



Media review

01/07/24



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	6
italia-Egitto, intesa su scuola e formazione «Così favoriamo l'immigrazione legale» Il Tempo - 01/07/2024	7
Dipendenza da social e droghe: ai giovani serve una nuova educazione Libero - 01/07/2024	9
Orario flessibile prioritario per tre lavoratori su dieci Italia Oggi Sette - 01/07/2024	12
Spazio anche agli autonomi Italia Oggi Sette - 01/07/2024	13
Work-life balance l'Italia fatica ma ovunque aumentano i casi di burnout La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	14
“Parità e inclusione spinta di sviluppo” La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	19
Tecnologia, etica e rischi: un richiamo alla concretezza L'Economia del Corriere della Sera - 01/07/2024	21
Il governo lascia i poveri senza piano né numeri La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	22
GLI OBIETTIVI DI SALESFORCE La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	27
FORMAZIONE ONLINE La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	32
I cambiamenti del clima colpiscono ricchezza e lavoro La Repubblica Affari e Finanza - 01/07/2024	34
Lavoratori impatriati, nel 2024 tre regimi distinti Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	35
Ingegneria, più laureati Boom delle telematiche Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	38
Più produttività e meno costi grazie al corporate wellbeing Il Giorno - 01/07/2024	39
Pensioni a rischio povertà Serve una rendita di scorta Il Giorno - 01/07/2024	42
Randstad cerca 3.500 persone Ecco i 10 profili più richiesti Il Giorno - 01/07/2024	45
Valditara regala un po' di scuola ai grandi capitali Il Fatto Quotidiano - 01/07/2024	49
Rinnovi Ccnl, attesa infinita Italia Oggi Sette - 01/07/2024	53
Colf e badanti, nel 2025 servono oltre 18mila lavoratori extraUe Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	55

Inail, il governo lavora alla proroga della copertura Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	57
Controllo umano e trasparenza per non danneggiare i diritti Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	60
In azienda Intelligenza artificiale, la sfida dal personale ai contratti Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	62
«Ci sono molti esperimenti ma serve più pianificazione» Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	67
Formazione, 4,4 miliardi di opportunità Italia Oggi Sette - 01/07/2024	68
Volontariato per sé e per gli altri Italia Oggi Sette - 01/07/2024	69
Outsourcing, sanzioni più rigide Italia Oggi Sette - 01/07/2024	71
Una piattaforma online per facilitare l'incontro tra domanda e offerta Il Giorno - 01/07/2024	76
Salari pronti a crescere Italia Oggi Sette - 01/07/2024	78
Lotta a molestie e violenze Italia Oggi Sette - 01/07/2024	79
Alla ricerca di nuovi profili Italia Oggi Sette - 01/07/2024	80
Situazione del personale, rapporto da inviare online per imprese oltre 50 addetti Il Sole 24 Ore - 01/07/2024	81
Esternalizzare ha meno appeal Italia Oggi Sette - 01/07/2024	84
La stretta sui dipendenti Niente tatuaggi in Vaticano Vietate anche le convivenze Il Giorno - 01/07/2024	89
Occupazione, il fattore IA Crescerà l'importanza delle soft skill Il Giorno - 01/07/2024	91
Leader nei servizi HR presente in 39 Paesi Il Giorno - 01/07/2024	95
Maturande mute per protesta, ispezione del Ministero Libero - 30/06/2024	96
«Investimenti spiazzati, il conto va ai lavoratori» La Verità - 30/06/2024	98
“I migranti siamo noi” La generazione E condannata alla fuga La Repubblica - 30/06/2024	100
Arriva la Cig meteo ma è per pochi esclusi stagionali, braccianti e rider La Repubblica - 30/06/2024	104
E-mail aziendali, i nuovi vincoli riguardano solo i metadati Il Sole 24 Ore - 30/06/2024	107
«Nuovi impianti e più palestre a scuola per uno sport inclusivo»	109

Il Sole 24 Ore - 30/06/2024	
Rafforzare il link tra scuola e impresa Il Sole 24 Ore - 30/06/2024	111
Docenti con stipendi diversi più diseguaglianze tra i banchi I rischi sul futuro della scuola La Repubblica - 30/06/2024	112
Quasi mezzo milione di bonus mamme L aumento c è, ma non tutte lo chiedono Avvenire - 30/06/2024	114
«Infrastrutture e lavoro, la sicurezza è irrinunciabile» Avvenire - 30/06/2024	117
Scena muta agli orali, chiesto accesso ad atti Il Fatto Quotidiano - 30/06/2024	120
Moda e caporalato, il nodo subappalti nelle inchieste dei magistrati Il Sole 24 Ore - 30/06/2024	121
La "Iqbal Masih" ha voglia di normalità Avvenire - 30/06/2024	124
Valditara al G7 della scuola «Ripartiamo dai talenti» Il Tempo - 29/06/2024	126
Ita-Lufthansa, atteso mercoledì il via liberaUe al matrimonio Il Tempo - 29/06/2024	128
In Marocco per scambio di competenze industriali Il Tempo - 29/06/2024	131
Via alla scuola estiva sul confine orientale Liberio - 29/06/2024	132
Così l'intelligenza artificiale cambierà anche l'arte e la cultura Liberio - 29/06/2024	133
Periti industriali, bocciato il regolamento elettorale Italia Oggi - 29/06/2024	135
Il sistema così non va Subito una riforma del ruolo dei ricercatori Domani (IT) - 29/06/2024	136
Università Grandi manovre per gli alloggi dei fuorisede La Repubblica - 29/06/2024	138
Sempre più morti sul lavoro e crescono incidenti e malattie La Repubblica - 29/06/2024	145
Le Pen sogna la maggioranza assoluta E Macron pensa ad accordi post-voto La Repubblica - 29/06/2024	147
Pensioni al rilancio Milano Finanza - 29/06/2024	149
Allarme Inail, 369 morti sul lavoro in 5 mesi Il Sole 24 Ore - 29/06/2024	152
Essilux, piano internazionale per i talenti delle operations Il Sole 24 Ore - 29/06/2024	154
La scenamuta allaMaturità: ora le verifiche sui commissari Corriere della Sera - 29/06/2024	155

L ULTIMA SETTIMANA Milano Finanza - 29/06/2024	157
«Valorizzare la sussidiarietà» Avvenire - 29/06/2024	159
Incidenti sul lavoro: altri tre morti «I processi? A rischio prescrizione» Avvenire - 29/06/2024	160
Francia, I ultimo sondaggio vantaggio record di Le Pen Il Messaggero - 29/06/2024	163
Fava: I Inps sarà I hub per welfare e prestazioni Il Messaggero - 29/06/2024	166
La strage silenziosa, in 35 anni oltre 55mila morti sul lavoro Corriere della Sera - 29/06/2024	168
Sconto contributi collegato al Rdc Il Sole 24 Ore - 29/06/2024	169
Francia, I ultimo sondaggio vantaggio record di Le Pen Il Mattino - 29/06/2024	170
Le navette cinesi nella tratta dei nuovi schiavi Il Giornale - 29/06/2024	173
NORMANNI, AQUILE & ELEFANTI Milano Finanza - 29/06/2024	175
Le aziende come avamposto del cambiamento sociale Il Sole 24 Ore - 29/06/2024	176
Rdc, via al bonus assunzioni Italia Oggi - 29/06/2024	178
Commercialisti under40 più specialisti Italia Oggi - 29/06/2024	180
Come farsi rispettare dai fondi pensione Plus24 - Il Sole 24 Ore - 29/06/2024	181
«IO PRIMA MUSICISTA ITALIANA A SUONARE CON I BERLINER» Il Giornale - 29/06/2024	182



Scenario Formazione



IL PIANO MATTEI

Il ministro dell'Istruzione commenta la firma al Cairo di due protocolli con il Paese africano per la promozione della nostra lingua

Italia-Egitto, intesa su scuola e formazione Valditara: «Così favoriamo l'immigrazione legale»

••• L'Italia continua a rafforzare la sua presenza in Egitto nel quadro del Piano Mattei per l'Africa, attraverso iniziative nel campo della formazione tecnica e professionale.

Lo scorso 17 marzo al Cairo, alla presenza del presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, e del presidente egiziano, Abdel Fattah al Sisi, il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, aveva firmato con l'omologo egiziano, Reda Hegazy, un memorandum d'intesa volto a promuovere la lingua italiana e l'eccellenza dell'istruzione professionale italiana in Egitto, per favorire l'acquisizione delle competenze tecniche adeguate alle esigenze al sistema produttivo italiano ed egiziano. Ieri, per dare concreto slancio a tali iniziative, sono state firmate le prime due intese attuative di tale memorandum, alla presenza del ministro dell'Istruzione superiore e della Ricerca scientifica egiziano, Ayman Ashour, e dell'ambasciatore d'Italia al Cairo, Michele Quaroni. La cerimonia ha avuto luogo durante la

Conferenza sugli investimenti Ue-Egitto, in corso al Cairo, in linea con l'importanza attribuita a tali attività nel contesto del partenariato strategico Ue-Egitto.

Il primo protocollo d'intesa avvia una collaborazione tra l'Its Malignani di Udine, Danieli industrie, l'Istituto Don Bosco del Cairo e la New Cairo Technological University (Nctu), per la realizzazione di un'offerta educativa nel settore della mecatronica. Il secondo, invece, avvia un'offerta educativa nel settore biomedico, tra la Fondazione Its nuove tecnologie della Vita Academy di Bergamo,

l'azienda Polygon di Milano, l'Istituto Don Bosco del Cairo e l'Università tecnologica egiziana del 6 ottobre. L'obiettivo di tali intese è quello di valorizzare i talenti degli studenti e sviluppare competenze fondamentali per la crescita personale e territoriale, contribuendo anche al crescente fabbisogno italiano di manodopera specializzata e rafforzando al contempo i percorsi di immigrazione regolare verso il nostro Paese.



«Questi protocolli d'intesa rientrano in una più ampia strategia promossa dal Governo italiano attraverso il Piano Mattei, volta a migliorare il livello delle competenze tecniche e professionali degli studenti egiziani e a favorire i percorsi legali di immigrazione in settori chiave per l'Italia e per le sue aziende», ha dichiarato il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara. L'ambasciatore d'Italia in Egitto, Michele Quaroni, ha inoltre chiarito che la strategia alla base di questi memorandum si potrà presto avvalere anche della creazione di un Centro per l'impiego italo-egiziano al Cairo per promuovere percorsi di formazione professionale e orientamento al mercato del lavoro sia egiziano che italiano. -

L. F.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Istruzione
 Il ministro
 Giuseppe Valditara
 (LaPresse)



La frustata

Dipendenza da social e droghe: ai giovani serve una nuova educazione di Roberto Formigoni

■ Stanno bene i nostri giovani, sono mediamente soddisfatti della loro vita, guardano con speranza al futuro? Purtroppo non per tutti è così, e il fenomeno è in crescita. Se ne sono occupati recentemente alcuni ministri, e hanno offerto dati su cui è necessario meditare. Il ministro dell'Istruzione Giuseppe Valditara ha esaminato il fenomeno dei giovani che si chiudono in casa senza mai uscirne per lunghi periodi, piegati perennemente su cellulari o computer: si tratta con ogni evidenza di una patologia legata alla dipendenza dai dispositivi, che allontana sempre più dalla realtà e alla fine può ridurre in una sorta di schiavitù. Ecco, sono 50mila i ragazzi che da sei mesi vivono reclusi in casa attaccati a un computer o a un cellulare. Una cosa veramente impressionante, e le conseguenze lo sono



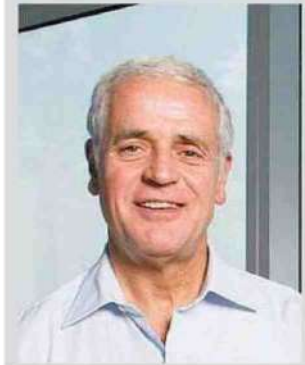
altrettanto. Tutti gli studi testimoniano come stati d'ansia, depressivi, di isolamento sociale, siano sempre più legati alla dipendenza dai social. Sono 50mila i giovani che rischiamo di perdere per sempre, anche se esistono istituti e centri dedicati alla cura delle dipendenze da internet. Gli utenti finora sono circa 3.700, soprattutto tra i 15 e i 18 anni, per il 75% maschi. Da queste nuove dipendenze tecnologiche a quelle del gioco d'azzardo (1 milione e 300 mila ra-

gazzi ne sono rimasti vittime nel 2023) a quelle cui è dedicato il report sulle droghe "tradizionali": il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Alfredo Mantovano, parla di «diffusione pandemica delle sostanze stupefacenti, abbassamento dell'età del primo approccio e del conseguente uso abituale, e incremento del principio attivo, ciò che determina l'effetto drogante». Secondo il rapporto quasi 960mila giovani tra i 15 e i 19



anni- il 19% della popolazione studentesca- hanno assunto almeno una volta una sostanza psicoattiva illegale e i 2 terzi lo hanno fatto nel 2023. Gli under 18 denunciati per reati penali correlati alla droga sono aumentati del 10% in un anno, tra il 2022 e il 2023. Aumenta il consumo di cocaina, e diminuisce l'età della prima assunzione. La cannabis rimane la sostanza più usata ma aumenta la quantità delle droghe sintetiche o smart. E fra le sostanze di ultima generazione si fa strada il Fentanyl, l'analgescico che fa stragi negli Usa. Che fare? Molto, e molte cose ovviamente. Ma alla base rimane, a mio avviso, la necessità di una nuova qualità dell'educazione. E a questa si pensa troppo poco: mi parrebbe essenziale che stato, scuola, famiglie ci riflettano con attenzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Orario flessibile prioritario per tre lavoratori su dieci

Per tre lavoratori su dieci l'orario flessibile è tra le massime priorità. Ma rimane comunque la retribuzione la voce più importante, fondamentale per un lavoratore su due. Sono alcuni dei dati che emergono dalla survey «People at Work 2024: A Global Workforce View» dell'ADP Research Institute. Il report, condotto su oltre 34.000 lavoratori in 18 Paesi, circa 2000 in Italia, analizza la percezione che i dipendenti hanno dell'attuale mondo del lavoro e di ciò che si aspettano e sperano di ottenere dal proprio datore di lavoro in futuro.

Nel complesso, analizzando i dati italiani, l'indagine rileva che gli orari flessibili sono fondamentali per il 29% dei lavoratori, mentre l'11% preferisce poter scegliere un luogo flessibile. I lavoratori di tutte le età attribuiscono comunque alla flessibilità di orario e di luogo un'importanza inferiore rispetto al salario (52,7%), alla sicurezza del lavoro (34%), alla gratificazione lavorativa (40%) e all'avanzamento di carriera (21%).

L'indagine mostra che la quota di lavoratori che lavora a tempo pieno in ufficio è calata di un punto percentuale nel 2023, passando dal 45% nel 2022 al 44%. In effetti, la percentuale di lavoratori a distanza, pari al 56%, è cresciuta di due punti percentuali (54% nel 2022).

Il desiderio di flessibilità varia con l'età: il 31% dei lavoratori di età tra i 45 e i 54 anni mette l'orario flessibile tra le massime priorità, lo fa il 30% di quelli tra i 25 e 44, mentre la percentuale scende al 26% nella fascia 18-24 e over 50.

Il 26% dei lavoratori con figli neonati afferma poi che il proprio datore di lavoro è diventato più flessibile riguardo agli orari. Lo pensa anche il 17% di chi ha figli tra uno e 5 anni e il 23% tra chi ha figli tra i 6 e 10 anni. Tuttavia, i lavoratori a distanza con neonati e bambini piccoli si sentono particolarmente vulnerabili: il 10% dei genitori che lavorano a distanza con neonati o bambini molto piccoli afferma di non sentirsi sicuro del proprio lavoro.

—© Riproduzione riservata— ■

**CO.CO.CO NELLO SPORT E NELLO SPETTACOLO**

Spazio anche agli autonomi

Anche i lavoratori autonomi trovano spazio nei Contratti collettivi. In alcuni settori, infatti, sono state introdotte tutele specifiche a favore dei lavoratori non subordinati. Questo a causa della peculiarità dei settori stessi, fatti in larga parte da collaboratori. Parliamo, in particolare, dello sport e dello spettacolo. A fare da apripista è stato il contratto dei doppiatori (rinnovato il 6 dicembre 2023 dopo un'attesa di 15 anni), seguito poi dal primo Ccnl della storia degli attori (rinnovato il 20 dicembre 2023). In entrambi i casi vengono individuate due



tipologie di contratti applicabili, ovvero subordinato a tempo determinato e autonomo, con la previsione di tutele non identiche, ma simili.

Ancor di più ha fatto lo sport. Il nuovo Ccnl (rinnovato 12 gennaio 2024), fortemente influenzato dalla riforma del lavoro sportivo (in vigore dal 1° luglio 2023), non solo include i collaboratori tra i soggetti tutelati, ma prevede anche un costo maggiore per la loro assunzione. I minimi dei co.co.co. infatti, sono maggiorati del 25% per compensare la mancanza di «straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, permessi e/o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato».



I REPORT

Work-life balance l'Italia fatica ma ovunque aumentano i casi di burnout

Quart'ultimi in Europa per equilibrio fra vita professionale e quella privata
Studio su 11 mila lavoratori in 8 aree geografiche: il 48% manifesta disagio
Lo sprint della settimana di 4 giorni

Marco Frojo

L' Italia non brilla in quanto attenzione verso le esigenze dei lavoratori. Esamina-

ta secondo il criterio del bilanciamento vita-lavoro, ottiene un punteggio molto basso, che la pone fra i peggiori Paesi in Europa su questo fronte. Almeno questo è il verdetto della classifica stilata da



Remote, una piattaforma che aiuta le aziende a trovare lavoratori da remoto, che ha assegnato al Belpaese la quart'ultima posizione. Dietro ci sono solo Ungheria, Slovacchia e Romania. Le grandi economie del Vecchio Continente occupano invece le posizioni alte della graduatoria: la Germania è dodicesima, la Gran Bretagna settima, la Francia terza e la Spagna seconda (l'Italia è 27ma). Il Paese in Europa dove ci sono le condizioni per coniugare al meglio vita lavorativa ed esigenze personali è il piccolo Lussemburgo.

«Il concetto di bilanciamento vita-lavoro è in continua evoluzione e descrive come riusciamo a gestire la nostra vita personale insieme alle esigenze della nostra carriera e questo va oltre la possibilità di lavorare da casa», si legge nel documento di Remote che, per stilare la propria classifica, ha preso in considerazione otto fattori: l'assistenza sanitaria, il salario minimo, il congedo di maternità, le ferie annuali obbligatorie, l'indennità di malattia, i livelli generali di felicità, la durata media della settimana lavorativa (in ore), l'inclusività. L'Italia è penalizzata dalla mancanza di un salario minimo, da un numero relativamente basso di giorni di ferie e da un numero di ore lavorate relativamente alto.

La Spagna brilla invece grazie al salario minimo (1.134 euro lordi per 14 mensilità) e a un numero alto di giorni di ferie e basso di ore lavorate. Il governo di Madrid ha infatti avviato una fase di transizione che ha portato la settimana lavorativa a 38,5 ore a partire da quest'anno, per poi scendere a 37,5 ore nel 2025. In Spagna sono anche state avviate sperimentazioni per una settimana lavorativa di quattro giorni (32 ore) con l'obiettivo di valutarne l'impatto sulla produttività e sul benessere dei lavoratori.

E proprio la settimana lavorativa di quattro giorni è uno dei temi più

dibattuti al momento (non solo in Europa ma anche negli Stati Uniti). Spagna, Islanda, Svezia, Finlandia, Regno Unito e Germania si sono già incamminati su questa strada, tutti con dei progetti pilota coordinati fra imprese e governi, mentre in Italia esistono alcuni casi varati solo su iniziativa delle singole aziende. Nei Paesi all'avanguardia, come per esempio l'Inghilterra, sono già stati pubblicati i primi studi che indicano come la riduzione dei giorni di lavoro abbia trovato un largo consenso non solo fra i lavoratori - cosa abbastanza scontata - ma anche fra i manager. In un esperimento che ha coinvolto 61 aziende per un totale di tremila dipendenti, ben 38 hanno deciso di estendere la sperimentazione e altre 18 hanno stabilito di adottare la settimana di quattro giorni in maniera definitiva. Sono giunte a questa decisione dopo aver verificato che la produttività non era affatto diminuita - anzi in alcuni casi era aumentata - e che il benessere dei dipendenti era significativamente aumentato, con relativa maggiore fidelizzazione del lavoratore.

Questi studi hanno poi messo in evidenza come la settimana corta riduca lo stress e il rischio di burnout, in quanto garantisce al lavoratore più tempo per staccare dalle pressioni lavorative nei quali ricaricare le batterie.

Secondo una recente ricerca condotta da Bcg, il burnout è ormai diventata una vera e propria epidemia fra i lavoratori, che nuoce non poco alle aziende. In base ai dati elaborati dalla società di consulenza, la maggior parte dei lavoratori al mondo ha sperimentato sintomi di burnout (definito dagli analisti di Bcg come uno stato di esaurimento caratterizzato da scarsa motivazione e sensazione di inefficienza). Degli undicimila lavoratori di otto Paesi di diverse aree geografiche inclusi nell'indagine ben la me-



tà (48%) sta attualmente affrontando il burnout, la cui ricorrenza, secondo Bcg, è inversamente proporzionale al senso di inclusione percepito dal dipendente. Ovvero meno si sente incluso, più è probabile il burnout (e viceversa).

«Sappiamo che nei primi quattro mesi del 2024, il numero di italiani che manifestano disagio sul lavoro è aumentato rispetto all'anno scorso, una situazione allarmante che non può essere ignorata dalle aziende - afferma Sara Taddeo, diversity, equity&inclusion senior manager di Bcg - Lo sviluppo di ambienti inclusivi potrebbe giocare un ruolo importante poiché è direttamente collegato al benessere dei dipendenti. Quando questi si sentono inclusi, infatti, sono anche più motivati, produttivi e hanno maggiori probabilità di non abbandonare il lavoro. A dimostrarlo è il riscontro della prevalenza di sintomi da burnout in alcuni gruppi di dipendenti: donne, membri della comunità Lgbtqi+, persone con disabilità e i lavoratori senza postazione fissa, che lo sperimentano fino al 26% in più rispetto al resto della popolazione aziendale».

A pagarne il prezzo non sono solo i lavoratori ma anche sulle aziende, come mette bene in luce l'Organizzazione europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. «Gli effetti negativi includono scarse prestazioni aziendali complessive, un aumento dell'assenteismo e del presentismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza), un aumento dell'avvicendamento e dei tassi di incidenti e infortuni - scrive l'organizzazione Ue - Le assenze legate alla salute mentale tendono a essere più lunghe di quelle dovute ad altre cause e i fattori di rischio lavoro-correlati sono un elemento importante che contribuisce all'aumento dei tassi di pensionamento anticipato. Le stime dei costi per le imprese e la società sono significative e ammon-

tano a miliardi di euro a livello nazionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

27°

POSTO

La posizione dell'Italia nella classifica sul work-life balance nell'Ue. Dietro solo Ungheria, Slovacchia e Romania



IL DATO

CALANO GLI OCCUPATI NELLA FASCIA TRA I 25 E I 35 ANNI

Secondo i dati Istat, ad aprile il tasso di disoccupazione è sceso al 6,9% (meno 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente) ed è rimasto invariato al 20,2% tra i giovani. Questa lettura record ha battuto le previsioni degli analisti, che si attendevano un dato in leggera risalita al 7,3%. L'istituto nazionale di statistica ha comunicato che l'occupazione è cresciuta dello 0,4% (più 84mila unità). Il dato è stato positivo per uomini e donne, per dipendenti e autonomi e per tutte le classi d'età ad eccezione dei 25-34enni con un calo. Il tasso di occupazione è infine salito al 62,3% (più 0,1 punti percentuali).

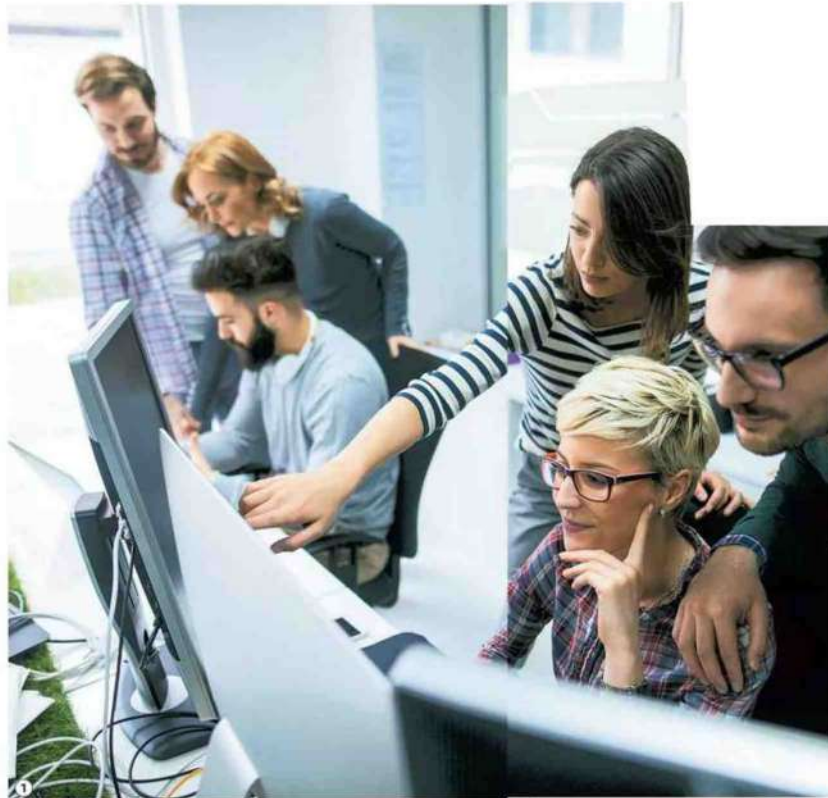
LA SINDROME

Degli 11 mila lavoratori di otto Paesi di diverse aree geografiche inclusi nell'indagine Bcg quasi metà (48%) sta affrontando il burnout



► 1 luglio 2024





① Nella classifica
work-life balance
il primo posto
in Europa
è occupato
dal Lussemburgo



LA STRATEGIA

“Parità e inclusione spinta di sviluppo”

Valeria Borrelli (Simest): “La certificazione sull’equità di genere conferma l’impegno di questi anni per costruire un ambiente di lavoro sostenibile”

Il progetto per il caregiving dedicato ai dipendenti e ai loro familiari e il servizio di supporto psicologico

Parallelamente alle iniziative a supporto delle aziende italiane che puntano ad espandersi all'estero, Simest sta portando avanti programmi a sostegno dei propri dipendenti. Se le prime rappresentano il suo core business, i secondi sono il presupposto affinché l'operato della controllata di Cassa Depositi e Prestiti (Cdp) sia sostenibile oltre dal punto di vista economico anche da quello sociale. Solo con lavoratori motivati Simest può infatti dare un importante contributo alla crescita dell'export italiano. Gli sforzi compiuti dalla società guidata da Regina Corradini D'Arienzo e presieduta da Pasquale Salzano per andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti hanno di recente ottenuto un importante riconoscimento con l'assegnazione della certificazione “UNI/PdR 125:2022”, al momento l'unico standard nazionale in materia di parità di genere. La certificazione - ottenuta in precedenza anche da Cdp - è stata rilasciata dall'ente Bureau Veritas Italia sulla base di una valutazione che ha considerato specifici

indicatori in relazione a sei macroaree: cultura e strategia, governance, processi Hr, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

«La certificazione sulla parità di genere conferma l'importante lavoro svolto nel corso di questi anni per costruire un ambiente di lavoro equo, in grado di dimostrare a ciascuno

l'importanza della propria unicità, e includendo nel contesto professionale, senza alcun pregiudizio, ogni diversità - spiega Valeria Borrelli, responsabile persone e organizzazione di Simest - A questo scopo abbiamo dato avvio a una serie di attività che hanno concretamente contribuito a modificare il contesto in senso maggiormente paritario. Si tratta di un impegno importante che continueremo a perseguire anche negli anni a venire. la-



vorando sulla nostra cultura aziendale per generare quell'impatto positivo necessario alla crescita sostenibile della società». Nel recente passato Simest si è dotata di una struttura organizzativa responsabile dell'implementazione di un'apposita politica "diversità, equità e inclusione", che ha realizzato programmi che spaziano dalla formazione alla genitorialità, passando per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro. Fra questi spicca il progetto "Ugo", il servizio di caregiving dedicato ai dipendenti Simest e ai loro familiari e il servizio di supporto psicologico attivato lo scorso ottobre. Parallelamente ha portato al 43% la percentuale di donne in posizioni manageriali e al 30% quella dei giovani. Inoltre ha approvato il manifesto per il diritto alla disconnessione e ridotto il gender pay-gap. Il tutto all'interno di una strategia complessiva di implementazione di nuovi strumenti di welfare e iniziative a supporto del benessere dei dipendenti.

«Le iniziative implementate da Simest hanno avuto un impatto diretto su numerosi processi Hr: recruitment, carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione abusi e molestie - prosegue Borrelli - A ciò si affianca l'impegno per la riduzione del gender pay gap, ossia la differenza salariale legata al genere, a parità di lavoro svolto, e per garantire - attraverso un processo di selezione blind - pari opportunità di ingresso in azienda e successivo sviluppo professionale». Questi risultati vanno ad affiancarsi a quelli più strettamente operativi, che nel corso del 2023 hanno visto le risorse attivate a supporto delle aziende italiane superare i 9,5 miliardi di euro, una cifra cinque volte superiore a quella del 2022.

Nel dettaglio il supporto alle esportazioni

(fondo 295/73 gestito in convenzione con il ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, Maeci) ha registrato una crescita di oltre

dieci volte attestandosi a 6,2 miliardi di euro. I finanziamenti agevolati (fondo 394/81 gestito in convenzione con il Maeci) hanno raggiunto 1,45 miliardi di euro, in aumento del 34% rispetto al 2022, a sostegno di circa 3.000 imprese. Gli investimenti partecipativi hanno sostenuto progetti di espansione all'estero di imprese italiane per 310 milioni di euro, in aumento del 133% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, così suddivisi: 94 milioni di euro a valere su risorse proprie; 74 milioni di euro a valere su risorse del fondo di venture capital, gestito in convenzione con il Maeci; 142 milioni di euro relativi alla concessione di contributi in conto interessi (Fondo 295/73). I volumi in portafoglio sono cresciuti del 12% raggiungendo i 29 miliardi di euro, con oltre 15.000 clienti attivi, di cui oltre il 93% Pmi. - m.f.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

 **IL PERSONAGGIO**



VALERIA BORRELLI
Responsabile
persone e organizzazione
di Simest



ERESIE DIGITALI

Tecnologia, etica e rischi: un richiamo alla concretezza



di **EDOARDO SEGANTINI**

edoardosegantini2@gmail.com
[@segantini](https://twitter.com/segantini)

L'intelligenza artificiale (Ai) è in fase di accelerazione e sempre più sistematicamente viene adottata dagli sviluppatori di programmi applicativi digitali d'uso quotidiano: ciò moltiplica gli effetti socioeconomici della tecnologia e sollecita nuove politiche che rispettino i valori etici e al tempo stesso incoraggino gli investimenti. In Italia e in Europa però è il tema etico — tradotto in vincoli, controlli, divieti — quello che oggi ottiene la maggior attenzione.

