavoro riguarda la cassa integrazione (Cig): nel primo trimestre 2024, le imprese industriali e dei servizi privati hanno utilizzato 7,8 ore di Cig ogni mille ore lavorate, in aumento di 1,3 ore rispetto allo stesso trimestre del 2023. Il dato, coerente con il calo della produzione industriale, riguarda esclusivamente l'industria che ha usato 16 ore di Cig (4,2 ore in più rispetto al primo trimestre 2023) mentre nei servizi sono state usate 2,4 ore (in calo di 0,5 ore). Per il resto, i dati del mercato del lavoro del primo trimestre 2024 diffusi dall'Istat sono tutti positivi: aumentano gli occupati (+75 mila rispetto al trimestre precedente e +394 mila rispetto all'anno precedente) a causa soprattutto dell'incremento dei dipendenti a tempo indeterminato (+92 mila rispetto al trimestre precedente e +457 mila rispetto all'anno precedente). Al contrario, diminuiscono i dipendenti a termine (-49 mila rispetto al trimestre precedente e -132

mila rispetto all'anno precedente) e si riducono i disoccupati (-55 mila negli ultimi tre mesi e -123 mila nell'ultimo anno). Sempre rispetto al primo trimestre del 2023, la crescita delle posizioni dipendenti è più forte tra i contratti full time rispetto a quelli part time e quindi, complessivamente, aumentano sia le ore lavorate (+1,5 per cento su base annua) sia le ore lavorate pro capite (+0,4 per cento). Il trend prosegue anche dopo il primo trimestre: i dati provvisori di aprile indicano un'ulteriore accelerazione degli occupati di 84 mila unità rispetto al mese di marzo. L'altro fenomeno positivo di un mercato del lavoro in salute riguarda il rinnovo dei contratti e, quindi, il recupero del potere d'acquisto complice l'attuale fase di bassa inflazione: come ha evidenziato il presidente del Cnel, Renato Brunetta, nel 2023 sono stati sottoscritti 44 rinnovi di Ccnl, il numero più alto degli ultimi 12 anni. Dovrebbe essere la priorità della politica e di tutto il sistema produttivo, sia dal lato datoriale sia sindacale, anche per il 2024.



La Cassazione lavoro ammette l'utilizzo dell'istituto anche nel lavoro pubblico

P.a., sì ai contratti di solidarietà

Se i conti in rosso rendono insostenibili le spese di personale

DI LUIGI OLIVERI

Contratto di solidarietà per le amministrazioni pubbliche, come rimedio a deficitarietà di bilancio tale da non poter sostenere le ordinarie spese di personale, ma solo nel rispetto delle indicazioni dell'articolo 33 del d.lgs 165/2001. La Cassazione sezione Lavoro con la sentenza 10 giugno 2024, n. 16036 ribadisce che anche nel lavoro pubblico si applica l'istituto del "contratto di solidarietà", tracciando, però, le forti diversità rispetto al lavoro privato e le modalità da rispettare obbligatoriamente per attivarlo. Ai sensi dell'articolo 33, comma 1, del d.lgs 165/2001, le p.a. in situazione di soprannumero o con eccedenze di personale, dovute a esigenze funzionali o alla situazione finanziaria sono tenute ad osservare le procedure di riduzione della spesa di personale previste dai commi successivi, dandone immediata comunicazione

al Dipartimento della funzione pubblica. Per avviare le procedure, occorre dare l'informativa ai sindacati e trascorsi 10 giorni adottare una o alcune in combinazioni tra le seguenti possibilità: a) collocare in pensione i dipendenti che abbiano raggiunto la massima anzianità contributiva; b) ricollocare in modo totale o parziale il personale in soprannumero o eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche me-

dante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse. Ai sensi del comma 7, "trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa

amministrazione secondo gli accordi di mobilità". Dunque, l'utilizzo dei contratti di solidarietà ha lo scopo di scongiurare la messa in disponibilità del personale, che costituisce nella sostanza l'anticamera del licenziamento. Per la Cassazione, la previsione dell'articolo 33 del d.lgs 165/2001, laddove consente l'utilizzo dei contratti di solidarietà, non è solo programmatica: non occorre, cioè, un'ulteriore normazione attuativa. Si tratta di una disciplina autoapplicativa. Dunque, come il datore privato, anche quello pubblico può decidere di modificare l'orario di lavoro dei dipendenti, così da ricondurre la spesa complessiva sotto controllo ed evitare di collocare i lavoratori in disponibilità a rischio licenziamento. A differenza del privato, però, l'attivazione di questa forma di contratti di solidarietà non permette al datore pubblico



di accedere ai finanziamenti della cassa integrazione: pertanto, il part time "forzato" costituisce una perdita temporanea "sec-

ca" di reddito per i dipendenti coinvolti. Tuttavia, il potere di riduzione forzata del rapporto di lavoro non può essere lecitamente adottato dalla p.a. in via unilaterale. Presupposto necessario è l'accordo con i sindacati e cioè il contratto collettivo decentrato, che contenga l'indicazione della collocazione a part time di tutti o di parte dei dipendenti. Né la p.a. può utilizzare l'atto unilaterale temporaneamente sostitutivo del mancato accordo contrattuale, previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs 165/2001: Infatti, secondo la Cassazione, tale norma non si può estendere alle "materie non previste dalla contrattazione nazionale e disciplinate da altre specifiche disposizioni di legge, come accade nella fattispecie, nella quale il potere unilaterale del datore di lavoro finalizzato all'eliminazione dell'eccedenza di personale deve essere esercitato nel rispetto dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001", che presuppone, invece, il "contratto" di solidarie-

tà, che evoca "l'istituto introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 1 del d.l. n. 726/1984, convertito dalla legge n. 863/1984", e quindi il necessario accordo con le organizzazioni sindacali. Per la Cassazione, dunque, a condizione che la p.a. abbia correttamente individuato quale personale sia da considerare in esubero, la riduzione dell'orario di lavoro come forma di contratto di solidarietà "speciale" è possibile, purché "intervenga nell'ambito della procedura disciplinata dall'art. 33 e

sia frutto di contrattazione a livello di ente, contrattazione che ha efficacia generalizzata, a prescindere dall'adesione o meno del dipendente alle organizzazioni stipulanti, e prevale sulla contrattazione individuale di diverso tenore.



© Riproduzione riservata



P.a. centrale, nuovo Ccnl in salita

Parte in salita la trattativa all'Aran per il rinnovo del contratto delle Funzioni centrali 2022-2024, comparto che conta oltre 193 mila dipendenti pubblici. Ed è subito scontro sulle risorse con i sindacati che non ritengono sufficienti gli aumenti medi in busta paga del 5,78% stanziati nell'atto di indirizzo.

La **Fp Cgil** in particolare va giù duro, accusando il governo di "aver voluto utilizzare il comparto dello Stato come spot elettorale". Il riferimento è all'erogazione in unica soluzione, e a ridosso delle tredicesime, dell'intera rivalutazione dell'Indennità di vacanza contrattuale per il 2024. Una scelta, secondo il sindacato, che ora rende concreto il rischio che il rinnovo contrattuale non porti nemmeno un euro in più nelle tasche dei lavoratori se la gran parte del 5,78 per cento di aumento dovesse andare in salario accessorio.

Ma per il presidente dell'Aran **Antonio Naddeo** "limitare il rinnovo del contratto alla sola questione delle scarse risorse economiche, è voler vedere solo un lato della medaglia". Naddeo ha rinviato alla prossima legge di bi-

lancio per eventuali ulteriori stanziamenti. "Confido che si riesca a trovare un giusto equilibrio di concretezza per proseguire in modo positivo e costruttivo le trattative", ha affermato. Il prossimo incontro all'Aran è previsto nelle prossime due settimane. —© Riproduzione riservata— ■



Il cambio di paradigma, i tesori da riconoscere



I laboratori di neuroingegneria al Cirmis se l'innovazione è al servizio della sanità

TECNOLOGIA

I laboratori di Neuroingegneria dell'Università Federico II di Napoli diretti da Pasquale Arpaia sono una punta avanzata a livello internazionale nella realizzazione di interfacce dirette tra cervello e computer senza uso di tastiere. Il centro di ricerca fa parte del Cirmis (Centro interdipartimentale per la ricerca e l'innovazione e il management sanitario) creato sotto la guida della ex presidente della Scuola di Medicina della Federico II, Maria Triassi (che attualmente guida un dipartimento assistenziale e presiede la omonima Fondazione per il management sanitario).

Il Cirmis porta avanti vari studi: la misura del rischio cardiovascolare in medicina del lavoro, le applicazioni dell'Intelligenza artificiale alla qualità della sutura in laparotomia e alla diagnostica delle fratture maxillo-facciali, l'applicazione della Realtà aumentata alla Chirurgia generale e le interfacce cervello-computer per la terapia robotica dei bambini autistici. I risultati dei Team congiunti per il Pancreas artificiale sono stati pubblicati su riviste del Gruppo Nature. Il Centro, nato da una iniziativa congiunta dei Dipartimenti di Sanità Pubblica e di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione, promuove e realizza ricerche interdisciplinari e multidisciplinari con l'obietti-

vo di elaborare modelli e soluzioni innovative per la gestione e governance dei Servizi e dei Sistemi sanitari con particolare riguardo all'organizzazione dell'assistenza ospedaliera e territoriale e al monitoraggio della qualità dei servizi sanitari ICT.

Il Cirmis promuove anche il trasferimento di conoscenza attraverso lo svolgimento di attività didattiche integrative e di alta formazione professionalizzante. «Partecipano alle attività del neocostituito Centro - spiega Triassi - più di 40 professori e ricercatori della Federico II espressione dalla Scuola di Medicina e Chirurgia; Agraria e Medicina Veterinaria; Scienze Umane e Sociali; Politecnica delle Scienza di Base».

Dal 2014 Arpaia ha fondato 4 società di spin-off high-tech per il trasferimento tecnologico alle PMI in Campania e collaborato allo sviluppo di strumenti e simulatori per l'alta formazione medica nel laboratorio creato da Triassi. Ieri una delegazione di scienziati guidati da Luciana Lorenzon, uno dei massimi clinici europei di neuro-feedback (che promette una rivoluzione senza farmaci nella cura dei disturbi post-traumatici da stress e altre condizioni patologiche) e da Antonio Forenza, proprietario di Awear, una start up della Silicon Valley che si occupa di sviluppo e ricerca sui neurodiagnostici, sono stati in visita a

Napoli, ai laboratori del tecnopolio di Fuorigrotta. Arpaia dirige anche ARHeMLab nell'ambito del progetto DIETI (Dipartimenti di eccellenza del Miur).
Et.Maut.



► 14 giugno 2024





Il riconoscimento

Premio a Palmieri, una vita per la ricerca «Intuì il valore del danno biologico»

Mariangela Barberisi

Sessant'anni di docenza accademica e di ricerca vissuti con intensità, rigore, piglio eclettico e pionieristico, oggi riconosciuti anche dal

premio alla carriera che Luigi Palmieri - già ordinario di Medicina legale e delle assicurazioni presso l'Università di Camerino e la Seconda Università di Napoli - ha ricevuto dalla Società italiana di medicina legale, riunita a Catania in congresso nazionale. Mentre il presidente Franco Introna consegnava la pergamena, a dirne le motivazioni è stato il professore Piergiorgio Fedeli: "Nel 1996 Luigi Palmieri ha partecipato alla stesura della prima

"Guida orientativa per la valutazione del danno biologico", restando poi membro permanente della commissione per i suoi aggiornamenti; ha diretto la prima scuola di specializzazione in Medicina legale e delle assicurazioni della Sun; nel 1999 ha coordinato un Prin (progetto di ricerca ritenuto di interesse nazionale dal Ministero dell'università) sulla malpractice medica; e successivamente uno sul danno alla persona - individuato da Palmieri come altro dal danno biologico: questo resta il danno base, quello abbraccia il requisito

relazionale. Ma sono solo parte delle sue intuizioni innovative per la disciplina, testimoniate pure da una lunga serie di pub-

blicazioni, spesso su temi non ancora affrontati dalla materia". E non solo, perché Fedeli - che con Palmieri si è formato - ha raccontato anche come egli abbia sempre accompagnato il proprio impegno accademico con interessi e esperienze differenti: dall'amore per la fotografia a quello per la pittura, agli anni condivisi con Luis Vinicio sulla panchina del Napoli come medico sociale. Palmieri - accompagnato dalla moglie Barbara, dai figli e da alcuni allievi - ha poi preso la parola per ringraziare il consiglio della Società (da lui stesso presieduta tra il 1997 e 2001), il presidente del congresso Lucio Di Mauro e il collega Cristoforo Pomara, e una platea numerosa e coinvolta. Ha ricordato con affetto gli anni camerti, e con orgoglio la fondazione del Gisdi (gruppo interdisciplinare di studio del danno iatrogeno) e del Gisdap (gruppo italiano di studio del danno alla persona); e ha voluto concludere ringraziando soprattutto i propri allievi, e spronando le nuove generazioni a andare avanti "con il rigore della medicina dell'evidenza".

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 14 giugno 2024



**La consegna
del premio
alla carriera
al ricercatore
napoletano**



**Il professore
Palmieri con
la pergamena
ricevuta
dalla "Smila"**



Nel lavoro su turni necessario indicare l'orario del part time

Lavoro

L'obbligo di comunicazione nel contratto determina rigidità nell'organizzazione

Enzo De Fusco

La Cassazione, con l'ordinanza 11333/2024, ha smontato un altro pezzo del Jobs act: dopo le tutele crescenti è la volta della norma sul part time laddove, nell'articolo 5, comma 3 del Dlgs 81/2015 si stabilisce che «quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite».

Di fatto, la Cassazione ha affermato che «non è possibile sostenere invece che la possibilità di prevedere lo svolgimento dell'orario part time in turni (anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite) comporti anche la deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro (che la stessa legge vuole programmati per fasce prestabilite)».

Pertanto, anche se la norma (sufficientemente chiara) stabilisce la possibilità di sostituire la puntuale indicazione dell'orario nel contratto individuale con un "rinvio" di tale indicazione ad atti esterni ad esso (ossia, alla periodica assegnazione dei turni), la Cassazione nei fatti disconosce la norma del "rinvio" (comma 3) sostenendo, in ogni caso, la necessità della puntuale indicazione dell'orario nel contratto che invece è prevista nel comma 2 per le sole aziende che non lavorano a turni. La Suprema corte sostiene questa

posizione sull'indicazione dell'articolazione oraria dell'attività nel contratto individuale «per consentire al lavoratore una migliore organizzazione del tempo di lavoro e del tempo libero e di vita quotidiana».