Ma l'aspetto economico-evolutivo è altrettanto importante, ha detto a un convegno Aspen Patrizio Bianchi, ministro dell'Istruzione del governo Draghi e, prima, assessore al Lavoro dell'Emilia-Romagna, oggi titolare della cattedra Unesco «Education, Growth, Equality». Nel 2023, in Italia, gli investimenti privati in Ai sono addirittura calati a 160 milioni dai 200 del 2022 (anche se il quadro è migliore nelle medie aziende manifatturiere, secondo l'ultima indagine Mediobanca-Unioncamere): sono piccoli

numeri se pensiamo alle risorse messe in campo da Usa e Cina. Secondo Bianchi all'Italia (e in parte all'Europa) manca ancora una visione strategica e realistica di lungo periodo rispetto a un ciclo d'innovazione tecnologica che dev'essere governato a favore dell'economia e della società ma non può essere fermato. Anzi, rende cruciale l'investimento formativo in persone, talenti e tecnologie. Tanto più in un Paese in caduta demografica, non molto bravo a promuovere l'immigrazione legale e che, per sostenere lo squilibrio tra lavoratori attivi e pensionati, ha bisogno dei forti aumenti di produttività che soltanto l'innovazione tecnologica può generare. È giusta, dice Bianchi, l'attenzione ai rischi che un'intelligenza artificiale mal gestita comporta, ma bisogna essere altrettanto consapevoli delle opportunità positive. Nella sanità, dove una gestione attenta dei big data può produrre nuovi servizi di medicina individuale per seguire gli anziani in tempo reale, salvaguardando i diritti della privacy.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ANALISI

Il governo lascia i poveri senza piano né numeri

L'Inps non pubblica più il bollettino mensile, ma per la ministra Calderone ricevono l'Adi quasi 673mila famiglie, poco più di un terzo di quelle che avevano il Reddito di cittadinanza

Valentina Conte

Il governo Meloni continua ad ignorare i poveri. Anzi, li usa per la propaganda elettorale. Ma poi li rigetta in un angolo di silenzio. E di colpa, come se la povertà fosse una scelta. Accade così che il ministro dell'Agricoltura Francesco Lollobrigida annuncia la seconda edizione della Social card, una tantum da circa 500 euro, a poche ore

dalle elezioni europee di giugno. Ben sapendo che i soldi saranno spendibili solo da settembre. E che forse l'anno prossimo la card non ci sarà più, perché costa 600 milioni. Troppo per una manovra quasi di austerità. Mentre nulla si sa delle due misure che hanno sostituito il Reddito di cittadinanza: l'Assegno di inclusione (Adi) e il Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl).

I due interventi non sono compatibili: chi prende l'Adi o l'Sfl non ri-

ceve la carta blu di Lollobrigida. Tra l'altro la carta è solo per famiglie con figli e con un Isee (fino a 15 mila euro) doppio di quello richiesto per l'Adi (9.360 euro) e due volte e mezzo quello per l'Sfl (6 mila euro). La Social card poi vale per qualche spesa e qualche pieno di benzina. L'Adi va invece alle famiglie con figli minori, disabili, over

60 e non scade. L'Sfl è un'indennità di formazione da 350 euro per gli "occupabili": dura massimo un anno e mai più ripetibile.

Questo significa che nel 2025 ci saranno per i più poveri solo Adi e Sfl. Come stanno andando? I numeri ufficiali non esistono. Inps non pubblica più il bollettino mensile, come faceva per il Reddito. Le cifre escono solo quando qualche parlamentare, di solito del M5S, le chiede in interrogazione. Oppure quando la ministra del Lavoro Marina Calderone le riferisce in modo episodico e parziale, come accaduto al Festival dell'Economia di



Trento: «Con il mese di maggio l'Adi arriverà a 672.926 famiglie. A queste si aggiungono 29 mila domande in istruttoria. Siamo vicini al target annuale di 737 mila».

Peccato che quel target sia di molto inferiore alle famiglie che fino al mese di luglio dell'anno scorso prendevano il Reddito, sopra il milione (erano 1,6 milioni nel 2020, 1,8 milioni nel 2021, 1,7 milioni nel 2022). Un sms inviato dall'Inps le lasciò fuori da ogni rete, nel mezzo dell'estate. Dal primo settembre, gli espulsi - ritenuti occupabili solo perché adulti fino a 59 anni, senza figli minori e disabili a carico - avrebbero potuto accedere al Supporto da 350 euro, soldi mensili erogati quando si segue una "politica attiva", cioè un corso di formazione per riqualificarsi. Da allora nessun bollettino ha mai

ufficializzato quante persone (la misura non è familiare, ma individuale) hanno preso i 350 euro e per quanti mesi.

Il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon (Lega), in risposta a una recente interrogazione parlamentare, ha detto che per Sfl sono state prese in carico dai centri per l'impiego 110.293 persone di cui 82.626 coinvolte in una politica attiva. Si scopre però che di queste solo 24.218 hanno seguito almeno un corso di formazione. Le altre hanno fatto per lo più un "bilancio di competenze" o "l'analisi dello skill gap". Quindi un colloquio. Ne basta anche uno solo per avere la mensilità. Alla faccia della tanto sbandierata, dal governo Meloni, riforma delle politiche attive. Della domanda di lavoro incrociata con l'offerta, usando anche l'Intelligenza artificiale. E della formazione

per riportare i poveri «dal divano al lavoro».

La realtà è un'altra. Più dura. E per questo il governo non ren-

de noti i dati, compresi quelli sull'offerta di lavoro da fare per legge a tutti, sia con Adi che con Sfl. Aveva ragione lo studio Bankitalia: la platea del Reddito verrà dimezzata per i requisiti troppo stringenti.

Un primo riscontro arriva anche da Roberto Ghiselli, presidente del Civ Inps, il Consiglio di indirizzo e vigilanza. In Parlamento ha riferito che «a fine maggio sono stati spesi meno di 2 miliardi: avanzeranno metà delle risorse stanziate». Che erano 7 miliardi. E la povertà aumenterà, solo che le statistiche lo coglieranno tra un anno o due, mentre le associazioni dell'Alleanza contro la povertà lo raccontano giorno per giorno. L'Istat ha ufficializzato, nel Rapporto annuale di maggio, l'impatto del Reddito nel triennio 2020-2022: circa 450 mila famiglie all'anno uscite dalla povertà assoluta, equivalenti a un milione di persone. E tra questi i più fragili: 250 mila minori. La Caritas ha chiesto al governo di «non ripartire da zero» con le misure per i poveri. Che ne sarà di loro?

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INUMERI

**CHI A MAGGIO HA RICEVUTO
L'ASSEGNO DI INCLUSIONE
TUTTI I NUMERI RIFERITI
DALLA MINISTRA CALDERONE**

672,9

Le migliaia di famiglie che hanno ricevuto l'Assegno di inclusione (Adi) nel mese di maggio 2024

29



Secondo Calderone, le domande in istruttoria ammontavano a 29mila unità nel mese di maggio

737

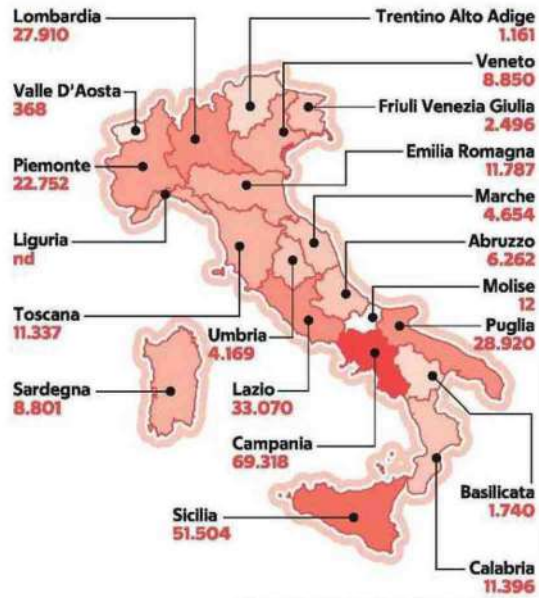
Il governo punta a raggiungere un obiettivo annuale di 737mila famiglie che ricevono l'Adi



MARINA CALDERONE
Dal 2022 guida il ministero del Lavoro e delle politiche sociali

**LE MISURE DI SOSTEGNO
FAMIGLIE FUORI DALLA GRAVE POVERTÀ**

I nuclei che nel 2022 hanno superato la soglia di grave povertà con il Reddito di cittadinanza e l'Assegno unico



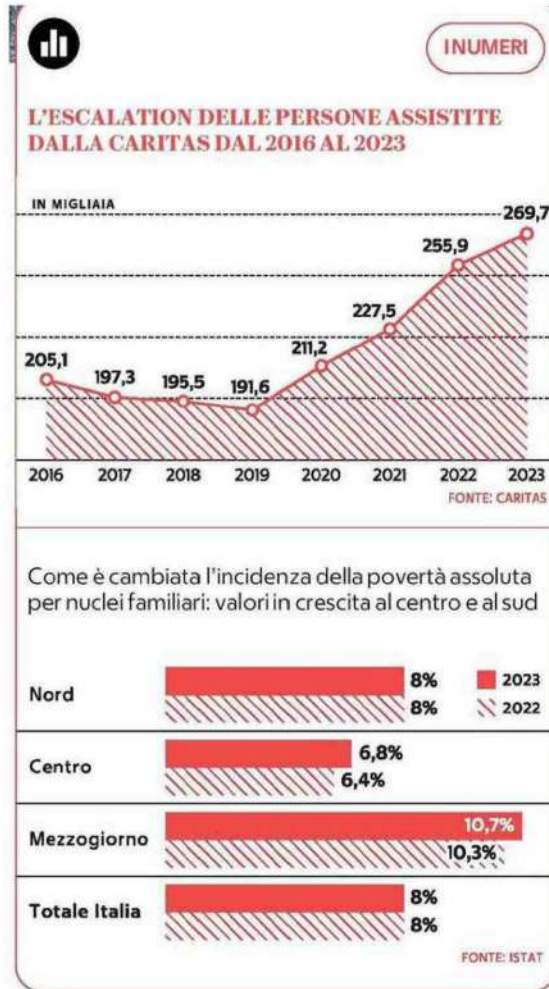
Fonte: SISTEMA INFORMATIVO DEL RDC, MLPS



► 1 luglio 2024



① La sede del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, a Roma. I dati della Caritas mostrano una crescita del disagio sociale





GLI OBIETTIVI DI SALESFORCE

**Savarese, lo scienziato
che pensa al mondo nuovo**
Da Napoli a Stanford, lo studioso
disegna ruoli e limiti dell'AI

Giulia Cimpanelli

🔴 pag. 17



Lo scienziato al lavoro per un mondo nuovo dove ognuno avrà un assistente personale

Il vicepresidente di Salesforce Research e veterano dell'intelligenza artificiale immagina un'AI che riesca ad aumentare le capacità dei professionisti anziché rimpiazzarle. L'idea è quella di un direttore d'orchestra che delegherà compiti. L'importante sarà distinguere tra le decisioni prese dalla tecnologia e dall'uomo

Giulia Cimpanelli

Di intelligenza artificiale Silvio Savarese si occupa - o forse è più corretto dire vive - da tempi non sospetti, anni in cui quasi nessuno ancora ne parlava: «Correvano i primi



Duemila - racconta - dopo la laurea in Ingegneria elettronica alla Federico II di Napoli, fui selezionato per un dottorato al California Institute of Technology, dove mi occupavo di visione tridimensionale dell'AI. In sintesi, si trattava di insegnare ai computer dotati di intelligenza artificiale il senso dello spazio». Nel frattempo, in quegli anni, Savarese e il padre Giuseppe, anche lui informatico, svilupparono diversi videogiochi di successo. Quello che era il desiderio di un'esperienza fuori sede si trasformò in un percorso di vita.

Oggi, a più di 25 anni di distanza da quella partenza, Savarese vive ancora Oltreoceano ed è diventato vice presidente e chief scientist in Salesforce Research, in pratica il "cervellone" dell'intelligenza artificiale nel colosso del crm (customer relationship management), azienda tecnologica quotata al Nyse che nel trimestre chiuso il 30 aprile ha realizzato un fatturato di quasi 10 miliardi di dollari. E che basa il suo business - e conseguentemente il suo successo - proprio sull'innovazione tecnologica e la ricerca in quest'ambito, di cui, appunto, Savarese è a capo. Lo scienziato si occupa da decine di anni di fondamenti teorici e applicazioni pratiche legate all'intelligenza artificiale, tra cui discipline specifiche quali machine learning, progettazione e visione computazionale, programmazione neuro-linguistica e robotica. Nella sua vita, ha pubblicato più di 200 articoli scientifici.

Prima di arrivare in azienda però, l'enfant prodige dell'intelligenza artificiale ha girato diversi atenei statunitensi, dall'Università dell'Illinois a quella di Stanford, dove è stato professore ordinario per anni e oggi è ancora professore associato. «Anche se insegno ancora - racconta - ho dovuto lasciare la cattedra per incompatibilità con il mio ruolo in Salesforce. Certo, non è stata una scelta facile, ma ho deciso che ora volevo lavorare per avere un impatto diverso. E le tech company hanno risorse impensabili per un'università». In Salesforce la sua ricerca è virata verso il linguaggio naturale, ultimo baluardo dell'AI generativa. Qui dirige un gruppo di quasi duecento ricercatori: «Nel frattempo - spiega - l'AI si è evoluta verso il modello generativo. Tre anni fa, questi modelli di linguaggio erano ancora agli albori, e qui abbiamo investito. In Salesforce, rispetto ad aziende come OpenAI, ci concentriamo su modelli più piccoli, da 30 a 50 miliardi di parametri, per usare meno risorse per addestrarli. Diventano più precisi e veloci, con un impatto ambientale minore. Abbiamo inoltre rilasciato la prima guida d'uso in intelligenza artificiale per capire quando e come usare questi modelli».

Savarese vuole mettere le basi per un futuro prossimo in cui la digital workforce sarà una realtà: «Da qui a cinque anni - commenta - le AI, che oggi possono potenziare le aziende a essere più produttive, diventeranno veri e propri assistenti e lavoratori digitali. I primi potranno aiutare nello svolgimento di incarichi ripetitivi, ma saranno sempre più "pensanti", attivi. Stiamo andando ver-



so un mondo in cui ognuno di noi avrà il proprio assistente personale». Questi faranno parte del tessuto quotidiano di ognuno: «Serviranno - continua Savarese - sia per prenotare un viaggio o altre attività quotidiane, ma anche per il lavoro. Anche le aziende avranno interfacce Ai che parleranno in maniera indipendente con i nostri assistenti digitali».

Poi c'è la robotica, che resta la sua grande passione ma, per la vera diffusione della quale - racconta il professore - manca ancora del tempo: «Andremo anche verso l'AI fisica con robot che svolgeranno incarichi. A Stanford ci stanno lavorando, ma siamo ancora lontani. Tuttavia, le cose potrebbero andare più velocemente di quanto pensiamo. Anche l'aspetto business dovrà essere considerato. Stiamo vedendo che per l'assistenza e la manutenzione in alcuni ambiti si stanno già usando droni "intelligenti". L'AI aumenterà le nostre capacità, non le rimpiazzerà. L'idea è quella di potenziare. Il lavoratore del futuro sarà come un direttore d'orchestra che attiverà strumenti e delegherà compiti all'AI».

Oggi gran parte della ricerca di Savarese e del suo team si concentra sull'etica dell'intelligenza artificiale. La trasparenza e l'affidabilità, infatti, sono fondamentali per garantire che le AI possano essere integrate in modo sicuro e responsabile nella società: «Siamo concentrati nel creare un'AI affidabile, che minimizzi le allucinazioni del modello. Per questo lavoriamo in tandem con l'ufficio etico di Salesforce. Dobbiamo fare in modo che l'AI sappia di non sapere e il controllo finale deve essere sempre riservato a un essere umano: quando un assistente digitale prende una decisione, è cruciale comprendere il motivo dietro tale decisione. L'AI deve invocare l'intervento umano se la decisione è critica o potrebbe generare risultati irreversibili». Insomma, l'intelligenza artificiale ci potenzierà ma, come aggiunge l'esperto, «l'uomo sarà sempre al comando».

«L'importante - conclude Savarese - sarà stabilire chiaramente quali decisioni sono state prese dall'intelligenza artificiale e quali dall'uomo. Mano a mano che le AI diventeranno indistinguibili dagli esseri umani, sarà fondamentale dichiararlo esplicitamente. Questo impegno per la trasparenza e la responsabilità non solo costruisce fiducia, ma garantisce anche che l'AI possa essere utilizzata in modo etico e benefico per tutti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'IMPEGNO PER UN USO ETICO DELL'INNOVAZIONE

Man mano che le AI saranno indistinguibili bisognerà dichiararlo in maniera esplicita

9,13

FATTURATO

Quotata al Nyse, Salesforce nel 1° trim. al 30/4 ha realizzato un fatturato di 9,13 miliardi di dollari



► 1 luglio 2024



SILVIO SAVARESE

FORMAZIONE
ONLINEIl grande risiko di Canzonieri con Nextalia
Francesco Manacorda • pag. 18

LA GIOSTRA DEL POTERE

LA PASSIONE DI NEXTALIA PER LA FORMAZIONE DIGITALE E MANAGERIALE

Francesco Manacorda

Il gruppo guidato da Canzonieri ha appena acquisito FieldEd consolidando l'interesse per il settore. Tanto che alcuni osservatori non escludono un ritorno di fiamma per alcune attività della Luiss che aveva cercato di rilevare in passato

L'ultimo - per ora l'ultimo - tassello è andato a posto la settimana scorsa. Con un'operazione da 16 milioni Digit'Ed, la società del fondo Nextalia Private Equity controllata all'80% da Nextalia e al 20% da Intesa Sanpaolo e attiva nel settore della formazione e dell'istruzione digitale, ha comprato da Bonifiche Ferraresi l'intero capitale della sua società di formazione FieldEd.

Un piccolo passo, ma che segnala il proseguimento del percorso di Francesco Canzonieri e del suo salotto buonissimo di investitori (appunto Intesa Sanpaolo, UnipolSai, le stesse Bonifiche Ferraresi, Confindustria, Fondazione Enpam, l'Istituto atesino di sviluppo e il finanziere Francesco Micheli) verso la creazione di un polo sempre più forte nel campo assai appetibile della formazione. Ovvio, che dopo questa mossa, gli occhi siano puntati anche su un possibile "remake" di un'altra operazione che un paio di anni fa non è andata in porto, ossia quella che potrebbe portare un ramo della Luiss Business School sempre



nell'orbita di Nextalia.

Nel 2022, il primo avvicinamento: all'epoca si trattava di una negoziazione in esclusiva, annunciata in ottobre, avviata dalla Business School dell'università privata di Confindustria, con Nextalia e Intesa Sanpaolo per creare la joint venture Luiss Executive Management Education, dedicata alla formazione manageriale. Poi, un anno dopo, nel luglio 2023, l'operazione che avrebbe dovuto portare Nextalia ad acquisire il 51% di Luiss Executive Management Education (Leme) per un corrispettivo di 25 milioni, che fu anche approvata dal cda della Luiss. Ma l'operazione che non andò appunto in porto, sia per le forti resistenze interne all'ateneo - la vicepresidente Paola Severino rassegnò le sue dimissioni dal cda dell'ateneo - sia per la brusca frenata della stessa Confindustria, nel duplice ruolo di azionista di Nextalia e di proprietaria al 100% della Business School, con l'allora presidente Carlo Bonomi che diede lo stop alla trattativa.

Ai dubbi della componente "accademica" della Luiss, che vedeva difficile tracciare un confine tra le attività strettamente universitarie e quelle di formazione manageriale e temeva che l'intesa con il soggetto esterno fagocitasse anche le prime, si era probabilmente aggiunto il fatto che in contemporanea Canzonieri aveva fatto causa alla società editrice Il Sole 24 Ore,

perché questa - dopo aver venduto le sue attività di formazione al fondo Palamon, che poi aveva ceduto la partecipazione alla Digit'Ed - era tornata nel campo della formazione.

Adesso, tornata Paola Severino nel nuovo cda dell'università, uscito Bonomi dalla presidenza di Confindustria senza nemmeno riuscire ad acchiappare (causa mancanza di laurea) la poltrona di presidente della Luiss che tradizionalmente era data in appannaggio a chi aveva occupato la poltrona più alta in viale dell'Astronomia, c'è attesa per capire se l'operazione incompiuta si possa riaprire. Questo anche alla luce degli ottimi rapporti del neopresidente Emanuele Orsini di Confindustria con Intesa Sanpaolo e con Nextalia. Oltre all'inedito endorsement per la sua nomina fatto dall'amministratore

delegato di Intesa Sanpaolo Carlo Messina, quando era aperta la competizione fra i tre candidati per Confindustria, Orsini ha potuto infatti contare anche sul sostegno

meno esibito ma altrettanto convinto di Canzonieri. E adesso che alla Luiss è stato designato come nuovo rettore l'economista Paolo Boccardelli, i legami potranno consolidarsi anche alla luce della presenza nella Digit'Ed di Mario Vitale, collaboratore del professore della Luiss e attualmente Chief Commercial Officer della stessa società controllata da Nextalia.

Presto comunque per dire se la Leme, ormai società controllata al 100% dalla Business School degli industriali farà rotta verso la società, e presto anche per dire se Luigi Gubitosi, che è diventato presidente dell'ateneo romano, occupando quel posto che Bonomi non poteva occupare, resterà alla presidenza o non verrà invece dirottato verso altri lidi confindustriali come i vertici della casa editrice. Quel che è certo è che Digit'Ed, anche senza la ciliegina delle attività Luiss, ha raggiunto dimensioni di assoluto rispetto. Dimensioni che in un mondo dove i private equity restano molto attivi sono la premessa necessaria anche per un eventuale passaggio di mano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

L'OPINIONE

A suo tempo c'erano state anche le dimissioni di Paola Severino e la contrarietà degli esponenti del corpo accademico. Ma alcuni tasselli da allora sono cambiati



Pixel I cambiamenti del clima colpiscono ricchezza e lavoro



Jaime

D'Alessandro

Non è detto che il prossimo sarà un altro anno record in fatto di ondate di calore e siccità. Se guardiamo all'andamento delle temperature medie dal 1980, di tanto in tanto ci sono state stagioni anomale più fresche. Ma la progressione generale verso un clima diverso da quello al quale eravamo abituati è evidente. Questo significa, fra le altre cose, che settori come turismo, immobiliare e agroalimentare cambieranno sensibilmente per un verso o per l'altro. Deve quindi cambiare anche l'immagine stessa che abbiamo del nostro Paese, altrimenti sarà difficile mettere a punto delle strategie efficaci. Finché resteremo ancorati all'idea che alla fine poco è successo, non faremo altro che subire quel che ci aspetta così come abbiamo fatto fino ad ora.

Nel 2015 vennero avviati i lavori per una Strategia nazionale di adattamento ai cambiamenti climatici (Snac) poi trasformata nel Piano Nazionale di Adattamento ai Cambiamenti Climatici (Pnacc), che in teoria

dovrebbe finalmente vedere la luce entro la fine dell'estate. È appunto una fotografia di come diventerà l'Italia e di cosa bisogna fare per adattarsi e per trasformare in opportunità, quando è possibile, quel che questa crisi sta portando. Nel documento di presentazione, riguardo agli effetti sociali ed economici della crisi climatica, si legge ad esempio che la "perdita di ricchezza e posti di lavoro assumono una dimensione ancora più drammatica quando colpiscono i cittadini di comunità già fragili, con alti tassi di disoccupazione e basso pil/pro capite, dove non è possibile immaginare, spesso anche a causa della media anagrafica elevata, un'autonoma riqualificazione professionale o possibilità migratorie".

Già, perché quanto sta accadendo al pianeta non ha effetti omogenei. L'area del Mediterraneo, tanto per dirne una, verrà colpita quattro o cinque volte più duramente rispetto al nord Europa e la stessa disparità vale anche a livello sociale. A Winston Churchill si attribuisce una frase: «Non lasciare mai che una buona crisi vada sprecata». Pare però che non l'abbia mai pronunciata. Vera e meno che sia, funziona in ogni momento difficile per spiegare che nelle crisi c'è sempre anche il seme di una possibile rinascita. A patto di capire davvero cosa si ha davanti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoratori impatriati, nel 2024 tre regimi distinti

Agevolazioni

Il nuovo bonus previsto dal Dl 209/23 affianca i due precedenti in vita dal 2019

Vari peggioramenti per chi si trasferisce quest'anno: dai requisiti all'imponibile

Pagina a cura di
Marco Piazzastefa
Stefano Vignoli

Il regime impatriati 2024 è molto diverso rispetto a quello in vigore al 31 dicembre 2023, che continua ad applicarsi a chi ha trasferito la residenza (anagrafica) entro l'anno scorso, così da salvaguardare quanti avevano già pianificato di lavorare in Italia.

Il nuovo regime ex articolo 5 del Dlgs 209/2023 (decreto sulla fiscalità internazionale) – che ha abrogato l'articolo 16 del Dlgs 147/2015 e l'articolo 5 commi 2-bis, ter e quater del Dl 34/2019 (decreto Crescita) – è peggiorativo sotto vari profili, anche se resta molto interessante nel panorama internazionale delle misure di attrazione dei neo-residenti.

Il quadro attuale

Dal 2024 convivono quindi tre regimi:

- ❶ il nuovo introdotto dall'articolo 5 del Dlgs 209/23;
- ❷ quello estremamente vantaggioso introdotto dal decreto Crescita a partire dal 30 aprile 2019;
- ❸ quello precedente che si applica a chi si è trasferito entro il 29 aprile 2019

con possibile strascico anche per chi è arrivato a maggio e giugno (ed è stato quindi fiscalmente residente nel 2019) il cui inquadramento è stato ed è fonte di difficoltà applicative.

Chi è diventato residente fiscale nel 2019 e applica il vecchio regime ha la possibilità di prorogare le agevolazioni per il quinquennio 2024-2028 se ha acquisito un immobile residenziale o ha figli a carico, versando entro oggi – 1° luglio – un importo del 10% o del 5% del reddito di lavoro dipendente o autonomo prodotto (al lordo dell'abbattimento percentuale).

Imponibile e limiti

Una novità importante del 2024 riguarda la misura del reddito di lavoro dipendente o autonomo imponibile: l'abbattimento è del 50% (non sono previste aliquote diverse per chi risiede al Sud), con possibilità di elevare la detassazione al 60% quando il lavoratore ha almeno un figlio minore anch'egli residente in Italia (la nuova normativa non fa più riferimento ai maggiorenni a carico).

Viene introdotto anche un limite di reddito da detassare pari a 600mila euro: l'importo eccedente non beneficia dell'abbattimento del 50% (o 60%). Per i dipendenti assunti (e trasferiti) in corso d'anno c'è da domandarsi se la soglia vada ragguagliata in base al periodo lavorativo: il riferimento al "limite annuo" fa ritenere che il ragguaglio ad anno non sia probabilmente necessario.

Confermato il limite de minimis, peraltro innalzato da 200 a 300mila euro a partire dal 2024 (regolamento Ue 2831/2023). Se l'applicazione del de minimis è da escludere per i dipendenti (circolare 14/E/2012), per i lavoratori autonomi c'è da domandarsi se



l'aiuto da conteggiare (e da indicare in dichiarazione) si riferisca al solo risparmio di imposte o anche ai minori versamenti contributivi, atteso che la circolare Inps 52/2023 ha precisato che la (ridotta) base imponibile Irpef e contributiva coincidono.

Durata e requisiti

Minore anche la durata dell'agevolazione, confinata ai primi cinque periodi d'imposta senza possibilità di proroga; un'estensione per altri tre anni è prevista nel caso, infrequente, del contribuente trasferitosi nel 2024 con immobile residenziale adibito ad abitazione principale acquisito entro il 31 dicembre 2023 e, comunque, nei 12 mesi precedenti il trasferimento.

Quanto ai requisiti temporali, è ora richiesto di aver risieduto all'estero almeno tre periodi di imposta (anziché due), con revoca dell'agevolazione (maggiorata di interessi ma non di sanzioni) per chi si ritrasferisce all'estero prima del quarto periodo (in precedenza era il secondo).

La residenza estera deve essere ancora più ampia (sei o sette periodi) per i trasferimenti di personale in Italia nell'ambito dello stesso datore di lavoro o del gruppo: viene pertanto esclusa l'agevolazione per i distaccati che non possono generalmente giustificare una permanenza all'estero così ampia. Il cambiamento in questo caso è solo parziale, perché l'accesso al regime dei distaccati, non escluso dalla precedente norma, era stato fortemente limitato da criticabili posizioni dell'Agenzia.

Con la nuova agevolazione, infine, vengono reintrodotti i requisiti di elevata qualificazione e specializzazione: torna così a calzare la definizione di "rientro dei cervelli"

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le novità per gli impatriati

FOCUS SUI «CERVELLI»

Elevata qualificazione e specializzazione

Decorrenza

Il "nuovo" regime si applica a chi si trasferisce in Italia nel 2024. Chi si è trasferito nel 2023 può sfruttare il "vecchio" e più vantaggioso regime anche se inizia a lavorare nel 2024

Ambito soggettivo

Tornano i requisiti di elevata qualificazione e specializzazione.

L'agevolazione continua ad applicarsi ai redditi di lavoro dipendente e assimilati, arti e professioni, ma non più a quelli degli imprenditori individuali

TEMPI PIÙ LUNGI

Residenza in Italia per almeno 4 anni

Il vecchio regime

Nel vecchio regime veniva richiesta l'assenza di residenza in Italia per almeno due periodi di imposta e l'impegno a rimanere in Italia per due anni

Le nuove regole

Nel nuovo la residenza estera deve essere almeno pari a tre periodi di imposta (sei o sette nel caso dello stesso datore di lavoro o intragruppo) e c'è l'impegno a mantenere la residenza in Italia per almeno quattro periodi di imposta

OLTRE IL PLAFOND

Sale l'imponibile, scompare la proroga

Misura dell'aiuto

L'abbattimento del reddito imponibile è del 50% elevato a 60% con figlio a carico (prima era 70% e saliva a 90% per chi si

trasferiva al Sud).

Introdotta un plafond di 600mila euro di reddito; permane il limite de minimis per gli autonomi, che dal 2024 aumenta a 300mila euro triennali

Durata dell'agevolazione

L'aiuto dura 5 periodi come prima, ma senza più la chance di prorogare per altri 5 periodi



► 1 luglio 2024

La dichiarazione dei neo residenti

Il caso

Cittadino francese residente a Parigi, si è trasferito a seguito di interpello positivo a novembre 2022 divenendo fiscalmente residente dal periodo di imposta 2023. Ora Intende esercitare l'opzione dal primo anno di residenza.

La sezione I

Non avendo la cittadinanza italiana non compila il rigo NR3 oltre al rigo NR4.

La sezione II

Oltre alla sezione I (riportata qui di seguito) deve compilare la sezione II relativa alla check list per verificare l'assenza del presupposto della residenza in Italia

SEZIONE I Dati Generali		Tipologia contribuente 1	Codice fiscale del contribuente principale 2	1° anno di esercizio dell'opzione 3	Anno d'acquisizione della residenza 4
NR1	Dichiaro l'assenza della residenza in Italia ai sensi dell'art. 2 del TUIR per nove periodi d'imposta nei corso dei dieci precedenti l'inizio di validità dell'opzione	1	P1P1N1R1C1E16131D1L1Z1L1L1O1W	2023	2023
				<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Revoca dell'opzione <input type="checkbox"/>
NR2	Cittadinanza italiana	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	Altra Cittadinanza	Codice Stato Estero 3 029	Codice Stato Estero 4 Codice Stato Estero 5
NR3	Iscrizione all'Anagrafe dei cittadini italiani residenti all'estero (AIRE)	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO		Anno d'iscrizione 3	Codice Stato Estero 4 Anno di cancellazione 5
NR4	Cittadino italiano cancellato dalle anagrafi della popolazione residente e trasferito in Stati o territori individuati dal decreto del Ministro delle finanze 4 maggio 1999 e s.m.	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO		Anno d'iscrizione 3	Codice Stato Estero 4 Anno di cancellazione 5
NR5	Giurisdizione o giurisdizioni di ultima residenza fiscale	Codice Stato Estero 1 029	Codice Stato Estero 2	Giurisdizioni non ricomprese nell'esercizio dell'opzione	Codice Stato Estero 3 Codice Stato Estero 4



REPORT DEL CENTRO STUDI

Ingegneria, più laureati Boom delle telematiche

Prosegue il trend di crescita dei laureati in ingegneria in Italia, sia di primo livello che magistrali. Nel 2023, rispetto all'anno precedente, l'incremento è stato del 4,3% mentre nell'ultimo decennio la crescita è stata quasi del 49 per cento. Anche nel 2023 ingegneria resta il primo ambito per numero di laureati (15,5% del totale) insieme con le facoltà economiche.

I dati arrivano dal report del Centro studi del Consiglio nazionale ingegneri sui laureati in Ingegneria. Prosegue la flessione degli ingegneri del settore civile, mentre riscuotono sempre più successo altri ambiti: in crescita infatti il numero di laureati magistrali in ingegneria gestionale - che conferma la propria leadership quale titolo di laurea magistrale con più laureati nel 2023 - ed in ingegneria biomedica (+21,6%). Le donne laureate in Ingegneria sono ancora una minoranza: 31% dei laureati magistrali. Da segnalare anche il boom delle Università telematiche che in due anni hanno visto quasi raddoppiare il numero di laureati: tra le prime dieci Università in Italia per numero di laureati in ingegneria si collocano ben tre università telematiche (E-campus di Novedrate, Mercatorum di Roma e Pegaso di Napoli) e, complessivamente, un laureato su 10 è stato formato in questi atenei.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Performance dei dipendenti aumentate del 20% e maggiore capacità di trattenere i talenti in azienda. Un argine al turnover, che pesa per il 16% sulla spesa del personale di **Andrea Ropa**

Più produttività e meno costi grazie al corporate wellbeing

IL BENESSERE dei dipendenti conviene alle aziende. Perché le fa crescere e anche risparmiare sui costi. Lo dimostra lo studio realizzato da The European House-Ambrosetti e Jointly, secondo cui il corporate wellbeing, ovvero l'insieme di servizi e soluzioni che le imprese utilizzano per migliorare il benessere organizzativo e personale dei collaboratori, può portare a un incremento del 20% di produttività rispetto alla media delle aziende che non li adotta, con un valore aggiunto per addetto di quasi 60mila euro. Allo stesso tempo è in grado di fornire una risposta efficace a fenomeni sempre più attuali, come il crescente malessere dei lavoratori italiani. Il 46% degli intervistati dichiara infatti di sentirsi molto stressato sul luogo di lavoro, mentre solo il 5% si sente pienamente ingaggiato dalla propria azienda (l'incidenza più bassa a livello europeo) e il 36% dichiara di volersi dimettere entro un anno. Ciò per la scarsa attenzione dell'impresa verso la salute mentale, che viene considerata inadeguata dal 98% di chi decide di andarsene, per la carenza di flessibilità e il work-life balance, considerato insoddisfacente da 9 dimissionari su 10.

Un fenomeno, quello del turnover, che comporta un salasso economico per le aziende. Tra costi diretti, di assunzione e formazione, e indiretti, dovuti a una diminuzione, seppur temporanea, della produttività, una dimissione ha un costo medio per l'azienda di oltre 11.000 euro, con picchi nell'industria e nelle grandi imprese. Agire, quindi, sulla capacità di trattenere i talenti tramite attente strategie di corporate wellbeing, potrebbe consentire alle aziende di ridurre il costo del turnover con un beneficio complessivo, secondo lo studio Teha-Jointly, di circa il 16% sul costo annuo del personale. «Trasformare l'offerta di welfare, spesso basata su benefit monetari e iniziative



frammentate, in una strategia coerente e integrata per il corporate wellbeing – che supporti il benessere dei collaboratori in maniera personalizzata, dall’assistenza alla famiglia alla formazione continua, dal benessere fisico a quello psicologico, passando per il tempo libero – fa bene al benessere organizzativo. Inoltre è anche economicamente più conveniente per l’azienda» commenta Francesca Rizzi, ceo di Jointly.

Incrementare l’offerta di benefit non monetari ai dipendenti permette anche di efficientare il costo del lavoro attraverso una duplice leva: il beneficio fiscale e l’innovazione delle strategie retributive. Il primo aspetto può portare a un risparmio annuo compreso tra 5.500 euro per le pmi e 380mila euro per le grandi aziende; il secondo a un impatto positivo (+2.800 euro di valore) creato per il collaboratore, a fronte di circa 600 euro di spesa. Incremento dell’indice di produttività, abbattimento dei costi del turnover ed efficientamento del costo del lavoro diventano quindi tre elementi fondamentali del valore del corporate wellbeing e di tutte quelle iniziative che le aziende possono mettere in campo per favorire il benessere delle proprie persone.

«**Oggi** più che mai – conclude Pio Parma, senior consultant di The European House-Ambrosetti e curatore dello studio realizzato con Jointly – migliorare la qualità del luogo di lavoro intervenendo sulla leva del benessere aziendale consente alle imprese di rafforzare la propria attrattività e distintività sul mercato del lavoro, in un contesto di crescente difficoltà di recruiting, dimissioni e quiet quitting da parte dei dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

46%

È la quota di lavoratori italiani che dichiara di sentirsi molto stressato sul luogo di lavoro, mentre solo il 5% si sente pienamente ingaggiato dalla propria azienda

(l’incidenza più bassa a livello europeo) e il 36% dichiara di volersi dimettere entro un anno. Ciò per la scarsa attenzione dell’impresa verso la salute mentale, per la carenza di flessibilità e il work-life balance, considerato insoddisfacente da 9 dimissionari su 10

IL BENESSERE AL CENTRO DEL BUSINESS

Fondata nel 2014, Jointly è la prima B Corp in Italia specializzata nel welfare e corporate wellbeing. Accompagna le imprese anche nella misurazione di impatto delle soluzioni ESG



► 1 luglio 2024





il 68% dei disoccupati e il 50% di coloro che guadagnano meno di mille euro al mese non hanno alcuna forma di investimento né hanno aderito alla previdenza integrativa di **Andrea Telara**

Pensioni a rischio povertà Serve una rendita di scorta

PREOCCUPAZIONE, sconforto, tristezza o incertezza. Sono i sentimenti prevalenti tra i lavoratori italiani quando pensano alle pensioni che li aspettano durante la terza età, non appena si metteranno a riposo. A rivelarlo è una ricerca commissionata dalla piattaforma di investimenti Trade Republic e realizzata da due professori de La Sapienza di Roma: Michele Raitano, direttore del Dipartimento di Economia e Diritto dell'ateneo capitolino, e Marco Di Pietro, professore associato di Politica Economica. Lo studio si basa su un sondaggio condotto da Bva Doxa su 2mila nostri connazionali: alla domanda su come si sentano riguardo alla propria situazione finanziaria dopo il pensionamento, il 74% degli intervistati ha detto di provare emozioni negative (sintetizzabili appunto con i termini preoccupazione, sconforto tristezza o incertezza). Inoltre, il 65% delle persone interpellate ha detto di essere consapevole che la pensione pubblica da sola non gli permetterà di vivere dignitosamente dopo il pensionamento.

Si tratta di preoccupazioni giustificate? Sicuramente non per tutti i lavoratori ma per alcuni sì. Va infatti ricordato un particolare importante: chi ha iniziato la carriera dopo il 1995 avrà una pensione calcolata con il metodo contributivo, cioè in base alla quantità di contributi versati durante la vita lavorativa e non sulla media degli ultimi redditi (com'era un tempo). Più si versa, maggiore sarà la pensione. Non è dunque difficile capire quali sono le categorie di lavoratori che rischiano di ritrovarsi con una pensione da fame: tutti quelli che hanno versato pochi soldi all'Inps, perché hanno redditi bassi o perché hanno avuto carriere discontinue, con lunghi periodi di disoccupazione. Sono loro che avrebbero bisogno oggi di farsi una rendita di scorta in vista della vecchiaia, con un piano di risparmio personale o con un fondo pensione integrativo. Peccato, però, che in pochi lo facciano davvero. Secondo lo studio di Raitano e



Di Pietro, il 68% dei disoccupati e il 50% di coloro che attualmente guadagnano meno di mille euro al mese non hanno alcuna forma di investimento né hanno aderito alla previdenza integrativa.

L'analisi suggerisce anche una strada alternativa o parallela a quella ai fondi pensione, ai quali hanno aderito sinora quasi 10 milioni di italiani. La soluzione proposta è quella di sottoscrivere un Pac (piano di accumulo del capitale) con gli Etf (exchange traded fund), che sono fondi di investimento acquistabili in Borsa (come si fa con i titoli azionari), hanno basse commissioni e seguono l'andamento di un indice di riferimento, per esempio un listino azionario, obbligazionario ma anche di materie prime. Secondo una simulazione contenuta nella ricerca commissionata da Trade Republic, nel lungo periodo un piano di risparmio in Etf azionari ha le potenzialità per ottenere rendimenti superiori a quelli generati dai fondi pensione (si veda l'articolo qui a fianco in pagina).

«**Gli italiani** sono ben consapevoli che il sistema pensionistico pubblico da solo non consentirà una pensione serena», dice Emanuele Agueci (**nella foto**), regional manager per l'Italia, l'Irlanda e i Paesi Baltici di Trade Republic, che aggiunge: «i nostri connazionali comprendono la necessità di integrare la pensione con il risparmio e l'investimento privato. Con questo studio, vogliamo offrire linee guida pratiche e allo stesso tempo scientifiche per un investimento sostenibile sul lungo periodo». Le conclusioni della ricerca di Raitano e Di Pietro, secondo Agueci, sono chiare: «I piani di risparmio in Etf sono un complemento molto potente ai classici fondi pensione per pianificare la propria pensione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

incertezza) quando pensano alle pensioni che li aspettano durante la terza età. Inoltre, il 65% ha detto di essere consapevole che la pensione pubblica da sola non gli permetterà di vivere dignitosamente dopo il pensionamento

EXCHANGE TRADED FUND

Un'alternativa ai fondi pensione, ai quali hanno aderito sinora quasi 10 milioni di italiani, è sottoscrivere un piano di accumulo del capitale con gli Etf

74%

È la percentuale degli intervistati che ha detto di provare emozioni negative (sintetizzabili appunto con i termini preoccupazione, sconforto, tristezza o



► 1 luglio 2024





Posizioni aperte in tutta la penisola per gestire il picco estivo
con una concentrazione nei luoghi turistici e nelle città d'arte

di **Marco Principini**

Randstad cerca 3.500 persone Ecco i 10 profili più richiesti

LA STAGIONE ESTIVA è iniziata e Randstad in Italia ricerca oltre 3.500 profili nel turismo, ristorazione e Gdo. Sono tante le opportunità in questi settori in tutta la penisola, con una maggiore concentrazione nei luoghi turistici e nelle città d'arte, per una domanda di figure molto differenti, con e senza esperienza, per un inserimento sia a tempo indeterminato che stagionale. Per descrivere le maggiori opportunità disponibili, Randstad ha stilato la classifica dei 10 profili più richiesti in questi settori tra tutte le offerte di lavoro consultabili nell'apposita sezione del suo sito. Sul podio ci sono addetti alla ristorazione, poi banconisti e cuochi. Seguono baristi, camerieri, operatori pluriservizio nella ristorazione autostradale di aeroporti e stazioni, lavapiatti, addetti alle pulizie, addetti alle vendite e facchini a chiudere la top ten. Poi vengono store manager, addetti mensa (per sostituzione ferie di mense aziendali e ospedaliere), commessi, cassieri, hostess eventi, agenti di vendita ho.re.ca, operatori turistici, guide turistiche, macellai e panettieri. «Si evidenzia una forte richiesta di professionisti nel turismo e nel suo indotto, una domanda distribuita in tutto il Paese che si concentra nelle aree balneari e nelle città d'arte», osserva Elena Parpaiola (**nella foto in basso**), ad di Randstad Italia. «Nella ristorazione commerciale e in quella in concessione su strade e autostrade si ricercano molte persone anche senza esperienza, disponibili al lavoro estivo per turni e nei



festivi, per gestire il picco estivo».

Questi sono i profili rientrati nella top 10:

Addetto alla ristorazione. Il profilo più richiesto è quella figura poliedrica che in ristoranti, hotel, e centri congressi accoglie gli ospiti, organizza locali e tavoli, collabora con il personale in cucina nella preparazione dei piatti e si occupa del riordino dei locali. Tra le competenze necessarie, attenzione ai dettagli, doti di comunicazione, resistenza fisica e buona memoria.

Banconista. È forte la richiesta di banconisti, un lavoro adatto a coloro che cercano un mestiere a contatto con il pubblico nella vendita al dettaglio di generi alimentari. È utile l'esperienza nel settore, sono necessarie esperienza, tecniche e procedure di pulizia e igiene, buona resistenza fisica, attenzione al cliente.

Cuoco e aiuto cuoco. Le opportunità sono molte

per i cuochi di hotel, ristoranti, navi da crociera, mense e altre strutture. Si tratta di professionisti che devono conoscere tecniche di cucina, ma anche gestire il team, analizzare i costi, redigere la lista ingredienti, gestire ordini, scegliere fornitori. Insieme ad una preparazione specifica, serve passione e creatività. L'aiuto cuoco supporta la realizzazione dei piatti, tra cura della cucina, preparazione alimenti, pulizia e organizzazione utensili.

Barista. Sono tante le offerte di barista, il profilo che dietro al bancone del bar prepara e serve caffè, bevande, cocktail e in certi locali anche piatti freddi o caldi. La professione richiede capacità interpersonale di servizio clienti, abilità nella preparazione di caffè e bevande, utilizzando i macchinari, rapidità, efficienza e multitasking, spesso capacità di lavorare in team e conoscenza di lingue straniere.

Cameriere. Il cameriere è il collegamento tra la cucina e la sala di hotel, ristoranti, cocktail bar, pub e caffetterie: serve bevande e cibi, lavora a stretto contatto con la clientela accogliendo e assistendo gli ospiti. Può essere richiesto un diploma di istituto alberghiero ma è possibile anche specializzarsi con corsi professionali. Oltre alla formazione teorica, deve avere abilità comunicative, capacità team, attenzione ai dettagli, problem solving, resistenza fisica.

Operatore pluriservizio. L'operatore pluriservizio vende prodotti e somministra cibo e bevande in strutture di ristorazione autostradali o in aeroporti, stazioni ferroviarie e marittime. Serve conoscenza di una o più lingue straniere, attenzione ai



dettagli, conoscenza delle normative, predisposizione al teamwork e, specie durante l'esodo estivo, capacità di lavorare in situazioni di stress.

Lavapiatti. Questo profilo permette di entrare nell'ambiente della ristorazione e di acquisire competenze e l'esperienza necessarie per poi intraprendere una specifica carriera in altri ruoli. Non è necessaria formazione professionale specifica, ma serve manualità, predisposizione al riordino. È ben accetta l'esperienza nel settore.

Addetto alle pulizie. È il profilo che si occupa della pulizia approfondita di ambienti professionali, conosce con precisione i prodotti e le attrezzature per spazi e superfici differenti. La formazione normalmente è garantita dopo l'assunzione. Sono richieste conoscenze pratiche in materia di pulizia, forma fisica, conoscenza dei prodotti e relativa conservazione, attenzione ai dettagli e lavoro di squadra, capacità di gestione del tempo.

Addetto alle vendite. Tante le richieste nel commercio al dettaglio per figure che accolgano il cliente e lo supportino durante le fasi di acquisto di un prodotto. L'addetto vendita deve conoscere il settore merceologico e i prodotti, avere capacità comunicative e di problem solving, saper utilizzare POS e registratore di cassa, software di gestione del magazzino o degli ordini; deve conoscere almeno una lingua straniera.

Facchino. Il facchino è una figura fondamentale in qualsiasi struttura alberghiera, che accogliere gli ospiti, gestisce l'arrivo e la partenza dei clienti, garantisce l'efficienza e la pulizia degli ambienti. In molti casi è richiesto uno specifico corso di formazione professionale e la conoscenza di lingue straniere. Oltre a qualifiche professionali e esperienza in campo alberghiero, deve avere capacità comunicative, organizzative, multitasking.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE OPPORTUNITÀ

Nella ristorazione commerciale e in quella in concessione su strade e autostrade si ricercano persone anche senza esperienza, disponibili per turni e nei festivi

LE ALTRE
 FIGURE
 RICERCATE

Nella seconda
 metà della

classifica di Randstad troviamo store manager, addetti mensa (per sostituzione ferie di mense aziendali e ospedaliere), commessi, cassieri, hostess eventi, agenti di vendita ho.re.ca, operatori turistici, guide turistiche, macellai e panettieri. Per altre informazioni sui profili, per consultare gli annunci e candidarsi: <https://www.randstad.it/candidato/lavori-piu-richiesti/>







LA SUPERFONDAZIONE

Valditara regala
un po' di scuola
ai grandi capitali

◻ A PAG. 12

NUOVA CREATURA Valditara inaugura l'ente con Leonardo, Autostrade etc per distribuire solo 10 mln l'anno ma contare di più. Critica la Cgil: "Meglio tassare i loro extraprofiti"

Scuola, ora pure la fondazione con i big di industria e finanza

» Virginia Della Sala

Per il ministro dell'Istruzione e del merito, Giuseppe Valditara, si tratta di "una grande alleanza tra pubblico e privato". Per Gianna Fracassi, segretaria generale della Flc Cgil, invece di "una operazione di filantropia fatta però da buona parte degli stessi, tra banche e società energetiche, che si sono opposti alle tasse sugli extraprofiti. Insomma, un'elemosina allo Stato". Entrambi, su opposti fronti, commentano la nascita della "Fondazione per la scuola italiana". Un'entità non profit targata UniCredit, Autostrade, Leonardo, Enel e Banco Bpm e che nel Cda annovera, tra gli altri, Fabrizio Palenzona, ex presidente Aiscat (le concessionarie autostradali) e reduce dalle dimissioni dalla Fondazione Cassa di risparmio di Torino.

GLI OBIETTIVI. L'obiettivo della Fondazione è raccogliere 50 milioni di euro entro il 2029, 10 già quest'anno messi dai cinque componenti e altrettanti di

anno in anno. Con quella che viene definita una "governance indipendente" il ministero li potrà dare alle scuole e ai progetti che preferisce "per recepire le esigenze territoriali", recita il comunicato, al momento l'unico documento disponibile. Tra le altre motivazioni, la necessità di "un dialogo virtuoso tra pubblico e privato in particolare nei settori produttivi in cui più forte è il fabbisogno non soddisfatto di competenze professionali".

L'attività iniziale - spiega il ben informato *Formiche.net* - prevederà anche "concessione di strumenti e materiali in comodato d'uso alle scuole". In un secondo momento "la cittadinanza sarà coinvolta per potenziare la raccolta fondi e istituire borse di studio e bandi per gli istituti più meritevoli". Infine, d'accordo col ministero, "verranno avviati progetti di volontariato per competenza e consolidato il marchio per iniziative di divulgazione e

sensibilizzazione".

VALDITARA SPONSOR. I privati entrano quindi a gamba tesa e con la "sponsorizzazione" dello stesso ministro, che da oltre un anno, d'altronde, sostiene la necessità di un coinvolgimento economico delle imprese. Ad aprile del 2023 lo ipotizzava per aumentare gli stipendi dei docenti: "Dobbiamo avere il coraggio, la capacità di trovare risorse magari anche dal privato. Perché anche i privati devono mobilitarsi". Poi, con l'inserimento degli "sconti" per il personale, ovvero il 30% in meno su treni, aerei, negozi, agriturismo e mercati che aderivano alle convenzioni. E ancora, per il miglioramento delle sedi: "Un'alleanza per la scuola, un patto tra privati e istituzioni pubbliche per realizzare ex novo o ammodernare gli edifici scolastici in ogni area d'Italia". Nel mentre ha spinto la riforma degli Its che porta in cattedra esponenti del tessuto imprenditoriale del territorio e, vicever-



sa, gli studenti nelle aziende “perfarsi che un ragazzo acquisisca quelle competenze che lo inseriscono immediatamente nel mercato del lavoro”. Ora arriva la Fondazione.

FINANZIAMENTO PUBBLICO.

“Oltre ad essere una cifra lontana dai miliardi d'introiti degli extraprofitti – spiega Fracassi – non è ben chiaro quali siano le finalità di questa fondazione. Il ministro va alla ricerca di filantropi invece di trovare le risorse per rinnovare il contratto dei docenti, adeguandolo ad una inflazione cumulata di oltre 12 punti”. L'istruzione italiana, com'è noto, continua a essere agli ultimi posti in Ue per finanziamento pubblico. “Servirebbe almeno un altro punto di Pil – continua Fracassi – e invece si procede col dimensionamento scolastico, che taglia sedi e personale, e si discute di autonomia differenziata”.

LE AZIENDE. Le imprese sono ovviamente entusiaste. La Fondazione “nasce per rispondere ad esigenze della società italiana e ridurre il divario educativo”, ha detto Andrea Orcel, amministratore delegato di UniCredit. Massimo Tononi, presidente di Banco Bpm, spiega di “promuovere e investire in iniziative che creino valore condiviso”. Il progetto “sostiene le nuove generazioni, incentivando investimenti su un settore strategico come quello dell'istruzione”, spiega Nicola Lanzetta, direttore Italia di Enel, mentre per l'Ad di Leonardo, l'ex ministro Roberto Cingolani, “è coerente con le attività di outreach del gruppo a sostegno della valorizzazione delle discipline Stem”. Anche l'Ad di Autostrade, Roberto Tomasi, ritiene sia importante che “il mondo delle imprese abbia a

disposizione i lavoratori con le giuste competenze per una questione di equità sociale”.

L'IMPRESA FA L'IMPRESA, MA...

Legittimamente, le imprese si limitano a fare ciò che dà loro ritorno in termini d'immagine e di interessi. Il prezzo, però, in questo caso è fin troppo basso. “Il contributo all'istruzione pubblica locale di questi soggetti, che siano banche o casse risparmio o aziende nel territorio, è un fenomeno comune”, spiega Andrea Mariuzzo, docente di Storia della pedagogia all'Università di Modena e Reggio Emilia. Si pensi ad esempio ai casi in cui si donano immobili per le sedi di un liceo o di una scuola. “Serve a mostrare alla classe dirigente locale il proprio interesse nei confronti del territorio. Ma nel caso di questa Fondazione parliamo di un confronto con un ministero, di una operazione a livello nazionale che fatta in questo modo - al di là di come la si pensi - non ha gran senso”.

Il punto è che 50 milioni di euro rappresentano lo 0,1 per mille del finanziamento pubblico all'istruzione, che si aggira attorno ai 50 miliardi l'anno. “Che beneficio può mai apportare una cifra così irrisoria? Sembra un metodo per dare molto poco, ma avere in cambio un tavolo in cui queste realtà potranno sedersi col ministero per orientarne la politica, avere una interfaccia a livello nazionale a fronte di un impegno finanziario minimo”. Già, perché è vero - come dice pure Valditara - che in Italia gli investimenti dei privati nella scuola rappresentano lo 0,5 per cento delle spese totali rispetto a una media Ocse che è del 2 per cento, ma certo non saranno questi 50 milioni a colmare la differenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

50 milioni al 2029
Il finanziamento statale vale 50 miliardi, cosa cambia lo 0,1 per mille dalle imprese? Niente, ma avranno un posto al tavolo delle decisioni

I NUMERI

4,2 %

DI PIL La spesa pubblica italiana per l'istruzione. Il dato è inferiore alla media OCSE che si aggira attorno a una percentuale del 5,1%. La spesa per studente è di 11.400 dollari, rispetto alla media OCSE di 12.600. In Europa, molti paesi, come la Svezia e la Danimarca, investono una quota significativamente più alta del loro PIL in istruzione, spesso superiore al 6%

69%

GLI STIPENDI dei docenti italiani rispetto a quelli di altri lavoratori con pari livello di istruzione terziaria. Gli insegnanti italiani tendono anche ad avere un'età avanzata, con il 60% dei docenti

della scuola secondaria
superiore che hanno
50 anni

0,5%

GLI INVESTIMENTI
in Italia dei privati
nella scuola rispetto
alle spese totali.
La media OCSE è
del 2 per cento



► 1 luglio 2024



Le trovate
Il ministro
Valditara:
la sinergia
con le aziende
è un suo
pallino ANSA



Il 38,9% dei lavoratori fa riferimento ad accordi non rinnovati, ma a gennaio erano il 55%

Rinnovi Ccnl, attesa infinita

Ritardo medio di 29 mesi per chi ha il contratto scaduto

Pagina a cura
DI MICHELE DAMIANI

L'attesa infinita per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali. Chi ha un Ccnl scaduto (secondo Istat, il 38,9% dei lavoratori italiani a maggio 2024) sconta un ritardo di 29 mesi dal termine del precedente accordo. Un elemento ben rappresentato dai (parecchi) Ccnl rinnovati nel 2024; prendendo come esempio il contratto per il terziario, il Ccnl più utilizzato in Italia (2,5 milioni di lavoratori), la firma avvenuta il 22 marzo di quest'anno segue di un lustro la scadenza, visto che il testo era fermo al 2019. Tuttavia, grazie

alle molte intese raggiunte negli ultimi mesi, la percentuale di lavoratori coperti da accordi non rinnovati sta diminuendo.

Un anno di rinnovi. Su Istat Data, il data warehouse dell'Istituto di statistica, è possibile visionare il numero di contratti collettivi rinnovati e la percentuale di lavoratori che hanno come riferimento un accordo scaduto. Percentuale che, come detto è ancora molto elevata, ma sta migliorando nel corso di quest'anno. A gennaio 2024, infatti, i dipendenti in attesa di rinnovo erano più della metà dell'intera economia

del paese, visto che la percentuale arrivava al 55%. Tra gennaio e maggio, tuttavia, sono stati siglati nume-

rosi accordi (solo per citarne alcuni: studi professionali, cooperative sociali, industria alimentare, vigilanza, terziario, industria conciaria, sport, distribuzione), tutti scaduti da parecchi anni. La conseguenza è stata il calo dei lavoratori coperti da Ccnl scaduti: il punto più basso è stato raggiunto a marzo di quest'anno (34,9%), mentre ad aprile e a maggio si è toccata quota 38,9% (una percentuale destinata ad abbassarsi visto che, nell'ultimo mese, sono stati siglati altri rinnovi, come quello dei pubblici esercizi, del campo giocattoli e degli impiegati agricoli).

Rilevante l'abbattimento del ritardo nel settore dei servizi privati: se a febbraio

2024 risultava coperto da contratti scaduti il 70,3% dei lavoratori del settore, la quota è invece passata al 29,7% a marzo 2024 (ovviamente, grande peso ha avuto il rinnovo del Ccnl del terziario).

I ritardi conclamati. Un trend positivo, quindi, che comunque vede ancora quasi quattro lavoratori italiani su dieci operare sotto un Ccnl scaduto. E, in molti casi, non si tratta di un ritardo di mesi, ma di anni. Già ci-



tato il contratto del terziario, per il quale ci sono voluti cinque anni di trattative. Ancor più «grave» la situazione nella vigilanza privata: un Ccnl che è stato al centro di molte polemiche e su cui non veniva raggiunto un accordo

addirittura da dicembre 2015. Non va molto meglio per gli studi professionali (scadenza 2018) e per la distribuzione moderna organizzata (2019), entrambi rinnovati quest'anno.

Ritardi che, ovviamente, hanno delle conseguenze: per prima cosa, un elevato numero di dipendenti con tutele non aggiornate (lato economico, ma non solo) e, in aggiunta, la necessità di risarcire questi lavoratori; ogni accordo, infatti, prevede un contributo *tantum o*, comunque, una qualche tipologia di risarcimento per il ritardo maturato. Attese, quindi, che oltre a scontentare tutti hanno anche un costo aggiuntivo.

— © Riproduzione riservata — ■



Panorama

DECRETO FLUSSI

Colf e badanti, nel 2025 servono oltre 18mila lavoratori extraUe

Il prossimo anno il settore del lavoro domestico avrà bisogno di 18.626 lavoratori extracomunitari, molti di più dei 9.500 ingressi previsti dal decreto flussi 2023-2025 e che riguardano anche il comparto socio assistenziale. A stimare il fabbisogno è il Rapporto 2024 Family (Net) Work di Assindatcolf.

Bianca Lucia Mazzei — a pag. 21

Colf e badanti, nel 2025 servono oltre 18mila lavoratori extracomunitari

Decreto flussi

Assindatcolf stima un fabbisogno molto più alto dei 9.500 posti disponibili

Bianca Lucia Mazzei

Nel 2025 il settore del lavoro domestico (colf e badanti) avrà bisogno di 18.626 lavoratori provenienti da Paesi extracomunitari, molti di più dei 9.500 ingressi previsti per il prossimo anno dal decreto flussi 2023-2025 e che riguardano anche il comparto socio assistenziale.

A stimare il fabbisogno del lavoro domestico è il Rapporto 2024 "Family (Net) Work - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico", messo a punto da Assindatcolf (Associazione naziona-

le datori di lavoro domestico), in collaborazione con il Centro studi e ricerche Idos, la Fondazione studi consulenti del lavoro, il Censis e la Federazione europea dei datori di lavoro domestico Effe, che sarà presentato giovedì 4 luglio.

Secondo la parte del Rapporto relativa ai lavoratori extraUe anticipata dal Sole 24 Ore del Lunedì, è la Lombardia la Regione con il fabbisogno più elevato (4.214 persone), seguita dal Lazio (3.438) e dalla Campania (2.036).

Dopo molti anni di esclusione, il settore è stato riammesso ai click day dal decreto flussi triennale 2023-2025. Nel click day di dicembre 2023 (ingressi 2023) i datori di lavoro hanno inviato 78.402 domande per 9.500 posti: ancor di più quelle trasmesse nel click day di



marzo (ingressi 2024) quando sono state 106.346e, oltre undici volte le 9.500 quote disponibili.

Assindatcolf chiede quindi un aumento delle quote per il 2025 ma anche

l'introduzione di modifiche normative che portino al superamento del sistema dei click day. «Servono strumenti più flessibili che permettano al datore di lavoro di presentare domanda quando ne ha necessità perché non è sempre possibile programmare le emergenze – spiega Andrea Zini, presidente di Assindatcolf -. La previsione di un unico giorno con cadenza annuale, non è compatibile con le esigenze di assistenza, soprattutto in caso di non autosufficienza».

Come Assindatcolf anche altre associazioni datoriali hanno chiesto di superare il sistema dei click day che concentra l'invio delle domande in un unico giorno, con i posti disponibili che vanno esauriti nel giro di pochi minuti. La presentazione di un'enorme massa di richieste in un'unica data (nei click day di marzo sono state trasmesse 702 mila richieste per 151 mila posti) crea infatti un imbuto che intasa la procedura, soprattutto al momento del rilascio dei visti d'ingresso da parte delle rappresentanze diplomatiche all'estero.

Delle modifiche alle regole sui click day e al Testo unico sull'immigrazione si sta occupando il tavolo di lavoro interministeriale attivato dopo la presentazione dell'esposto alla procura Antimafia per truffe e irregolarità nell'applicazione dei decreti flussi, da parte della presidente del Consiglio dei ministri Giorgia Meloni di fronte all'enorme mole di domande arrivate in particolar modo dalla Campania (un terzo del totale a marzo e quasi la metà a dicembre 2023) e alla sconnessione rispetto ai tassi di disoccupazione e al tessuto imprenditoriale (un'anomalia già denunciata dal Sole 24 Ore del 5 maggio scorso).

Assindatcolf chiede inoltre di velocizzare i tempi di ingresso e corsie preferenziali per le associazioni di categoria nel rapporto con gli sportelli unici per l'immigrazione soprattutto «alla

luce dell'impossibilità, in particolare nelle grandi città, di fissare appuntamento presso le prefetture per la sigla del contratto di soggiorno entro gli otto giorni dall'ingresso in Italia come previsto dalla procedura».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il fabbisogno di manodopera

La stima del numero di lavoratori domestici extraUe necessari nel 2025

Piemonte	1.048	Lazio	3.438
Valle d'Aosta	24	Abruzzo	259
Liguria	259	Molise	24
Lombardia	4.214	Campania	2.036
Trentino-Alto Adige	203	Puglia	1.190
Veneto	1.315	Basilicata	108
Friuli-Venezia Giulia	241	Calabria	397
Emilia-Romagna	782	Sicilia	1.445
Toscana	983	Sardegna	114
Umbria	235	ITALIA	18.626
Marche	312		

Fonte: Assindatcolf - Rapporto 2024



SICUREZZA DEGLI ALUNNI

Inail, il governo lavora alla proroga della copertura

L'estensione delle tutele Inail nella scuola ha portato a una crescita del 12% circa delle denunce di infortuni occorsi a studenti. Eppure, al momento, la novità vale solo per quest'anno scolastico.