La motivazione, dunque, è sempre la solita, in quanto si richiamano i principi della Corte costituzionale (sentenza 210/1992) sebbene essi riguardino una norma abrogata (articolo 5, comma 2, della legge 863/1984). La Corte afferma il principio secondo cui «il legislatore, ha inteso stabilire che, se le parti si accordano per un orario giornaliero di lavoro inferiore a quello ordinario, di tale orario giornaliero deve essere determinata la "distribuzione" e cioè la collocazione nell'arco della giornata». I motivi su cui si basa la Corte costituzionale sono due:

- una diversa interpretazione confliggerebbe con l'articolo 36 della Costituzione perché una imposizione unilaterale rende impossibile al lavoratore assumere e programmare altre occupazioni per percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa. Inoltre, confliggerebbe con l'articolo 38 della Costituzione perché, in caso di impossibilità di reperimento di una nuova occupazione,



danneggerebbe la posizione pensionistica del lavoratore;

- poiché è lesivo di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita.

Sulla norma del Jobs act (articolo 5, comma 3, del Dlgs 81/2015) gli orientamenti di merito sono stati due. Il primo accettava la possibilità di rinviare a uno schema di turni, purché questi ultimi fossero comunicati con congruo anticipo (Corte d'appello Milano, sentenze 1042 del 30 novembre 2022 e 811 del 25 ottobre 2022). Il secondo ha affermato che, per una collocazione dell'orario di lavoro part time rispettosa della norma di legge, è richiesta la immediata indicazione dell'articolazione dell'attività in turno richiesta al lavoratore, al fine di consentire allo stesso una migliore organizzazione del tempo di lavoro e del tempo libero, ritenendo non conforme la comunicazione annuale dei turni (Corte appello Milano, sentenza 763 del 5 settembre 2023). La Cassazione, con l'ordinanza 11333/2024, accoglie questo secondo orientamento.

A questo punto è necessaria una riflessione da farsi nella fase di assunzione del lavoratore a tempo parziale. Ci si chiede se i principi costituzionali espressi nella sen-

tenza 210/1992 operino in senso oggettivo, ossia stabiliscano un'automatica incompatibilità del rapporto part time ogni volta non venga indicata la distribuzione dell'orario di lavoro, ovvero, in senso soggettivo tale da ritenere legittima l'assunzione di un part timer con un orario di lavoro indicato mediante rinvio a turni programmati, se il datore di lavoro può fornire la prova che tale organizzazione a turni è compatibile con le esigenze del dipendente.

Qualora l'interpretazione portasse a una valutazione di natura oggettiva, si porrebbe un serio problema di tenuta di molte organizzazioni imprenditoriali che non

sarebbero in grado di sostenere un irrigidimento dell'orario di lavoro e avrebbe come unica conseguenza l'incremento esponenziale del contenzioso, che non gioverebbe a nessuno. Peraltro, tale scelta interpretativa toglierebbe a molte persone la possibilità di lavorare a turni anche quando questi risultino compatibili con la loro situazione personale e di lavoro.

Qualora, invece, la valutazione fosse auspicabilmente di natura soggettiva, allora è indispensabile agire sul contratto di lavoro chiarendo che il lavoro a turni (come molto spesso accade) è stato concordato con il dipendente in quanto compatibile con la situazione personale e di lavoro.

È auspicabile, comunque, che gli accordi collettivi, anche di secondo livello, affrontino il problema individuando soluzioni costituzionalmente orientate per evitare l'insorgenza di un inutile contenzioso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La giurisprudenza della Suprema corte smonta un'altra tessera del jobs act



Rdc, pure la commissione di Calderone dice che 1 mln di persone sono uscite dalla povertà

Anche il nucleo di esperti nominati dal governo Meloni certifica un'evidenza: il Reddito di cittadinanza ha fatto uscire un milione di persone dalla condizione di povertà. Lo aveva già detto l'Istat, ora lo conferma il comitato che a febbraio 2023 è stato scelto dalla ministra del Lavoro, Marina Calderone. La stessa che spesso ha affermato che il Rdc non ha avuto impatti in termini di riduzione della povertà. Continuare a ripeterlo, da ora in poi, sarà ancora più azzardato. Qualche (timida) critica viene avanzata dalla commissione anche verso gli strumenti sostitutivi approvati dallo stesso governo Meloni. L'effetto delle nuove misure (Assegno di inclusione e Supporto formazione lavoro) viene definito "radicale". La nuova legge "risulta restrittiva per l'accesso al contributo integrativo per le famiglie in affitto che viene riservata ai nuclei con un reddito Isee non superiore ai 6 mila euro, adeguato dalla scala di equivalenza, e per i nuclei che hanno acceso un mutuo per la prima casa". Il comitato ricorda che l'inflazione degli ultimi tre anni richiederebbe un innalzamento anche delle soglie di accesso: "L'aumento dei prezzi sui consumi delle famiglie con bassi redditi - si legge -, che si riflette sulle stime delle soglie di povertà assoluta effettuate dall'Istat, non trova un riscontro nella rivalutazione delle soglie Isee per l'accesso alle misure". Quindi, "una crescita limitata dei redditi nominali delle famiglie meno abbienti, anche se inferiore all'andamento dell'inflazione, può comportare la perdita dei requisiti di accesso alle misure". Tornando al Rdc, pur essendo molto più generoso delle misure volute dal governo Meloni, ha raggiunto solo il 32,2% delle famiglie che vivono in povertà assoluta. Questo nel 2022, anno del suo massimo. Il motivo è nella carenza di informazioni e nella scelta di non presentare domanda da parte di molte delle famiglie aventi diritto. Inoltre, come spesso segnalato, la misura escludeva gli stranieri - per i rigidi criteri di residenza voluti dalla Lega nel 2019 - e penalizzava i nuclei numerosi, quelli del Nord e con piccoli redditi da lavoro. Anche questo report nega la teoria per cui i percettori di sussidi sarebbero poco disposti a lavorare: tra tutti i beneficiari di Reddito di cittadinanza, di inclusione e di emergenza, il tasso di attività era pari al 50% nel triennio 2018-2020; poi è calato, ma era fisiologico viste le chiusure di buona parte delle attività economiche imposte con il *lockdown*.

ROBERTO ROTUNNO



► 14 giugno 2024





Reddito, il governo ammette “Un milione di poveri in meno”

La commissione voluta dal ministero: “Isee da alzare per l’inflazione”

Ma non dà numeri sui nuovi sussidi

di **Valentina Conte**

ROMA – Un milione di persone in media all’anno fuori dalla povertà assoluta. Ecco l’effetto del Reddito di cittadinanza nei quattro anni e nove mesi di vita, dall’aprile 2019 al dicembre 2023. Lo dice, in modo definitivo, il governo Meloni che quel Reddito, voluto dal M5S, l’ha cancellato. E sostituito con due sussidi - l’Assegno di inclusione e il Supporto per la formazione e il lavoro - di cui però non si sa nulla. L’attesa Relazione sulla povertà, pubblicata ieri sul sito del ministero del Lavoro senza conferenza stampa di presentazione (prevista in un primo tempo), non ne fa menzione. O quasi.

Adi e Sfl vengono citati, quasi di striscio, solo alla fine del rapporto preparato dalla commissione povertà del ministero, presieduta dal presidente dell’Inapp Natale Forlani. Laddove si elencano le “raccomandazioni” per la politica. Tra queste spicca la proposta di indicizzare l’Isee d’accesso alle nuove misure pari a 6 mila euro: «La soglia va adeguata per tenere conto dell’impatto dell’inflazione avvenuto negli anni recenti». Almeno sedici punti, non banale.

Una raccomandazione che arriva dopo pagine di critica agli aspetti meno efficaci del Reddito di cittadinanza. A partire proprio dai requisiti di reddito e patrimonio che hanno consentito di coprire meno di un

terzo dei poveri assoluti nel 2022, con un picco del 36% solo nel 2021. Obiezione che da sempre muovono la Caritas e l’Alleanza contro la povertà, inascoltate. Un difetto che ha privilegiato single o solo adulti e solo italiani. Lasciando ai margini o penalizzando «famiglie con più figli a carico, nuclei con almeno uno straniero, residenti al Nord, over 64, coppie di anziani, famiglie con casa di proprietà».

Difetti in parte ereditati proprio dalle due misure meloniane, intro-

dotte dal governo di destra per rimpiazzare il Reddito: l’Adi e il Supporto da 350 euro al mese, massimo per un anno non ripetibile, per gli occupabili, cioè gli adulti tra 18 e 59 anni, senza figli minori o disabili. Anzi, l’esecutivo Meloni ha reso talmente stringenti i requisiti di Isee e i moltiplicatori applicati alle famiglie che, come ripete Bankitalia in uno studio (citato anche dal governatore Fabio Panetta), la platea dei beneficiari si dimezzerà.

Al momento non sono possibili confronti con i numeri perché, come detto, la Commissione Forlani non ne dà. Pur raccomandando al governo di correggere la stretta con l’indicizzazione dell’Isee. Quanto al vecchio Reddito, abolito dallo scorso gennaio, ha beneficiato con almeno una mensilità 2,4 milioni di famiglie e 5,3 milioni di persone per una spesa di 34 miliardi. Solo un terzo



dei beneficiari ha percepito il sussidio per tutto il periodo, ovvero 56

mesi. In media, sono 26 le mensilità incassate di Reddito e 32 quelle di pensione di cittadinanza.

Come già ufficializzato da Istat, seppur con le storture sopra menzionate, il Reddito «ha consentito la fuoriuscita dalla condizione di povertà» di circa 450 mila famiglie all'anno nel triennio 2020-2022, corrispondenti a circa un milione di persone all'anno. Il rapporto mette poi il dito nella piaga delle politiche attive che non hanno funzionato. E non funzionano ancora, visto che il governo non dice quanti seguono i corsi di formazione e hanno trovato un posto con i nuovi sussidi. Eppure nel 2022 c'erano 446 mila beneficiari già occupati, ma poveri: il 30,7%. Solo il 2,3% *work-ready*, pronti a lavorare. Mentre sette su dieci con «elevata difficoltà di inserimento o reinserimento». Tutto tranne che sul divano assistiti dallo Stato. Parola del governo Meloni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

34 mld

Spesa per il Reddito

Lo Stato ha speso 34 miliardi per erogare il Rdc tra l'aprile 2019 e il 31 dicembre 2023, di cui 8 miliardi hanno permesso di ridurre nel 2020-2021 l'indice delle disuguaglianze

5,3 mln

Persone beneficiarie

Hanno beneficiato di almeno una mensilità 2,4 milioni di famiglie pari a 5,3 milioni di persone, tra cui molti minori

1 mln

Usciti dalla povertà

Circa 1 milione di persone all'anno tra 2020 e 2022 sono uscite dalla povertà assoluta, pari a circa 450 mila famiglie



► 14 giugno 2024



▲ **La ministra del Lavoro** Marina Elvira Calderone



Lo studio Generali

Per il welfare 5.600 euro a famiglia

Le famiglie italiane spendono 140 miliardi in welfare: si fanno carico del 22% della spesa sanitaria, del 71% di quella assistenziale e del 16% di quella per l'istruzione. In media, significa 5.600 euro l'anno a famiglia. Ecco perché sono particolarmente apprezzate le aziende che vengono incontro ai dipendenti, assumendo almeno una parte di questo carico. Rispetto alla prima edizione di Welfare Index Pmi, il progetto di Generali Italia in collaborazione con Confindustria (a cui quest'anno hanno partecipato circa 7.000 imprese), le aziende che in questi otto anni hanno raggiunto un livello alto o molto alto di welfare aziendale sono triplicate, dal 10,3% al 33,2%, con un'accelerazione di 8 punti percentuali negli ultimi due anni. A motivare le imprese anche i vantaggi che si ottengono in termini di maggiore motivazione e attaccamento dei dipendenti, e che si traducono in maggiore produttività e redditività. «Il welfare aziendale è sempre più cruciale per il sistema Paese - afferma Giancarlo Fancel, ad di Generali Italia - le piccole e medie aziende, che rappresentano l'ossatura dell'imprenditoria per l'Italia, grazie al welfare sono diventate un punto di riferimento per l'intera collettività».

— r.am. © RIPRODUZIONE RISERVATA



a pag. 23

Al via un nuovo Piano per 31.600 posti di asilo nido: oltre il 60% al Sud. Pronte le graduatorie dei comuni beneficiari dell'intervento da 734,9 mln

Al via un nuovo Piano per 31.600 posti di asilo nido. Oltre il 60% al Sud. Il Ministero dell'istruzione ha pubblicato le graduatorie dei comuni che sono risultati beneficiari dell'intervento straordinario di aggiudicazione di 734,9 milioni di euro, risorse in larga misura di fonte nazionale ed extra PNRR. Anche se i nuovi posti che si realizzeranno contribuiranno al target fissato da Bruxelles per la copertura del servizio, pari al 33% della popolazione studentesca di età 0-2 anni.

Il bando ha finanziato 838 interventi, che si aggiungono ai 2.228 interventi precedentemente autorizzati e tuttora in corso di esecuzione, per un totale di 845 comuni beneficiari (alcuni hanno partecipato in forma aggregata), tutti quelli che hanno aderito alla procedura.

È stato infatti il ministero a indivi-

duare i comuni che avevano un servizio che non garantiva la copertura di posti previsti, indicando anche il finanziamento disponibile per incrementare le percentuali di disponibili-

tà per la fascia 0-2 così da agevolare il compito degli enti locali per la partecipazione al bando.

Una misura di semplificazione per venire incontro in particolare ai piccoli comuni o comunque con minore capacità progettuale. Ma non tutti hanno risposto positivamente aderendo alla proposta.

Il Piano, previsto dal decreto interministeriale n. 79 del 30 aprile 2024

e avviato dal dicastero di viale Trastevere con l'avviso pubblico il 15 maggio scorso, "rappresenta un passo in avanti fondamentale per il superamento dei divari territoriali e infrastrutturali nei servizi per l'infanzia. Consideriamo il potenziamento dei servizi per l'infanzia strategico per rispondere efficacemente alle esigenze delle famiglie e, in particolare, delle donne impegnate a conciliare vita familiare e lavoro".



rativa”, ha dichiarato il ministro dell’istruzione, Giuseppe Valditara.

Particolare attenzione è stata riservata alle regioni del Mezzogiorno, alle quali andrà il 64,7% delle risorse, avendo riconosciuto in queste aree un maggiore gap nella copertura del servizio 0-2 anni. Il numero maggiore di interventi si avrà in Sicilia e Campania con 153 nuovi asili, 95 in Puglia, 68 in Campania, 16 in Basilicata, 12 in Sardegna.

Il Lazio ne avrà 66, 25 l’Abruzzo e 28 la Toscana. L’Emilia Romagna, culla dell’eccellenza dei servizi per la prima infanzia, si è aggiudicata 17 interventi, l’Abruzzo 25, e 23 le Marche. Salendo al Nord si va dai 123 progetti della Lombardia ai 66 del Veneto, 41 in Piemonte e 4 in Trentino Alto Adige. Ultimo in graduatoria il Friuli Venezia Giulia, con un solo progetto.

Alessandra Ricciardi

—© Riproduzione riservata—





HA FATTO CILECCA

Il reddito di cittadinanza ha permesso soltanto a due famiglie povere su 10 di uscire dall'indigenza

Cirioli a pag. 29

La relazione sugli effetti del reddito di cittadinanza per il quale sono stati spesi 34 mld di €

Rdc, scansati lavoro e povertà

Solo due famiglie su 10 hanno migliorato la loro condizione

DI DANIELE CIRIOLI

Il reddito di cittadinanza ha permesso soltanto a due famiglie povere su 10 di fuoriuscire dalla condizione di povertà, con una spesa complessiva di oltre 34 miliardi di euro. Scarso, inoltre, è anche l'utilizzo da parte delle famiglie in povertà assoluta: meno di 4 su 10. Scarso anche il ricorso agli incentivi sulle assunzioni: meno di 2mila lavoratori. Lo spiega la relazione per la valutazione del reddito di cittadinanza (Rdc) e della pensione di cittadinanza (Pdc) pubblicata ieri dal ministero del lavoro.

I numeri. La relazione prende in esame l'intero periodo di vigenza delle misure Rdc e Pdc, cioè da aprile 2019 a dicembre 2023. Sulla base dei dati Inps, le famiglie che hanno percepito Rdc/Pdc, per almeno una mensilità, sono state circa 2,4 mln corrispondenti a 5,3 mln di persone.

Incidenza sulla povertà.

La relazione valuta l'impatto dei sussidi e delle misure di politica attiva del lavoro e inclusione sociale sulla platea di famiglie e persone in condizioni di povertà assoluta. Delle famiglie stimate in povertà assoluta, hanno ricevuto il Rdc nell'anno 2020 il 34,5%; la percentuale sale al 38% nel 2021 e scende al 32,3% nel 2022. Dal punto di vista territoriale, tuttavia, l'andamento è anomalo. Ad esempio, nel 2022, del 21,5% di famiglie povere del Nord-Ovest, solo il

12,9% fruisce del Rdc; del 16,8% di famiglie povere del Nord-Est solo il 7,5% fruisce del Rdc. L'opposto al Sud: le famiglie che fruiscono di Rdc (41,7%) sono superiori a quelle povere (31,9%). Idem nelle isole: le famiglie povere sono il 14,6%, quelle beneficiarie il 24,6%. La relazione spiega che la discrepanza è dovuta al fatto che le famiglie che hanno diritto al Rdc e quelle in



condizione di povertà sono due universi separati, parzialmente sovrapponibili. Infatti,

per il Rdc l'indicatore di benessere è dato da redditi e patrimoni (valutati con l'Isee); invece, per la stima della povertà assoluta l'Istat tiene conto delle spese delle famiglie.

Poveri poco interessati.

Le stime evidenziano la mancata partecipazione di un rilevante numero di famiglie e persone in condizione di povertà e il contemporaneo accesso ai sussidi di una consistente quota, oltre il 40%, di soggetti non in condizioni di povertà. Come si spiega? Secondo

la relazione è plausibile che ci sia stata una propensione a frammentare il nucleo familiare e a far ricorso a residenze fittizie per accedere in modo opportunistico ai sussidi. Infatti, l'Istat rileva la famiglia di fatto, ricongiungendo anche i nuclei fittiziamente separati in anagrafe.

Meno poveri. Circa gli effetti finali, l'erogazione del Rdc ha permesso a 404mila famiglie nel 2020, a 484mila famiglie nel 2021 e a 454mila famiglie nel 2022 di uscire dalla condizione di povertà o di non ricadervi. Rispettivamente si tratta del 16,6%, del 19,3% e del 17,1% delle famiglie stimate in povertà assoluta. Infine, relativamente agli effetti sull'occupazione, la relazione spiega che più di un occupato irregolare su 8 appartiene a nuclei beneficiari di Rdc, per un tasso di irregolarità tre volte superiore a quello calcolato sui non beneficiari: 26,2% rispetto all'8,3% nell'anno 2019 (30,1% nel mezzogiorno).

— © Riproduzione riservata — ■

Rdc e povertà						
	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022	
	Famiglie povere	Famiglie povere con Rdc	Famiglie povere	Famiglie povere con Rdc	Famiglie povere	Famiglie povere con Rdc
Italia	2.430	34,5%	2.505	38,00%	2.638	32,3%
Sud	735	49,4%	800	49,2%	841	46,00%
Isole	363	49,5%	378	56,0%	385	46,00%

Valori in migliaia



Lavoro, a marzo 400 mila occupati in più Pil, Bankitalia conferma le stime: +0,6%

I dati Istat: la quota dei senza impiego scende al 7,2%. Via Nazionale: nel 2024 inflazione all'1,1%

di **Mario Sensini**

ROMA Continua il buon momento dell'occupazione in Italia, con la disoccupazione proiettata verso il 7% ed una crescita dei posti di lavoro stabili a scapito di quelli a tempo indeterminato. Non cambiano però, anzi peggiorano un pochino, le previsioni per la crescita complessiva dell'economia, che nonostante l'inflazione sia ormai domata secondo Banca d'Italia quest'anno subirà il contraccolpo dello stop agli incentivi per le ristrutturazioni edilizie.

Nel primo trimestre di quest'anno l'Istat ha registrato un aumento di 75 mila occupati rispetto alla fine dell'anno scorso (+0,3%), e di 394 mila unità rispetto al primo trimestre dell'anno scorso. L'incremento del primo trimestre si deve a 92 mila dipendenti in più a tempo indeterminato e (+0,6%) e a 32 nuovi occupati

indipendenti (in aumento dello 0,6%), che hanno compensato la riduzione di 49 mila posti di lavoro a tempo determinato. Cala il numero di disoccupati (-55 mila, -2,9% in tre mesi) e aumenta quello degli inattivi tra 15 e 64 anni (+37 mila, +0,3%). Simile la dinamica per i tassi: quello di occupazione raggiunge il 62% (+0,1 punti), quello di disoccupazione scende al 7,2%

(-0,2 punti) e il tasso di inattività 15-64 anni sale al 33,1% (+0,1 punti). Nei dati provvisori del mese di aprile 2024, rispetto al mese precedente, si osserva un ulteriore aumento

degli occupati (+84 mila, +0,4%) e del relativo tasso (+0,1 punti) che si associa alla diminuzione del tasso di disoccupazione (-0,2 punti, finirebbe al 7%) e alla stabilità del tasso di inattività 15-64 an-

ni. Dati, commenta il ministro del Lavoro, Marina Calderone, che dimostrano l'efficacia dell'azione di governo.

La Banca d'Italia, intanto, ha aggiornato le sue previsioni sull'economia italiana. Nel 2024 la crescita del Pil resta confermata per ora allo 0,6%, mentre per il 2025 e il 2026 la stima di crescita di riduce di un decimale rispetto al quadro di poche settimane fa,

con un Pil, rispettivamente, al +0,9 e +1,1%. Il «forte ridimensionamento» dei bonus per la riqualificazione delle abitazioni comporterà «una marcata contrazione» degli investimenti in costruzione, solo in parte attenuato dall'aumento della spesa per infrastrutture prevista nel Pnrr». Altro impatto negativo deriva dalla stretta alle condizioni creditizie, appena allentata.

Secondo Bankitalia l'occupazione continuerebbe a crescere, il tasso di disoccupazione scenderebbe al 7,3% nella media del 2024 e si manterrebbe stabile nel prossimo biennio. I consumi, dopo la battuta d'arresto alla fine del 2023, «tornerebbero a crescere dall'anno in corso, sostenuti dal recupero del potere d'acquisto delle famiglie». L'inflazione è stimata da Via Nazionale all'1,1% nella media del 2024 e all'1,5% nel prossimo

biennio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

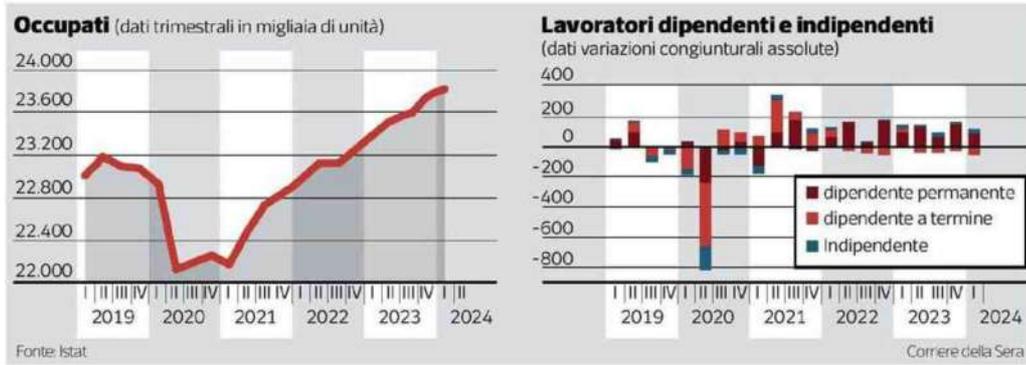
I dati

● Nel primo trimestre di quest'anno l'Istat ha registrato un aumento di 75 mila occupati rispetto alla fine dell'anno scorso (+0,3%), e di 394 mila unità rispetto al primo trimestre dell'anno scorso

● Nei dati provvisori di aprile c'è un ulteriore aumento degli occupati



► 14 giugno 2024





Il datore deve consentire di fruire delle ferie

Per attuare il divieto di monetizzazione delle ferie i dirigenti o responsabili debbono mettere annualmente i dipendenti nelle condizioni concrete di poterle fruire. La Corte dei conti Toscana, col parere 30.5.2024, n. 129 trae le conseguenze organizzative e le connesse responsabilità operative derivanti dagli approdi giurisprudenziali sul tema della monetizzazione delle ferie e in particolare dalle recenti indicazioni della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea Sezione I 18 gennaio 2024, n. 218/22). Secondo la magistratura contabile, tale arresto giurisdizionale ha limitato ulteriormente l'ambito di applicazione del divieto di monetizzazione delle ferie previsto dall'articolo 5, comma 8 del d.l. n. 95/2012 e già precedentemente a sua volta eroso nella sua portata da precedenti interventi della Cassazione e del Consiglio di stato. Il parere, in estrema sintesi, evidenzia che ai fini dell'applicazione del divieto di monetizzazione non basta il mero evento della cessazione del rapporto di lavoro, anche per dimissioni volontarie, da parte di un dipendente che abbia accumulato un certo quantitativo di ferie arretrate. Quel che conta, invece, è la ragione per la quale il cumulo di ferie si sia determinato: occorre, quindi, dare rilievo alla "circostanza che il lavoratore, messo nelle condizioni di usufruire delle ferie, vi abbia rinunciato" o meno. Quindi, ai fini della corretta gestione del diritto alle ferie, il datore pubblico deve sempre mettere i dipendenti nelle condizioni di poter avvalersi delle ferie, perché altrimenti, afferma il parere "al dipendente che non abbia usufruito delle ferie spetta sempre la "monetizzazione" delle stesse"; con la sola "eccezione della circostanza in cui sia lo stesso dipendente ad aver scelto di non usufruirne pur avendone la possibilità. In applicazione della giurisprudenza della Cgue, secondo la Sezione Toscana è sul datore di lavoro pubblico che grava l'onere della prova di aver reso possibile ai dipendenti l'esercizio del diritto alle ferie. Simmetricamente, quindi, la normativa lascia emergere "una forma di responsabilizzazione del dirigente/datore di lavoro che dovrà annualmente mettere in condizione i dipendenti di usufruire delle ferie - ad esempio predisponendo idoneo piano ferie".

Luigi Oliveri

—© Riproduzione riservata—■



«Il welfare aziendale? Spinta alle pmi»

Il rapporto Generali: il 75% oltre il livello medio. Uno su due chiede la conciliazione vita-lavoro

«Una parte sempre più rilevante di Pmi ha un elevato livello di welfare aziendale, che utilizza in chiave strategica e che estende alle famiglie dei dipendenti, fino all'intera comunità in cui opera», riassume Giancarlo Fancel, country manager e ceo di Generali Italia. Per questo il tessuto imprenditoriale italiano composto dalle piccole e medie aziende assume «un ruolo sociale importante, diventando punto di riferimento sul territorio». Le considerazioni di Fancel si inquadrano nella presentazione tenutasi ieri a Roma dell'edizione 2024 del Rapporto Welfare Index Pmi, promossa da Generali con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri e con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio. A questa edizione (l'ottava dalla nascita) hanno partecipato circa 7mila imprese, sulle oltre 660mila pmi monitorate, una cifra più che triplicata rispetto alla prima edizione e che comprende aziende di tutti i settori produttivi, di tut-

te le dimensioni e provenienti da tutta Italia. Come emerge dal rapporto, il welfare aziendale cresce, anzi, ha raggiunto la «maturità» nelle piccole e medie imprese: il 75% delle imprese ha superato il livello medio, una su tre ha un livello alto o molto alto, il triplo rispetto alla prima edizione del 2016. Parallelamente sono dimezzate le imprese a livello iniziale, il cui welfare consiste sostanzialmente nell'adozione delle misure previste dai contratti collettivi, passate dal

48,9% al 25,5%. I numeri presentati ieri a Roma mettono l'accento anche sul rapporto

tra welfare e redditività aziendale: Generali e Cerved hanno analizzato 4.200 bilanci e dai dati emerge una crescita più veloce della media in termini di produttività e redditività. Parlando di numeri, la quota di imprese che hanno visto crescere il loro fatturato nel 2023 viaggia in sincrono con la crescita del livello di welfare aziendale, dal 28,8% di quelle con livello iniziale al 46,5% di quelle con livello molto alto.

Salute, benessere, pari opportunità, inclusione, valorizzazione della persona sono i settori sui quali punta maggiormente il welfare aziendale, ma l'area più «matura», con un tasso di iniziativa del 56,4% è la conciliazione vita-lavoro, punto fondamentale per la ministra per la Famiglia Eugenia Maria Roccella che dal palco dell'evento ha commentato: «Dalla capacità del mondo produttivo di agevolare la conciliazione vita lavoro passa la rimozione di uno dei maggiori ostacoli che disincentivano la natalità».

Maria Elena Zanini
 © RIPRODUZIONE RISERVATA

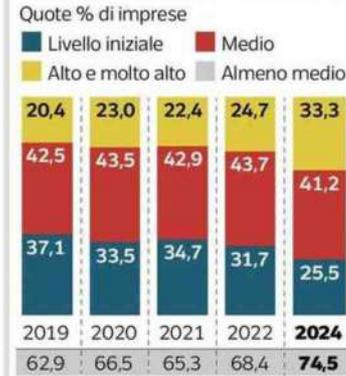
Alla guida



● Giancarlo Fancel, country manager e ceo di Generali

Italia. A Roma si è tenuta la presentazione dell'edizione 2024 del Rapporto Welfare Index Pmi, promossa da Generali con il patrocinio della Presidenza del Consiglio

Evoluzione del welfare aziendale



Tassi di iniziativa per aree





Assistenza sanitaria estesa ai familiari

Elettronica (Elt Group)

Progetto Wellness, visite mediche gratis e polizza sanitaria integrativa

Elettronica Spa (Elt Group), azienda leader nel settore della difesa, ha messo in campo per contrastare l'aumento generalizzato dei prezzi il piano "Flexible Benefit Enjoy Lifetime", permettendo l'aumento del premio aziendale, l'introduzione di un bonus, l'aumento del limite di fringe benefit in piattaforma con rimborsi spese di istruzione e cura di figli e familiari, acquisto viaggi, abbonamenti a palestre, voucher e buoni carburante.