Claudio Tucci — a pag. 9

**Inail, più tutele per gli studenti
Il governo lavora alla proroga**

Sicurezza a scuola. Con la copertura assicurativa prevista dal decreto Lavoro sono cresciute del 12% le denunce di infortuni agli alunni. Pronta la norma per confermare la misura, ma resta il nodo costi

Claudio Tucci

L'estensione delle tutele Inail nella scuola si vede, con una crescita del 12% circa delle denunce di infortuni occorsi a studenti. Eppure la novità, molto apprezzata da famiglie e docenti, vale solo per quest'anno scolastico, con la conseguenza quindi che dal prossimo settembre la norma non varrà più. A meno che il governo non si appresti a convertire in legge un emendamento al Ddl Lavoro presentato in Parlamento ormai da diversi mesi per rendere strutturali le tutele Inail.

Il tema è quanto mai delicato, e ora che la scuola è finita sta venendo alla ribalta. Molti presidi si stanno infatti chiedendo se dovranno tornare ad attivare o meno polizze assicurative private con oneri a carico delle famiglie.

Il decreto 1° maggio

Come si ricorderà è stato il decreto Lavoro del 1° maggio 2023 a estendere le tutele Inail nella scuola e nell'istruzione terziaria, coprendo nei fatti oltre dieci milioni tra studenti e docenti. Il passo avanti rispetto alla precedente normativa è stato piuttosto ampio visto che fino allo scorso anno la copertura assicurativa era limitata allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche ed esercitazioni di lavoro e all'uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche. Adesso invece si copre tutto. Per quanto riguarda gli studenti, ha chiarito una circolare Inail di quest'inverno, la tutela opera per tutti gli eventi lesivi (infortuni e malattie professionali) riconducibili ai luoghi di svolgimento dell'attività assicurata e loro pertinenze (ad esempio, urti contro suppellettili, infissi, e altri incidenti analoghi accaduti nei locali scolastici, scivolamenti o cadute sul pavimento, dalle scale, nei bagni, nel cortile, e così via). Sono incluse tutte le attività orga-



nizzate e autorizzate dagli istituti scolastici e formativi come mensa, ricreazione, uscite didattiche, gite, visite guidate, viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, attività ludico sportive (giochi della gioventù). Sono ricompresi nelle attività scolastiche assicurate anche i tirocini curriculari e le attività organizzate dalle istituzioni scolastiche sulla base di progetti educativi che sono considerate attività proprie della scuola. Per gli studenti la copertura Inail non si estende agli infortuni in itinere, tranne il caso in cui l'infortunio, in un percorso di scuola-lavoro, avvenga durante il tragitto istituto-luogo in cui si svolge l'attività.

Per quanto riguarda invece docenti e personale scolastico la tutela Inail opera, anche qui, per tutti gli eventi lesivi occorsi per finalità lavorative, incluso – a differenza degli alunni – l'infortunio in itinere. Detto personale è quindi assicurato per gli infortuni sul lavoro occorsi e le malattie professionali manifestatesi nell'ambito dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche e laboratoriali e loro pertinenze, o durante tutte le attività, sia interne sia esterne (viaggi di istruzione, visite e uscite didattiche, missioni), senza limiti di orario, organizzate e autorizzate dalle istituzioni scolastiche e formative, comprese quelle complementari, preliminari e accessorie all'attività d'insegnamento. Per far scattare l'estensione della copertura assicurativa, scuole e istituti statali non hanno dovuto fare alcun adempimento; scuole e istituti privati hanno dovuto invece versare il premio di assicurazione.

Aumentano le tutele

Questo apparato normativo, come detto, un effetto lo ha già avuto: ha ampliato le tutele per gli studenti. Come emerge dai dati Inail relativi all'anno scolastico 2023/24. A livello nazionale, tra settembre 2023 e aprile 2024 si sono registrati poco più di 60mila infortuni, con un incremento del 12% circa rispetto al periodo settembre 2022 - aprile

2023 (quasi 54mila infortuni). Il 96% degli infortuni, quindi la quasi totalità, è avvenuto nelle scuole statali e il restante 4% in quelle non statali. Il 58% di tutti gli infortuni sono stati denunciati da studenti e il restante 42% da studentesse.

Rispetto alle classi di età, si osservano incrementi nella fascia fino a 14 anni (+19%) e in quella 20 e oltre (+9%), mentre nella fascia 15-19 anni si rileva un calo (-4%). Il 71,8% degli infortuni denunciati si concentra nella classe fino a 14 anni, il 26,9% nella fascia 15-19 anni e l'1,3% in quella 20 e oltre. Sempre nell'anno scolastico in esame, quasi una denuncia su quattro (23%) è arrivata dalla Lombardia, a seguire: Emilia-Romagna (12%), Veneto (11%) e Piemonte (10%), con le quote delle restanti regioni tutte al di sotto del 6 per cento. In termini percentuali, a fronte dell'aumento del 12% a livello nazionale, i maggiori incrementi rispetto al periodo precedente si sono registrati nella Provincia Autonoma di Trento (+51%), in Molise (+21%), in Veneto (+18%), in Emilia-Romagna e Liguria

(+17% ciascuna); in diminuzione solo il dato della Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (-8%).

Al lavoro sull'emendamento

La nuova normativa sta producendo effetti, coprendo sempre più studenti. La maggioranza, nei mesi scorsi, ha presentato una proposta emendativa al Ddl Lavoro per rendere le tutele Inail nella scuola strutturali. I costi sono tutt'altro che ingenti: 17,4 milioni quest'anno, una cinquantina a regime. Eppure l'emendamento, fortemente spinto dai ministri Marina Calderone (Lavoro) e Giuseppe Valditara (Istruzione e merito), è ancora "sotto osservazione", e c'è un braccio di ferro con il ministero dell'Economia sulle coperture (scontro che in realtà interessa anche altre norme del collegato Lavoro, che infatti è all'esame di Montecitorio da sette mesi, e recentemente l'opposizione ne ha chiesto lo stralcio). Se non si dovesse raggiungere l'obiettivo della confer-

ma strutturale della misura (visti i vincoli di bilancio e la coperta corta più volte ribadita dal titolare del Mef, Giancarlo Giorgetti), si opterà per una proroga limitata per coprire l'anno scolastico entrante, il 2024/25. Visti i risultati della norma, è il ragionamento di esponenti di governo e parlamentari di maggioranza, «è volontà collegiale ribadirla soprattutto in questo momento nevralgico per la sicurezza sul lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

10 mln

La platea

Tanti sono gli studenti e i docenti ai quali si applica l'estensione delle tutele Inail nel mondo della scuola e dell'istruzione terziaria

+12%

Crescita delle denunce

Grazie alla misura prevista nel decreto Lavoro sono aumentate del 12% circa le denunce di infortuni occorsi a studenti

71,8%

Più protetti fino a 14 anni

La gran parte degli infortuni denunciati (71,8%) si concentra nella classe fino a 14 anni, il 26,9% nella fascia 15-19 anni e l'1,3% in quella 20 e oltre

Confronto con il Mef

Doppia opzione sul tavolo: rendere la norma strutturale oppure nuova proroga di un anno



Alternanza scuola lavoro. Anche l'infortunio in itinere è coperto da assicurazione



Controllo umano e trasparenza per non danneggiare i diritti

Gli obblighi

Il regolamento Ue considera ad alto rischio i sistemi relativi all'accesso al lavoro

Edoardo Raffiotta

L'intelligenza artificiale (Ia) è spesso accostata al tema del lavoro. Il più delle volte per rappresentare un futuro catastrofico nel quale le macchine sostituiranno l'uomo. Le ricerche più autorevoli, al contrario, dimostrano come l'Ia stia certo trasformando il mondo del lavoro, ma più che di sostituzioni, si tratta di supporto ai lavori, più o meno complessi, assicurando in molti casi maggiore precisione (pensiamo alla sanità e al caso della diagnostica) e in altri sicurezza (da quella informatica a quella industriale).

Più che in altri contesti sociali, nei luoghi di lavoro l'impiego dell'Ia deve però osservare regole di particolare attenzione. Le potenzialità di questa tecnologia, infatti, potrebbero essere impiegate dai datori di lavoro a scapito di chi è in una posizione di dipendenza. La capacità dell'Ia di monitorare qualsiasi tipo di informazione o attività dei dipendenti, potrebbe portare a un'inaccettabile posizione di sottomissione, tale da invadere persino la sfera privata (anche involontariamente), realizzando illegittime discriminazioni.

Lo sa bene l'AI Act che dedica una particolare e ampia disciplina sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro. Il regolamento europeo, infatti, non regola la tecnologia, ma gli utilizzi definendo ambi-



ti nei quali è vietato l'impiego dell'Ia, altri nei quali è considerato più o meno elevato il rischio che il suo utilizzo comporti una violazione dei diritti costituzionali della persona. È proprio in quest'ottica che il regolamento disciplina l'Ia nei rapporti di lavoro. In alcuni casi, infatti, non può essere utilizzata. In altri sì, ma solo se si presta particolare attenzione, prevenendo e limitando il rischio.

Nella prima categoria rientra, ad esempio, il divieto di utilizzare sistemi che consentano di riconoscere e orientare le emozioni di una persona nell'ambito del luogo di lavoro (tranne che per motivi medici o di sicurezza). A tale previsione espressamente pensata per i luoghi di lavoro, si aggiungono poi quelle valide in generale che vietano l'Ia in grado di realizzare tecniche subliminali che agiscono senza che una persona ne sia consapevole o tecniche volutamente manipolative o ingannevoli aventi lo scopo o l'effetto di distorcere materialmente il comportamento della persona. Altresì, sono vietati gli strumenti per la valutazione o la classificazione delle persone o di gruppi di persone. Un divieto valido in generale, ma che pare in particolare operare nel caso dei rapporti di lavoro.

Il regolamento inoltre individua ambiti specifici nei quali l'Ia si può utilizzare, ma solo a determinate condizioni e garanzie. I sistemi che operano in materia di lavoro come la gestione dei lavoratori e l'accesso al lavoro sono considerati infatti ad alto rischio. Il regolamento richiama espressamente alcuni esempi dove più alto pare il rischio di violazione dei diritti: i sistemi utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare

le candidature e valutare i candidati; quelli che adottano decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti di lavoro; i sistemi che assegnano compiti sulla base del comportamento individuale o delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di rapporti di lavoro.

Alle aziende che utilizzano sistemi di intelligenza artificiale in questi ambiti (sia essa un istituto di credito o un'assicurazione o una farmaceutica o una industriale), il regolamento impone una serie di oneri di compliance finalizzati a prevenire e ridurre il rischio di eventuali violazioni di diritti. Prima di essere messi in funzione, tali sistemi (anche quelli attualmente in uso dalle aziende) dovranno essere testati e certificati anche attraverso l'interazione con le istituzioni appositamente preposte dall'AI Act (autorità di notificazione). In ogni caso, dopo le verifiche e le certificazioni, i sistemi andranno comunque sempre monitorati dall'uomo. Inoltre, il regolamento obbliga tutti i datori di lavoro a informare adeguatamente i dipendenti di qualsiasi sistema di Ia che venga introdotto in azienda, descrivendone l'impiego. Una trasparenza fondamentale e necessaria che caratterizza tutto il regolamento.

Infine, il regolamento espressamente specifica come questa disciplina non incida e non modifichi la normativa settoriale sui rapporti di lavoro che pertanto andrà coordinata con l'AI Act, come oggi già accade con altre discipline del digitale a partire dal regolamento sulla privacy, non senza difficoltà applicative che emergeranno dalla prassi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I software andranno testati e certificati in tandem con le autorità di notificazione previste dalle norme europee



In azienda Intelligenza artificiale, la sfida dal personale ai contratti

Algoritmi utilizzati per valutare curricula e candidati. I controlli e le cinque mosse da fare subito per essere in regola con le norme Ue

Mazzei, Melis, Raffiotta e Uva — alle pagine 2-3



Selezione del personale, l'algoritmo è già in campo

I trend in atto. Per il Politecnico di Milano il 34% delle aziende utilizza l'ia generativa. Annunci e screening dei curricula gli ambiti più toccati

Bianca Lucia Mazzei
Valentina Melis

L'area della ricerca e selezione del



personale è in prima linea nell'interesse delle aziende verso l'intelligenza artificiale. Le sperimentazioni si concentrano soprattutto sulla scrittura degli annunci di lavoro e sullo screening dei curricula (anche con sistemi predittivi). L'arrivo dell'intelligenza artificiale generativa ha impresso una spinta fortissima a un processo che era già in corso ma che ora avanza a grande velocità.

Per la sua delicatezza, la selezione del personale e, più in generale, la gestione delle risorse umane, è però uno dei settori in cui il ricorso all'intelligenza artificiale è considerato ad alto rischio di violazioni dei diritti della persona dal regolamento europeo (l'AI Act). L'entrata in vigore sarà progressiva e si chiuderà in 24 mesi ma le imprese devono fin da ora cominciare a misurarsi con gli obblighi di certificazione, trasparenza e supervisione umana (si veda l'articolo a fianco) ai quali dovranno conformarsi.

La situazione

Secondo l'Osservatorio Hr Innovation Practice del Politecnico di Milano il 34% delle aziende sta sperimentando l'ia generativa nel campo delle risorse umane, nell'ambito della ricerca e della selezione del personale. L'analisi «L'utilizzo dell'ia in ambito Hr» (effettuata su un campione di 131 società e pubblicata a maggio) evidenzia inoltre che un altro 8% di aziende sta invece utilizzando l'ia tradizionale per lo screening dei curricula (un aggiuntivo 6% lo farà entro sei mesi) e che sempre l'8% delle imprese ricorre all'ia tradizionale per prevedere il successo di un candidato in un ruolo, le performance o la futura uscita dall'organizzazione.

Dati non dissimili emergono dall'indagine realizzata dall'Aidp (Associazione italiana per la direzione del personale) su 621 soci. Il 39% dei direttori del personale ha dichiarato che sta già usando l'ia e un altro 48% pre-

vede di introdurla entro il prossimo anno. L'uso maggiore riguarda la ricerca e la selezione del personale (30%) e la formazione (30,5%). «Siamo all'alba di una rivoluzione epocale che ci pone di fronte a cambiamenti profondi e veloci – spiega Matilde Marandola, presidente nazionale di Aidp –. Chi deve gestire le persone è chiamato a svolgere un ruolo chiave».

Curricula e annunci

La società internazionale Sas, che si occupa di software e It, ha messo a punto un sistema di esame dei curricula (Cv analyzer) che permette di effettuare analisi predittive. «Non solo riesce a selezionare i profili più ade-

guati – spiega Elena Panzera, Hr senior, vicepresidente Emea & Ap di Sas – ma analizza anche la possibilità che il candidato lasci l'azienda nel primo anno di assunzione, durante il quale investiamo molto sulla formazione. I risultati – aggiunge – ci sono: il tempo per individuare i candidati è sceso da 90 a 60 giorni e il turn over è diminuito del 30 per cento».

Anche le agenzie per il lavoro usano l'ia. «Adecco, in linea con le indicazioni dell'AI Act – dice Alessandro Proietti, Customer experience and innovation director di Adecco group Italia – sta sperimentando per generare gli annunci di lavoro (che vengono controllati dal personale prima di essere pubblicati) e come supporto ai selezionatori per formulare domande molto tecniche».

L'intelligenza artificiale è però utilizzata anche per creare i curricula. Adecco ha lanciato il «Cv maker», uno strumento gratuito, che permette ai candidati di realizzare un curriculum personalizzato in più lingue.

Anche l'agenzia per il lavoro Manpower usa l'ia per aiutare i candidati a creare curricula ben strutturati. «L'ia viene poi usata – dichiara Daniela Caputo, Sales,



Marketing & Innovation Director di ManpowerGroup – per individuare i candidati con maggiore affinità per una particolare opportunità di lavoro, supportando il lavoro del recruiter, che resta fondamentale. L'ia migliora il processo decisionale umano, senza sostituirlo».

Rischi e supervisione umana

Uno dei rischi più forti è che i sistemi di ia amplifichino discriminazioni e pregiudizi contenuti nei dati con cui viene allenata. Se questi dati contengono preconcetti, perché rispecchiano situazioni in cui, ad esempio, determinate posizioni sono sempre state ricoperte da uomini, l'algoritmo li replica, con il risultato di discriminare le donne. «Trasparenza e tracciabilità sono fondamentali – aggiunge Elena Panzera di Sas –. Per evitare i *bias*, stiamo cominciando a lavorare, con l'aiuto dell'ia ma sempre sotto il controllo umano, alla creazione di dati sintetici, ossia dati verosimili privi di distorsioni».

L'importanza della supervisione umana (richiesta anche dall'AI Act) è sottolineata anche da Randstad, talent company internazionale. «Ogni progetto, indipendentemente dal modello di Ai generativa, è soggetto a una supervisione umana», spiega Marco Ceresa, Group Ceo di Randstad in Italia. Randstad intende applicare l'ia generativa al recruiting e alla selezione del personale. «Stiamo iniziando – continua Ceresa – a considerare gli adempimenti previsti dal regolamento europeo. Nelle ultime settimane abbiamo svolto test interni su come si comportano le soluzioni di intelligenza artificiale generativa, su casi di inaccuratezza, bias e imparzialità dei risultati o sulla sicurezza e gestione dei dati personali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Secondo Aidp, il 39% dei direttori del personale usa sistemi di machine learning e un altro 48% prevede di farlo a breve

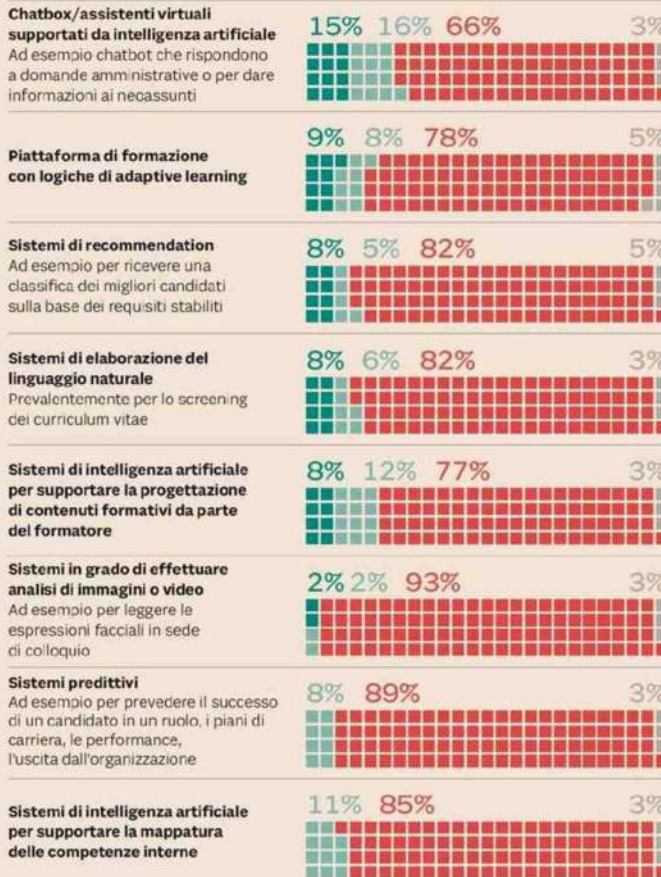


Cosa stanno facendo le imprese

L'USO DI STRUMENTI DI IA TRADIZIONALE

32% È il numero delle aziende che utilizza almeno una soluzione di intelligenza artificiale "tradizionale" a supporto dei processi Hr

■ PRESENTE ■ INTRODUZIONE PREVISTA NEI PROSSIMI 12 MESI
■ ASSENTE ■ NON RISPONDONO



L'USO DI STRUMENTI DI IA GENERATIVA

43% Organizzazioni che sperimentano l'ia generativa in ambito Hr



Fonte: Politecnico di Milano, "L'utilizzo dell'AI in ambito HR", Osservatorio HR Innovation Practice (su una base di 131 organizzazioni)



L'intervista. Mariano Corso. Politecnico Milano
«Ci sono molti esperimenti ma serve più pianificazione»

«**S**i tende a sperimentare senza aver prima elaborato analisi e predisposto un piano sugli impatti dell'intelligenza artificiale su business, competenze e professionalità. C'è molto fermento, soprattutto nelle aziende medio-grandi, ma il livello di chiarezza è ancora modesto», dice Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Hr Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano.

Dalla vostra ricerca del maggio scorso («L'utilizzo dell'Ia in ambito Hr») emerge che, nell'ambito delle risorse umane, il 43% delle aziende sta sperimentando l'intelligenza artificiale generativa e il 32% quella tradizionale. Una delle aree di maggiore sviluppo è la ricerca e la selezione del personale. Come viene utilizzata l'Ia? L'intelligenza artificiale viene usata sia nello screening sia nei colloqui. L'8% delle aziende intervistate già se ne serve per selezionare i curricula e un altro 6% lo farà entro un anno. A volte svolge anche il primo colloquio: l'Ia pone domande standard ed esamina anche il linguaggio non verbale (voce, postura, gestualità, ecc). Sono tecnologie che esistono da anni e che lo sviluppo di nuovi modelli ha continuamente migliorato. Ora le possibilità offerte dall'Ia generativa dialogante sono esponenziali.

Anche i candidati però possono farsi aiutare dall'Ia...

L'intelligenza artificiale generativa è molto democratica perché non richiede particolari conoscenze tecniche. Tradizionalmente, un primo elemento di valutazione del curriculum consisteva nel capire se il candidato sapeva scrivere o esprimere un pensiero. Oggi è l'Ia che prepara curriculum in grado di superare la selezione e quindi è la stessa Ia che viene valutata. Se manca la capacità critica diventa un combattimento tra macchine.

I dati usati per addestrare l'algoritmo possono fotografare discriminazioni e pregiudizi che l'Ia rischia di esasperare. Ad esempio, se un ruolo è sempre stato ricoperto da uomini l'Ia li ritiene più adatti delle donne. Come è possibile evitarli?

L'utilizzo dell'Ia sta aumentando più velocemente della consapevolezza, un po' come è successo per i social. La selezione del personale è un'area in cui ci sono stati enormi bias, perché l'Ia si basa su dati storici e rispecchia ciò che è successo in passato. Servono regole che indichino ciò che è lecito e un'etica che permetta di discernere ciò che è giusto.

Bisogna essere consapevoli sia dei rischi sia delle possibilità. E comunque l'Ia può servire solo da filtro, la valutazione finale deve essere umana.

—**B.L.M.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'ANALISI**

Formazione, 4,4 miliardi di opportunità

L'ultimo Rapporto sulla Formazione Continua di Inapp e Anpal per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha evidenziato che, nonostante dal 2020 al 2022 sia aumentato il numero di persone tra i 25 e 64 anni coinvolte in formazione, l'Italia è ancora sotto la soglia del 10% per attività di formazione professionale, contro la media UE del 12%.

Per colmare questo gap è necessario che le aziende favoriscano la formazione continua (lifelong learning) per essere flessibili, adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro e restare competitive all'interno del proprio settore, e a livello internazionale, così da contribuire allo sviluppo del Paese.

Proprio la formazione è uno strumento decisivo per garantire non solo la sopravvivenza ma anche l'opportunità che queste realtà prosperino a livello internazionale, dove la digitalizzazione ridefinisce continuamente i paradigmi competitivi.

E, per stimolare l'adozione di strumenti formativi, soprattutto da parte di medie e piccole imprese - l'ossatura dell'economia nazionale - il Governo ha stanziato 4,4 miliardi di euro fino al 2025, attraverso il PNNC (Piano nazionale nuove competenze) e il GOL (Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori). L'obiettivo sviluppare partnership tra Pubblico e Privato e stimolare la formazione aziendale e l'acquisizione di maggiori competenze da parte dei lavoratori.

Si tratta di una misura molto importante e strategica per generare e abbracciare pienamente innovazione e cambiamento, sfruttandone i vantaggi, ma è necessario lavorare non solo sulle competenze tecniche e digitali, ma occorre dare spazio alla creatività, al confronto libero e aperto garantendo un benessere psicologico autentico e reale.

Leader e manager sono chiamati a creare le condizioni favorevoli in cui i talenti possano esprimere le proprie idee, stimolando così l'innovazione e ottimizzando la produttività e l'efficienza delle aziende. Per farlo è necessario dotare le persone delle competenze tecniche per affrontare e gestire i processi di trasformazione radicali che il mondo del lavoro sta vivendo.

Sarà sempre più centrale il ruolo della formazione manageriale per migliorare le capacità relazionali delle persone, incentivare responsabilità, proattività e creatività attraverso la creazione di contesti apertamente collaborativi e sicuri in cui le informazioni fluiscano rapidamente, il dialogo sia costruttivo e contaminante, le idee altrui rispettate, l'errore accettato e messo a bilancio come investimento per la crescita delle persone e quindi delle loro competenze.

Tutto questo si deve accompagnare a un profondo cambiamento culturale, di strategia imprenditoriale e di mindset delle persone. Le piccole e medie imprese italiane hanno il potenziale per giocare un ruolo cruciale nell'economia globale, ma bisogna investire in formazione manageriale per permettere ai talenti di acquisire le adeguate e aggiornate competenze per navigare in un mercato in rapida evoluzione e sfruttare al massimo tutte le opportunità offerte dalla digitalizzazione.

Alessandra Colonna
Ceo e Co-founder Bridge Partners

—© Riproduzione riservata—■



L'esperienza di Enel: dal 2019 oltre 2mila dipendenti hanno partecipato a 188 iniziative

Volontariato per sé e per gli altri

I progetti aziendali anche strumento di crescita personale

DI MATTEO RIZZI

Nel 2023, quasi mille dipendenti Enel hanno preso parte a circa 95 attività di volontariato aziendale, distribuite in 19 città italiane, dal Nord al Sud Italia. Un dato che rappresenta un trend in costante crescita: dal 2019 a oggi, quasi 2000 dipendenti hanno partecipato a 188 iniziative, dedicando complessivamente 13.610 ore al servizio della collettività. Le attività di volontariato aziendale promosse da Enel sono strettamente legate ai principi dell'Agenda 2030 dell'ONU e mirano a rafforzare il rapporto con le comunità locali e a valorizzare il territorio. La strategia di sostenibilità dell'azienda si riflette nella volontà di creare partnership durature con le principali organizzazioni del terzo settore, evitando interventi sporadici e puntando invece su relazioni stabili e di lungo termine.

I progetti di volontariato, prevalentemente di carattere sociale, prevedono programmi finalizzati a favorire l'inclusione, seguiti dalle iniziative di volontariato ambientale e dai progetti volti a contrastare l'abbandono scolastico, attraverso percorsi di orientamento rivolti ai giovani organizzati da professionisti di Enel. Per incentivare ulteriormente la partecipazione,

l'azienda ha riconosciuto a tutti i suoi dipendenti la possibilità di usufruire di una giornata all'anno di permesso retri-

buito per svolgere attività di volontariato.

Tra le iniziative più rilevanti, si evidenziano quelle in collaborazione con Legambiente e Caritas. Altre associazioni coinvolte includono Save The Children, la Fondazione Archè, il Moige, L'Albero della Vita, la Protezione Civile, la Croce Rossa Italiana, ed Elis. Ad esempio, con Legambiente è stata effettuata un'importante operazione di pulizia durante la quale i volontari di Enel hanno contribuito a raccogliere circa 1,1 tonnellate di

rifiuti dalle strade e dai litorali italiani. Con Caritas, Enel ha sviluppato il progetto «Valori Ritrovati», un esempio di economia circolare in cui i pacchi non consegnati dalle Poste vengono catalogati, valutati e rimessi in vendita, valorizzando le competenze dei volontari nel processo. Inoltre, grazie alle attività di volontariato sociale, sono state distribuite 6,1 tonnellate di pasti caldi a persone indigenti, con un impatto positivo sulla vita di oltre 3500 individui in stato di povertà.

Particolare rilevanza veste il volontariato di competenza, in cui tecnici dell'azienda si impegnano in progetti di formazione rivolti ai giovani.



Questi progetti hanno l'obiettivo di sensibilizzare i giovani sui temi dell'energia, arricchendo la formazione con esperienze professionali concrete. Questo tipo di volontariato non solo contribuisce alla crescita culturale dei giovani, ma permette anche ai dipendenti di sviluppare e condi-

videre le proprie competenze tecniche e personali.

L'azienda ha osservato che il progetto agisce su fronti diversi. C'è un benessere significativo legato alla motivazione, al senso di utilità che l'esperienza di volontariato porta, inoltre, può diventare un'esperienza stimolante che promuove l'apprendimento di nuove soft skills rispetto a quelle impegnate durante la normale esperienza professionale. Il volontariato permette di valorizzare la propria diversità e unicità, sia attraverso le competenze tecniche che quelle personali. È un modo per mettere al centro la persona e farla sentire valorizzata, spiega Enel. Rafforza significativamente anche il senso di appartenenza all'azienda, poiché riesce a integrare in maniera significativa gli obiettivi di sostenibilità con vantaggi concreti per le persone. La sostenibilità, infatti, è anche e soprattutto un tema culturale.

—© Riproduzione riservata—■



Il nuovo regime penale sulle esternalizzazioni irregolari. Rilevanti anche i precedenti illeciti

Outsourcing, sanzioni più rigide

Maggiorazioni raddoppiate se ci sono state altre violazioni

Pagina a cura

DI DANIELE CIRIOLI

La recidiva ha effetto moltiplicativo delle sanzioni per esternalizzazioni irregolari. Chi abbia già sbagliato nel passato (c.d. ipotesi di recidiva), infatti, è assoggettato a una maggiorazione delle sanzioni sia che la precedente violazione riguardi qualsiasi condotta illecita in materia di lavoro (c.d. recidiva semplice) sia analoga violazione di esternalizzazione illecita (c.d. recidiva specifica). Lo prevede, tra l'altro, il nuovo regime sanzionatorio per somministrazione, appalto e distacco illeciti (esternalizzazione di lavoro), operativo dal 2 marzo 2024, e introdotto con il decreto legge n. 19 del 2 marzo 2024 (decreto Pnrr) convertito con legge n. 56 del 29 aprile 2024. L'ispettorato nazionale del lavoro ha fornito chiarimenti con nota n. 1091 del 18 giugno 2024 e con nota n. 1133 del 24 giugno 2024, entrambe con il placet del ministero del lavoro. In ogni caso, la sanzione non può essere mai inferiore a 5 mila euro, né superiore a 50 mila euro.

Il ritorno al regime penale. Dal 2 marzo 2024 è vigente un nuovo regime sanzionatorio, con la novità rilevante del rilievo penale

delle ipotesi di violazione per somministrazione, appalto e distacco illeciti. Ipotesi che, precedentemente depenalizzate, sono sanzionate dall'art. 18 del dlgs n. 276 del 10 settembre 2003 (c.d. riforma Biagi), modificato dal decreto Pnrr. Infatti, sono state introdotte le pene, alternative o congiunte, dell'arresto e dell'ammenda, tutto dettagliato all'art. 18 della riforma Biagi.

La prescrizione obbligatoria. Una prima novità è conseguenza della presenza della pena dell'arresto in alternativa a quella dell'ammenda: l'ispettore è tenuto a impartire la "prescrizione obbligatoria", prima d'irrogare l'ammenda, ad eccezione del caso di attività d'intermediazione con scopo di lucro posta in essere da soggetti non autorizzati. Si ricorda che la prescrizione obbligatoria è impartita dagli ispettori qualora rilevino violazioni delle norme in materia di lavoro per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o ammenda o la sola ammenda. La funzione della prescrizione è quella di ottenere,

in un tempo ragionevole (fissato dall'ispettore,) l'adempimento del datore di lavoro volto ad eliminare la violazione.