Il welfare aziendale si occupa anche della salute, con il "Progetto Wellness" che comprende l'assistenza sanitaria anche per i familiari, visite e consulenze mediche gratuite presso l'infermeria aziendale, l'assicurazione sanitaria integrativa per dipendenti e familiari, la ristorante aziendale con ingredienti sani. Anche lo sport è incentivato con due campi da padel in azienda e lezioni gratuite tenute da professionisti. Una serie di misure sono state attivate a garanzia del work-life balance e delle pari opportunità e comprendono il rimborso delle spese di istruzione, permessi speciali per visite mediche e inserimento o malattia dei figli, smart working, congedo per maternità e paternità, sostegno e accompagnamento al rientro dopo la maternità.

A completare il pacchetto di iniziative, le azioni mirate a favore delle comunità con il progetto Elt4Social: a disposizione di mille dipendenti c'è un giorno lavorativo retribuito da dedicare ad attività di volontariato a favore dell'associazione che ciascuno ritiene più vicina al proprio modo di

essere e di sentire. «È un modo per essere protagonisti attivi di una cultura inclusiva che viene promossa anche attraverso specifici percorsi di formazione in azienda», spiegano da Elettronica. Per Elt lo sviluppo sostenibile deve avvenire anche attraverso la promozione della cultura Stem tra i giovani e le donne, grazie anche alle collaborazioni con università e centri di ricerca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Salute psicofisica dei dipendenti

Farco Group

Previste anche misure di conciliazione vita-lavoro e di promozione della cultura

La Farco Group di Brescia si occupa di installazione e manutenzione di dispositivi e sistemi antincendio, quindi di sicurezza dei lavoratori e delle stesse imprese. È attivo da molti anni un ampio progetto di welfare aziendale, con l'obiettivo di migliorare il benessere della persona e della famiglia strutturato a partire dai bisogni dei lavoratori.

Dal 2023 particolare attenzione è stata data all'ambito sanitario

con iniziative specifiche: check-up medici gratuiti, assistenza sanitaria integrativa, prevenzione oncologica, prelievi gratuiti, fisioterapia, attività sportiva in sede, dopo o prima l'orario di lavoro, con corsi di pilates, bodytonic, ginnastica posturale.

Insieme alla cura e al benessere fisico dei dipendenti, l'azienda ha voluto affiancare iniziative a sostegno della promozione della cultura personale e per favorire l'incontro delle persone al di fuori dell'orario di lavoro. Sono quindi attivi pass culturali per l'ingresso omaggio a eventi e mostre del territorio, l'organizzazione di cicli di incontri periodici "100 Minuti di cultura", l'istituzione della Biblioteca Aziendale in ottica di supporto alla cre-

scita personale, allo studio e all'incremento delle conoscenze personali trasversali.

Le donne sono circa la metà dei collaboratori e per questo viene data molta importanza alla conciliazione vita-lavoro. Particolarmente distintiva l'iniziativa Farco

Grest, servizio gratuito di custodia dei figli (3-14 anni) in tutti i periodi di chiusura delle scuole. In più sono previsti un bonus children di 1.000 euro per le neomamme e voucher per attività ludico-creative dei figli.

Per contrastare l'aumento dei prezzi, l'azienda ha deciso di erogare una tantum un bonus carovita spendibile in buoni spesa, buoni benzina, voucher di acquisto vari, anche tramite piattaforma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Benessere per madri e giovani

Tenute Ruffino

Si punta anche su smart working e su buoni benzina e spesa contro il caro vita

Storica azienda vitivinicola toscana, Tenute Ruffino produce prevalentemente vini toscani dal 1877. Dal 2011 l'azienda è di proprietà di Constellation brand, uno dei più grandi produttori di vino.

Gli interventi di welfare aziendale sono vari e modulati ogni anno sulla base dei feedback dei dipendenti. Per contrastare il caro-vita sono stati forniti buoni benzina e buoni spesa e i lavoratori possono convertire il premio aziendale in welfare, a cui l'azienda aggiunge il 10%, incentivandone l'utilizzo.

Il welfare di comunità è particolarmente rilevante. Per sua natura, Tenute Ruffino ha un rapporto stretto e di interscambio con l'ambiente che lo circonda. Sono stati installati molti pannelli solari e diverse cantine utilizzano solamente l'energia solare, il parco auto è ormai quasi completamente a mobilità elettrica, è stato installato un sistema di depurazione delle acque che immette acqua completamente pulita nelle fognature.

Lo smart working due giorni a settimana è ormai istituzionalizzato per tutti, e recentemente l'azienda ha ottenuto la certificazione per la parità di genere grazie alle iniziative nell'ambito della maternità. Tra queste ci sono: l'aumento dello smart working prima della nascita e un maggior numero di permessi. In caso di gravidanze a rischio o altre patologie è previsto il lavoro

completamente da remoto.

L'azienda investe nei giovani e cerca di coltivare figure junior e farle crescere in azienda per dare loro la possibilità di coprire ruoli apicali nel momento in cui se ne presentasse l'occasione. Investire nei ragazzi è una politica di giving back ma che permette anche all'azienda di arricchire il proprio piano di azione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nel primo trimestre ore lavorate in crescita dell'1,5% sul 2023

Istat

Crescita trainata da costruzioni e servizi, tiene l'industria, cala l'agricoltura

Prosegue l'onda lunga che ha caratterizzato il mercato del lavoro nel 2023 anche nel primo trimestre 2024, quando le ore lavorate sono aumentate dello 0,6% rispetto al trimestre precedente e dell'1,5% rispetto al primo trimestre 2023. Nello stesso periodo il Pil ha registrato una crescita dello 0,3% in termini congiunturali e dello 0,7% in termini tendenziali. Guardando ai settori, su base congiunturale le ore lavorate in agricoltura sono diminuite (-1,6%), mentre il segno è positivo per industria (+0,3%), ma ancor più per costruzioni (+1,9%) e servizi (+0,7%). Il quadro non cambia se il confronto è con il primo trimestre 2023, anche in questo caso il segno meno dell'agricoltura (-1,3%), è contro bilanciato dal segno lievemente positivo di industria (+0,1%), ma ancora meglio vanno costruzioni (+3,6%) e servizi (+1,9%).

I dati del primo trimestre 2024 dell'Istat ci forniscono una fotografia di un mercato del lavoro che ha 23,8 milioni di occupati, in aumento di 75mila unità nel confronto col trimestre precedente, per effetto della crescita dei dipendenti a tempo indeterminato (+92mila) e degli indipendenti (+32mila), maggiore rispetto al calo dei dipendenti a termine (-49mila). Nei primi tre mesi

dell'anno si contano anche 55mila disoccupati in meno del trimestre precedente, ma aumentano gli inattivi (+37mila). Positivo anche il confronto tendenziale con il primo trimestre 2023: l'Istat registra +394mila occupati, anche in questo caso la crescita è trainata dai dipendenti a tempo indeterminato (+478mila), indipendenti (+48mila) e dagli occupati a tempo pieno (+457mila), a fronte di una diminuzione dei dipendenti a termine (-132mila) e degli occupati a tempo parziale (-63mila). In un anno si contano 123mila disoccupati in meno e 233mila inattivi in meno. Rispetto al quarto trimestre 2023 le posizioni in somministrazione calano dello 0,4% e la flessione è ancor più marcata su base annua (-3,5%). Cresce il ricorso al lavoro intermittente: le posizioni aumentano del 2,7% sul trimestre precedente e del 3,7% sullo stesso trimestre 2023.

Nelle imprese dell'industria e dei servizi le posizioni lavorative dipendenti registrano un aumento dello 0,8%, crescita che interessa la componente part time (+0,9%) più di quella full time (+0,7%). Su base annua invece le posizioni lavorative continuano a crescere del 2,8%, più nella componente a tempo pieno che a tempo parziale (rispettivamente +2,9% e +2,6%). Sempre nel primo trimestre il monte ore lavorate aumenta su base sia congiunturale (+1,6%) sia tendenziale (+5,1%), la stessa dinamica interessa le ore lavorate per dipendente (+0,6% su base congiunturale e +0,4% su base tendenziale).



► 14 giugno 2024

L'indice destagionalizzato del costo del lavoro per Unità di lavoro equivalente a tempo pieno (Ula) aumenta lievemente in termini congiunturali (+0,1%) in entrambe le sue componenti (retribuzioni e contributi sociali). Su base annua, il co-

sto del lavoro aumenta dell'1,6%, per effetto di una crescita delle retribuzioni (+1,8%) superiore a quella dei contributi sociali (+0,9%).

«Aumento del lavoro stabile, del lavoro autonomo, delle ore lavorate - commenta il ministro del Lavoro, Marina Calderone -. Chi sostiene che in Italia aumenta il lavoro precario viene smentito dai dati Istat». Di quadro «complessivo positivo» parla il presidente del Cnel, Renato Brunetta: «Prosegue la tendenziale ripresa del mercato del lavoro avviatasi dopo il superamento della crisi pandemica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In un anno +394mila occupati: +478mila a tempo indeterminato, +48mila indipendenti, -132mila a termine



Occupazione. Mercato del lavoro ancora vivace nel primo scorcio d'anno



Vita-lavoro, sanità e figli: cresce il welfare aziendale nelle Pmi

Il report di Generali. Il 75% ha un livello almeno medio. Dal 2016 triplicate al 33,3% le imprese che hanno raggiunto un livello alto o molto alto. Baroni (Confindustria): «Eccezionale leva per accelerare crescita»

Pagina a cura di

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Cresce la diffusione del welfare aziendale nelle piccole imprese. Il 75% delle Pmi, tre su quattro, ha un livello almeno medio di welfare aziendale, cioè superiore a quello previsto dai Ccnl. Dal 2016 le imprese che hanno raggiunto un livello alto o molto alto di welfare aziendale sono triplicate, dal 10,3% al 33,3%, accelerando negli ultimi due anni (+ 8%). Non solo. Nello stesso periodo si sono dimezzate le aziende a livello iniziale, il cui welfare consiste nell'adozione di misure previste dai contratti collettivi: dal 48,9% al 25,5 per cento.

L'edizione 2024 del rapporto Welfare Index Pmi promosso da Generali Italia, e presentato ieri a Roma, assieme alle principali confederazioni (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio) e alla ministra per la Famiglia, Eugenia Maria Roccella, ha coinvolto circa 7mila imprese con oltre 6 dipendenti (142 sono risultate Welfare Champion - erano 22 nel 2017). Le prestazioni erogate ai propri dipendenti nel 56,4% dei casi riguardano la conciliazione vita - lavoro. Seguono salute (spiccano misure come yoga e pilates) e assistenza, previdenza e protezione, tutela di diritti, diversità e inclusione sociale, tutte con un tasso superiore al 50%. Stanno muovendo i primi passi anche le iniziative delle imprese a sostegno delle famiglie per la cultura e l'educazione dei figli, con il 10% di aziende attive su questo fronte.

Insomma, evidenzia lo studio, è possibile fare leva sulle Pmi per rinnovare il sistema di welfare del nostro Pa-

ese, nella logica di un patto pubblico-privato. «Il tessuto imprenditoriale italiano composto dalle piccole e medie aziende assume un ruolo sociale importante, diventando punto di riferimento sul territorio», ha affermato Giancarlo Fancel, Country Manager & Ceo di Generali Italia. Del resto l'investimento in welfare aziendale contribuisce alla produttività e al successo economico. La quota di imprese con aumento di fatturato nel 2023 è aumentata linearmente con il livello di welfare aziendale, dal 28,8% di quelle con livello iniziale al 46,5% di quelle con livello molto alto. «Il welfare si dimostra ancora una volta un'eccezionale leva per accelerare crescita, produttività e sostenibilità nelle nostre imprese - ha aggiunto Giovanni Baroni, vice presidente di Confindustria e presidente Piccola Industria -. Tra le priorità, la sanità integrativa. Non mi sorprende che la presenza di fondi e polizze integrative nelle Pmi sia in continua crescita. La sanità integrativa, infatti, oggi copre quasi 16 milioni di italiani tra lavoratori e familiari intercettando circa 4,5 miliardi di risorse, a testimonianza di quanto le aziende, attraverso la contrattazione, stiano investendo in questa importantissima tutela che non è più solo appannaggio delle imprese grandi, anzi».

Anche perché, come ricorda lo studio, in Italia una quota significativa della spesa di welfare è a carico diretto delle famiglie, che sostengono il 22% della spesa sanitaria, il 71% di quella assistenziale per la cura di figli e anziani, il 16% della spesa per l'istruzione. Il welfare aziendale, trasferendo parte di questa spesa dalle famiglie alle imprese e trasformandola da individuale a collettiva, agisce come fattore di efficienza e di equità. Le Pmi raggiungono



11,3 milioni di famiglie con lavoratori dipendenti, il 44% delle famiglie italiane, appartenenti a tutte le fasce sociali, di cui 3,2 milioni a vulnerabilità alta o molto alta.

Quest'anno, tra le novità, c'è un focus sul terzo settore, che conta 125 mila organizzazioni iscritte al Runts (Registro unico degli enti del terzo settore). Il non profit in senso più ampio coinvolge 894 mila dipendenti, quasi 4,7

milioni di volontari, e produce un valore pari al 5% del Pil. Gli enti del terzo settore che hanno raggiunto un livello alto e molto alto di welfare aziendale sono il 59,3%, contro il 33,3% delle imprese for profit. Il 18% delle imprese oggetto dell'analisi sono caratterizzate da un welfare evoluto, ai più alti livelli di iniziativa e capacità gestionale. Le aziende di questo profilo intendono il welfare come leva strategica per la sostenibilità dell'impresa e l'81% di esse ottiene i migliori risultati in termini di impatto sociale (il 53% molto alto).

Da segnalare ancora come il welfare aziendale sia correlato (in positivo) alla solidità finanziaria delle imprese: l'indebitamento, misurato come quota percentuale sul fatturato, decresce al crescere dei livelli di welfare, con una differenza di oltre cinque punti tra le imprese di livello iniziale (70,3%) e quelle di livello molto alto (64,5%). E c'è una correlazione positiva anche sulla competitività: in media la quota di imprese esportatrici è dell'8%, ma passando dal livello iniziale ai livelli più elevati di welfare aziendale la quota quasi triplica, dal 5% al 14,1%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le prestazioni erogate dalle imprese ai propri dipendenti nel 56,4% dei casi riguardano la conciliazione vita - lavoro



A GATTINARA

Lavazza, venerdì corto in ufficio per 400 persone

Dopo la sperimentazione a Torino, il gruppo Lavazza estenderà il venerdì breve anche in fabbrica. Si comincia da Gattinara, in provincia di Vercelli, dove lavorano 400 persone. — a pagina 20

Lavazza, venerdì corto in fabbrica a Gattinara per 400 persone

Lavoro

Accordo con i sindacati
sull'integrativo, nel triennio
premio fino a 15mila euro

Cristina Casadei

Dopo la sperimentazione nell'headquarter di Torino, il gruppo Lavazza estenderà il venerdì breve anche in fabbrica. Si comincia da Gattinara, in provincia di Vercelli, dove lavorano 400 persone. A stabilirlo è l'accordo raggiunto con i sindacati (Fai, Flai e Uila) sul nuovo contratto integrativo per il periodo 2024-2026. Per il sito di Settimo Torinese è in corso un negoziato che si sta svolgendo nella stessa cornice, come ci racconta Enrico Contini, il chief human resources officer del gruppo che ha 5.500 dipendenti nel mondo, di cui 2.500 in Italia: «L'intesa sull'integrativo fa parte di un percorso che ci siamo dati come azienda e con le organizzazioni sindacali. Il tema dell'orario è comples-



so e credo che vada affrontato in modo pragmatico, considerando le specificità delle singole organizzazioni. In un headquarter ci sono necessità e modalità di lavoro diverse, rispetto a uno stabilimento produttivo dove si lavora sulle linee. Il nostro obiettivo è cercare di offrire ai lavoratori condizioni o possibilità guidate dalla stessa filosofia».

L'accordo sul contratto integrativo è frutto «di un ragionamento complessivo ed è il risultato di una serie di equilibri che affrontano molteplici aspetti, legati alle esigenze delle nostre persone che sono differenti: c'è la flessibilità con la rimodulazione dell'orario di lavoro e il venerdì breve, ma ci sono anche i permessi aggiuntivi per paternità, per i caregiver e per chi ha animali o per chi vuole fare volontariato. Vogliamo che le nostre iniziative siano sentite da più persone possibile in modo da favorire il coinvolgimento e la partecipazione di tutti», dice Contini.

La necessità di coniugare le esigenze di business con il benessere dei lavoratori ha fatto finire al centro della trattativa l'orario di lavoro, su cui è stata pensata una diversa e innovativa articolazione che, nel sito produttivo di Gattinara, consentirà di accorciare il venerdì attraverso una rimodulazione dell'orario e permessi aggiuntivi. «Per costruire la nuova organizzazione abbiamo lavorato tenendo conto che l'azienda ha esigenze dettate dal mercato che nel nostro caso è soprattutto estero: Lavazza oggi ha un fatturato di oltre 3 miliardi di euro, il 70% dei quali realizzati all'estero - afferma Contini -. Questo chiede molta flessibilità e una pianificazione che non sempre è prevedibile. Ci sono momenti dell'anno in cui si lavora di più e altri di meno, dobbiamo seguire il mercato. Alle nostre persone chiediamo di seguire il nostro percorso

e di essere flessibili, ma in cambio offriamo a nostra volta flessibilità, con una sperimentazione sull'orario che comporta anche una riduzione. Quando si lavora 8 ore il sabato, vengono infatti riconosciute 4 ore aggiuntive di permesso e quindi il lavoratore si ritrova con 12 ore che corrispondono a tre mezzogiornate libere. Il venerdì corto è anche il frutto di una riduzione oraria».

La flessibilità, che il gruppo ha iniziato a sperimentare nell'headquarter torinese e che include anche lo smart working, era largamente richiesta da chi lavora in produzione e questo ha spinto alla ricerca di una soluzione che potesse andare incontro a tutti i lavoratori che hanno fortemente apprezzato l'accordo raggiunto a Gattinara. La percentuale di approvazione è stata pressoché unanime (97% di sì).

Oltre alla rimodulazione dell'orario di lavoro, l'accordo prevede anche un nuovo modello di premio per obiettivi che potrà arrivare nel triennio a 15 mila euro, «in una logica di redistribuzione della ricchezza prodotta», osserva Contini. Chi decide di destinare il premio a servizi di welfare, potrà beneficiare dei relativi vantaggi fiscali e di un incremento pari al 10% della quota che verrà corrisposto dall'azienda. In aggiunta sono previsti ulteriori 250 euro di ticket complement all'anno e permessi aggiuntivi per paternità, caregiving, cura e assistenza di animali e volontariato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5.500

I LAVORATORI

Il gruppo Lavazza ha 5.500 lavoratori a livello globale. In Italia sono 2.500

**Più contratti stabili**

Occupazione, 400mila nuovi posti in un anno

ROMA Quasi 400 mila italiani in più con un lavoro. E, tendenzialmente, molto più stabili e sicuri del posto. Nel primo trimestre dell'anno, con un ulteriore scatto in avanti, gli occupati sono cresciuti di 75 mila unità rispetto al quarto trimestre 2023. Il che si traduce, appunto, in un incremento di 394 mila posizioni lavorative (+1,7%) rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Così, in base alla nota trimestrale Istat, il tasso di disoccupazione si riduce al 7,2% e quello di occupazione, in aumento di un decimale, cresce al 62%. Nel turismo, intanto, non si trova personale. «Mancano bagnini, chef e camerieri».

**Di Branco, Iannozzi
e Paganelli a pag. 8**

Occupazione da record 400mila posti in più Crescono i lavori stabili

► Nell'ultimo trimestre aumento di 75mila unità e la disoccupazione cala al 7,2%
Diminuiscono del 4,6% i dipendenti a termine, mentre quelli fissi salgono del 3,1%

L'ISTAT

ROMA Quasi 400 mila italiani in più con un lavoro. E, tendenzialmente, molto più stabili e sicuri del posto. Nel primo trimestre

dell'anno, con un ulteriore scatto in avanti, gli occupati sono cresciuti di 75 mila unità rispetto al quarto trimestre 2023. Il che si traduce, appunto, in un incremento di 394 mila posizioni lavo-



rative (+1,7%) rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Così, in base alla nota trimestrale Istat, il tasso di disoccupazione si riduce al 7,2% e quello di occupazione, in aumento di un decimale, cresce al 62% coinvolgendo i dipendenti a tempo indeterminato (+3,1%) e gli indipendenti (+1%) mentre i dipendenti a termine diminuiscono (-4,6%). Un elemento, quest'ultimo, che conferma una tendenza in atto da molti mesi: il precariato, ancora piuttosto diffuso (riguarda circa un contratto su 10), riduce il suo bacino.

«Chi sostiene che in Italia aumenta il lavoro precario viene smentito da tutte le proiezioni che dimostrano invece quanto sia efficace l'azione del governo in materia di lavoro» ha subito commentato la ministra del Lavoro e delle Politiche sociali, Marina Calderone.

LA STABILITÀ

Tra l'altro le politiche sul lavoro rivendicate dal governo (e in particolare la cancellazione del Reddito di cittadinanza e la nascita del Reddito di inclusione) sembrano essere confortate da uno studio del ministero del Lavoro. «Il rapporto tra la spesa e i risultati in termini di riduzione del numero delle persone povere e di efficacia delle misure di politica attiva del lavoro e per l'inclusione sociale, non sono soddisfacenti» ha osservato il comitato scientifico del dicastero incaricato di valutare l'efficacia del Reddito di cittadinanza. I 34 miliardi investiti tra il 2019 e il 2023 hanno infatti raggiunto appena il 38% delle famiglie povere, l'indice di disuguaglianza rispetto ai ceti più abbienti si è ridotto appena dello 0,8% e, a causa delle falle nei controlli, il sussidio è finito in mano a chi non ne aveva bisogno penalizzando migliaia di individui.

Tornando ai dati Istat. anche

dal lato delle imprese, secondo le statistiche Istat, si osserva la crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti, con un aumento pari allo 0,8%, di entità

lievemente inferiore nella componente a tempo pieno (+0,7%) rispetto a quella a tempo parziale (+0,9%).

In termini tendenziali la crescita delle posizioni dipendenti è più marcata, pari a 2,8% nel totale, lievemente superiore per i full time (+2,9%) rispetto ai part time

(+2,6%). Le ore lavorate per dipendente aumentano in termini congiunturali (+0,6%) e, più lievemente, in termini tendenziali (+0,4%); aumenta il ricorso alla cassa integrazione (7,8 ore ogni mille ore lavorate). Il tasso dei posti vacanti diminuisce di tre decimali nel confronto congiunturale e di due decimali in quello tendenziale.

I SETTORI

Su base congiunturale, il costo del lavoro per unità di lavoro equivalente a tempo pieno aumenta dello 0,1%, e la crescita è di pari intensità per le retribuzioni e per i contributi sociali; in termini tendenziali l'aumento del costo del lavoro è più marcato, si attesta all'1,6%, ed è trainato in particolare dalla componente retributiva che aumenta di +1,8% a fronte di un aumento di +0,9% dei contributi sociali. Nel primo trimestre 2024, l'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, è aumentato dello 0,6% rispetto al trimestre precedente e del 1,5% rispetto al primo trimestre 2023. Nello stesso periodo il Pil ha registrato una crescita sia in termini congiunturali (+0,3%) sia in termini tendenziali (+0,7%).

Più nel dettaglio, quali sono i settori che stanno favorendo l'occupazione? Secondo le valutazioni di Confesercenti la spinta più robusta è garantita da turismo e ristorazione che, tra gennaio e



...marzo, hanno registrato una crescita di lavoratori dipendenti del 6,9%. «Considerando il monte di ore lavorate, per turismo e ristorazione - sottolinea Confesercenti - l'aumento corretto per gli effetti di calendario raggiunge l'11,6%, di gran lunga il più rile-

vante fra i settori di attività economica. Una tendenza alla crescita - aggiunge l'organizzazione - che dovrebbe rafforzarsi nei prossimi trimestri, con l'avvio ufficiale della stagione turistica».

Anche perché l'andamento dei flussi turistici rimane positivo: secondo le stime nei primi cinque mesi dell'anno le presenze nelle strutture ricettive sono cresciute del +3,8% e tra giugno e agosto si prevedono 216 milioni di presenze turistiche.

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**FLOP DEL REDDITO
DI CITTADINANZA:
I 34 MILIARDI INVESTITI
TRA IL 2019 E IL 2023
HANNO RAGGIUNTO SOLO
IL 38% DEI POVERI**

**LA SPINTA
ARRIVA DA TUTTI
I SETTORI
DELL'ECONOMIA
E SPECIALMENTE
DAL TERZIARIO**



► 14 giugno 2024



Il numero di occupati in Italia, stimati dalle rilevazioni dell'Istat, si attesta a 23 milioni 820 mila. Nella foto lo stabilimento Sevel Val di Sangro, in Abruzzo



Ma il turismo è a caccia di personale «Mancano bagnini, chef e camerieri»

IL FOCUS

ROMA Mancano bagnini, camerieri di sala e ai piani, receptionist. Per non parlare di cuochi, pizzaioli e tutte quelle mansioni che richiedono un alto grado di competenza. Il copione, per il settore turistico, si ripete da anni. Ad ogni avvio di stagione estiva, per gli imprenditori è un pianto. Confcommercio stima che quest'anno mancheranno al comparto 170 mila lavoratori, e uno specchio di questo fenomeno, che oramai si è cronicizzato, è la Romagna.

LA RIVIERA

«Quest'anno stimiamo un ammanco di 200 lavoratori nella ristorazione della sola riviera di Rimini», spiega il presidente della Fipe provinciale Gaetano Callà. Il suo ristorante è nella frazione balneare di Viserba, dove fioccano non solo hotel e ombrelloni, ma anche cartelli 'cercasi'. «Una volta attingevamo alle scuole alberghiere del Sud», ricorda, «ma oggi anche il Sud è esploso e ha molto turismo». La

sua associazione ha rinnovato la settimana scorsa il contratto nazionale con i sindacati. «Garantiamo buoni stipendi - assicurati -. Un cameriere di sala prende non meno di 1.500 euro al mese con gli straordinari pagati». Ma nessuno si fa avanti. Callà percepisce poca voglia di impegnarsi da parte dei giovani.

Gli fa eco Alessandro Fanelli, imprenditore con due ristoranti e uno stabilimento balneare tra Cervia e Milano Marittima. «È la situazione più drammatica degli ultimi 25 anni, non si trovano lavoratori», dice. «Si è persa la cultura del lavoro stagionale tra i giovani. Manca la predisposizione al sacrificio e all'impa-

rare un mestiere». Per sopperire alla mancanza di organico nei suoi locali, sposta personale da uno all'altro a seconda delle esigenze.

I TURNI

Vede più movimento rispetto a qualche settimana fa Patrizia Rinaldis, presidente degli albergatori riminesi. «Sto ricevendo più curriculum, ma sono spesso figure generiche. Uno di mestiere badava il bestiame, ma servono persone qualificate», rileva puntando il dito contro i centri per l'impiego. «Il sistema di incrocio domanda-offerta di lavoro non funziona a dovere», evidenzia.

Oggi i lavoratori vanno conquistati. Rodolfo Albicocco, albergatore di Riccione, ha provato a risulta-

re più attrattivo spezzando i turni. «Se prima un cameriere serviva colazione, pranzo e cena, oggi faccio fare a uno colazione e pranzo, a un altro la cena».

Ma per Francesco Guitto, segretario generale Filcams Rimini, «i salari continuano a rimanere troppo bassi». E snocciola i fatti. «Ogni anno c'era un capro espiatorio. Prima i voucher tagliati, poi il reddito

di cittadinanza... Ma reintrodotti i voucher e tolto il sussidio, guarda caso il problema si è ripresentato. È ora di rivedere il modello turistico. Stessi problemi sul litorale laziale. Anche qui la scarsa formazione e le prete-

se di un orario elastico confliggono con il lavoro nella ristorazione. È il corto circuito che porta tanti giovani a rinunciare a lavorare durante l'estate in bar e ristoranti, costretti, quindi, ad una ricerca affannosa.



spesso infruttuosa, di personale adeguato. Come ad esempio al bar Biblos in Viale Castellammare a Fregene. «Nonostante gli annunci - spiega Alessandra, direttrice di sala - non riusciamo a trovare personale; al momento chiudiamo il locale alle 14,30 e se non troveremo personale adeguato, rischiamo di proseguire con quest'orario anche a luglio e agosto».

Tendenza confermata ad Angelo Graziosi titolare di uno storico bar di Piazza Pia ad Anzio. «In questo momento - spiega - in organico siamo quattro, quando dovremmo essere almeno dieci. Proviamo a selezionare tanti ragazzi che però quando vengono a colloquio chiedono il fine settimana libero. Vorrebbero impostare i turni secondo le loro esigenze personali, ma per un lavoro di sacrificio come questo, soprattutto nel periodo estivo, non è possibile considerare un orario elastico. E così, ad oggi, abbiamo ancora bisogno di banchisti, camerieri e cassieri».