L'effetto (strano) di

moltiplicatore. Altra novità della riforma è la rivalutazione degli importi delle ammende, mediante la modifica della legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di Bilancio 2019) che già fissava un rincaro del 20%. Secondo l'Inl, l'effetto finale è di una sola modifica: l'aumento dal 20 al 30% dell'importo della maxisanzione per lavoro nero. Per il resto, invece, nulla è innovato, restando confermata la mag-

giorazione del 20% per le ammende e sanzioni delle restanti violazioni in materia di lavoro.

Tra le restanti violazioni ci sono anche le fattispecie disciplinate all'art. 18 del dlgs n. 276/2003, tra cui i casi di somministrazione, appalto e distacco illeciti per i quali il decreto Pnrr ha reintrodotto una ammenda. Da ciò, secondo

l'Inl, deriva la (strana) conseguenza che la maggiorazione del 20% deve essere applicata anche ai nuovi importi delle ammende previsti dal dl n. 19/2024. Un esempio: l'ammenda di 60 euro, introdotta dall'art. 29 del dl n. 19/2024, diventa di 72 euro (60 + 20%).

L'operatività del nuovo regime. Per quanto riguarda l'operatività del nuovo regime, cioè "da quando" debbano essere applicate le nuove sanzioni penali, vale il principio generale per cui trovano applicazione sulle condotte poste in essere a decorrere dall'entrata in vigore della riforma, quindi dal 2 marzo

2024. Idem per le condotte iniziate ed esaurite entro il 1° marzo 2024 (prima dell'entrata in vigore del nuovo regime penale) conti-

nua ad applicarsi il precedente regime di natura amministrativa. Per le condotte "a cavallo" dei due regimi, invece, poiché i reati di somministrazione non autorizzata e fraudolenta, nonché le ipotesi di appalto e di distacco privi dei requisiti di legge, hanno una struttura continuativa nel tempo (quindi natura permanente dell'illecito), ne deriva che il momento di consumazione del reato si realizza con la cessazione della condotta, la quale assume rilevanza ai fini sia dell'individuazione della norma applicabile sia della decorrenza del termine di prescrizione.

Pertanto, le condotte iniziate prima del 2 marzo 2024 e proseguite dopo tale data hanno rilievo esclusivamente penale e sono soggette al nuovo regime penale.

Ai fini del calcolo dell'importo delle sanzioni a carattere proporzionale, ha spiegato l'Inl, occorre tener conto anche del periodo antecedente al 2 marzo 2024, perché la condotta precedente a tale data costituisce elemento di valutazione della gravità dell'illecito. Gravità che, a sua volta, determina anche reazione sanzionatoria proporzionale e vincolata. In conclusione, il periodo antecedente all'entrata in vigore della riforma (2 marzo 2024) concorre quale mero elemento di quantificazione delle ammende in riferimento a una condotta

necessariamente unitaria, per la quale trova applicazione esclusivamente il nuovo sistema sanzionatorio a rilevanza penale.

La recidiva ha effetto moltiplicativo. La riforma (chissà se volutamente o, piuttosto, inaspettatamente per l'accavallarsi di diverse norme) introduce un nuovo quadro sanzionatorio relativamente all'ipotesi di recidiva. Infatti, accanto al vigente regime disciplinato all'art. 1, comma 445 lett. e, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, secondo cui "le maggiorazioni (indicate nelle diverse misure dalla stessa legge) so-

no raddoppiate se, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti"), ne introduce uno nuovo (comma 5-quater dell'art. 18 del dlgs n. 276/2023, introdotto dal dl n. 19/2024), secondo il quale "gli importi delle sanzioni previste dal presente articolo sono au-

mentati del 20% ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti". Pertanto, ha spiegato l'Inl:

- "il raddoppio delle maggiorazioni" (legge n. 145/2018) si applica qualora il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di un qualsiasi provvedimento sanzionatorio, amministrativo o penale, costituendo una recidiva "semplice". Un esempio. In

presenza di una sanzione comminata nei tre anni precedenti in via definitiva per lavoro nero o relativa all'orario di lavoro, gli importi delle ammende per appalto, distacco e somministrazione illecita vanno aumentati del 40% (raddoppio del 20%);

- "la nuova maggiorazione del 20%" (nuovo art. 18 del dlgs n. 276/2023), ferma restando le maggiorazioni della legge n. 145/2018, troverà applicazione nel caso di recidiva "specificata", ossia qualora faccia riferimento una delle condotte già sanzionate dal citato art. 18.

Lo sfruttamento di minori. La rimodulazione di quasi tutte le sanzioni in chiave penale, con la previsione, in ogni ipotesi base, della pena dell'arresto alternativa all'originaria ammenda (ad eccezione dell'attività di intermediazione con scopo di lucro) deve essere coordinata con le ipotesi aggravanti in caso di sfruttamento di minori.

Tali aggravanti non sono state riformate dal dl n. 19/2024. Prevedono, espressamente, che, quando c'è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

La formulazione, rapportata alle nuove sanzioni (che, come detto, non prevedono più solo l'ammenda ma l'alternatività tra arresto e ammenda), comporta semplicemente l'aumento dei due tipi di sanzioni senza, tuttavia, modificarne la natura alternativa. Pertanto, ad eccezione dell'ipotesi



di esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione con scopo di lucro, anche in presenza dell'aggravante per sfruttamento di minori, va applicata la prescrizione obbligatoria e, in caso di ottemperanza, un'ammenda pari al quarto del sestuplo della sanzione base (aumentata del 20%) o di quella determinata a seguito di recidiva. Inoltre, l'importo da irrogare in concreto terrà conto dei limiti, minimi e massimi.

C'è un minimo e c'è un massimo. Questa della previsione di un minimo e di un massimo nella quantificazione delle sanzioni è l'ultima novità della riforma. I limiti sono 5.000 e 50.000 euro.

I limiti vanno applicati ai reati di somministrazione non autorizzata e fraudolenta, nonché di appalto e distacco illeciti, per i quali sono previste pene pecuniarie calcolate in base ai lavoratori occupati e ai giorni di lavoro. Un esempio. Qualora, in ragione del numero di giorni di somministrazione illecita, la sanzione risulti inferiore a 5 mila euro, andrà comunque irrogata nell'importo di 5 mila euro.

—© Riproduzione riservata—■

*in vigore della riforma,
quindi dal 2 marzo 2024*

*Per quanto riguarda
l'operatività, vale il
principio per cui le nuove
sanzioni trovano
applicazione sulle
condotte poste in essere
a decorrere dall'entrata*



Quando la sanzione aumenta

Recidiva semplice	Qualora si debba sanzionare un datore di lavoro che nei tre anni precedenti sia stato destinatario di una delle sanzioni penali previste dall'art. 18 (con sentenza passata in giudicato), l'importo dell'ammenda sarà euro 60 + 20% (ex dl n. 19/2024), cioè 72 euro, che va maggiorato ulteriormente del 40% (ex legge n. 145/2018), quindi 100,80 euro
Recidiva specifica	Qualora si debba sanzionare un datore di lavoro che nei tre anni precedenti sia stato destinatario di una delle sanzioni penali previste dall'art. 18 (con sentenza passata in giudicato), l'importo dell'ammenda sarà euro 60 + 20% (ex dl n. 19/2024), cioè 72 euro, che va maggiorato ulteriormente del 40% (ex legge n. 145/2018), quindi 100,80 euro



IMPIEGO DOMESTICO

Una piattaforma online per facilitare l'incontro tra domanda e offerta

DECOLLA Orienta Family, la piattaforma online per facilitare l'incontro tra domanda e offerta nell'ambito del lavoro domestico, in particolare per colf, badanti e baby sitter. La piattaforma permette alle famiglie di poter ricercare personale qualificato in base alle proprie esigenze e ai lavoratori del settore di potersi candidare. Previsto anche uno specifico servizio per le aziende nell'ambito dei piani di welfare aziendale. Orienta Family, ad oggi, conta su oltre 12mila famiglie e datori di lavoro registrati, circa 40mila lavoratori domestici e oltre 5mila busta paghe emesse nel 2023. «Il settore del lavoro domestico in Italia svolge un ruolo fondamentale nell'ambito del welfare familiare – spiega Giuseppe Biazzo (**nella foto in basso**), ad del Gruppo Orienta – sia per l'impatto sulle reali opportunità di conciliazione dei tempi vita-lavoro che per l'aiuto che offre nelle situazioni di assistenza dei propri familiari. Il valore numerico e qualitativo del settore presuppone un'offerta di servizi qualificati in tutto il processo, dalla ricerca e selezione di personale alla stipula del contratto di lavoro, fino alla gestione della busta paga».

Il lavoro domestico in Italia vale circa 20 miliardi di euro l'anno e si prevede che entro il 2030 il suo valore potrebbe raddoppiare, visto l'invecchiamento progressivo della popolazione. Il settore colloca circa 900mila persone tra colf e badanti e si calcola ne servirebbero almeno altre 23mila entro il 2024. Oltre il 7% delle famiglie ricorre ad una baby sitter, soprattutto per l'esigenza di conciliare gli impegni professionali con quelli familiari. Garantire un'offerta di lavoro domestico adeguata e in linea con le richieste delle famiglie, ha un impatto indiretto anche sul lavoro delle persone in generale. Si stima, infatti, che l'assenza di colf, badanti e baby sitter, porta ad una diminuzione dell'attività lavorativa delle famiglie nel 30% dei casi, per far fronte direttamente alle esigenze di assistenza e cura. Il ruolo del lavoro domestico è sempre più centrale nei sistemi di welfare familiare oltre agli impatti diretti e indiretti sull'occupazione e sulle esigenze di conciliazione lavoro-vita



privata. Un dato fondamentale, inoltre, da considerare è la presenza significativa di lavoro nero nell'ambito del lavoro domestico. Vari istituti di ricerca calcolano una presenza di lavoro irregolare di circa 800mila lavoratori, con una percentuale sul totale degli addetti vicina al 50%. Un dato molto più alto della media nazionale del lavoro nero che è di circa il 12%.

Giada Sancini

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**AUMENTO GENERALIZZATO DEI MINIMI**

Salari pronti a crescere

Dai rinnovi contrattuali una spinta alla crescita dei salari, accompagnata dal tentativo di arginare il lavoro sottopagato. Tutti i rinnovi effettuati in questi mesi, infatti, hanno come base l'aumento dei minimi tabellari e una valorizzazione di alcune voci ulteriori, per garantire l'aumento delle buste paga. Ma non solo visto che, nei contratti scaduti da anni sono previste una serie di indennità risarcitorie per il ritardo maturato.

Gli oltre 2,5 milioni di lavoratori del terziario, ad esempio, si vedranno corrispondere per l'attesa un contributo di 350 euro lordi sul IV livello (da riparametrare per gli altri livelli). In merito ai minimi tabellari, è previsto un aumento di 240 euro sul IV livello (sempre da riparametrare).

Stessa cosa si può dire per i 400

mila lavoratori delle cooperative sociali; aumento complessivo dei minimi tabellari pari a 120 euro lordi per il livello C1, riconosciuti in tre tranche, a cui si aggiunge l'introduzione della quattordicesima.

Nell'alimentare salgono sia i minimi (aumento complessivo nel quadriennio di 214 euro) sia il trattamento economico complessivo, con la crescita dell'Incremento aggiuntivo di retribuzione (Iar), che sarà erogato in un importo pari a 55 euro a partire dal dicembre 2023 e in un importo pari a 11 euro a partire dal settembre 2027.

Il trattamento economico, infine, è stata una delle integrazioni più importanti nel contratto vigilanza: aumenti generalizzati e una tantum di 400 euro (anche in welfare) per il ritardo nel rinnovo (era scaduto nel 2015).

**LE MISURE A TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE**

Lotta a molestie e violenze

La lotta alle violenze di genere e alle molestie sui luoghi di lavoro trova sempre più spazio nei Contratti collettivi. C'è chi, come l'industria alimentare, ha introdotto un nuovo paragrafo del Ccnl intitolato «Diversità e inclusione», con l'impegno di realizzare appositi incontri ed eventi di sensibilizzazione e formazione. Il terziario, invece, ha aumentato i compiti affidati alla commissione permanente per le pari opportunità, in modo da combattere «tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza econo-



mica». Più tutele anche nel Ccnl distribuzione moderna organizzata (rinnovato lo scorso 23 aprile), che prevede anche un congedo di 90 giorni (rinnovabile di altri 90) per le donne vittime di violenza. Lo stesso congedo è presente anche nel nuovo Ccnl dei pubblici esercizi (rinnovato all'inizio di giugno) e nel contratto dell'area acconciatura ed estetica (rinnovato il 20 maggio). Tutti questi accordi hanno, infatti, recepito l'obbligo previsto dal dlgs 80/2015, che dispone il diritto di un congedo retribuito al 100% per le donne vittime di violenza fino a un massimo di 3 mesi (90 giorni, appunto).

**IL RINNOVAMENTO DELLE CLASSIFICAZIONI**

Alla ricerca di nuovi profili

La ricerca e il riconoscimento di «nuovi profili» rappresentano un altro elemento cardine degli ultimi contratti collettivi rinnovati. L'esigenza è quella di individuare le nuove figure professionali emerse negli ultimi anni. Vengono aggiornate le varie classificazioni presenti nei Ccnl, con un impatto forte delle innovazioni tecnologiche, ma anche con l'introduzione di figure non strettamente legate a digitale e tecnologia.

Il Ccnl acconciatura ed estetica, ad esempio, ha completamente riscritto l'articolo 13 relativo alla classificazione del personale, introducendo una precisa e dettagliata descrizione dei profili professionali. Per quanto riguarda i pubblici esercizi, Confcommercio ha parlato di una «significativa revisione della classi-

ficazione e dell'inquadramento del personale, fermi dagli anni '90». Anche il terziario è intervenuto sul tema, recependo i lavori della commissione paritetica già istituita da tempo.

C'è chi, poi, lavorerà anche in prospettiva. Nella distribuzione moderna organizzata è stata istituita la commissione paritetica «Classificazione», preposta a individuare e analizzare le innovazioni del settore. Stessa cosa anche per il contratto dei dipendenti degli studi professionali (rinnovato lo scorso 16 febbraio), che prevede la nascita di un organo identico. Infine, il Ccnl cooperative sociali, oltre a introdurre sei nuove figure professionali, prevede l'avvio di un processo di valutazione e rinnovamento del sistema di classificazione.



Situazione del personale, rapporto da inviare online per imprese oltre 50 addetti

Pari opportunità

La scadenza spostata a metà luglio. Dal 2024 il termine scadrà il 30 aprile

Il report è obbligatorio per le aziende oltre la soglia con i dati a livello aggregato

Pagina a cura di

Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta

Ultime due settimane per i datori di lavoro tenuti a compilare il Rapporto biennale sulla situazione del personale: l'invio telematico è fissato al 15 luglio. In seguito agli aggiornamenti normativi e tecnici apportati dal decreto interministeriale Lavoro-Famiglia del 3 giugno scorso, limitatamente al biennio 2022-23, il termine di trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, è stato rinviato, mentre, per le prossime annualità, la scadenza è confermata al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Nel dettaglio, il prospetto – secondo le previsioni dell'articolo 46 del Dlgs 198/2006 (e le modifiche apportate dalla legge 162/2021) – deve essere redatto dalle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti nel complesso delle proprie sedi, dipendenze e unità produttive. Ma anche i datori che occupano fino a 50 lavoratori possono redigere il

rapporto su base volontaria, usando le stesse modalità previste per le aziende obbligate: ad esempio, per poter ottenere la certificazione della parità di genere oppure per partecipare a procedure di affidamento di contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Pnrr.

Con riferimento alla compilazione, il modello contiene informazioni relative al personale impiegato che riguardano lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della cassa integrazione guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti, pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta. Tutti i dati per ogni informazione devono evidenziare la quota relativa al personale femminile.

Secondo le ultime istruzioni impartite dal decreto interministeriale, le aziende redigono il rapporto in modalità solo telematica, compilando online il modulo allegato al provvedimento.

Per semplificare la compilazione e la trasmissione dei dati, il Lavoro ha messo a disposizione delle aziende, dal 4 giugno, un applicativo ad hoc sul portale istituzionale.



Come descritto dal nuovo manuale utente (versione 2.1 del 20 giugno 2024) il processo di creazione del modello prevede la compilazione di diverse sezioni. In particolare, circa le informazioni

generali sul numero complessivo di occupati nel biennio, le ultime istruzioni precisano che i dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano e che per assunzioni si intendono tutte quelle, a prescindere dalla tipologia di contratto, inclusi gli apprendisti, avvenute nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), così come per le cessazioni.

Inoltre, è stato specificato che alla voce «Dipendenti in stato di gravidanza e in congedo a qualunque titolo» vanno indicate tutte le lavoratrici che nel corso del 2023 abbiano comunicato la gravidanza e tutte le lavoratrici e i lavoratori che nello stesso periodo abbiano fruito di un congedo, ad esempio di maternità, di paternità, parentale, per malattia figlio, previsto dalla legge 104/1992, mentre restano esclusi gli istituti della malattia e delle ferie.

Una volta effettuati tutti gli step, l'applicativo informatico – qualora non rilevi errori o incongruenze – rilascia una ricevuta che attesta la corretta redazione del modulo e procede al salvataggio dello stesso.

Queste operazioni equivalgono alla trasmissione del rapporto alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità, ai quali il sistema fornisce un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei prospetti trasmessi dalle aziende con sede legale nel territorio di competenza, per poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli agli enti preposti. Inoltre, dall'esame del rapporto biennale i Consiglieri di parità regionali possono chiedere al datore di lavoro e agli enti competenti ulte-

riori informazioni per accertare eventuali discriminazioni.

Una copia del prospetto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali, sempre entro il 15 luglio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'identikit del Rapporto

I SOGGETTI OBBLIGATI

- Le aziende pubbliche e private che occupano **più di 50 dipendenti** nel complesso delle proprie sedi, dipendenze e unità produttive redigono un unico **Rapporto biennale** sulla situazione del personale, nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati.
- Le aziende con **sede legale all'estero** devono presentare il prospetto solo se hanno in Italia una o più sedi che occupano, nel loro complesso, più di 50 dipendenti.
- Nel caso sia avvenuta un'operazione societaria di **fusione** prima della fine del biennio di interesse, sarà la società incorporante a trasmettere il prospetto aggregando i dati dell'incorporata

L'APPLICATIVO PER COMPILARE

- L'applicativo è accessibile dal portale Servizi Lavoro del ministero del Lavoro <https://servizi.lavoro.gov.it>
- L'accesso al sistema può essere effettuato dal **legale rappresentante** o da altri soggetti dallo stesso delegati o abilitati come ad esempio il **responsabile del personale**, il consulente del lavoro e così via: questi devono essere in possesso delle credenziali di accesso Spid/Cie.
- il flusso di lavoro all'interno dell'applicativo prevede alcuni passaggi: compilazione del



nuovo rapporto, salvataggio, invio e scaricamento ricevuta e modello.

I DATI DA INSERIRE

● Sono previste tre modalità di inserimento dei dati:

- 1) compilazione manuale;
- 2) caricamento di un file excel precedentemente compilato;
- 3) utilizzo e quindi modifica del rapporto già disponibile a sistema che riporta una copia dei dati del biennio precedente 2020/2021.

● i dati forniti non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale va specificato solo il sesso, in modo che le informazioni riportate non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'**identificabilità degli interessati**. Gli stessi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

L'INVIO

- Il processo di creazione del rapporto prevede la compilazione di **sette sezioni** (step) con la possibilità di salvare in bozza il modello e di inviarlo in qualsiasi momento entro il prossimo 15 luglio.
- L'applicazione tiene traccia di ogni modifica: infatti, è

possibile riportare in compilazione un rapporto che è stato inviato, annullando quindi l'operazione.

- L'eventuale **annullamento** va però richiesto dal compilatore tramite il canale Urp.

● Per tutti i rapporti inviati è possibile scaricare la **ricevuta** e il prospetto in **formato Pdf**. La redazione e il salvataggio sul portale certificano l'avvenuta comunicazione del rapporto alla Consigliera di parità regionale competente per territorio.

LE SANZIONI

- La mancata trasmissione – anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio – comporta l'applicazione delle **sanzioni** previste dall'**articolo 11** del Dpr 520/1955 (amministrative).
- Se l'**inottemperanza** si protrae per **oltre 12 mesi**, è disposta la **sospensione** per un anno dei **benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda (articolo 46, comma 4, Dlgs 198/2006).
- L'Ispettorato nazionale del Lavoro verifica la **veridicità dei rapporti**. In caso di rapporto **mendace o incompleto**, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria **da 1.000 a 5mila euro** (articolo 46, comma 4 bis, del Dlgs 198/2006).

Per chi non supera la soglia la compilazione è volontaria ed è utile per certificare la parità o concorrere a bandi

I dati forniti non devono indicare l'identità del lavoratore ma data di assunzione, percorso di carriera, formazione

Le novità per somministrazione lavoro, appalti e distacchi in vigore dal 2/3 (decreto Pnrr)

Esternalizzare ha meno appeal

Rischio elevato da sanzioni penali e responsabilità solidale

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Meno appeal per l'esternalizzazione dell'attività. Natura penale delle sanzioni e responsabilità solidale, infatti, rendono più rischioso il ricorso alla somministrazione di lavoro, a distacco e appalto, istituti che consentono alle imprese di affidare a terzi una parte della propria produzione (appalto) o di utilizzare la manodopera di lavoratori assunti da terzi (distacco e somministrazione). Le novità, operative dal 2 marzo, arrivano dall'art. 29 del decreto legge n. 19 del 2 marzo 2024 (decreto Pnrr) convertito dalla legge n. 56 del 29 aprile 2024.

L'esternalizzazione.

L'esternalizzazione è la ricetta inventata dalle imprese per meglio competere sul mercato. Con tale procedimento, infatti, l'impresa può riservarsi di concentrare all'interno dell'azienda solo la parte più innovativa della produzione (il core business), delegando all'esterno, a imprese satelliti o aziende specializzate, le attività e lavorazioni secondarie.

In tal modo, l'impresa può decidere di affidare all'esterno parte della propria attività (appalto), nonché di gestire il proprio ciclo produttivo e utilizzando personale assunto e in forza presso sog-

getti esterni (distacco e somministrazione).

La somministrazione di lavoro. La somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o a termine, attraverso cui un'agenzia di somministrazione mette a disposizione i propri dipendenti a favore di un "utilizzatore".

I lavoratori dipendenti dell'agenzia, per tutta la durata della somministrazione (c.d. missione), svolgono l'attività lavorativa nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Tutti possono far ricorso alla somministrazione, anche se non imprenditori, purché in regola con la valutazione dei rischi di sicurezza sul lavoro. Invece, è fatto divieto presso le unità produttive nelle quali, nei confronti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione:

- si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, a meno che il contratto di somministrazione sia concluso per sostituire lavoratori assenti, o se ha una durata iniziale fino a tre mesi;

- sia in atto sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario per cassa integrazione.

La somministrazione è vietata, infine, per la sostituzione di lavoratori che esercita-

no il diritto di sciopero.

Come detto la somministrazione di lavoro può essere sia a tempo indeterminato sia a termine.

Nel primo caso si parla di staff leasing e il suo ricorso è possibile, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice, per un numero di lavoratori fino al 20% del numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione.

Nel secondo caso, la somministrazione a termine può essere utilizzata nei limiti quantitativi fissati dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, eccetto (sono esenti dalla limitazione) lavoratori in mobilità, lavoratori disoccupati che godono da sei mesi almeno di trattamenti di disoccupazione non agricola oppure di altri ammortizzatori e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Salvo diverse previsioni del contratto collettivo che è applicato dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato e in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio.

Il contratto di appalto.
Per appalto s'intende il contratto attraverso cui una parte (c.d. appaltatore) assume l'obbligo del compimento di

un'opera o di un servizio a favore di un altro soggetto (c.d. committente), mediante un'organizzazione di mezzi

necessari e con una gestione a proprio rischio, in cambio di un corrispettivo in denaro. Si ha subappalto quando l'appaltatore cede a un soggetto terzo (subappaltatore), previa l'autorizzazione del committente, l'esecuzione dell'opera o servizio oggetto del contratto di appalto. La catena s'interrompe qui: non è possibile, infatti, affidare l'esecuzione di opere e di servizi ottenuti in subappalto a ulteriori subappaltatori.

Per il subappalto vale e si applica, di principio, la stessa disciplina dell'appalto.

Non si considerano date in subappalto le attività affidate a lavoratori autonomi.

L'appalto è considerato "genuino" quando l'appaltatore (o subappaltatore) non è

un semplice intermediario (di manodopera), ma un vero imprenditore che:

- impiega una propria organizzazione di mezzi;
- assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito;
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità.

Quando l'appaltatore mette a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, mantenendo solo compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali, ad esempio, oneri retributivi e contributivi), senza che da parte sua vi sia effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e una reale organizzazione

dell'intera prestazione o del servizio, sussiste il fenomeno c.d. di "interposizione illecita di manodopera" (vietata se esercitata al di fuori dell'ambito di applicazione della somministrazione di lavoro).

In questi casi, il lavoratore può chiedere anche la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del committente.

Il distacco di manodopera. Il distacco si realizza quando un datore di lavoro (c.d. distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (c.d. distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il lavoratore può effettuare la propria prestazione lavorativa presso il distaccatario anche solo parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

Il distacco è ammesso anche per i lavoratori a termine, nel rispetto dei limiti di validità del rapporto.

Ai fini della corretta e legittima configurabilità del distacco occorre che vi sia un cambio nell'esercizio del potere direttivo (il dipendente viene dislocato presso altro datore di lavoro, con contestuale assoggettamento al comando ed al controllo di quest'ultimo); la titolarità del rapporto resti in capo al datore di lavoro distaccante; sussista l'interesse del datore di

lavoro distaccante; il periodo di attività presso il distaccatario sia temporaneo.

Resta fermo che la durata deve essere funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante. Non è richiesto il consenso del prestatore di lavoro. Anche in tal caso, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Giro di vite sulle sanzioni. L'esternalizzazione dell'attività è oggi più rischiosa per via della natura penale delle sanzioni e della responsabilità solidale in caso di somministrazione, distacco e appalto illeciti (se ben fatti, dunque, rischio non c'è).

Esempio: la responsabilità solidale comporta il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati dalla fattispecie dell'appalto illecito rispetto al quale, fino al 1° marzo, l'appaltatore fittizio non era ritenuto responsabile dal punto di vista contributivo, in quanto non reale fruitore delle prestazioni di lavoro. La responsabilità solidale opera, oggi, tra l'altro, anche nei casi di utilizzatore che fa ricorso alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi dalle agenzie autorizzate o comunque al di fuori dei limiti previsti, nonché nei casi di appalto privo dei requisiti e di distacco privo dei requisiti. Si ricorda che la responsabilità solidale è disciplinata all'art. 29 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2023 (c.d. riforma Biagi) e prevede che, in caso di appal-

to di opere o di servizi, il committente, impresa o datore di lavoro, è obbligato in solido con l'appaltatore e con tutti gli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti (sono invece escluse le sanzioni civili, di cui risponde esclusivamente il responsabile dell'inadempimento). La responsabilità solidale opera anche per i compensi e gli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo, ma non sui contratti di appalto stipulati da pubbliche amministrazioni. Dal 2 marzo 2024, infine, è vigente un nuovo regime sanzionatorio, con la novità rilevante del rilievo penale delle ipotesi di violazione per somministrazione, appalto e distacco illeciti. Ipotesi che, precedentemente depenalizzate, sono sanzionate dall'art. 18 del dlgs n. 276/2003, modificato dal decreto Pnrr. Infatti, sono state introdotte le pene, alternative o congiunte, dell'arresto e dell'ammenda, tutto dettagliato all'art. 18 della riforma Biagi (si veda altro articolo in altra pagina).

—© Riproduzione riservata—■

***soggetto per l'esecuzione
di una attività lavorativa***

***Il distacco si realizza
quando un datore di
lavoro, per soddisfare un
proprio interesse, pone
temporaneamente uno o
più lavoratori a
disposizione di altro***



Le sanzioni su appalto e distacco illeciti

	Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024 (1) (2)
<i>Appalto e distacco privi dei requisiti di legge (utilizzatore e somministratore)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Ammenda di 50 euro per lavoratore e giornata di lavoro• Sfruttamento minori: arresto fino a 18 mesi e ammenda di 300 euro per lavoratore e giornata di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Arresto fino a 1 mese e ammenda di 60 euro per lavoratore e giornata di lavoro• Sfruttamento minori: arresto fino a 18 mesi e ammenda di 360 euro per lavoratore e giornata di lavoro

(1) Recidiva: importi delle sanzioni vanno aumentati del 20%

(2) Importo minimo e massimo delle sanzioni: 5.000 e 50.000 euro



La stretta sui dipendenti Niente tatuaggi in Vaticano Vietate anche le convivenze

Giro di vite voluto dal Papa per i laici che lavorano nella Fabbrica di San Pietro
 Assunti solo se sposati in chiesa. E riservatezza: le interviste vanno autorizzate

di **Nina Fabrizio**

CITTÀ DEL VATICANO

Nel 2018, incontrando i giovani nel pre sinodo, papa Francesco era sembrato sdoganarli: «Con i tatuaggi i giovani vogliono dirci qualcosa». Ora, invece, tatuaggi, piercing e condotte non del tutto allineate a quelle del perfetto cattolico osservante, sono nel mirino delle nuove regole per il personale assunto alla Fabbrica di San Pietro, l'ente che presiede e amministra la più importante basilica della cristianità cattolica. Un corposo pacchetto di regole, controfirmato da Bergoglio significativamente nella Festività dei Santi Pietro e Paolo, che riforma la Fabbrica e rimette in riga anche il finora indisciplinato (e privilegiato) mondo dei canonici.

SEVERE REGOLE DI CONDOTTA

Sembra quasi dire che non c'è spazio per doppie vite il sottotesto del nuovo regolamento per il personale laico inquadrato nella Fabbrica: il candidato deve professare la fede cattolica e vivere secondo i suoi principi; essere regolarmente sposato in chiesa (quindi no convivenze); non deve avere precedenti pe-

nali, dimostrare battesimo e cresima. Le norme si estendono alle maestranze, ad esempio mosaicisti, restauratori, architetti ma anche ai cosiddetti 'Sampietrini', gli uomini del servizio d'ordine della basilica di San Pietro. A tutti loro sono richiesti decoro, diligenza, «una esemplare condotta religiosa e morale, anche nella vita privata e familiare», rispetto per i luoghi sacri e per l'ambiente. Sono «banditi tatuaggi a vista della pelle ed elementi di body piercing». È vietato anche «svolgere attività o prendere parte a manifestazioni che non siano confacenti al carattere di dipendente vaticano», leggi, ad esempio, gay pride.

L'OSSERVANZA DEL SEGRETO D'UFFICIO

Altra disposizione disseminata in più punti del pacchetto normativo, è quella dell'assoluta segretezza. «Il personale di ruolo, al momento della nomina o dell'assunzione, deve emettere la professione di fede e prestare il giuramento di fedeltà e di osservanza del segreto di ufficio dinanzi al presidente o al segretario». Bandite anche le interviste (senza autorizzazione) e la divulgazione di informazioni inerenti il proprio lavoro che sono



tutte coperte dal «segreto pontificio».

NIENTE CONGEDI PARENTALI PER CHI HA FIGLI

Non c'è traccia poi di norme avanzate per quanto riguarda la genitorialità. Se la maternità è disciplinata più o meno come in Italia, non ci sono congedi parentali per i neogenitori. Il padre può chiedere al massimo un permesso di soli tre giorni alla stregua di un permesso per lutto dei consanguinei. Sono cinque i giorni concessi per assistere un malato grave in famiglia.