**Ivo Iannozzi
Mirco Paganelli**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I GESTORI:
I GIOVANI NON
ACCETTANO
GLI ORARI LUNGH
CARENTE ANCHE
LA FORMAZIONE**

170

In migliaia le posizioni scoperte nel settore del turismo secondo le ultime rilevazioni di Confcommercio che ritengono il fenomeno ormai cronicizzato

1.500

Lo stipendio medio netto offerto da molti gestori di ristoranti per la stagione estiva, non sono compresi gli straordinari



In apertura il messaggio del Papa

Al via il congresso dell'Ente dei biologi

La previdenza al centro del benessere della persona. Questo il focus del III Congresso nazionale dell'Ente nazionale di previdenza e assistenza dei biologi (Enpab), che si apre con un messaggio di Papa Francesco. Il titolo dell'evento, in corso oggi e domani presso l'Auditorium Conciliazione a Roma, rende l'idea: "Previdenza è salute. Il futuro nelle nostre mani".

Oltre alla previdenza, i temi centrali saranno la salute, declinata secondo diverse aree di competenza, e la figura del professionista biologo. Interverranno, tra gli altri: il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, il ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, Gilberto Pichetto Fratin.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nuovo rettore alla Luiss: nominato Boccardelli

► Il presidente Gubitosi: «Rinnovato l'impegno verso l'eccellenza accademica»
 Il neo incaricato: «Rafforzerò il ruolo nella selezione della classe dirigente»

UNIVERSITÀ

ROMA Paolo Boccardelli è il nuovo rettore dell'università Luiss Guido Carli. La nomina è stata decisa dal consiglio di amministrazione su proposta del presidente dell'istituto della Confindustria, Luigi Gubitosi. Boccardelli, che entrerà in carica dal 26 giugno per il triennio 2024-2027, succede ad Andrea Prencipe, che era alla scadenza del suo secondo mandato alla guida dell'ateneo della Capitale.

LE SFIDE

Boccardelli, 52 anni, romano e Alumnus dell'ateneo, è professore ordinario di Economia e gestione delle imprese e strategie di impresa e dirige il Centro di ricerca in strategic change Franco Fontana alla Luiss. In precedenza, è stato direttore della Luiss Business School.

«Con la nomina del professor Paolo Boccardelli, la Luiss Guido Carli rinnova il proprio impegno verso l'eccellenza accademica, preparandosi ad affrontare le sfide future che attendono il mondo dell'alta formazione», ha affermato Gubitosi, ringraziando il rettore uscente «per i prestigiosi risultati conseguiti».

«Il professor Andrea Prencipe lascia un'eredità preziosa alla nostra università, con significativi progressi nell'internaziona-

I PROGRESSI

lizzazione e nella ricerca - ha aggiunto il presidente della Luiss -. Durante il suo mandato, l'ateneo è diventato un punto di riferimento a livello globale, capace di attrarre un numero sempre crescente di docenti e studenti internazionali, siglando accordi con 360 istituzioni accademiche tra le più importanti al mondo e lanciando 69 programmi di doppia e tripla laurea. Una strategia che intendiamo rafforzare nei prossimi anni anche grazie allo stretto rapporto con il nostro azionista».

lizzazione e nella ricerca - ha aggiunto il presidente della Luiss -. Durante il suo mandato, l'ateneo è diventato un punto di riferimento a livello globale, capace di attrarre un numero sempre crescente di docenti e studenti internazionali, siglando accordi con 360 istituzioni accademiche tra le più importanti al mondo e lanciando 69 programmi di doppia e tripla laurea. Una strategia che intendiamo rafforzare nei prossimi anni anche grazie allo stretto rapporto con il nostro azionista».

«Sono molto contento e pienamente soddisfatto dei risultati raggiunti dalla Luiss in termini di internazionalizzazione, interdisciplinarietà ed innovazione - ha detto Prencipe -. Auguro un buon lavoro al professor Paolo Boccardelli. Sono certo che, insieme alla nuova squadra, saprà guidare l'università in continuità con l'obiettivo di consolidare i risultati raggiunti».

LA COLLABORAZIONE

«È per me un grande onore accettare questo incarico, per il quale ringrazio il presidente e l'intero cda», ha sottolineato Boccardelli.

«La Luiss - ha proseguito - è stata ed è un pezzo importante della mia vita e raccolgo con profondo senso di responsabilità ed emozione questo incarico.

L'INCARICO

«La Luiss - ha proseguito - è stata ed è un pezzo importante della mia vita e raccolgo con profondo senso di responsabilità ed emozione questo incarico.



Ringrazio Andrea Prencipe per la passione e determinazione profuse in questi anni nello sviluppo del nostro Ateneo, confermato dalla crescita nei ranking internazionali. Nel raccogliere il testimone mi impegnerò a rafforzare ulteriormente il ruolo e il prestigio della Luiss in Italia e all'estero, in stretta collaborazione con i miei colleghi, i vertici dell'ateneo e di Confindustria, ben consapevole del grande ruolo che la Luiss svolge come istituzione di questo Paese nella selezione e sviluppo della classe dirigente».

j.o.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**È ORDINARIO DI
ECONOMIA E GESTIONE
DELLE IMPRESE
E DIRIGE IL CENTRO
DI RICERCA IN
STRATEGIC CHANGE**



Il nuovo rettore della Luiss, Paolo Boccardelli



L'ateneo a Roma

Boccardelli nuovo rettore della Luiss «Un onore»

Sarà il professore Paolo Boccardelli il nuovo rettore dell'università Luiss Guido Carli di Roma a decorrere dal 26 giugno 2024, succedendo ad Andrea Prencipe, in scadenza al suo secondo mandato. È quanto stabilito dal consiglio di amministrazione dell'ateneo, che ha nominato Boccardelli per guidare la Libera università internazionale degli studi sociali per il triennio 2024-2027. «Con questa nomina — dichiara il presidente Luigi Gubitosi —, la Luiss rinnova il suo impegno verso l'eccellenza accademica, preparandosi ad affrontare le sfide future che attendono il mondo dell'alta formazione». Boccardelli, 52 anni, è professore ordinario di Economia, gestione delle imprese e

strategia d'impresa alla Luiss dal 2011. È anche direttore del centro di ricerca in Strategic change «Franco Fontana» presso l'ateneo e co-direttore del programma Board Academy presso la Luiss Business School, di cui è stato direttore dal 2015 fino a maggio 2022. «È per me un grande onore accettare questo incarico — ha commentato Boccardelli —, per il quale

ringrazio il presidente e l'intero cda. Luiss è stata ed è un pezzo importante della mia vita e raccolgo con profondo senso di responsabilità ed emozione questo incarico». Gubitosi ha, poi, ringraziato il rettore uscente: «Andrea Prencipe lascia un'eredità preziosa alla nostra università, con significativi progressi nell'internazionalizzazione e nella ricerca».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Chi è Paolo Boccardelli, 52 anni, insegna alla Luiss Guido Carli dal 2011



Se i neolaureati non accettano più lavori da 1.250 euro al mese

Rapporto Almalaurea, in Italia gli stipendi più bassi. Risalgono i fuoricorso. Il caso delle lauree «ereditarie»

La laurea in Italia paga meno che negli altri Paesi. A un anno dalla fine degli studi un laureato magistrale in media riesce a mettersi in tasca poco meno di 1.400 euro al mese netti, mentre chi ha fatto le valigie guadagna almeno il 50 per cento in più (2.170 euro).

Lo dice l'ultimo «Rapporto Almalaurea sul profilo e la condizione occupazionale dei laureati in Italia» presentato ieri. Gli stipendi dei laureati sono sempre meno competitivi nel confronto internazionale: pur essendo aumentati in termini assoluti, infatti, negli ultimi due anni non hanno tenuto il passo con l'inflazione, sicché in termini reali

hanno subito una netta contrazione, come è avvenuto anche per la maggior parte delle altre retribuzioni.

In questo contesto i giovani stanno maturando un nuovo approccio al mercato del lavoro, più selettivo e forse anche meno arrendevole. Alla domanda «Saresti disposto ad accettare un lavoro da 1.250 euro al mese al massimo?» — che è poi quello che guadagna in media un metalmeccanico —, quasi il 60 per cento dei neolaureati triennali e il 66 per cento di quelli con una laurea magistrale ha risposto: no. L'anno scorso erano molti meno. Spiega Marina Timoteo, direttrice di Almalaurea:

«I laureati sono sempre meno disponibili ad accettare lavori a basso reddito o non coerenti con il proprio percorso». Risultato: per la prima volta dal 2014 (a parte il tonfo del 2020 legato al Covid) il tasso di occupazione a un anno dalla laurea è in discesa. In compenso aumentano i contratti a

tempo indeterminato. Quanto agli stipendi, i più «ricchi»

sono gli informatici che, a cinque anni dalla laurea, guadagnano 2.146 euro al mese, i più poveri gli insegnanti: 1.412 euro.

Il Rapporto sottolinea anche un altro dato significativo, e preoccupante: il fatto che la laurea da noi continui a essere un titolo che si trasmette di padre in figlio. La composizione socioeconomica e culturale dei laureati non rispecchia per nulla quella del Paese. Un laureato su tre è figlio di laureati (mentre solo il 20 per cento della popolazione adulta ha fatto l'università). E uno su cinque proviene da una famiglia di imprenditori, liberi professionisti o di-

rigenti. Per Legge e Medicina «l'ereditarietà» è ancora più stringente: circa il 40 per cento dei laureati sono figli d'arte.

Quanto alla regolarità degli studi, il Covid si è fatto sentire: per la prima volta da 12 anni sono aumentati i fuoricorso, nonostante nel 2023 fosse stata accordata una proroga dell'anno scolastico per le tesi. Due studenti su tre hanno comunque concluso il percorso in tempo. L'età media della laurea triennale è 24,5 anni, mentre per i magistrali e le lauree a ciclo unico è 27,1.

**Gianna Fregonara
 Orsola Riva**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Genitori e figli

Il quaranta per cento degli studenti che esce da Medicina o Legge è un «figlio d'arte»



LA NORMA CHE ENTRA IN VIGORE DA OGGI

LEGGE ANTI-BULLI: BENE, MA CON DUBBI

di Carlo Rimini

Entra in vigore oggi la nuova legge contro il bullismo. Il procuratore della Repubblica presso il tribunale per i minorenni avrà il potere di chiedere nei confronti dei bulli l'«attivazione di un percorso di mediazione», oppure «lo svolgimento di un progetto di intervento educativo». Questo progetto potrà prevedere «lo svolgimento di attività di volontariato sociale... la partecipazione a laboratori teatrali, a laboratori di scrittura creativa, a corsi di musica e lo svolgimento di attività sportive, attività artistiche e altre attività idonee a sviluppare nel minore sentimenti di rispetto nei confronti degli altri e ad alimentare dinamiche relazionali sane e positive tra pari e forme di comunicazione non violente». Prescindiamo dall'osservazione per cui non si comprende chi debbano essere i protagonisti del «percorso di mediazione» (il bullo e il bullizzato?); prescindiamo dal rilievo per cui l'imposizione di una attività di volontariato è un ossimoro che il Parlamento avrebbe dovuto risparmiarsi; prescindiamo dal rilievo per cui l'elenco esemplificativo delle attività alle quali il bullo può essere costretto poteva comprendere compiti meno piacevoli e menzionare invece l'attività di assistenza a favore degli anziani o la presenza attiva in

un reparto di oncologia pediatrica. Prescindendo da tutto ciò, l'idea è buona: il ragazzo responsabile di atti di bullismo può essere punito con una sanzione meno traumatizzante della sanzione penale, che lo metta di fronte alla gravità del suo comportamento e, magari, alla durezza della vita.

Vi è però un aspetto della nuova legge che suscita perplessità. Si prevede che un ragazzo possa essere sottoposto a «misure rieducative». L'espressione è inquietante: il ragazzo rieducato viene elevato al rango di novello Winston Smith. Ma ancora più inquietanti sono i presupposti del processo rieducativo: non è necessario l'accertamento di specifici atti di bullismo, cioè condotte aggressive o lesive della dignità altrui. È invece sufficiente qualsiasi indefinita «irregolarità della condotta o del carattere», irregolarità che non vengono in alcun modo ricondotte dal legislatore al fatto che la persona «rieducata» si sia resa responsabile di azioni concrete contro qualcuno o contro qualcosa. Che un ragazzo possa essere sottoposto a «misure rieducative» semplicemente perché «Dà manifeste prove di irregolarità della condotta o del carattere» è una cosa che avremmo preferito non leggere in una legge approvata in una democrazia occidentale, così come non la vorremmo leggere in alcuna parte del mondo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tavolo per la formazione dei tecnici sanitari

Al via il tavolo ministeriale per la definizione della formazione universitaria per i tecnici sanitari, i professionisti della prevenzione e della riabilitazione. Ministero dell'università e della ricerca, ministero della salute, Consiglio universitario nazionale, Crui e la Federazione Tsmr Pstrp, infatti, si sono riuniti per la prima volta il 12 giugno, con l'obiettivo di "adottare un approccio sistemico di analisi e di studio, nonché di individuazione di proposte risolutive, inerenti a tematiche riguardanti le professioni sanitarie", si legge nella nota della Federazione dei tecnici sanitari di radiologia medica, le professioni sanitarie tecniche, della prevenzione e della riabilitazione. Il tavolo attua quanto previsto del decreto del Mur del 12 aprile 2024. Sono sei i partecipanti al gruppo di lavoro, tra cui la presidente della Federazione Tsmr Pstrp Teresa Calandra: "ringraziamo il ministero per l'attenzione dedicata al nostro mondo. Il lavoro congiunto delle istituzioni coinvolte gioverà sicuramente alla formazione universitaria dei professionisti della salute appartenenti ai nostri ordini, qualificando la loro opera e apportando benefici al servizio sanitario e alla salute dei cittadini". Gli altri partecipanti al tavolo: Enrico Montaperto (Mur), Cristina Rinaldi (Minsalute), Daniele Gianfrilli (Cun), Alvisa Palese (Conferenza permanente classi di laurea professioni sanitarie) e Luca Brunese (Crui).

Michele Damiani

—© Riproduzione riservata— ■



L'editoriale

**LA FORZA
 DI UN LEADER
 CHE TRACCIA
 LA NUOVA ROTTA**

Giuliano Noci

Ilavori del G7 a Borgo Egnazia in Puglia sono iniziati ieri con una sessione dedicata all'Africa. Una decisione presa dal nostro presidente del Consiglio Giorgia Meloni in stretta coerenza con il quadro emergente a livello internazionale. *Continua a pag. 39*

LA FORZA DI UN LEADER CHE TRACCIA LA NUOVA ROTTA

Giuliano Noci

Segue dalla prima

Ha infatti molto senso dal punto di vista geopolitico. I vuoti lasciati da paesi come la Francia e Usa, che vantavano una significativa presenza nel continente africano, hanno garantito campo libero alle autocrazie. La Cina, in particolare, è ormai il vero dominus nel Continente come del resto in moltissimi altri paesi. Grazie al progetto della Nuova Via della Seta, Pechino ha infatti investito centinaia di miliardi in infrastrutture logistiche e di connettività. È dunque fondamentale riprendere il dialogo, costruire progetti volti a ridare centralità all'asse nord-sud del mondo, impostando un rapporto privilegiato tra paesi del G7 e l'Africa. Non meno rilevanti sono le determinanti di natura economica. La divisione di ricerca dell'autorevole Economist stima, infatti, che nel 2024 l'Africa sarà la seconda area più dinamica del pianeta, con 12 tra le 20 nazioni a maggiore crescita economica. I Paesi della Comunità dell'Africa Orientale dovrebbero raggiungere tassi di sviluppo del 5-6% trainati dal settore dei servizi, come il commercio. D'altro canto, la Brookings Institution, autorevole think tank di Washington, nel suo Foresight 2024

sull'Africa sottolinea che «l'Africa ha il 30% di tutte le risorse naturali e minerarie necessarie per la transizione energetica del pianeta». Ça va sans dire che rappresenti anche un continente chiave per affrontare la sfida ambientale: non tanto e solo per la disponibilità di risorse fossili quanto per il potenziale che riveste sul fronte delle tecnologie pulite. Assumere una prospettiva di dialogo strategico pro-attivo per l'Italia è altrettanto importante e utile. Dal punto di vista politico, l'Italia, nel nuovo corso dell'UE, acquisirà molto probabilmente un rilievo maggiore - a seguito dell'indebolimento di Francia e Germania in quest'ultima tornata elettorale - e dovrà farsi carico, anche in virtù del Piano Mattei, di assumere una leadership nella gestione di un dialogo strategico Euro-Africano. Il Bel Paese, essendo al centro del Mare di Mezzo e prospiciente all'Africa, deve a mio avviso, farsi carico di sviluppare progettualità che affermino l'Italia come porta sud dell'Europa. Come? Attraverso, per esempio, la realizzazione di piani di investimento finalizzati a facilitare e orientare l'imponente interscambio commerciale tra parte orientale e occidentale del mondo. Teniamo conto che oltre l'80% delle merci transita ancora oggi infatti per via marittima. O, anco-



ra, portando avanti una progettualità volta ad affermare il Mediterraneo come perno di un asse nord-sud, che, in virtù della grande crescita economica prevista del continente africano, diventerà sempre più rilevante. Sia chiaro: l'affermazione di questo nuovo quadro di relazione deve passare attraverso una nuova postura nei confronti del continente africano. Dobbiamo in questo senso abbandonare la visione afro-pessimista che ha caratterizzato decisioni e azioni del mondo occidentale negli ultimi decenni. In termini operativi, per fare in modo che il futuro desiderato si trasformi qualcosa di progettato e possibile, è necessario lavorare, tra gli altri, su tre fronti. Puntare sull'integrazione economica e commerciale dei 54 Paesi africani è ormai un'urgenza non più procrastinabile, affrontando in modo organico e strutturato, ad esempio, la questione del debito pubblico. Molto importante sarà, inoltre, lavorare sulla formazione della popolazione puntando sul miglioramento del sistema educativo di base ma anche a livello universitario. In questo, il governo italiano può giocare un ruolo chiave creando una Fondazione che coinvolge le migliori università finalizzata alla collaborazione con il sistema degli atenei africani. Infine, risulta indispensabile sperimentare una variante del modello di sviluppo asiatico: diversi paesi orientali al momento della liberazione post-coloniale erano più poveri di quelli africani, oggi sono molto più avanti. Si tratta dunque di favorire l'esportazione di tecnologie e lo scambio di conoscenze così da rendere possibile una dinamica di (rapida) crescita dell'attuale conclamata bassa produttività africana.

Prendiamo insomma atto che oggi esiste un protagonismo africano, nel bene e nel male, che non si può più ignorare. Del resto, l'affermazione (a fine giornata) del presidente del Consiglio, quando dichiara che investire sull'Africa significa puntare alla crescita globale, nonché l'adozione del piano Mattei rappresentano una dimostrazione chiara della volontà di fare sul serio. Così come altrettanto rilevante è il coinvolgimento delle imprese invitate al G7 con l'obiettivo di rappresentare plasticamente la volontà di determinare un chiaro percorso di crescita tecnologica e

infrastrutturale.

È davvero giunta l'ora di abbandonare definitivamente la tentazione del disfattismo, non foss'altro perché, come scriveva Plinio il Vecchio: «Ex Africa semper aliquid novi»: dall'Africa c'è sempre qualcosa di nuovo. La novità oggi è che l'Africa rappresenta una straordinaria opportunità per l'Occidente, a certe condizioni fortemente dipendenti da noi (occidentali).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**ALMALAUREA 2024**

L'inflazione
frena il lavoro
dei laureati
(e il 5% espatria)

Eugenio Bruno — a pag. 7

L'inflazione frena il lavoro dei laureati (e il 5% va all'estero)

Rapporto AlmaLaurea 2024. Occupazione a cinque anni dalla laurea in calo per le paghe basse. Oltre confine si guadagna fino al 58% in più

Eugenio Bruno

La letteratura sulla fuga dei cervelli dal nostro Paese si arricchisce di un altro capitolo. A scriverlo è il Rapporto 2024 di AlmaLaurea, che è stato presentato ieri all'università di Trieste e che quantifica nel 4% degli occupati a un anno dal titolo e nel 5,5% di quelli che ce l'hanno da cinque anni la platea che attualmente lavora all'estero. A causa, essenzialmente, di stipendi che oltre confine possono raggiungere anche il 58% in più. In un contesto generale che vede l'occupazione dopo la laurea magistrale o a ciclo unico calare leggermente a causa dell'alta inflazione che erode le retribuzioni e che porta quasi due intervistati su tre a rifiutare un lavoro retribuito con 1.250 euro mensili. Numeri e considerazioni che si sommano a quelli forniti di recente prima dall'Istat - i 132mila laureati che hanno lasciato l'Italia negli ultimi dieci anni, su cui si veda Il Sole 24 ore di lunedì 3 giugno, ndr - e poi da Bankitalia nell'ultima relazione annuale del governatore Fabio Panetta che ha individuato negli

anni di crisi del debito sovrano il momento in cui l'emigrazione dei nostri 20-34enni è tornata ad aumentare. Un fenomeno tuttora in corso.

In realtà, le fotografie scattate da AlmaLaurea sono due. La prima, contenuta nel Profilo dei laureati che ha interessato 300mila ragazzi e ragazze che hanno completato gli studi nel 2023, ci racconta che i tirocini e le esperienze di studio all'estero hanno ripreso a crescere nel post-Covid, aumentando di pari passo le chances occupazionali di chi li svolge. Oppure che l'età media alla laurea è oggi di 25,7 anni (contro i 26,6 del 2013). Peccato che quest'anno sia tornata a salire di 0,1 anni mentre è scesa dell'15% la quota di studenti che finiscono nei tempi (61,5% anziché 62,5).

Ancora più interessanti in questa sede ci appaiono però le statistiche contenute nel Rapporto 2024 sulla condizione occupazionale che esamina la sorte di 660mila laureati a uno, tre e cinque anni dal titolo. Ad esempio, scopriamo che a un anno dal titolo la discesa delle



performances lavorative riguarda sia le lauree di primo livello sia quelle di secondo livello laddove, a cinque anni, interessi solo queste ultime. Il loro tasso di occupazione scende dello 0,5% rispetto all'anno prima e arriva all'88,2 per cento. I laureati sono sempre meno disponibili ad accettare lavori a basso reddito o non coerenti con il proprio percorso formativo. A un anno dal titolo, infatti, tra quelli di primo e di secondo livello, non occupati e in cerca di lavoro, la quota di chi accetterebbe una retribuzione al più di 1.250 euro è pari, rispettivamente, al 38,1% e al 32,9%, con un calo di 8,9 e di 6,8 punti percentuali rispetto all'anno prima.

Certo c'è laurea e laurea. Per il gruppo ingegneria industriale e dell'informazione e per quello di architettura e ingegneria civile, a cui si aggiungono il medico-sanitario e farmaceutico e quello economico la quota di occupati a cinque anni dal titolo supera stabilmente il 90 per cento. Viceversa restano sotto la media gli appartenenti agli ambiti arte e design, letterario-umanistico, politico-sociale e comunicazione, giuridico e linguistico (il loro tasso di occupazione è inferiore all'85%). Complice anche la variabilità degli stipendi che vede soprattutto i laureati in informatica e tecnologie Ict e quelli in ingegneria industriale e dell'informazione contare, a cinque anni dalla laurea, su retribuzioni medie superiori ai 2.000 euro mensili netti contro i 1.412 del gruppo educazione e formazione (1.412 euro) e i 1.470 di quello psicologico.

Allo stesso modo ci sono atenei e atenei. Le rilevazioni di AlmaLaurea non contengono alcuna classifica, ma se prendiamo in esame i laureati magistrali a cinque anni dal titolo scopriamo che Brescia vanta il 94,6% di occupati, il Politecnico di Torino il 93,6 e il Piemonte orientale il 93,2% (e Roma Foro Italico addirittura il 95,5) a fronte di una media dell'88,1 per cento.

Veniamo così alla mobilità internazionale che aveva subito un'importante contrazione nel biennio 2020-2021 a causa del Covid e che torna a salire, specie tra gli occupati a cinque anni dal titolo.

Basta guardare le paghe per capire come mai. I laureati di secondo livello all'estero percepiscono, a un anno dalla laurea, 2.174 euro mensili netti, +56,1% rispetto ai 1.393 euro di chi è rimasto. A

cinque anni tale differenziale (oltre confine si arriva a 2.710 euro, vale a dire +58,7% rispetto ai 1.708 euro degli occupati in Italia). Numeri emblematici anche se la direttrice di AlmaLaurea, Marina Timoteo, individua anche altre variabili diventate nel frattempo cruciali: «Il tempo libero, la flessibilità dell'orario di lavoro, il grado di autonomia, la qualità delle relazioni con i colleghi, l'essere partecipe di processi lavorativi che generano utilità sociale. I giovani - conclude Timoteo - hanno sempre più chiara la visione di una vita qualitativamente e non solo quantitativamente intesa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 14 giugno 2024

La doppia fotografia

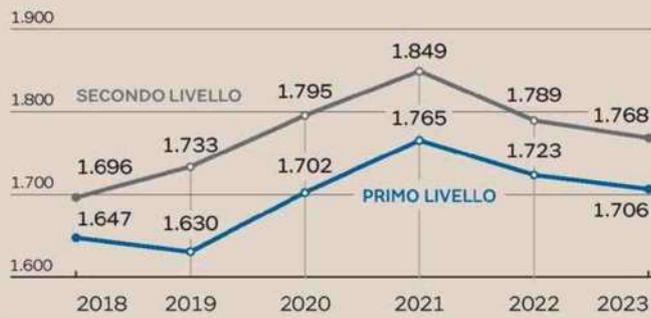
L'ANDAMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE

Confronto per tipo di corso. Dati in percentuale

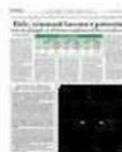


GLI STIPENDI MEDI

Retribuzione mensile netta per tipo di corso. Dati in euro



Fonte: Rapporto AlmaLaurea 2024



Riforma d'autunno per i commercialisti

Il «restyling» della disciplina della professione del commercialista (il decreto legislativo 139 del 2005) avverrà, da parte del Consiglio nazionale della categoria, «entro l'autunno». E, poi, il testo verrà sottoposto al vaglio delle Camere, a seguito di una «road map» nella quale, «fino al mese di ottobre», verranno raccolte osservazioni e proposte da Ordini locali e sindacati, fra le quali è già spuntata l'ipotesi di una «election week» per il rinnovo dell'intera «governance». È il presidente nazionale Elbano de Nuccio a raccontare, in una conversazione all'indomani della due giorni di confronto, a Roma, con i vertici territoriali, come la scelta di mettere mano ad una normativa che sta per compiere 20 anni non è «una velleità di pochi», bensì «è condivisa anche da quanti, negli Ordini, hanno posizioni differenti», in prevalenza sul fronte delle modalità elettorali. Il testo punta a rivedere il percorso di accesso alla professione, rendendolo più celere, fornendo, cioè, l'opzione di svolgere il praticantato «interamente durante il corso di studi universitari».

Adesso, tiene a sottolineare la guida della categoria, «abbiamo un disallineamento di 18 mesi fra il tirocinio e il lavoro effettivo di commercialista», mentre «ci vogliono 3 anni per diventare revisore legale», prosegue, annunciando, a tal proposito, l'intento di discutere con il ministero dell'Università, oltre che con quello dell'Economia, affinché l'iter possa iniziare «già al terzo anno del corso di laurea triennale». Una volta entrati nel mercato,

poi, la sfida è usufruire di «nuovi strumenti anche per l'esercizio collettivo» dell'attività: l'articolo 2-bis, infatti, regola le società e le associazioni fra professionisti (pure a carattere multidisciplinare)

costituite e guidate sempre da un iscritto all'Albo, andando verso colleghi, sottolinea de Nuccio, «non più prevalentemente atomistici, ma più aggregati»; inoltre, «alla luce di normative che vedono i commercialisti protagonisti dell'impianto normativo, come nella riforma fiscale, nel codice sulla crisi d'impresa, e nel campo della sostenibilità, ad esempio, abbiamo ravvisato l'esigenza di dotarsi di un titolo specialistico» che «non si evoca», bensì si ottiene «con un riconoscimento giuridico»

al termine di un percorso formativo «ad hoc». Alla stesura dell'articolo 4 sull'incompatibilità, riferisce, «ha contribuito la Cassa dottori commercialisti», visti gli aspetti contributivi, «inviandoci una specifica proposta, finita nella bozza di testo» che, anticipa, sarà al centro dell'incontro del 19 giugno coi sindacati, che «in buona parte» hanno già fatto pervenire delle osservazioni. Quanto, infine, alle modifiche al sistema di voto, in cui gli Ordini, definiti «sano filtro di valutazione dell'azione politica» di categoria, «mantengono un ruolo intermedio» de Nuccio ritiene che potrebbero essere anche in grado di evitare casi di commissariamento del Consiglio nazionale, come avvenuto in passato.

Simona D'Alessio

— © Riproduzione riservata — ■



Elbano de Nuccio



Dirigenti Pa, il contratto inciampa sulle tutele per la transizione di genere

Enti locali

Ferma a Palazzo Chigi l'intesa che prevede uno pseudonimo per chi avvia il cambio di sesso

Gianni Trovati

ROMA

Comincia a squarciarsi il velo di mistero che circonda lo stallo in cui è finito il contratto 2019/21 dei quasi 14 mila dirigenti e segretari di Regioni ed enti locali.

La preintesa è stata firmata l'11 dicembre e ha poi superato gli esami al Mef, ma si è impantanata a Palazzo Chigi senza riuscire a raggiungere il consiglio dei ministri per il via libera definitivo. Dopo l'ultimo passaggio a vuoto lunedì scorso tutti i sindacati di settore, da Cgil, Cisl e Uil all'Unione dei segretari e a Fedirets si sono rivolti alla presidenza del Consiglio chiedendo di far terminare questa attesa record. Dovuta, a quanto filtra dalle spesse mura di Palazzo Chigi, alla contrarietà dei vertici della presidenza all'articolo 22 del testo: quello che disciplina le tutele per chi «ha formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere».