VERIFICHE SUI CANONICI

Per esplicito volere di papa Francesco, le nuove norme danno una bella raddrizzata anche ai canonici di San Pietro, tra i quali fino ad oggi non mancavano dei veri privilegiati, religiosi che magari grazie ad amicizie altolocate in curia erano riusciti a farsi attribuire la carica onorifica collegata a prestigiosi appartamenti nonché alla possibilità di officiare messe dietro generose offerte. Un andazzo su cui Bergoglio ha voluto specifici pareri da parte dell'arciprete della basilica, il cardinale francescano Mauro Gambetti, uomo di sua fiducia. Ora i canonici decadono automaticamente al compimento degli 80 anni, sono nominati per un quinquennio ed hanno molti più obblighi nella cura della vita liturgica che deve essere al livello che si conviene alla basilica del Papa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ATTENTI AL COMPORAMENTO

Tra i divieti anche quello di partecipare a manifestazioni come il gay-pride

Nessuna agevolazione in più per chi ha figli



Papa Francesco, 87 anni, durante l'Angelus di ieri in piazza San Pietro



Offerta ridotta nella produzione e nelle vendite
Ma nascono nuove figure come l'AI Trainer

di **Camilla Scarpellino** *

Occupazione, il fattore IA Crescerà l'importanza delle soft skill

LO SPETTRO dell'Intelligenza Artificiale Generativa quale 'surrogato digitale' dell'essere umano è da ridimensionare. Infatti, l'IA per ora ha ben poco di intelligente: ChatGPT, ad esempio, basa il suo funzionamento su una rete neurale chiamata 'transformer architecture' allenata utilizzando conversazioni e contenuti su Internet. Il trasformatore risponde alle domande degli utenti utilizzando le parole che con maggiori probabilità sono state associate al prompt inserito. La sequenza di parole generata da ChatGPT, dunque, non è il risultato di un ragionamento, ma di un calcolo statistico.

L'Intelligenza Artificiale allenata su banche dati controllate e accurate sarà in grado di performare qualsiasi attività che richieda una conoscenza essenziale e che preveda un numero prestabilito di risposte. Tuttavia, potrà, svolgere efficacemente soltanto mansioni meramente ripetitive, che non richiedano l'esercizio di discrezionalità e che caratterizzano soprattutto i compiti richiesti nei servizi di catering, produzione, assistenza clienti e vendite; infatti, in tali settori, secondo un recente studio del McKinsey Global Institute, si prevede



una riduzione dell'offerta di lavoro pari al 14%, mentre nel settore sanitario, edile, infrastrutturale e nella green economy si risconterà una riduzione dell'appena 1%.

Dovrebbe rimanere in linea con l'attuale crescita economica anche la domanda di servizi legali, finanziari, governativi e dell'istruzione. Ad ogni modo, l'IA è ora in grado di estrapolare, ordinare e ricordare un gran numero di informazioni in pochissimo tempo e i futuri scenari prefigurano software capaci di eseguire attività che ora richiedono conoscenze specialistiche, raggiunte solo con i più alti gradi di istruzione, come evidenziato anche dall'Ocse. Sarà compito di ciascun governo preparare l'attuale e futura forza lavoro alla transizione digitale proponendo corsi in inglese per le materie Stem e rivedendo il sistema di tassazione del lavoro, in modo da incentivare l'assunzione di capitale umano rispetto alle nuove tecnologie.

In controtendenza, si registrerà un aumento della domanda di professionisti nelle aree della ricerca e sviluppo, del management, del trasporto e delle arti creative. In sostanza, tutte quelle attività che richiedono un'opera innovativa ed originale. Infatti, l'Intelligenza Artificiale, anche quella generativa, si allena e risponde rielaborando parole già scritte o immagini già disegnate. Insomma, sarà in grado di scrivere una poesia nello stile di Shakespeare ma, per ora, non ha sviluppato una sua personale capacità artistica. Analogamente, crescerà l'attenzione delle imprese per le abilità sociali ed emotive come l'empatia e la capacità di gestire e lavorare in team, competenze di cui già si lamenta la carenza.

Sotto il profilo storico, il processo di progressiva sostituzione degli operai con le macchine è un fenomeno già sperimentato dal mercato nella prima rivoluzione industriale. L'IA, in quanto forma di innovazione, non è un nemico da ostacolare, bensì uno strumento per efficientare la produzione. Inoltre, la riduzione di offerte di lavoro in determinate filiere produttive è soltanto un volto della medaglia. L'altro volto rivela che il maggior impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale nelle aziende comporterà la richiesta di nuove figure professionali necessarie per curarne il funzionamento; come esperti informatici capaci di comunicare con l'IA, AI Trainer, AI Ethicist che assicurino uno sviluppo trasparente e corretto dei software e AI Au-



ditor, deputati ad identificare le risposte erranee o inique dei sistemi.

Per di più, l'Intelligenza Artificiale potrà essere utilizzata anche nel perseguimento di finalità sociali ed educative, ad esempio agevolando il processo di reskilling della forza lavoro. Essa consentirà la predisposizione e cura di percorsi formativi personalizzati per studenti e lavoratori, parametrati sul loro livello iniziale, età, tempo disponibile e metodo di apprendimento. Sono già stati sviluppati software impiegati da siti e app che, tramite l'inserimento di dati e video, suggeriscono il percorso professionale più adatto alle qualità individuali o che facilitino la ricerca di un posto di lavoro suggerendo posizioni e aziende in cerca di personale. Lo sviluppo delle nuove tecnologie renderà, in aggiunta, possibile beneficiare sempre di un'insegnante privata che corregge gli errori e impartisce lezioni personalizzate, concentrate su particolari punti di miglioramento dell'utente/allievo.

La concezione puramente strumentale e non suppletiva dell'uomo è stata sottolineata anche dal Papa, la cui eccezionale presenza al recente Summit del G7 ha dato spazio ad ulteriori riflessioni sul tema. I profili etico-sociali dell'IA sono direttamente correlati al suo potenziale, che oggi permette di completare una conversazione o scrivere un paper. Tuttavia, è bene ricordare ancora una volta che questi prodotti sono solo il risultato di calcoli statistici e che il suo utilizzo e la sua regolazione debbano assumere una prospettiva antropocentrica, tutelando la dignità dell'uomo riportando l'Intelligenza Artificiale alla sua dimensione puramente strumentale al raggiungimento del benessere individuale e collettivo.

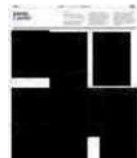
* *Coordinatrice del Policy Observatory, Luiss School of Government*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**TRA
 LE MIGLIORI
 UNIVERSITÀ**

Secondo il QS World University Rankings by Subject 2024, la School of Government, come parte dell'Università Luiss Guido Carli, è fra le 20 migliori università del mondo (e prima in Italia) per gli studi politologici e



► 1 luglio 2024

internazionali.
Nella foto
a destra:
Camilla
Scarpellino





LA SCHEDA

Leader nei servizi HR presente in 39 Paesi

Randstad è la multinazionale olandese attiva dal 1960 nella ricerca, selezione, formazione

di risorse umane e somministrazione di lavoro. Presente in 39 Paesi con 4.879 filiali per un fatturato complessivo che ha raggiunto nel 2023 25,4 miliardi di euro, è leader nei servizi Hr. Randstad Italia conta più di

3.000 dipendenti e oltre 280 filiali a livello nazionale. È la prima agenzia per il lavoro nel Paese ad avere ottenuto la certificazione Geeis-Diversity volta a promuovere politiche di uguaglianza di genere e di valorizzazione delle diversità.

**VENEZIA, LE RAGAZZE CHE HANNO CONTESTATO I BASSI VOTI NELLA VERSIONE DI GRECO**
Maturande mute per protesta, ispezione del Ministero

■ La vicenda ha fatto molto scalpore. Quella delle ragazze maturande del liceo classico Foscarini di Venezia, le quali - giudicando ingiusti i bassissimi voti ricevuti nella prova scritta di greco - hanno per protesta scelto di fare scena muta all'orale. Un atteggiamento che ha diviso: da una parte chi ha mal giudicato l'atteggiamento - per esempio l'assessore regionale veneto uscente all'Istruzione, Elena Donazzan, secondo la quale le ragazze andrebbero punite -, dall'altra chi invece le ha sostenute, puntando il dito contro la presunta tracotanza del commissario esterno che quei voti ha assegnato.

In ogni caso, ora sulla questione interviene addirittura il ministero dell'Istruzione. Il ministro Vaklditara ha infatti dato incarico al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale Marco Bussetti di avviare un'ispezione proprio in ordine alla correzione, da parte come detto di una docente esterna, della versione di "Minosse o sulla legge", correzione (e relativa valutazione) alla base della protesta delle tre ragazze - Linda Cocchetto, Virginia Y Herrera Gonzales e Lucrezia Novello - che si erano presentate alla commissione d'esame leggendo una lettera in cui spiegavano i motivi del loro gesto, anche a costo di rinunciare alle loro medie molto alte: una delle tre ragazze, Novello, ha precisato di non covare nulla di personale contro la do-



cente «ma dopo cinque anni di versioni, a nostro parere i giudizi sono stati opinabili e punitivi. Gli atti e l'ispezione chiariranno». «Aver attirato l'attenzione del ministero è il massimo che potessimo sperare» aggiunge ora Cocchetto.

E ora l'attesa è per il "voto" che gli ispettori daranno al lavoro di correzione della professoressa.

MAN.COS.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL SINDACALISTA FIM-CISL

«Investimenti spiazzati, il conto va ai lavoratori»

di **TOBIA DE STEFANO**

■ Il segretario Fim-Cisl Ferdinando Uliano: «L'Europa potrebbe rinviare il full-electric sulle auto, ma senza sicurezze le aziende ritirano gli investimenti e i consumatori non comprano i modelli. Basta vedere cos'ha fatto Stellantis a Termoli», a pagina 10

L'INTERVISTA **FERDINANDO ULIANO**

«L'incertezza green toglie lavoro»

Il segretario Fim-Cisl: «Sull'auto l'Europa potrebbe rinviare il full-electric, ma senza sicurezze le aziende ritirano gli investimenti e i consumatori non comprano i modelli»

di **TOBIA DE STEFANO**

■ Nell'ultimo report, sui primi sei mesi del 2024, la Fim Cisl contava 103.000 metalmeccanici a rischio. Automotive, siderurgia, produzione di elettrodomestici i settori più colpiti. A causa della transizione green, ma anche degli alti tassi per i prestiti e delle difficoltà di approvvigionamento. E purtroppo la situazione peggiora. L'Inps ha certificato che a maggio rispetto ad aprile la cassa integrazione è aumentata del 36% e l'incertezza non aiuta. «In un settore trainante come quello dell'automotive», spiega il segretario della Fim Cisl Ferdinando Uliano, «viviamo in un cotesto di norme e decisioni comunitarie in fase di evoluzione che rischiano di cambiare e quindi poco chiare. Questo non aiuta le scelte delle case produttrici e dei consumatori e questo stallo a cascata si ripercuote sui lavoratori».

Lei pensa che ci possa essere un passo indietro rispetto, per esempio, al termine stringente del 2035 per il passaggio all'elettrico.

«Sembra che si vada nella

direzione di alleggerire i vincoli europei che hanno avuto un primo impatto industriale e sociale non positivo».

Sembra, appunto, perché dalle trattative Ue non emerge una presa di coscienza della necessità di cambiamento.

«Non sono un politico. Faccio il sindacalista e mi limito a rilevare che l'incertezza sulla strada che l'Europa intende prendere rispetto alla transizione porta alcune case automobilistiche a rivedere delle scelte».

Per esempio?

«L'ultimo e più eclatante è il caso di Termoli dove è stata posticipata la nascita del sito dedicato alle batterie per l'elettrico. Attenzione. Stellantis aveva annunciato tre investimenti: Francia, Germania e

Italia e ciascuno doveva essere dotato di tre moduli. Bene, dei tre solo quello francese (con un solo modulo) è partito».

Così si ferma tutto.

«È necessario fare chiarezza il prima possibile. Noi abbiamo chiesto la convocazione di Stellantis a Palazzo Chigi per avere delle garanzie sia dalla multinazionale che dall'esecutivo».

A Stellantis cosa chiedete?

«Che rispetti gli impegni per esempio sul milione di veicoli da produrre in Italia, che definisca le nuove produzioni e garantisca la componentistica con le aziende dell'indotto».

E al governo?

«Risposte sul costo dell'energia più alto rispetto a quello dei competitor e che pena-

lizza l'auto e molti altri settori, a partire dalla siderurgia, oltre a un adeguamento degli ammortizzatori sociali per renderli più aderenti come lun-



ghezza alle necessità della transizione».

Mi perdoni, ma l'incertezza è forse più figlia delle errate scelte europee e dell'incapacità politica di indicare subito una nuova strada.

«La chiarezza politica dell'Europa è un prerequisito di tutto, ma su quello come sindacato abbiamo meno leve».

Intanto sono arrivati i dazi alla Cina. Scelta giusta?

«Sì, vanno a correggere una situazione di concorrenza sleale per gli aiuti di Stato di Pechino alle aziende locali dell'automotive».

Ma forse arrivano troppo

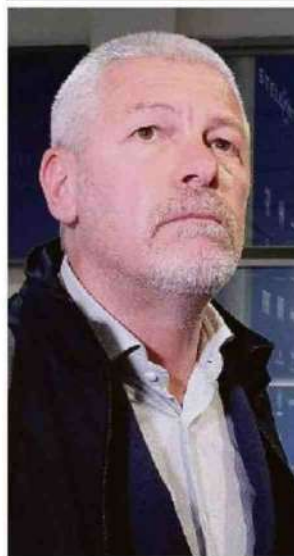
tardi. Le materie prime per la trasformazione green e per le auto elettriche ce le hanno loro.

«Certo, ma io non credo sia troppo tardi. Negli ultimi due anni abbiamo avuto un'impennata delle auto cinesi arrivate in Italia e andava data una risposta il prima possibile. Si può dire che intervenendo prima gli effetti sarebbero stati maggiori, ma comunque è giusto dare un segnale forte, non era possibile restare fermi».

Se dovessimo tornare indietro sull'elettrico non rischiamo l'effetto boomerang. Produzioni da riconvertire, progetti di ricerca e sviluppo sulle altre motorizzazioni interrotti ecc.

«Il rischio c'è e come dicevamo prima in parte già si vede sugli investimenti rispetto ai quali ci sono dei riadattamenti. Ma l'obiettivo di rendere compatibile il miglioramento della situazione ambientale con l'impatto che le norme green possono avere sulle condizioni sociali riguarda tutti noi. Ed è chiaramente una delle sfide centrali del futuro dell'industria e dell'Europa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SINDACALISTA Uliano



Mappe

Generazione E, la voglia di scappare all'estero

di Ilvo Diamanti • a pagina 15

Mappe

'I migranti siamo noi'

La generazione E condannata alla fuga

di Ilvo Diamanti

Viviamo tempi difficili. Soprattutto per i giovani. Perché il mondo intorno a loro - e a noi - è sempre più "critico". Agitato da guerre e da "crisi" economiche ricorrenti. Così è difficile, per loro, pensare a progetti di vita (e lavoro) stabili oltre confine. Come in passato. Quando la "migrazione" dei giovani dall'Italia, per motivi di studio e lavoro, ha costituito un progetto ricorrente. Secondo le stime dell'Istat, infatti, gli italiani fra 20 e 34 anni emigrati verso i principali Paesi europei, dal 2011 al 2021, sarebbero circa 400 mila.

Ma la cifra, delineata da altri

istituti statistici europei, è quasi tre volte superiore. Cioè, oltre un milione. E la differenza si spiega con la prudenza dei giovani espatriati nel segnalare la propria presenza all'estero, quando non si tratta di un trasferimento definitivo. Per non perdere alcuni benefici essenziali, come l'assistenza sanitaria italiana. Questi dati sono suf-

ficienti a suggerire come le preoccupazioni sollevate da molte parti - politiche e non solo - di fronte al fenomeno migratorio siano inadeguate. Perché si riferiscono, principalmente, all'immigrazione "esterna". Agli stranieri che provengono da altri Paesi. Mentre sottovalutano l'e-migrazione dei nostri giovani, che vanno altrove. Per motivi di studio e lavoro. E spesso



non rientrano. Il problema, peraltro, è accentuato dal declino demografico che accentua il declino del nostro Paese. Il numero medio di figli per donna, infatti, in Italia è 1,2 mentre in Europa, dove pure risulta in calo, si attesta su 1,46.

È, quindi, significativo e inquietante osservare i dati del sondaggio condotto da Demos. Che rileva come quasi il 60% degli italiani (per la precisione, il 57%) intervistati sia d'accordo con l'affermazione: "per i giovani che vogliono fare carriera l'unica speranza è andare all'estero". Si tratta di una misura in calo rispetto al decennio scorso, quando aveva superato il 70%. Ma appare comunque molto elevata. Troppo, per un Paese che invecchia. E non riesce a motivare i giovani, che continuano a (pre)vedere il proprio futuro altrove. Oltre i nostri confini.

Il grado più elevato di consenso all'idea migratoria, riferita ai nostri giovani, si osserva presso coloro che hanno più di 30 anni. Fra i quali supera il 70%. Circa tre persone su quattro, fra gli "adulti" (30-64 anni) pensano, infatti, che occorra lasciare l'Italia. Migrare altrove, per costruire un progetto professionale pro-positivo. Solo gli anziani, con 65 anni e oltre, esprimono un'idea diversa. Probabilmente, pensano a se stessi. Non tanto per motivi egoistici. Ma perché non sopportano l'idea di essere circondati da vecchi - come loro.

Anche il livello di istruzione influenza gli atteggiamenti sull'argomento. La vocazione migratoria, alla ricerca di percorsi di studio e lavoro che favoriscano le possibilità di carriera, cresce fra quanti dichiarano un livello di istruzione - e dunque

un titolo di studio - più elevato. Tuttavia, non si osservano grandi differenze sulla base della professione svolta. È interessante, peraltro, osservare come la convinzione più ampia, al proposito, emerga fra gli operai e, in misura un po' più ridotta, fra i tecnici e i lavoratori autonomi. Comunque, tra figure professionali con posizioni diverse, più e/o meno elevate, su base professionale. Appare significativo, invece, il sostegno limitato verso l'idea di spingere i giovani a studiare e fare esperienza professionale in altri Paesi, fra i liberi professionisti. E i disoccupati. Per ragioni, probabilmente, opposte. I liberi professionisti: perché pensano che il loro ambiente costituisca un luogo di formazione e di perfezionamento efficace. E utile. Senza rivolgersi al-

trove. I disoccupati: perché vedono la migrazione dei giovani come una fuga da un Paese che dovrebbe affrontare la questione del "non lavoro", anzitutto, in casa propria.

È, comunque, necessario valutare la questione del lavoro giovanile in relazione stretta con la questione europea. Perché i giovani sono una "generazione europea". Che considera l'Europa la propria casa.

Più che una "generazione Z", infatti, si tratta di una "generazione E". Europea. Sulla quale investire le nostre speranze per un futuro diverso. E migliore. Perché i giovani sono "il nostro futuro". Anzi. Sono "il futuro". E senza di loro rischiamo di rassegnarci a "un eterno presente". Che scivola indietro. Verso il passato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

***Rinunciare ai giovani
ci condanna ad un***



*presente che scivola
all'indietro*

*Alta la vocazione
migratoria tra chi ha
studiato, ma è comune
a tutte le professioni*

Il 57% degli italiani pensa che all'estero si possano costruire una carriera e una vita migliori. In dieci anni più di un milione hanno lasciato il Paese

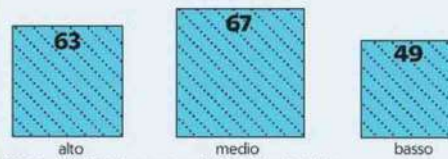


Nota metodologica

Data di realizzazione del sondaggio: 13-14/06/2024
 Committente: La Repubblica
 Estensione territoriale: nazionale
 Campione: Panel Omnibus rappresentativo della popolazione italiana maggiorenne
 Tecnica di somministrazione delle interviste: Cawi e Tempo Reale
 Consistenza numerica del campione: mille
 Rispondenti (in%): 89%

Le opinioni per livello d'istruzione

Mi può dire quanto si sente d'accordo con la seguente affermazione? "Per i giovani di oggi che vogliono fare carriera l'unica speranza è andare all'estero", (valori % di quanti si dicono "Moltissimo" o "Molto" d'accordo in base al livello di istruzione)



*ALTO: laurea. MEDIO: diploma superiore. BASSO: scuola media inferiore o scuola media inferiore non conclusa
 Fontesondaggio Demos per La Repubblica - Aprile 2024 (base: 1005 casi)

Le opinioni per professione

Mi può dire quanto si sente d'accordo con la seguente affermazione? "Per i giovani di oggi che vogliono fare carriera l'unica speranza è andare all'estero", (valori % di quanti si dicono "Moltissimo" o "Molto" d'accordo in base al livello socio-professionale)



Fontesondaggio Demos per La Repubblica - Aprile 2024 (base: 1005 casi)



Le opinioni per età

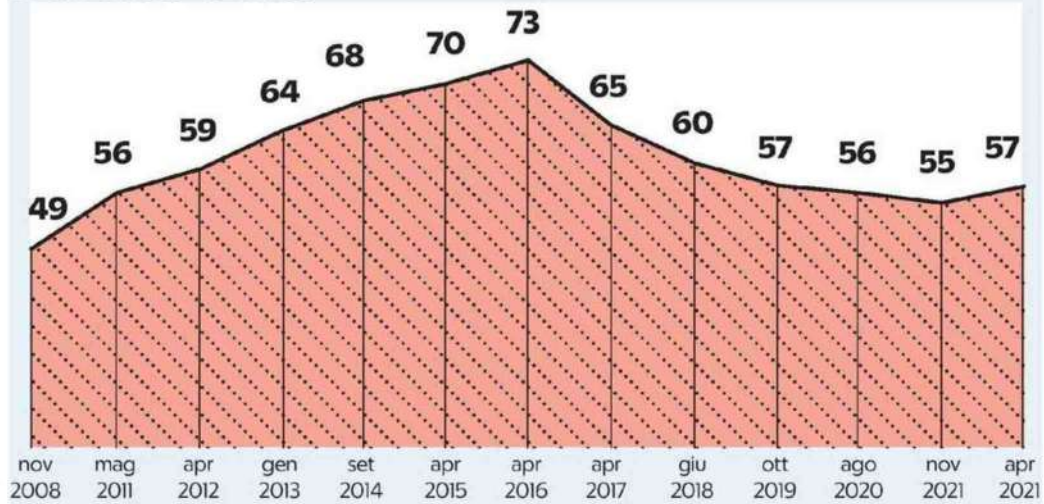
Mi può dire quanto si sente d'accordo con la seguente affermazione?
 "Per i giovani di oggi che vogliono fare carriera l'unica speranza è andare all'estero".
 (valori % di quanti si dicono "Moltissimo" o "Molto" d'accordo in base alla fascia d'età di appartenenza)

18-29 anni	65
30-44 anni	73
45-54 anni	74
55-64 anni	73
65 anni e di più	26

Fonte: sondaggio Demos per La Repubblica - Aprile 2024 (base: 1005 casi)

Giovani e lavoro (ALL'ESTERO)

Mi può dire quanto si sente d'accordo con la seguente affermazione? "Per i giovani di oggi che vogliono fare carriera l'unica speranza è andare all'estero". (valori % di quanti si dicono "Moltissimo" o "Molto" d'accordo - serie storica)





IL LAVORO E L'EMERGENZA CALDO

Arriva la Cig meteo ma è per pochi esclusi stagionali, braccianti e rider

di **Valentina Conte**

ROMA – Ci risiamo. Anche quest'anno niente "protocollo caldo" per evitare di morire mentre si lavora nei mesi torridi. Il ministero del Lavoro l'ha riproposto alle parti sociali. Ma Confindustria e gli altri datori, come successo un anno fa, hanno detto no: «Ci sono già le leggi». Ecco che Cgil, Cisl e Uil hanno chiesto al governo di rifinanziare almeno la Cig meteo, la Cassa integrazione con la causale per gli shock termici. Un emendamento dei relatori (FdI e Lega) al decreto Agricoltura lo fa mettendo 14 milioni dai 10 dell'anno scorso. Ma la platea non si allarga, come si aspettavano i sindacati. Fuori gli stagionali, i braccianti a giornata, i rider. In pratica, tutti i precari e gli autonomi. La misura non è resa strutturale, come promesso già nel 2023. E non c'è un piano.

L'anno scorso, dopo tavoli e discussioni, mentre si moriva sui camion nelle piazzole di sosta, sulle impalcature, accasciati sull'asfalto per dipingere le strisce, durante la vendemmia, in pizzeria davanti ai forni, si arrivò a un decreto legge solo il 28 luglio con i dieci milioni per la "Cig meteo" che già esiste dal 2017 e scatta sopra i 35 gradi «reali o percepiti». Ma per agricoltura ed edilizia necessita di una norma per escluderla dal massimale di settimane di Cassa che le aziende possono chiedere. E poi

va finanziata. «Si scala dal conteggio annuale, ma oltre non si va: le categorie protette sono quelle della Cassa ordinaria», spiega Susanna Camusso, senatrice Pd. «Ri-

mangono quindi fuori proprio i lavoratori più esposti al caldo. Abbiamo presentato emendamenti per allargare la platea, ma il governo non crede che l'emergenza climatica sia oramai strutturale».

Il governo si fa scudo dell'opposizione degli imprenditori. Aveva provato l'anno passato a mediare per arrivare a un "protocollo quadro" sul modello di quello Covid. Ma di fronte all'obiezione che l'imprenditore è già responsabile della sicurezza e salute dei suoi dipendenti, l'esecutivo ha preferito eclissarsi, per «non disturbare chi fa». Intanto si muore. «Da tre mesi chiediamo di aprire il tavolo sull'emergenza caldo», racconta Ivana

Veronese, segretaria confederale Uil. «La convocazione è arrivata solo qualche giorno fa e con esito negativo. Chiedevamo almeno uno stop automatico al lavoro superata una certa temperatura, ad esempio 32-33 gradi. E quindi una Cig automatica. Niente di tutto questo. Solo la riedizione del decreto dell'anno scorso».

Nessun automatismo. Decidono le imprese, se fermarsi o no. Se spostare l'orario di lavorazioni pesanti o all'aperto in orari più freschi, se cambiare turni, stabilire pause, fornire ai lavoratori acqua, crema ad alta protezione e indumenti adeguati, assicurare zone d'ombra o climatizzate per il ristoro, menù calibrati in mensa. Tutti snodi che nelle dieci pagine del protocollo 2023 c'erano. Carta straccia. In settori come edilizia, agricoltura, logistica, turismo, dove prevalgono stagionali e irregolari



lari, sarà la solita giungla.

Ci provano le Regioni. Con tre "ordinanze caldo", per ora, di Puglia, Sicilia e Lazio. Vietano il lavoro tra le 12 e le 16 quando ci sono ondate di calore. Ma in Puglia solo in agricoltura. Nel Lazio per agricoltura ed edilizia. In Sicilia, anche portuali, marittimi, balneari, rider, «attività fisiche rilevanti» o svolte «in ambienti chiusi non ventilati». Come le cucine. Ci si muove così, in ordine sparso. Un altro capitolo della sicurezza sul lavoro abbandonato a se stesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il protocollo anti calore salta per l'opposizione di Confindustria Le Regioni si muovono con le ordinanze per regolamentare gli orari

I punti

- **Cig meteo**

La può chiedere qualunque impresa che accede alla Cig ordinaria, nei casi in cui debba sospendere o ridurre l'attività per eventi meteo avversi

- **Caldo estremo**

Si intende sopra i 35 gradi "reali o percepiti". Inps ha chiarito in una circolare che si considera anche l'umidità che può far salire di molto la temperatura ufficiale



► 30 giugno 2024



▲ **Lavoratori stagionali** in un vigneto italiano



E-mail aziendali, i nuovi vincoli riguardano solo i metadati

Web

Diritto

Rocco Panetta

È arrivata il 17 giugno dal Garante Privacy una notizia che molte aziende, e molti professionisti del settore, stavano aspettando. Si tratta della versione finale del provvedimento sui metadati delle e-mail aziendali, un documento di indirizzo che chiarisce gli obiettivi e gli aspetti sui quali il Garante aveva deciso di esprimersi con il provvedimento del 21 dicembre 2023, che aveva allarmato non poco gli addetti ai lavori in quanto andava a toccare i tempi di conservazione delle e-mail, strumento a dir poco fondamentale in qualsiasi organizzazione, piccola o grande che sia.

L'ultima versione riguarda i metadati o log di posta elettronica. Sebbene tali informazioni possono chiaramente comprendere alcune informazioni sulle e-mail (come le e-mail del mittente e del destinatario, gli indirizzi Ip dei server o dei client, gli orari di invio, ritrasmissione o ricezione), è escluso che tra queste informazioni vi rientrino anche le informazioni contenute nel corpo del messaggio e negli allegati, ancorché corrispondenti a metadati registrati automaticamente nei log dei servizi di posta.

Pertanto, chiarisce il Garante, il Provvedimento non riguarda minimamente il tema dell'archiviazione delle e-mail dei dipendenti, ma solo la raccolta e conservazione dei file di log separatamente archiviati dai sistemi per finalità tecniche ed organizzative, con lo scopo di chia-

rire in che modo tali trattamenti possono essere compatibili con le norme sui diritti dei lavoratori.

Il secondo aspetto importante è che il provvedimento «non reca prescrizioni né introduce nuovi adempimenti a carico dei titolari del trattamento», e ancora: «Stante la natura orientativa del documento di indirizzo, dallo stesso non discendono nuovi adempimenti o responsabilità».

Venendo alla sostanza, il Garante evidenzia come i metadati possono essere considerati «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», ai sensi dell'art. 4, comma 2, l. n. 300/1970, potendo cioè essere utilizzati senza accordo sindacale o autorizzazione pubblica, solo a condizione che gli stessi siano funzionali a consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa. Ciò vale per i metadati necessari ad assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica, i quali per loro natura dovrebbero essere conservati per un periodo di tempo limitato, che secondo il Garan-

te, «non dovrebbe comunque superare i 21 giorni», fermo restando che il titolare può valutare l'eventuale conservazione per un termine ancora più ampio «in presenza di particolari condizioni che ne rendano necessaria l'estensione», comprovando adeguatamente le specificità della realtà tecnica e organizzativa del titolare.



Lo scopo del Garante era dunque non tanto quello di aggiungere un nuovo onere burocratico alle aziende, quanto quello di dare indicazioni sul tema dei metadati, che potrebbero essere usati come strumenti di controllo dell'operato del lavoratore. Il primo provvedimento non aveva colto nel segno e molti avevano sollevato dubbi sulla sua tenuta. La nuova versione, tuttavia, fugava quei dubbi ed introduce utili chiarimenti.

Per fare un'analogia con il diritto penale, se per intercettare le telefonate di un sospetto serve un'autorizzazione del Gip, per ottenere i tabulati telefonici con i metadati (numero chiamante e chiamato, durata della conversazione, etc), fino al 2021 tale autorizzazione non era necessaria, in quanto l'analisi dei metadati si considerava meno invasiva rispetto a quella del contenuto delle conversazioni.

Poiché l'esperienza mostra che i metadati possono dire tanto, è sotto questa lente che tale intervento dell'Autorità va letto. Credo che occorra rendere atto a questa Autorità di avere visione e metodo ed anche di saper tornare sui suoi passi quando un suo provvedimento non ottiene l'auspicato risultato. È ciò che è avvenuto in questo caso ed ora, anche a valle di una consultazione pubblica che ha reso più partecipata la procedura, sono state adottate delle linee guida più utili e chiare per il mercato e gli interpreti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Per il Garante Privacy
il provvedimento non
riguarda l'archiviazione
della posta elettronica
dei dipendenti**



«Nuovi impianti e più palestre a scuola per uno sport inclusivo»

L'intervista



Marco Mezzaroma

Presidente di Sport e Salute

Sono tre le direttrici che Marco Mezzaroma, da meno di un anno presidente di Sport e Salute, la società partecipata al 100% dal ministero dell'Economia che si occupa dello sviluppo dell'attività sportiva e dei corretti stili di vita, indica per il prossimo futuro: impiantistica; diffusione di una cultura della prevenzione e della pratica fisica in tutte le fasce d'età; il potenziamento dello sport nelle scuole. «Partirei da quest'ultimo punto, posto che sono tutti strettamente connessi».

Le carenze delle scuole italiane, tra poche palestre e scarsa formazione, sono ataviche.

È vero. Ma stiamo intervenendo. Nell'anno scolastico 2023/24 i progetti "Scuola attiva" realizzati in collaborazione con il ministro per lo Sport e i giovani, Andrea Abodi, il Dipartimento dello Sport e il ministero dell'Istruzione, in base alla legge 234 del 2001, nei due filoni *kids* per la scuola primaria e *junior* per la secondaria e di I grado hanno coinvolto 11.200 scuole, 104mila classi e 2,1 milioni di alunni e alunne, in quasi 4mila comuni. Al programma, cui abbiamo destinato 13,4 milioni, hanno aderito anche 44 tra

Federazioni e Discipline sportive per favorire l'orientamento degli studenti. Con il progetto "Allestimento spazi non convenzionali", abbiamo coinvolto oltre 1.100 istituti scolastici per recuperare spazi inutilizzati da destinare all'attività motoria nelle realtà prive di palestre. L'obiettivo, ovviamente, è che ce ne siano sempre meno in queste condizioni.

Come rimediare invece all'altrettanto annoso problema degli impianti italiani, il 74% dei quali è stato costruito tra gli anni '50 e la fine degli anni '90?

Stiamo aggiornando il censimento del 2020. Dobbiamo conoscere dove sono e in che stato versano le strutture per dar vita a un Piano regolare dell'impiantistica. Ci sono oltre 6200 impianti non funzionanti e 57 mai completati, specie al Sud. Dalle richieste degli enti locali, in gran parte proprietari delle strutture, sappiamo che c'è un fabbisogno enorme.

Intendiamo mettere sempre di più a disposizione di questi ultimi e degli organismi sportivi, come delle realtà dilettantistiche il nostro know-how, anche come stazione appaltante. Grazie al Pnrr Sport e ad altri fondi come quelli di Sport e Periferie, abbiamo dato un contributo essenziale per concretizzare più di 1500 interventi per circa 1,5 miliardi. Oltre a farli, però, gli impianti bisogna saperli gestire e serve anche qui un cambio di passo.

Cosa propone?

Servono nuovi modelli che coinvolgano partner pubblici e privati. Stiamo già lavorando in



vari ambiti per coinvolgere ad esempio le fondazioni bancarie ovvero gli imprenditori su programmi che valorizzino la funzione sociale dello sport. Il caso Caivano ha acceso un faro su ciò che Sport e Salute può fare e ci ha responsabilizzato ancora di più. Ora è necessario che anche le autorità governative prendano atto di ciò che lo sport può rappresentare in termini di riqualificazione urbana, di politiche sanitarie di prevenzione e facciano uno sforzo finanziario per favorirne lo sviluppo.

Caivano oggi è un esempio di sport per tutti?

Ci sono spazi a pagamento e spazi aperti a tutti, gratuiti. Per usare il parco dello skateboard arrivano ragazzi da Napoli. Vede, mi preoccupa il fatto che l'attività sportiva sia negata a quelle fasce di popolazione sprovviste del reddito necessario. Non possiamo permettercelo. In Italia ci sono 12,6 milioni di atleti tesserati, 5 nelle federazioni, ma anche 26 milioni di cittadini che fanno sport senza essere iscritti a nessun ente e 20 milioni di sedentari. A questi sportivi "di fatto" dovremmo offrire più servizi e opportunità.

—**M. Bel.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Grazie a fondi speciali, tra cui quelli del Pnrr, abbiamo già contribuito a realizzare interventi per circa 1,5 miliardi



Rafforzare il link tra scuola e impresa

G7 Istruzione

Nel documento congiunto forte richiesta di una didattica orientata al lavoro

Claudio Tucci

Più apprendimento basato sul lavoro, valorizzando l'apprendistato. Un legame stretto con le imprese, in particolare per l'istruzione tecnica e professionale, in grado di creare le competenze necessarie alle nuove sfide del mondo produttivo, a cominciare

da green e digitale. Eppoi, più formazione dal respiro internazionale e più orientamento verso le discipline Stem, in primis a favore delle ragazze.

In sintesi, più scuola-lavoro per «una formazione innovativa che valorizza i talenti degli studenti, e al tempo stesso viene incontro alle esigenze delle aziende», ha detto il ministro Giuseppe Valditara, chiudendo ieri a Trieste il G7 Istruzione, commentando la dichiarazione congiunta in 22 punti sottoscritta dai ministri dell'Educazione dei paesi presenti che rilancia la necessità di un forte asse pubblico-privato, vale a dire tra scuole, formazione tecnica e professionale, università da un lato, e imprese dall'altro. L'obiettivo comune,

in linea con l'azione del governo italiano, è quello di puntare su una formazione innovativa, di qualità e personalizzata vista la crescente sfida di far incontrare domanda e offerta nel mercato del lavoro. Spazio anche alla valorizzazione dei docenti puntando sulla formazione. La logica è quella dell'apprendimento continuo. Vanno poi ridotti i divari nei risultati scolastici e affrontate le disuguaglianze sistemiche, con interventi efficaci di contrasto a dispersione e Neet (giovani che non studiano e non lavorano). L'IA è utile nella scuola, ma va governata (e l'uomo resta centrale). Fonda-

mentale inoltre è la collaborazione con l'Africa per formare i talenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FORMAZIONE

Il ministro Valditara: serve una formazione innovativa che valorizza i talenti degli studenti

*Il caso*

Docenti con stipendi diversi più diseguaglianze tra i banchi I rischi sul futuro della scuola

Gli insegnanti
in Veneto pagati di più
di quelli in Calabria
Fondi ai privati in
crescita e programmi
legati al territorio

di **Ilaria Venturi**

Docenti che insegnano in Veneto pagati di più di chi entra in aula in Calabria. Uffici scolastici regionali non più alle dipendenze di viale Trastevere ma dei governatori. Il sistema scolastico privato che potrà rafforzarsi sul modello della sanità lombarda. Programmi piegati alle esigenze del territorio della libertà di insegnamento e dell'unità culturale del Paese. È la scuola della Repubblica che va in frantumi. Gli effetti dell'autonomia differenziata, ora legge Calderoli, sull'istruzione vengono prefigurati da intellettuali, sindacati, comitati e opposizioni pronti al referendum. Siamo sul piano delle ipotesi e dei rischi. Due in particolare: contratti regionali per i prof e crescita delle diseguaglianze tra i banchi.

Il Lep della scuola

L'istruzione è una delle materie di competenza concorrente per la quale la legge Calderoli rimanda alla definizione dei Livelli essenziali di prestazione (Lep), ovvero standard minimi di servizi garantiti su tutto il territorio nazionale. Con una rifor-

ma a costo zero, difficile sarà finanziarli stabilendo gli investimenti necessari alle regioni per adeguarsi agli standard. Che la Gilda degli insegnanti stima per la scuola in almeno dieci miliardi.

«I Lep della scuola rimarranno sempre in capo allo Stato e saranno uguali in tutta Italia», assicura il ministro Giuseppe Valditara indicando che ci sarà un tavolo di esperti, «è un tema che ci impegnerà a lungo». In questa indeterminatezza – il governo ha due anni di tempo – per capire le conseguenze bisogna leggere cosa hanno già chiesto Veneto, Lombardia e Emilia-Romagna, regione che ora contesta. Le pre-intese del 2019 di Veneto e Lombardia prevedono l'attribuzione della "potestà legislativa in materia di norme generali sull'istruzione", quelle che derivano dagli articoli 33 e 34 della Costituzione. Tra le voci: reclutamento, formazione e contratti integrativi degli insegnanti, offerta formativa, rete scolastica, riconoscimento della parità e assegnazione fondi alle scuole private, valutazione del sistema educativo. «Nessuno vuole strappare funzioni essenziali», ripete il leghista Luca Zaia, governatore del Veneto e padre della riforma. Ma alcune funzioni potrebbero già essere delegate senza attendere i Lep. La Flc-Cgil in audizione alla Camera ha fatto l'elenco: reclutamento e formazione del personale, organi collegiali, programmi – sui quali peraltro Valditara sta lavorando a livello na-



zionale – formazione delle classi.

Il personale scolastico

Docenti assunti dalle regioni e pagati di più? Zaia ora frena, il contratto è nazionale. Ma i sindacati non si fidano. «Questo è il tema principale sul quale non ci sono garanzie – osserva Luca Bianchi, direttore di Svinmez – Svincolare gli stipendi dal contratto nazionale reintrodurrebbe le gabbie salariali e sarebbe disastroso: una maestra è tale a Scampia come a San Babila e non c'entra il costo della vita». Osserva Gianfranco Viesti, economista dell'università di Bari, autore del libro "Contro la secessione dei ricchi": «Si arriverebbe nella scuola a dipendenti ministeriali o regionali e se uno vince un concorso in Veneto potrà andare a insegnare fuori? Tutte incognite sul potere che si trasferirà. Intanto la trattativa va avanti tra regioni e governo, con una riforma che mette all'angolo il Parlamento».

Gli squilibri territoriali

Un bambino che vive a Napoli frequenta un anno di scuola in meno, senza mense e tempo pieno, rispetto al suo coetaneo di Milano. La regionalizzazione della scuola rischia di accentuare le disuguaglianze tra i banchi. «Non solo tra Nord e Sud, ma tra centro e periferia», dice Gianna Fracassi, segretaria della Flc-Cgil. «Venti potenziali sistemi scolastici a marce differenti configurano l'accesso ad un diritto universale sulla base della residenza e la possibilità, per il potere politico locale, di gestire ai fini del consenso un bacino relevantissimo tra studenti, lavoratori, famiglie», spiega Marina Boscaino portavoce del Comitato "No autonomia differenziata".

Lo Stato finanzia direttamente le scuole statali con una spesa che vale 50 miliardi. Se tutte le funzioni delegabili sulla scuola fossero trasferite, calcola Svinmez, alla Lombardia arriverebbero 5,3 miliardi, al Veneto 2,6. Risorse che sarebbero sottratte

al bilancio complessivo e potrebbero determinare negli anni successivi extragettoni. Infatti, le aliquote di compartecipazione in caso di maggiore crescita sono oggetti di trattativa bilaterale tra governo e regione. Il monito viene dalla preside Lucia Bonaffino dell'Istituto Salvo D'Acquisto di Bagheria: «Bisognerà vigilare sull'equità. Altrimenti gli altri correranno, noi arrangeremo».

Per i sindacati servono 10 miliardi a tutela dei livelli minimi o l'istruzione andrà in frantumi. Valditara "Servizi uguali ovunque"



◀ In classe

Dalla nuova riforma dell'autonomia rischi per il sistema scolastico



Quasi mezzo milione di bonus mamme L'aumento c'è, ma non tutte lo chiedono

MECCANISMO

Il taglio del cuneo fiscale già operativo per chi guadagna meno di 35mila euro ha appannato l'impatto in busta paga. I due sgravi però non possono essere sommati

ANDREA BERNARDINI

Tempo di primi bilanci per il Bonus mamma, l'agevolazione fiscale riservata alle donne madri e, al contempo, lavoratrici, contemplata nella Legge di bilancio 2024 che si aggiunge all'assegno unico. Una misura salutata con favore da Anfn, l'associazione che raduna e dà voce alle famiglie numerose in Italia «perché - osservano i presidenti Alfredo e Claudia Caltabiano - è un riconoscimento agli sforzi titanici di quelle donne che decidono di generare più figli (offrendo un contributo al ricambio generazionale in un tempo segnato dall'inverno demografico) e, nel contempo, di mettere a disposizione del sistema-Paese le lo-

ro skill». Ma che mostra alcuni limiti.

«L'agevolazione - ricostruisce Paolo Moroni (osservatorio politico Anfn) - è concessa anche a chi percepisce remunerazioni alte o molto alte. Ma non è universale: ne possono usufruire solo le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato (purché non lavoratrici domestiche), madri di due figli (di cui almeno uno under 10) o più figli (di cui almeno uno minorenni), nel limite massimo di 3mila euro annui (250 euro al mese, tredicesima esclusa). Né automatica: deve essere, cioè, la mamma a farne richiesta al suo datore di lavoro».

Da gennaio a oggi, rileva l'Inps, hanno avanzato la richiesta 484.730 madri lavoratrici: 362.726 lavoratrici madri di due figli e 122.004 madri di tre figli. Molte donne che avevano i requisiti per ac-

cedere alla misura, ad oggi, non ne hanno fatto richiesta. In audizione in Parlamento nel novembre 2023, Francesco Maria Chelli, allora presidente facente funzione dell'Istat, ricordava che le lavoratrici dipendenti madri di due figli (almeno uno di età inferiore ai 10 anni) con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) sono 600mila, quelle con tre figli con almeno uno di età inferiore ai 18 anni sono 228mila.

Ma cos'è, esattamente, il Bonus mamma? In tutte le buste paga, il dipendente trova la voce "Ivs". È la quota della retribuzione trattenuta alla fonte e destinata all'Inps per finanziare le pensioni. L'aliquota contributiva a carico del dipendente è del 9,19% (a questa si aggiunge un 23,81% è a carico del datore di lavoro): ebbene, grazie al Bonus



mamma, di quella quota si fa carico lo Stato. Questo però non si traduce in un aumento del 9,19% della busta paga, perché qualsiasi interven-

to di decontribuzione determina un aumento dell'imponibile ai fini Irpef e questo riduce l'impatto dello sconto. L'aumento in busta paga scattato a febbraio, poi, è meno percettibile, perché una discreta fetta delle mamme lavoratrici subordinate (al pari dei loro colleghi maschi) già

usufruiwa dal luglio 2023 di una decontribuzione, tra il 6 ed il 7%.

Potranno apprezzare di più la differenza le donne che percepiscono redditi superiori ai 35mila euro: in questo caso le lavoratrici madri - come i loro colleghi maschi - fino ad oggi non disponevano di «alcun sconto contributivo, che ora invece arriva nella misura piena grazie al Bonus mamma».

I due esoneri (la cosiddetta riduzione del cuneo fiscale entro i 35mila euro e quello determinato dal Bonus mamma) non sono sovrapponibili, ma alternativi e interscambiabili: ad esempio quando una mamma passa dal primo al secondo figlio, se ne farà richiesta, dal mese successivo riceverà il Bonus mamma in luogo dell'altro esonero contributivo. Al contrario se il bambino più piccolo della famiglia numerosa diventerà maggiorenne, la mamma lavoratrice perderà il Bonus mamma e - se ha redditi inferiori a 35mila euro - si vedrà invece riconosciuto l'esonero contributivo del 6 o 7%.

Ricostruisce tutto Sauro Ros-

si, segretario confederale nazionale della Cisl, con delega alle politiche per la famiglia: «Nel 2024 tutti i lavoratori subordinati che hanno redditi fino a 25mila euro usufruiscono di un esonero contributivo del 7%, che scende al 6% per i redditi fino a 35mila euro. Ciò significa che per questo anno le madri con due o più figli avranno uno sconto contributivo aggiuntivo rispetto agli altri lavoratori del 2,1% se percettrici di un reddito fino a 25mila euro o del 3,1% se con un reddito fino a 32.644 (è il valore limite rispetto al quale si raggiunge il tetto dei tremila euro). Per la parte di reddito oltre quel limite - e fino a 35mila euro - lo sconto contributivo per le madri è complessivamente inferiore al 9,1% ma pur sempre sensibilmente superiore al 6% previsto per gli altri lavoratori dipendenti».

E per il futuro? «Nel biennio 2025-26 - ricorda Rossi - le madri con tre o più figli sanno già che avranno uno sconto pieno del 9,1%, a differenza degli altri lavoratori, che dovranno attendere le eventuali proroga e la consistenza dello sconto contributivo, al momento incerto, che verrà loro riservato». «Le lavoratrici madri di due figli hanno la certezza di usufruire del Bonus solo per quest'anno, perché dal prossimo potrebbe essere sospeso» conferma Moroni.

Fra due anni potremo, poi, valutare gli effetti delle due decontribuzioni sull'Isee «perché il reddito da lavoro dipendente che viene computato nella componente reddituale dell'Indicatore della situazione reddituale (Isr) è al netto dei contributi» osserva Sauro Rossi.

L'Associazione famiglie numerose: una misura che riconosce gli sforzi titanici delle donne ma ha il limite di essere concessa anche a chi ha retribuzioni elevate



► 30 giugno 2024

L'esonero contributivo per quest'anno riguarda le lavoratrici dipendenti con almeno due bambini ma dall'anno prossimo sarà riservato a chi ha tre o più figli



Introdotta dalla legge di bilancio il bonus mamme è rivolto alle dipendenti con due o più figli. La platea delle potenziali beneficiarie è di 800mila donne.



«Infrastrutture e lavoro, la sicurezza è irrinunciabile»

L'APPELLO

Mattarella ricorda le vittime della strage di Viareggio, 15 anni dopo. «Un disastro che resta inaccettabile». Caporalato, Flai Cgil contro Lollobrigida: una legge c'è già, è la 199. Va applicata

FULVIO FULVI

Le infrastrutture sono essenziali per la vita e lo sviluppo economico del Paese ma bisogna sempre garantire, attraverso norme adeguate e controlli severi, la salute e l'incolumità delle persone che le realizzano, nelle fabbriche o nei cantieri. Un principio ribadito ieri dal presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, in occasione del quindicesimo anniversario dell'«inaccettabile» disastro ferroviario di Viareggio, che la notte del 29 giugno 2009 provocò 32 vittime. Un messaggio che assume maggiore spessore di fronte alla quotidiana strage di lavoratori che sembra non potersi fermare più. «La sicurezza nei trasporti, come quella sul lavoro, è un indicatore irrinunciabile di civiltà che deve prevalere su qualsiasi logica di profitto, perché incide sulla vita delle persone - è il richiamo del capo dello Stato -.

È questa una lezione che mai deve essere dimenticata». Ma la sicurezza delle condizioni lavorative, ha ricordato, è anche «un diritto primario di cittadini e utenti». Serve però, più consapevolezza da parte di tutti.

Il lavoro, in tutte le sue espressioni e «storture», tra precariato, mancanza di prevenzione dei rischi, «sommerso» e fenomeno del «caporalato», è diventato uno dei temi caldi del dibattito politico, anche alla luce dei recenti tragici fatti di Latina, dove il bracciante agricolo di origini indiane Satnam Singh è morto in stato di abbandono dopo un grave infortunio. Il governo Melo-

ni, attraverso il ministro delle Politiche agroalimentari, Francesco Lollobrigida, ha rivendicato la reintroduzione del reato di «somministrazione illecita di manodopera» che l'esecutivo guidato da Matteo Renzi aveva eliminato. Lollobrigida ha anche specificato che «in sede di conversione al



“Di Agricoltura” stiamo per introdurre specifici interventi di contrasto al caporalato, che istituiscono un sistema informativo di condivisione e scambio dati per lo sviluppo di strategie di contrasto». E il dibattito si è acceso. Il

tema del caporalato «va affrontato nella sua complessità, basta con gli slogan e con le frasi ed effetto, si parta con un tavolo permanente, strutturato di confronto col governo, con le associazioni datoriali e col sistema delle autonomie locali, senza demagogia, senza pregiudizi, ma guardando al merito di questo fenomeno» ha replicato il segretario generale della Cisl, Luigi Sbarra. «Noi pensiamo che vadano ulteriormente rafforzati i controlli, la vigilanza, le ispezioni nelle aziende agricole - ha osservato il sindacalista - bi-

sogna dare completa attuazione alla legge 199 che abbiamo conquistato nel 2016 come strumento forte di contrasto al caporalato, allo sfruttamento, al lavoro nero in agricoltura: quella legge a quasi otto anni di distanza ha funzionato bene sul versante sanzionatorio e repressivo, ma non ha dato forza». È necessario, dunque, dare un'accelerazione al processo di attuazione della normativa voluta dall'allora ministro Maurizio Martina. Senza dimenticare che esistono, e vanno applicate, norme del codice penale. «La narrazione petulante, enfatica e volutamente sviante del governo sulla reintroduzione del reato di somministrazione illecita di manodopera è poco onesta» puntualizza Jean Renè Bilongo, presidente dell'Osservatorio Placido Rizzotto della Flai Cgil. «Chiariamoci - aggiunge -, il ripristino delle sanzioni penali in presenza di esternalizzazioni illecite che il governo sbandiera si applica agli appalti e ai subappalti: non è casuale che fosse incardinato nel decreto legge recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Pnrr, sull'onda emotiva provocata dalla lunga scia di morti sul lavoro nella realizzazione di opere in appalto e subappalto». Intanto la Cgia di Mestre ha diffuso e

dati da brivido di uno studio su bae Istat: ammonta a circa 68 miliardi di euro l'anno il volume d'affari legato al lavoro irregolare in Italia. E il 35% di questo valore aggiunto prodotto dall'economia sommersa è ascrivibile alle regioni del Sud.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 30 giugno 2024



Rilievi sul luogo della strage a Viareggio, 15 anni fa / Ansa

VENEZIA, PROTESTA LICEALI Scena muta agli orali, chiesto accesso ad atti

IL CASO delle tre ragazze veneziane che si sono rifiutate di dare l'esame orale alla maturità dopo aver preso per loro ingiustamente un voto basso alla versione di greco, è arrivato al ministero dell'Istruzione che ha avviato un'ispezione per verificare se davvero ci siano state leggerezze nella correzione della versione di greco. Le studentesse Linda Cocchetto, Virginia Y Herrera Gonzales e Lucrezia Novello, tutte e tre con una media altissima, si sono presentate davanti alla commissione d'esame rifiutandosi di dare l'orale. Le studentesse hanno già fatto richiesta di accesso agli atti dell'esame per poter prendere visione delle prove scritte. Solo dopo vedranno se fare anche ricorso al Tar.





IL PUNTO

Moda e caporalato,
il nodo subappalti
nelle inchieste
dei magistrati

di **Cimmarusti, Crivelli e
Monaci** — a pag. 12

Moda e caporalato, nodo subappalti: ordini per migliaia di capi mal pagati

Contoterzisti. Assenza di sicurezza e lavoro nero per centrare tempi e spesa proposti da alcuni brand
Il caso: 300 giacche da produrre in sei giorni

**Ivan Cimmarusti
Sara Monaci**

Il caporalato nella filiera produttiva della moda rischia di diventare un problema. In alcuni casi emerge una presunta «cultura di impresa grevamente deficitaria sotto il profilo del controllo, anche minimo, della filiera produttiva». Così lo descrivono gli atti giudiziari della Procura di Milano che negli ultimi mesi ha lavorato ai casi più eclatanti, che vedono coinvolti nomi come Alviero Martini, Giorgio Armani e Dior, all'interno di una lista di almeno tredici brand su cui si sta facendo chiarezza.

Ma così, paradossalmente, lo descrivono anche le stesse aziende contoterziste, a cui viene subappaltato il lavoro di produzione e che apparten-

gono a quella stessa categoria di imprese che la Procura e i carabinieri del Nucleo ispettorato del lavoro di Milano hanno indagato con le ipotesi di sfruttamento del lavoro nero, con migranti — alcuni senza permesso di soggiorno — impiegati con disponibilità 24 ore su 24 e su macchinari da cui erano stati tolti i sistemi di sicurezza. Il tutto allo scopo di velocizzare e massimizzare le produzioni, così da centrare gli obiettivi delle impegnative commesse di alcuni grandi brand della moda. Gli accertamenti allo stato colpiscono Armani operations, controllata dalla Giorgio Armani, Dior Manufactures, controllata da Dior (gruppo Lvmh), e la stessa Alviero Martini spa.

Le società controllate sono state poste in amministrazione giudiziaria dal Tribunale di Milano in attuazione di una misura di prevenzione. Secon-



do i giudici avrebbero avuto un presunto atteggiamento colposo rispetto agli illeciti ipotizzati verso le contoterziste finite sotto indagine.

C'è un termine che ricorre regolarmente in tutti questi procedimenti: *de-coupling*, cioè il «disaccoppiamento» del modello organizzativo di Armani operations, Dior Manufactures e Alviero Martini. In parallelo al modello formale, caratterizzato dal rispetto delle regole istituzionali, si sarebbe sviluppata un'altra struttura definita «informale», che sembra chiudere un occhio rispetto alla gestione delle contoterziste, le aziende che materialmente pro-

ducono capi di moda sfruttando il lavoro nero. Il tutto con l'obiettivo di implementare il business.

Che i grandi brand destinatari delle misure di prevenzione siano consapevoli di cosa accade nella loro filiera non emerge dalle indagini. Tuttavia le stesse indagini, sempre secondo chi ha condotto le inchieste, rendono evidenti una bassa qualità dei controlli. Parlando con le aziende subappaltatrici, così come con gli investigatori, emerge come in molti casi le commesse possano creare già in partenza le condizioni per lo sfruttamento del lavoro.

Il Sole 24 Ore ha raccolto varie testimonianze di imprenditori che lavorano da decenni nel settore. R.P., che a Milano fa confezioni di abbigliamento da 40 anni, spiega di avere in corso «una commessa da 300 giacche da donna, per un costo di 38 euro al pezzo, con tessuti forniti dalla stessa maison di moda e da realizzare in sei giorni. Un tempo rapidissimo, per un prodotto che sul mercato costerà 700 euro a capo. Se dovessimo applicare tutte le norme la giacca dovrebbero pagarcela oltre 56 euro». Stesse considerazioni fa Z.F., che a Trezzano sul Naviglio si occupa di borse e accessori, che parla di «grandi quantità di pezzi da fare in tempi rapidissimi, su cui l'azienda deve lavorare no stop se vogliamo mantenere la commessa». L'impresa F.G. di Gallarate dice di «andare a vedere cosa chiedono alcuni grandi marchi». Il titolare dell'impresa G. di abbiglia-

mento di Rovigo racconta di come i piccoli imprenditori abbiano «girato il mondo per ridurre i costi della manodopera, ma mentre i margini delle case di moda crescono, le commesse sono rimaste stabili».

Una testimonianza riportata negli atti, da parte dell'ispettore al controllo qualità della Armani operations, Mauro Neri, risulta emblematica: ha spiegato che Manifatture lombarde, che gestisce i subappalti, non ha un reparto produttivo, quindi esternalizza tutto. Per loro c'è solo la responsabilità di «verificare la tipologia dei collanti nell'azienda subappaltatrice», senza fare controlli «sull'idoneità professionale degli addetti». Le aziende del Nord Italia interpellate hanno tra i 30 e i 40 addetti e lavorano con grandi firme della moda, sono spesso gestite da cinesi o

da soci italiani e cinesi insieme, con una maggioranza di dipendenti cinesi, talvolta pachistani, in minoranza italiani. Gli imprenditori sottolineano come la differenza culturale con la manodopera cinese influisca: raccontano di lavoratori che chiedono di lavorare il più possibile, fino a 12 ore al giorno, per ottimizzare il tempo trascorso in Italia e poi tornare in Cina dopo un periodo di tre, cinque anni. Chiedono di ricevere il corrispettivo dei contributi in nero, perché «tanto non li riscatterebbero. È un tema su cui riflettere — aggiunge R.P. — dovremmo pensare a come rendere conveniente sia per loro sia per il nostro Paese riscuotere i contributi, magari riducendo gli oneri e facendo accordi bilaterali».

L'indagine dei carabinieri e dei pm è complessa. Anche il direttore del prodotto di Alviero Martini spa, interrogato, ha confermato che non si tratta di episodi isolati. Lui si sarebbe affidato al fornitore cinese Crocolux di Trezzano sul Naviglio dove, il 25 maggio 2023, «al suo primo giorno di lavoro in nero», un 26enne del Bangladesh è morto schiacciato da una macchina per tagliare la pelle dopo appena «20 minuti». La versione delle aziende. Alviero Martini sottolinea che «all'epoca era all'oscuro dei rapporti di sub-for-

► 30 giugno 2024

nitura non autorizzati. Purtroppo a nostra insaputa due degli oltre 40 fornitori avevano appaltato una parte della produzione ad aziende terze». Armani Operations sottolinea che «la società ha da sempre messo in atto misure di prevenzione e collaborerà con la massima trasparenza». Nessuna dichiarazione da Dior.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I carabinieri del Nucleo ispettorato del lavoro di Milano indagano su 13 marchi di moda e sul sistema di subappalti per la produzione

Impiegati in nero soprattutto lavoratori extra comunitari, alcuni privi del permesso di soggiorno



La sartoria partenopea.

Una scena del film Gomorra di Matteo Garrone, tratto dal romanzo di Roberto Saviano, dove sarti di assoluto talento lavorano in laboratori contoterzi di confezioni per le griffes



IL CASO DELLA SCUOLA CITTADINA FREQUENTATA DA OLTRE IL 40% DI RAGAZZI MUSULMANI

La “Iqbal Masih” ha voglia di normalità

Dopo la querelle sullo stop alle lezioni nei giorni del Ramadan, i percorsi con gli studenti islamici continuano

PAOLO FERRARIO

Per dieci mesi la delibera del Consiglio di istituto del Comprensivo statale “Iqbal Masih” di Pioltello, hinterland milanese, è rimasta in bella vista sul sito della scuola, senza che nessuno avesse da dire. Poi è bastato un messaggio social della eurodeputata leghista Silvia Sardone, per far scoppiare il “caso”. Che, per settimane, ha tenuto banco e ha visto anche gli interventi del ministro dell’Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara e, addirittura, del presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. Succede che, nel maggio 2023, il Consiglio di Istituto delibera che, tra le date di sospensione delle lezioni che le scuole possono stabilire a discrezione, c’è anche il 10 aprile 2024, giorno di fine Ramadan. Una festa molto sentita dalla folta comunità musulmana di Pioltello che, come da tradizione, quel giorno tiene i bambini a casa da scuola. Per la “Iqbal Masih” si tratterebbe di fare lezione con più del 40% di alunni assenti. Una situazione che comprometterebbe «l’efficace svolgimento delle attività didattiche ed educative programmate», si legge nella delibera del CdI. Da qui la decisione di tenere chiusa la scuola.

Una scelta che, però, è parsa, a chi ha ritenuto di contrastarla, una forzatura per introdurre una «nuova festività religiosa» nel calendario scolastico. Facoltà che non rientra tra quelle delle singole istituzioni scolastiche. Così, dopo la polemica politica seguita dalla “denuncia” dell’eurodeputata Sardone, lo stesso ministro Valditara ha mandato gli ispettori alla scuola di Pioltello. Che, nel frattempo, riceveva la solidarietà del-

la comunità locale e anche dell’Arcidiocesi di Milano: «Siamo a favore di questo gesto» spiegava il responsabile del Servizio ecumenismo e dialogo interreligioso, Roberto Pagani. Che aggiungeva: «Come i musulmani in Italia condividono e festeggiano insieme a noi cattolici il Natale e la Pasqua, trovo bello che un’iniziativa di dialogo interreligioso parta da una scuola, che si fa promotrice della creazione di un ponte tra

giovani che a casa vivono fedi differenti». Lo stesso arcivescovo di Milano, Mario Delpini, pur non entrando nel merito del caso, faceva notare che «una delle cose più importanti della vita è la religione. Non so come è il regolamento delle scuole, si sospende anche a Carnevale». E, nella conferenza stampa alla fine del Consiglio permanente, il segretario generale della Cei, monsignor Giuseppe Baturi, diceva che «il rispetto del fatto religioso è positivo». Questo rispetto, aggiungeva, è tipico del modello italiano perché «la laicità italiana non sopprime l’identità religiosa ma la promuove». «Certamente rispettiamo la libertà religiosa, quella stessa che chiediamo per i cristiani in ogni parte del mondo», era la conclusione. Nel frattempo, la pressione sulla scuola di Pioltello non si allentava e, dagli ispettori ministe-

riali, arrivava l’invito a «rivedere» la delibera anche alla luce di alcune «irregolarità» riscontrate. Tra queste, l’aver deciso la sospensione delle lezioni per quattro giorni, anziché i tre concessi da Regione Lombardia. Così, riunito d’urgenza il 25 marzo, il Consiglio di Istituto decideva di rettificare la delibera originaria, confermando, però, la sospensione delle lezioni per il 10 aprile. «La decisione è stata assunta in considerazione dell’altissimo tasso di assenza prevedibile», la motivazione.