In sintesi l'articolo, non esattamente centrale e relativa a pochissimi casi, permette a chi ha cambiato genere ma è ancora in attesa dell'aggiornamento anagrafico di sottoscrivere un «Accordo di riservatezza» con l'ente, che gli riconosce uno «pseudonimo provvisorio» da utilizzare nel cartellino di riconoscimento, nella targa fuori dall'ufficio o nell'e-mail; nei casi, insomma, in cui la mancata corrispondenza fra il nome e il genere nel frattempo assunto potrebbe creare imbarazzi. Lo pseudonimo è provvisorio perché, dopo qualche mese, l'aggiornamento anagrafico sana il problema: come previsto dalla legge 164/1982, ora attuata dal contratto.

La regola è identica a quella già prevista in tutti gli altri contratti della Pa, compresi quelli approvati dal Governo Meloni senza obiezioni di sorta. Questa volta, non è chiaro se per ragioni casuali, la clausola è balzata all'occhio alimentando anche qualche tensione pre-elettorale con il ministero per la Pa. Ora però le elezioni sono passate. E, salvo sorprese, il contratto potrebbe finalmente arrivare giovedì 20 al consiglio dei ministri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lo stop ferma gli aumenti per 14 mila dirigenti locali. Passate le Europee, testo atteso in Cdm il 20



Un freno al cambiamento se la forza lavoro invecchia troppo

Demografia

Maria Rita Testa

Nella recente relazione del governatore della Banca d'Italia emerge un quadro poco entusiasmante per il futuro economico del nostro Paese, dell'Europa, e del sistema economico mondiale. La causa di tale visione incerta è nella dinamica sempre più contenuta della produttività del lavoro, in un contesto internazionale di crescenti tensioni. Negli ultimi decenni, la produttività è aumentata a ritmi sempre più contenuti quasi ovunque nei Paesi ricchi, di fatto rallentando il ritmo di crescita economico. Secondo le previsioni del Fondo Monetario Internazionale citate nel rapporto, la crescita globale si arresterebbe intorno al 3% nei prossimi 5 anni. Causa rilevante della lenta crescita economica, passata e futura, è l'invecchiamento della popolazione, un processo che è già ampiamente in atto, sia in Italia che in Europa, e che rende sempre più accentuati gli squilibri demografici a causa della persistente denatalità e del continuo allungamento della vita media. La vita sempre più lunga di contingenti sempre più ridotti di nati ribaltano le piramidi per età ampliandone la cima e restringendone la base, mettendo in evidenza come una forza lavoro sempre più esigua dovrà sostenere il peso sempre più grave di un aumentato numero di dipendenti anziani. Per ogni anziano ci sono tre persone in età da lavoro oggi in Italia, ma saranno meno di due in futuro; un sessantacinquenne vive oggi in media 20 anni, mentre ne viveva in media 15 nel 1980. L'età media in Italia è 48 anni e arriverà a 54 anni nel 2055.

Il punto focale risiede nell'invecchiamento della forza lavoro. Una realtà già operante nel mercato del lavoro. Una forza lavoro invecchiata è poco incline al cambiamento, fattore chiave per competizione, innovazione e crescita. Sono infatti i giovani a mostrare maggiori abilità a risolvere problemi inediti, ad essere portatori di modelli di sviluppo nuovi e a generare idee più creative. Inoltre, la produttività del singolo non dipende solo dalla sua età, ma anche da quella del team in cui è inserito, team più giovani sono portatrici di innovazioni più dirimpenti, ovvero capaci di introdurre un punto di discontinuità con il passato. In Italia, la composizione della popolazione in età da lavoro è fortemente sbilanciata a favore dei gruppi di età più



anziani, 40-64 anni. Se nel 2002 si contavano 900 lavoratori in età 40-64 anni ogni mille in età 19-39 anni, nel 2023 si contano 1,900 lavoratori in età 40-64 anni ogni mille in età 19-39 anni.

Tale costellazione deprime le opportunità di innovazione, lo sviluppo di un'industria high tech, oltre a frenare l'imprenditorialità. Effetto indiretto di tale invecchiamento è l'emigrazione all'estero di molti giovani italiani con elevato titolo di studio, alla ricerca di opportunità e carriere commisurate ai loro prolungati investimenti in istruzione e al loro tipo di formazione. Tra il 2004 e il 2022, come riporta la relazione del governatore della Banca d'Italia, sono stati più di 500mila i giovani italiani emigrati all'estero, e tra questi solamente un terzo ha fatto ritorno in Italia negli anni successivi. Ma allora la crisi demografica dell'Italia non risiede solamente in uno squilibrio numerico tra generazioni dovuto alle dinamiche passate che hanno scritto inesorabilmente le caratteristiche per età della popolazione italiana di oggi. Essa non riguarda solamente uno squilibrio tra numeri, per attenuare i quali ben vengano sostegni alla natalità o all'immigrazione dall'estero, misure senz'altro necessarie nel medio e lungo periodo.

La questione demografica italiana esige prima di tutto una riflessione approfondita sulle possibilità di un più proficuo e intelligente utilizzo del potenziale demografico giovanile oggi a disposizione, nonché del capitale umano che il Paese ogni anno contribuisce a formare. Impiegare opportunamente i propri giovani sarebbe il primo passo per rilanciare il sistema economico del Paese, aumentarne la produttività del lavoro e restituirgli capacità attrattiva nei confronti degli investimenti. Attraverso il rilancio economico si aprirebbe poi anche la strada al risveglio demografico e ad un aggiustamento degli squilibri numerici esistenti. I numeri di per sé non dovrebbero spaventare, sono le cause che li generano il vero problema, quello a cui rivolgere attenzione.

Professore associato di Demografia, Università Luiss Guido Carli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**UNO SCENARIO
CHE DEPRIME
LE OPPORTUNITÀ
DI INNOVAZIONE
E LO SVILUPPO
DI UN'INDUSTRIA
HI TECH**



L'analisi

FONDI PENSIONE: UN PROBLEMA E DUE SUGGERIMENTI

di **Sergio Corbello**

Ciò posto, non è certo

La pausa ai lavori parlamentari, imposta dalla consultazione europea, ritarderà al 19 giugno la presentazione alla Camera della Relazione annuale della COVIP, recante un'analitica ed esaustiva rappresentazione dello stato della previdenza complementare in Italia, al 31 dicembre scorso. I dati statistici già resi noti, in via periodica, dall'Autorità, consentono, tuttavia, di esprimere fin d'ora una banale osservazione e avanzare due proposte.

A fine 2023 le adesioni ai fondi negoziali risultano in crescita del 5,50% e, parimenti, i fondi aperti contano un incremento prossimo al 6% e i PIP di oltre il 2%. Stabili i fondi preesistenti. Tutto bene, allora? Non proprio. Lo stesso bollettino statistico trimestrale della Commissione specifica che nei fondi negoziali del settore privato lo sviluppo degli iscritti è largamente causato dalle adesioni cd "negoziali" (comportanti un modesto contributo annuo solamente datoriale per l'intera platea dei dipendenti), mentre sappiamo che l'incremento delle forme pensionistiche di mercato è figlio del dinamismo commerciale delle reti di vendita. E' altresì noto, però, come fondi aperti e PIP siano diffusamente connotati dal fenomeno dell'abbandono della continuità degli inerenti apporti economici.

particolarmente acuto ricordare che per realizzare una valida previdenza di secondo pilastro "a capitalizzazione individuale" occorrono.... i capitali. In altre parole, dal punto di vista tecnico, la titolarità di posizioni individuali di esile ammontare, sostanzialmente simboliche, non rappresenta certo una riserva per una - necessaria - seconda pensione privata, bensì una sorta di fatamorgana previdenziale. Si accumulerà la provvista per una cena con gli amici.

Mi permetto, allora di avanzare due proposte/ suggerimenti:

- la COVIP potrebbe imporre che nelle informative previste per gli aderenti alle diverse forme previdenziali sia contenuto un giudizio, sia pure generico, di idoneità quantitativa dell'accantonamento in essere, in relazione all'età degli interessati;

- le fonti istitutive, che attivano modalità di adesione contrattuale, oltre a raccomandare al fondo di riferimento una pressante e ripetuta campagna di sensibilizzazione nei riguardi degli aderenti "virtuali", volta a trasformarli in aderenti "veri" (con pienezza contributiva e versamento del TFR maturando), attività, peraltro, da talune forme già svolta egregiamente, potrebbero ragionare sull'utilizzo di una quota della



contribuzione datoriale versata al fondo (per tutti) per l'istituzione di coperture di LTC. La tutela nei confronti del rischio inabilità è certamente una scelta "previdenziale" e, se realizzata per un'intiera collettività, comporta costi risibili. Per gli "aderenti meramente - e irriducibilmente - contrattuali" ciò determinerà una modesta decurtazione del montante individuale da ritirare a fine corsa: realizzeranno una cena con gli amici un po' meno abbondante, ma la tutela che avranno ricevuto negli anni vale il sacrificio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Presidente di Assoprevidenza

“ **Aumentano le adesioni, ma lo sviluppo degli iscritti è largamente causato dalle adesioni cosiddette negoziali**

“ **La COVIP potrebbe imporre nelle informative un giudizio di idoneità quantitativa dell'accantonamento**

ESAMI AL VIA

Maturità: gli studenti ora ripassano con l'IA

Ferrario a pagina 9

L'Intelligenza artificiale alla Maturità: 2 su 3 la stanno usando per ripassare

PAOLO FERRARIO

È la coppia D'Annunzio-Pirandello ad agitare queste ultime notti di vigilia dei maturandi 2024. A meno di una settimana dalla prima prova scritta - prevista mercoledì 19 giugno alle 8 - il "toto tracce" è concorde nell'indicare i due autori come "molto probabili" tra le proposte del Ministero dell'Istruzione e del Merito. Ma attenzione: niente nozionismo, «che non interessa alla nuova Maturità», avverte il ministro Giuseppe Valditara.

Sia il sondaggio di *Skuola.net*, realizzato intervistando 1.500 maturandi, sia il "toto tracce" di *Universinet.it*, che ha coinvolto oltre 1.650 studenti dell'ultimo anno, concordano nell'attribuire al Vate e al suo acerro nemico Pirandello - secondo cui D'Annunzio era addirittura uno «spregevole uomo» - la *pole position*

con oltre il 35% delle preferenze. Se la scelta non dovesse cadere su questi due autori, i "rincalzi" potrebbero essere Ungaretti, Svevo e

Pascoli, per *Skuola.net* e Verga per *Universinet.it*.

Anche per la seconda tipologia, il "testo argomentativo", le due fonti sono abbastanza concordi nell'attribuire ai 100 anni del delitto Matteotti, ricordato giusto il 10 giugno, la preferenza degli studenti. Secondo *Universinet.it* è previsto dal 28% dei maturandi 2024 e da 1 su 3 dei ragazzi interpellati da *Skuola.net* (che ricorda come, un mese fa, fossero 1 su 4).

Anche l'ottantesimo anniversario dello sbarco in

Normandia è abbastanza pronosticato (15% per *Universinet.it* e 10% per *Skuola.net*), mentre più staccato troviamo il 20° compleanno di Facebook (8% *Universinet.it* e tra il 6 e il 9% per *Skuola.net*).

Infine, per il tema di attualità il primo posto è occupato dall'Intelligenza artificiale, pronosticata dal 26% dei maturandi di *Universinet.it* e dal 24% di *Skuola.net*.

Proprio le nuove frontiere della tecnologia sono un aiuto importante, per i ragazzi alle prese con il "ripasone" degli ultimi giorni. Sempre secondo un son-

daggio di questi giorni di *Skuola.net*, oltre 1 maturando su 4 sta "interrogando"

strumenti come ChatGPT o similari per approfondire gli argomenti da portare all'esame. E un altro terzo abbondante (37%) «potrebbe ricorrervi sotto data, qualora si trovasse in difficoltà», sottolinea una nota del portale degli studenti. Alla fine, dunque, l'IA potrebbe essere una compagna di studio per ben 2 maturandi su 3. E addirittura di 3 su 4 in vista dell'orale.

Ma l'IA non sarebbe comunque abbandonata una volta terminato l'esame. Secondo un'indagine condotta da *Studenti.it*, la maggior parte dei giovani maturandi (70%) considera l'Intelligenza Artificiale un'opportunità per il proprio futuro, vista

la velocità con cui sta cambiando il mondo del lavoro, mentre solo il 30% guarda a questa nuova realtà con timore. «Il recente sviluppo della AI - si legge in un comunicato - ha inciso direttamente anche sulle scelte post diploma del 36% dei rispondenti, che ha dichiarato di averne tenuto conto

nella valutazione del percorso futuro da intraprendere dopo la maturità. Il 64% ha dichiarato invece che non ha influito sulla propria scelta perché ne sa ancora troppo poco». A pochi giorni dalla Maturità, infine, *Tuttoscuola* rilancia il tema dei "diplomifici", che lo scorso anno portò a una forte presa di posizione

dello stesso Ministero. Anche quest'anno, osserva *Tuttoscuola*, si è verificato un forte incremento di iscrizioni all'ultimo anno di istituti superiori paritari soprattutto della Campania. Fenomeno che la rivista quantifica in oltre 10mila studenti che hanno cambiato regione per sostenere l'esame di Maturità, alimentando una sorta di "turismo da diploma" che nuoce gravemente all'immagine degli istituti paritari. Che, nella stragrande maggioranza dei casi, sono scuole serie, dato che questo fenomeno, come sottolinea sempre *Tuttoscuola*, è concentrato essenzialmente in tre regioni: Campania, soprattutto e poi anche Lazio e Sicilia.

Per porre un argine a questa deriva, il Ministero ha approvato un pacchetto di norme "anti diplomifici", che, però, entreranno in vigore soltanto dall'anno scolastico 2025-2026.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ESAME DI STATO

A meno di una settimana dalla prima prova scritta (19 giugno), il "toto

tracce" vede sul primo gradino del podio la coppia D'Annunzio-Pirandello.

Molto pronosticato dagli studenti anche il centenario di Matteotti



Asili nido, nuovo piano per 31.600 posti

Il ministero dell'Istruzione e del Merito ha pubblicato ieri le graduatorie relative al bando per il nuovo Piano per gli asili nido. Il Piano, previsto dal decreto interministeriale n. 79 del 30 aprile 2024 e avviato dal Mim con l'avviso pubblico

il 15 maggio scorso, «rappresenta un passo in avanti fondamentale per il superamento dei divari territoriali e infrastrutturali nei servizi per l'infanzia», si legge in una nota ministeriale. Il Piano investe 734,9 milioni di euro,

risorse in larga misura di fonte nazionale e aggiuntive rispetto al Pnrr. «Attiveremo oltre 31.600 nuovi posti negli asili nido di 845 comuni - sottolinea il ministro Valditara -. Raggiungendo il 33% di copertura».