Intanto, alla vicepresidente Maria Rendani arrivava la risposta del presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. Nei giorni caldi della polemica per la chiusura per Ramadan, la docente - nominata Cavaliere della Repubblica per il suo impegno durante la pandemia - aveva invitato il Capo dello Stato a visitare la scuola. «Ho ricevuto e letto con attenzione la sua lettera e, nel ringraziarla, desidero dirle che l’ho molto apprezzata, così come - al di là del singolo episodio, in realtà di modesto rilievo - apprezzo il lavoro che il corpo docente e gli organi di istituto svolgono nell’adempimento di un compito prezioso e particolarmente impegnativo», scrive Mattarella. Così si è chiusa una vicenda di cui la comunità scolastica dell’“Iqbal Masih” avrebbe fatto volentieri a meno. «Ora chiediamo di poter torna-



re a vivere con tranquillità la scuola», era la richiesta del Cdi dopo dieci giorni nell'occhio del ciclone. Una situazione che non ha fatto il bene della scuola e nemmeno del faticoso ma costante lavoro di integrazione degli alunni di religione musulmana nella comunità scolastica e cittadina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La delibera per dieci mesi sul sito dell'istituto, poi l'improvvisa polemica politica e l'invio degli ispettori, con successiva messa a punto e conferma della chiusura il 10 aprile. Cronaca di una vicenda che ha fatto discutere



IL VERTICE A TRIESTE

Il ministro al summit di Miramare: «Il nostro impegno in Ucraina per l'avvenire dei ragazzi»

Valditara al G7 della scuola «Ripartiamo dai talenti»

GIANNI DI CAPUA

••• La valorizzazione dei talenti, dei giovani e dei docenti, la centralità della scuola, la personalizzazione dei percorsi di apprendimento, il contrasto alla dispersione scolastica: sono i temi del G7 Istruzione, in corso a Trieste, dove ieri mattina sono iniziati i lavori dei ministri dell'Istruzione dei Paesi del G7 e di 17 delegazioni e oltre 100 partecipanti.

La ricostruzione delle scuole in Ucraina tiene banco nel corso dei lavori. Prima dell'avvio, il ministro dell'Istruzione e del merito, Giuseppe Valditara, aveva rilanciato l'intenzione dell'Italia di «farsi carico della ricostruzione» degli istituti distrutti. È «stata importante la testimonianza del ministro ucraino che ha sottolineato come per la libertà, il futuro e lo sviluppo dell'Ucraina sia fondamentale il tessuto scolastico», ha commentato in chiusura lo stesso Valditara, evidenziando la necessità della ricostruzione di «scuole e biblioteche» e di creare «le condizioni affinché i ragazzi in Ucraina possano avere un futuro che passi attraverso la cultura». «Scegliere insieme il futuro delle nostre scuole,

dei nostri giovani e dei nostri insegnanti». È da qui, come spiega Valditara, che nasce «l'idea di dare forza al concetto di valorizzazione dell'istruzione», tra i temi al centro di oggi, insieme con «la valorizzazione dei talenti dei giovani in cui noi crediamo fortemente». «Ogni giovane - ha sottolineato Valditara - ha delle opportunità e noi non dobbiamo lasciare indietro nessuno». Anche attraverso l'utilizzo dell'Intelligenza artificiale che va «governata» affinché sia «al servizio dell'intelligenza umana».

Centrale nel dibattito del G7 Istruzione «il rapporto tra scuola e lavoro»: l'obiettivo è promuovere l'acquisizione di competenze anche attraverso la personalizzazione dei percorsi di apprendimento, e la riduzione del differenziale tra domanda e offerta nel mercato del lavoro. Da Trieste, Valditara lancia «un piano per l'istruzione che coinvolga i Paesi del G7 per l'Africa». Per Valditara, vi è stata una «grande coincidenza tra la politica del G7 in Giappone, come sarà, molto probabilmente, anche quella in Canada il prossimo anno». Nel corso della prima giornata dei



► 29 giugno 2024

lavori, è intervenuto «in collegamento il ministro del Brasile, come ponte ideale tra le tematiche del G7 e quelle del G20» in programma in autunno a Rio de Janeiro.

©RIPRODUZIONE RISERVATA





IL CONVEGNO

Via alla due giorni promossa da Università Digitale Pegaso, SAE Institute e NABA

Ecco perché l'IA cambierà anche la creatività umana

●●● Secondo una recente indagine di Goldman Sachs Research, entro il 2033 la crescita del prodotto interno lordo si aggirerà intorno al 7% grazie all'impatto positivo che l'Intelligenza Artificiale, sempre più integrata nella vita quotidiana, avrà sul sistema economico. La ricerca nell'IA sta proseguendo rapidamente, coinvolgendo sia le discipline ingegneristiche che umanistiche, ma anche quelle che riguardano l'arte, la cultura e l'autorialità. Da queste premesse ha preso il via ieri il convegno internazionale di due giorni "Artificial Creativity: Looking at the Future of Digital Culture". L'evento, promosso dall'Università Digitale Pegaso in collaborazione con SAE Institute e NABA, Nuova Accademia di Belle Arti presso il campus SAE Institute di Milano.

Un'occasione per riflettere sul ruolo dell'Intelligenza Artificiale (IA) nella creatività umana con eminenti studiosi, ricercatori e professioni-

sti del settore a confronto su temi cruciali legati all'impiego delle tecnologie nelle pratiche artistiche e culturali.

Il programma prevede, in particolare, cinque panel tematici, ognuno focalizzato su un aspetto specifico del dibattito. Il primo, "Creative Narrative: Text, Hypertext and Digital Plots", esplora le narrazioni creative nell'era digitale. La seconda tavola

rotonda, "Artificial Imaginary: Narratives, Culture and Counterculture about AI", pensata per affrontare le narrazioni e le culture emergenti legate all'intelligenza artificiale. Il terzo panel, "Machine and Language: Models, Interaction Issues and Learning", per discutere i modelli di linguaggio e le proble-

matiche di interazione. Il quarto, "Artificial Music: Limits, Opportunities and Perceptions", si concentra invece sulla musica artificiale e le sue implicazioni. Infine, l'ultima sessione, "New Gaze Era: Digital Images, Vi-



sual Effects and Audiovisual Products”, analizza l’era delle immagini digitali e degli effetti visivi.

«Sono fermamente convinto che l’integrazione tra scienze e discipline umanistiche sia fondamentale per affrontare con successo il cambiamento, in particolare dopo l’avvento dell’Intelligenza Artificiale», ha spiegato Pierpaolo Limone, Rettore dell’Università Digitale Pegaso. “Artificial Creativity” rappresenta un’importante occasione di confronto tra esperti per riflettere su come mettere in connessione tecnologia e talento. Questi temi sono tra quelli che il Centro di Ricerca in Digital Humanities dell’Università Pegaso si impegna a sviluppare attraverso progetti innovativi che promuovono una comprensione profonda delle implicazioni sociali, culturali ed etiche delle tecnologie digitali».

Prevista la presentazione dei risultati delle indagini condotte a maggio dal Centro di Ricerca in Digital Humanities dell’Università Digitale Pegaso, sotto la guida della prof.ssa Alessandra Micalizzi, psicologa, sociologa e dottoressa di ricerca in Comunicazione e Nuove tecnologie. Lo studio si è posto come obiettivo quello di ricostruire il percepito e le prati-

che intorno all’uso dell’AI nelle produzioni creative. Oggi, durante la seconda giornata, la manifestazione sarà arricchita dalla presentazione di opere realizzate da artisti, visionari e studenti, frutto della sinergia tra creatività umana e intelligenza artificiale, e vedrà la partecipazione di autorevoli figure che illustreranno il processo di contaminazione tra tecnologia e arte.

La conferenza “Artificial Creativity”, inoltre, si inserisce all’interno di un importante progetto di ricerca inter-accademica finanziato con i fondi PNRR del MUR che vede la partecipazione di NABA come ente capofila, di SAE come partner di progetto e di Università Telematica Pegaso come partner associato: “P+ARTS. Partnership for Artistic Research in Technology and Sustainability”. Nato con l’intento di costituire un consorzio multi-disciplinare per la ricerca artistica e focalizzato anche sulla costituzione di un framework di dottorato dedicato alle discipline AFAM - uno dei primi in Italia e altamente innovativo per la sua attenzione alle nuove tecnologie, in piena linea con gli ambiti di ricerca delle Digital Humanities - il progetto è dedicato alla creazione di un ecosistema artistico italiano di eccellenza basato



► 29 giugno 2024

sull'interdisciplinarietà, inter-
nazionalizzazione e ricerca.
RED. IN.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



ACEA

In Marocco per scambio di competenze industriali

●●● Acea ha partecipato a Rabat, in Marocco, al convegno promosso dal Mur (Ministero dell'Università e della Ricerca) dal titolo «Higher education, Research and Innovation, Collaboration between Morocco and Italy», prima tappa del «roadshow Piano Mattei» che punta a consolidare lo scambio di competenze tra il sistema produttivo italiano e quello africano. Acea ha illustrato le proprie attività e i piani di investimento nelle regioni in cui opera in Italia e l'esperienza maturata fuori dai confini nazionali.



“ITINERARI DEL RICORDO”

Via alla scuola estiva sul confine orientale

■ Iniziano lunedì presso il Centro Paolo VI di Brescia le attività della quarta Scuola Estiva per docenti “Le vicende del confine orientale e il mondo della scuola” organizzata dal Tavolo di lavoro Ministero dell’Istruzione e del Merito – Associazioni degli Esuli istriani, fiumani e dalmati e dedicata all’approfondimento della didattica della frontiera adriatica.

Tra i docenti, il prof. Raoul Pupo, il prof. Roberto Spazzali e la Dott.ssa Caterina Spezzano. Focus tematico dell’ini-

ziativa sarà l’approfondimento delle vicende del confine orientale, i luoghi della Frontiera Adriatica e l’esodo fiumano-dalmata, con un approccio didattico interdisciplinare, che vedrà il coinvolgimento di storia, arte, letteratura. Tali tematiche saranno sviluppate attraverso laboratori tematici finalizzati a stimolare riflessioni sulla storia del ‘900, incrementare la conoscenza di fatti noti e meno noti, rinnovare la didattica della storia contemporanea attraverso il confronto e la discussione .



IL CONVEGNO “ARTIFICIAL CREATIVITY” PROMOSSO DALL’UNIVERSITÀ PEGASO **Così l’intelligenza artificiale cambierà anche l’arte e la cultura**

■ La ricerca nell’IA sta proseguendo rapidamente, coinvolgendo sia le discipline ingegneristiche che umanistiche, ma anche quelle che riguardano l’arte, la cultura e l’auto-rialità. Da queste premesse ha preso il via ieri “Artificial Creativity: Looking at the Future of Digital Culture”, il convegno internazionale di 2 giorni promosso dall’Università Digitale Pegaso, in collaborazione con SAE Institute e NABA, Nuova Accademia di Belle Arti presso il campus SAE Institute di Milano.

Il programma prevede, in particolare, cinque panel tematici, ognuno focalizzato su un aspetto specifico del dibattito. Il primo, “Creative Narrative: Text, Hypertext and Digital Plots”, esplorerà le narrazioni creative nell’era digitale. La seconda tavola rotonda, “Artificial Imaginary: Narratives, Culture and Counterculture about AI”, affronterà le narrazioni e le culture emergenti legate all’intelligenza artificiale. Il terzo panel, “Machine and Language: Models, Interaction Issues and Learning”, discuterà i modelli di linguaggio e le problematiche di interazione. Il quarto, “Artificial Music: Limits, Opportunities and Perceptions”, si concentrerà, invece, sulla musica



artificiale e le sue implicazioni. Infine, l'ultima sessione, "New Gaze Era: Digital Images, Visual Effects and Audiovisual Products", analizzerà l'era delle immagini digitali e degli effetti visivi.

«Sono fermamente convinto che l'integrazione tra scienze e discipline umanistiche sia fondamentale per affrontare con successo il cambiamento, in particolare dopo l'avvento dell'Intelligenza Artificiale», ha dichiarato Pierpaolo Limone, Rettore dell'Università Digitale Pegaso. Durante l'iniziativa, verranno anche presentati i risultati delle indagini condotte dal Centro di Ricerca in Digital Humanities dell'Università Digitale Pegaso, sotto la guida della prof.ssa Alessandra Micalizzi, psicologa, sociologa e dottoressa di ricerca in Comunicazione e Nuove tecnologie. Lo studio si è posto come obiettivo quello di ricostruire il percepito e le pratiche intorno all'uso dell'AI nelle produzioni creative. La conferenza "Artificial Creativity" si inserisce all'interno di un importante progetto di ricerca inter-academica finanziato attraverso i fondi PNRR del MUR che vede la partecipazione di NABA come ente capofila, di SAE come partner di progetto e di Università Telematica Pegaso come partner associato: "P+ARTS. Partnership for Artistic Research in Technology and Sustainability".



Periti industriali, bocciato il regolamento elettorale

Il Tar Lazio sospende il regolamento elettorale con cui sono stati rieletti gli attuali vertici del Consiglio nazionale dei periti industriali (Cnpi). Con la sentenza 13102/2024 pubblicata ieri (sezione quinta bis del Tar Lazio) è stato infatti parzialmente annullato il regolamento adottato con delibera dal Cnpi il 7 settembre 2023, con la conseguente «caducazione automatica degli atti conseguenti relativi al procedimento elettorale, in quanto svoltosi sulla base di un regolamento parzialmente illegittimo». La bocciatura trova le sue basi nelle nuove norme sulla parità di genere introdotte dal Consiglio nazionale con la delibera di settembre che, tuttavia, imponevano l'indicazione di esattamente undici nominativi a pena di nullità, creando delle storture nell'intero sistema. In attesa di un probabile ricorso e della eventuale decisione del Consiglio di stato, l'attuale Cnpi guidato da Giovanni Esposito rischia di non concludere il mandato, che si sarebbe chiuso nel 2029.

Secondo il Tar, il sistema per cui sia necessario indicare 11 preferenze rappresenta un meccanismo «costrittivo» affetto da «vizi di illogicità e incongruenza» rispetto alla finalità della tutela della parità di genere «dichiaratamente perseguita». Questo perché «a titolo esemplificativo, l'ordine che avesse intenzione di esprimere tutti i voti a propria disposizione in favore della candidata appartenente al genere meno rappresentato neanche potrebbe validamente esercitare tale scelta, in quanto comunque costretto, a pena di nullità dell'intera scheda, ad indicare, oltre al nominativo della candidata prescelta, anche altri dieci nominativi e, inoltre, ad assegnare a ciascuno di essi tutti i voti a propria disposizione, di modo che la preferenza per il genere meno rappresentato risulterebbe evidentemente annacquata». Un sistema in cui la scelta ad un solo candidato è del tutto equivalente a quella attribuita agli altri dieci, «coattivamente scelti a pena di nullità integrale della scheda».

Il regolamento è stato, quindi, in parte considerato «parzialmente illegittimo» e con lui gli atti conseguenti relativi al procedimento elettorale.

—© Riproduzione riservata—



ASSENTEISMO ACCADEMICO

Il sistema così non va Subito una riforma del ruolo dei ricercatori

FEDERICO ZUOLO
filosofo

Con cadenza regolare (annuale, semestrale) emerge agli onori della cronaca lo scandalo di un ricercatore fantasma che percepisce lo stipendio senza farsi mai vedere in università. Le reazioni pubbliche seguono uno schema consolidato e comprensibile: università di fannulloni che fa il paio con il paradigma dell'università di baroni.

Benché il fenomeno dell'abuso dei propri diritti e doveri esista in università, così come in ogni organizzazione complessa, la questione, per essere compresa, va contestualizzata, senza per questo essere sminuita. E per essere inquadrata bisogna capire come il carico di lavoro universitario è strutturato oggi e come lo era in passato.

Il fenomeno del "ricercatore fantasma" di cui parlano le cronache recenti è in sostanza l'eredità di un'epoca in cui esistevano tre livelli di ruoli universitari come dipendenti a tempo indeterminato (ricercatore, professore associato, professore ordinario). A differenza dei ruoli di professore, il ruolo di ricercatore non prevedeva oneri didattici obbligatori. La maggior parte dei ricercatori svolgeva anche didattica, ma ciò non era contrattualmente obbligatorio. Il senso di questa regola risiedeva nell'idea che all'inizio della carriera universitaria i ricercatori e le ricercatrici avrebbero dovuto occuparsi prioritariamente della ricerca, in un periodo della vita in cui si è più freschi e originali nella ricerca.

Nei primi anni Duemila, in particolare durante il governo Berlusconi 2001-2006 (ministra Moratti), la politica e il dibattito pubblico si concentrano sulla presunta inaccettabilità del ruolo di ricercatore. Questo dibattito, pur segnalando un problema (un'asimmetria tra i diversi ruoli universitari), era viziato da due posizioni entrambe fuorvianti che partivano da un comune malinteso: che fosse un problema rimanere ricercatori per tutta la vita.

La riforma Gelmini

Con un po' di semplificazione: per la de-

stra era uno scandalo che il ricercatore non avesse oneri didattici, per una parte della sinistra era uno scandalo che non ci fosse una progressione automatica di carriera per cui dopo qualche anno il ricercatore sarebbe diventato professore associato.

Questo dibattito è di fatto terminato con la riforma Gelmini del 2010 che, tra le altre cose, ha abolito il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato per le nuove assunzioni e ha introdotto la figura del ricercatore a tempo determinato in due forme: con l'inserimento come professore associato dopo 3 anni previa abilitazione (RTD-B); o senza inserimento nel ruolo di associato rimanendo ricercatore per un massimo di 5 anni (RTD-A).

Pertanto le figure che creano questi scandali sono il retaggio di un sistema in esaurimento. Ma la soluzione trovata dalla legge Gelmini, partendo da una diagnosi discutibile, crea a sua volta problemi di cui è il caso di parlare.

Per ragioni di semplicità è meglio concentrarsi sulla questione centrale dell'abolizione del ricercatore a tempo indeterminato, una soluzione che crea più problemi del sistema precedente. Infatti, oggi l'assunzione a tempo indeterminato avviene solo a partire dal ruolo di associato dopo un periodo variabile di contratti post-doc o di ruoli da ricercatore a tempo determinato. Ma questo è un vantaggio solo apparente, e per capirlo bisogna partire da un assunto materiale: il defianziamento dell'università degli ultimi decenni.

Associati e frustrati

Visto che un professore associato è economicamente molto più oneroso di un ricercatore, un'università in cui si è stabili a tempo indeterminato a partire dal ruolo di associati è un'università con un corpo docente più ristretto, rispetto a un'università che prevede anche i ricercatori a tempo indeterminato. Dovrebbe essere noto a tutti che l'Italia ha un numero percentuale di docenti universitari inferiore ai paesi simili. Per aumentarlo, ci sono due strade: o incrementare il finanziamento ordina-

rio con il regolamento vigente (cosa che non sarà fatta nei prossimi anni) o cambiare il sistema reintroducendo i ricercatori a tempo indeterminato.

L'abolizione del ruolo di ricercatore a tempo indeterminato ha creato anche un altro problema. Visto che il sistema attuale è a due livelli (professore associato e ordinario), tutti quelli che sono stabilizzati partono dal ruolo di associato. Questo genera un sistema di aspettative crescenti in cui l'associatura è vista come un punto di partenza e non di arrivo. Ora, infatti, i dipartimenti universitari sono attraversati da conflitti intestini per il passaggio dall'associatura all'ordinariato. Questi conflitti sono sempre esistiti, ma si stemperavano su tre livelli di carriera.

L'unica strada per diminuire i conflitti interni e aumentare il numero di docenti è reintrodurre il ricercatore a tempo indeterminato, prevedendo che abbia oneri didattici commisurati alla propria condizione. Del resto il sistema a tre livelli è, con alcune variazioni, usato in tanti paesi (*assistant professor*, *associate professor*, *full professor*). Il ruolo del ricercatore a tempo indeterminato avrebbe anche il vantaggio di ridurre, senza pretendere demagogicamente di abolire, il precariato post dottorato, rendendo possibili assunzioni a tempo indeterminato per persone più giovani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La ministra dell'Università Anna Maria Bernini
ha ereditato il sistema riorganizzato dalla riforma Gelmini del 2010

FOTO ANSA



Soluzioni e aiuti, dai fondi del Piano nazionale alla "Guida affitti"

Università Grandi manovre per gli alloggi dei fuorisede

di Gaia Giuliani Schede di Valentina Ferlazzo

L'estate è tempo di esami, di lauree, si chiudono cicli e altri se ne apriranno dopo l'estate con le nuove matricole.

Un periodo di cambiamenti anche per gli alloggi dei fuorisede, un tema caldissimo non solo per la stagione, che nei mesi scorsi ha infiammato le università di tutta Italia. Troppo cari, decisamente troppo pochi, lamentano gli studenti. Un problema annoso in cui l'Italia paga una forte lentezza storica. Secondo i dati del Ministero dell'Università e della ricerca (Mur) in nove anni, tra 2012 e 2021, l'offerta di posti letto di atenei, collegi di merito e strutture per il diritto allo studio ha registrato un aumento di 4200 unità, non sufficienti a coprire il fabbisogno di una platea che una recente indagine Eurostudent calcola come il 48% degli iscritti. Una percentuale quasi doppia rispetto a quella ri-

levata dall'Anvur (Agenzia nazionale di valutazione sistema universitario e ricerca) ma che comunque, in questa bagarre di dati, resta importante. Cifre che vanno dal mezzo milione circa in su di presenze con poco meno di 55mila posti disponibili. E per chi non è riuscito ad aggiudicarsi rimane il mercato libero e impervio degli affitti offerti dai privati. Alla fine di marzo il Mur è intervenuto con un nuovo bando che mette a disposizione 1,2 miliardi su risorse del Pnrr per realizzarne altri 60mila entro giugno 2026, che così andrebbero a raddoppiare quelli esistenti. Un'operazione complessa che ha spinto la ministra Bernini a nominare quasi in parallelo l'ingegnere Manuela Manenti - una lunga carriera nella Pa - come Commissario straordinario per gli alloggi universitari. «Un obiettivo ambizioso» quello dei 60mila, fa sapere a Repubblica l'ingegnere, che «la struttura commissariale è fortemente impegnata a mettere a punto». Specificando inoltre che



seppure «il Ministero dell'Università non ha tra i propri compiti specifici quelli dell'edilizia, è stata predisposta un'apposita struttura per integrare le competenze, tecniche e giuridiche, in materia per aumentare l'offerta di studentati». Il Mur inoltre ha in programma con Cassa depositi e prestiti una serie di incontri in tutta Italia per incentivare le domande di partecipazione, perché finora sono arrivate circa cinquanta candidature per 8mila posti letto, ancora poco per un deficit residenziale che ci vede tra gli ultimi in Europa.

«L'operazione in effetti sta andando un po' a rilento: la spada di Damocle sono i tempi stretti concordati con l'Ue, che ha voluto aprire il bando anche ai soggetti privati», spiega il professor Oscar Eugenio Bellini, docente del Dipartimento di architettura, ingegneria delle costruzioni e ambiente costruito (Dabc) del Politecnico di Milano. «Per loro ci sarà un vincolo di dodici anni in cui dovranno

mantenere gli affitti calmierati a fronte di un contributo di 20mila euro a posto letto. Poi chissà: città come Roma e Milano - tra le più richieste - sono anche mete fortemente turistiche, e non è improbabile che dopo finiscano in quel calderone lì», continua. Per Bellini sarebbe più importante concentrarsi sulla creazione di studentati, perché «la possibilità di vivere in residenze universitarie vuol dire anche potersi misurare con l'altro, abitare le relazioni, un valore sociale», sottolinea, «che va molto oltre il significato dei pochi metri quadri offerti dal singolo posto letto. Il traguardo migliore sarebbe un sistema di soluzioni abitative ibride come già succede in paesi come la Francia e la Danimarca». Lì gli alloggi ospitano anche lavoratori, persone in difficoltà, con spazi aperti alla cittadinanza, con laboratori, servizi, luoghi d'incontro, che si integrano con il tessuto

sociale in una prospettiva che tiene conto dell'inverno demografico e delle iscrizioni universitarie in costante calo. Con il suo dipartimento il professore sta portando avanti un'attività di ricerca nazionale, un osservatorio per monitorare la situazione e individuare possibili soluzioni. E se il suo Politecnico è un esempio virtuoso con 1800 posti già disponibili, più di cinquecento in fase di realizzazione e altri mille in programma con il nuovo bando, «ci sono realtà come la Sardegna», spiega, «in cui non si è mai fatto ricorso alle risorse pubbliche per contenere il problema e potrebbero fare di più».

In attesa dei risultati del bando, un aiuto può essere la "Guida affitti" per i fuorisede - si trova facilmente on line - realizzata tra gli altri dall'unione degli studenti universitari (Udu), e dalla Cgil.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Università di Cagliari

Importante crescita dell'offerta formativa su molti fronti

Cresce ancora l'offerta formativa dell'Università degli studi di Cagliari con lo scopo di rispondere alle domande di una società in continua evoluzione e alle richieste del territorio. Le novità coprono quattro aree del sapere. «Le tecnologie applicate alla medicina, l'intelligenza artificiale e i big data, per esempio, rispetto a cui la Sardegna ha sempre giocato un ruolo di avanguardia», afferma il rettore Francesco Mola, «e poi la comunicazione, dove abbiamo una delle offerte più ricche d'Italia con tre possibili specializzazioni magistrali sull'innovazione sociale, la produzione multimediale, il giornalismo e la comunicazione digitale», continua. Si sviluppano



anche i corsi di medicina «grazie a una gestione che alterna le professioni sanitarie in modo da permettere la formazione di tutte le figure necessarie nelle strutture ospedaliere e i presidi sanitari del territorio, oltre all'attivazione del corso di laurea in Medicine and Surgery, erogato interamente in lingua inglese». Infine l'ascolto delle esigenze della comunità: «Un'attenzione particolare è dedicata alla valorizzazione del territorio e della sua vocazione turistica e culturale anche attraverso l'attivazione di nuovi corsi di laurea, come quelli in ingegneria navale e conservazione e restauro dei beni culturali, accomunati dall'obiettivo di formare alte professionalità in settori in forte crescita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Università Cattolica

Aiuti e borse di studio alleggeriscono i costi per studiare

Alleviare il carico economico è un punto saldo dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Basti pensare che dal 2011 a oggi ha investito 21,5 milioni di euro di risorse economiche proprie per permettere agli studenti idonei ma non beneficiari delle borse di studio erogate dai fondi regionali di percepirle. «Anche per il nuovo anno accademico, come in precedenza, abbiamo ricevuto quasi 4.400 domande di borsa di studio e gli idonei sono risultati più di 3.300, già esonerati dunque dal pagamento della tassa di iscrizione e dai contributi universitari», spiega Elena Marta, presidente della fondazione EDUCatt. «Dall'anno accademico 2022-2023 la piena applicazione del Decreto Ministeriale n. 1320 del 17-12-2021 ha comportato un aumento del

numero complessivo di studenti idonei insieme a un rilevante incremento degli importi dei premi di laurea, dei contributi di mobilità internazionale e delle singole borse, in particolare in favore di studenti fuori sede. Questo ha determinato un significativo incremento del fabbisogno necessario ad assegnare la borsa a tutti gli studenti risultati idonei». Una manovra che, se lo scorso anno aveva superato i 3 milioni di euro, quest'anno tocca i 4 con un ricco ventaglio di opportunità tra borse di studio per merito e reddito, prestito d'onore a tassi agevolati, progetti di solidarietà e inclusione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Troppo pochi
e troppo cari.
Ma con il Pnrr
l'offerta
dovrebbe
raddoppiare
entro
giugno 2026

Politecnico di Bari

Lauree scientifiche incentivate anche dai Patti territoriali

Secondo una nota del Politecnico di Bari, si stima che in Puglia fino al 2027 sarà necessario soddisfare un fabbisogno di oltre duemila lavoratori all'anno con un elevato livello di preparazione nell'area tecnico-scientifica. Per colmare il divario tra l'offerta di competenze del territorio e la domanda di questi profili professionali, l'ateneo sta ponendo un'attenzione particolare alle discipline Stem (scienze,



tecnologia, ingegneria e matematica) anche grazie all'adesione al Patto territoriale del sistema universitario pugliese. Questi importanti accordi stipulati con enti, istituzioni e aziende hanno lo scopo di rendere sempre più interdisciplinari i percorsi di studio «per andare incontro alle esigenze delle imprese e aiutare i giovani a costruire il loro futuro», afferma il rettore Francesco Cupertino. «I Patti territoriali si sono rivelati un'ottima opportunità per dare un contributo più efficace al mercato del lavoro e l'abbiamo colta, in coerenza con le nostre politiche di collaborazione pubblico-pubblico e pubblico-privato». Lo dimostra anche il rinnovo dell'offerta di corsi di laurea con una magistrale (interateneo con l'Università del Salento) in Ingegneria per la Sicurezza delle Infrastrutture Critiche con un curriculum dedicato a un tema attuale: la messa in sicurezza delle opere infrastrutturali del Novecento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ordinari destinato a giovani meritevoli con meno di 21 anni che frequentano una laurea triennale o a ciclo unico e agli studenti con meno di 25 anni iscritti a una magistrale. Chi supera la prova di ammissione studia a costo zero. Infatti non è richiesta alcuna tassa di iscrizione né per la scuola stessa né per la Federico II, inoltre può godere di vitto e alloggio gratuiti grazie a un apposito servizio di residenzialità. Ma non è tutto. Gli allievi ricevono anche una borsa di studio annuale pari a 1.500 euro. Le aree tematiche in cui si articola la scuola sono multidisciplinari e toccano i campi dell'archeologia, dei testi antichi, della storia, del diritto, dell'ingegneria, della matematica, della fisica, della cosmologia, della chimica e della biomedica. Si partecipa tramite procedura telematica all'indirizzo pica.cineca.it/ssm/allievi2024. C'è tempo fino alle ore 14 del 30 agosto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Superiore Meridionale

Alta formazione parallela e gratuita il concorso è aperto

Sono aperte le iscrizioni alla Scuola Superiore Meridionale; l'Istituto di istruzione universitaria di alta formazione di Napoli abbina a un iter di studi ordinari presso l'Università Federico II un percorso parallelo alla laurea per cui si sta studiando, mirato ad elevare la qualità e il livello della preparazione che si conclude con il conseguimento di una licenza equivalente a un master di secondo livello. Per l'anno accademico 24/25 la scuola ha bandito un concorso per 50 nuovi allievi



► 29 giugno 2024



▼ 5 campus

L'Università Cattolica ha sede principale a Milano e conta altri quattro campus: a Brescia, Cremona (in foto), Piacenza e Roma



◀ **95 corsi**
L'ateneo di Cagliari propone 95 corsi e accoglie 26mila studenti, qui impegnati in momenti di vita universitaria



▲ Esperti

Dall'alto, l'ingegnere Manuela Manenti, nuovo commissario straordinario per gli alloggi universitari, e il professor Oscar Eugenio Bellini, docente del Politecnico di Milano



▼ Postazioni attrezzate

Lo Student Center del Politecnico di Bari: si sviluppa su due piani e mette a disposizione 244 postazioni attrezzate



► In centro

Il Chiostro di San Marcellino, una delle sedi della Scuola Superiore Meridionale, nel cuore del centro storico di Napoli



I DATI INAIL

Sempre più morti sul lavoro e crescono incidenti e malattie

Nei primi 5 mesi dell'anno hanno perso la vita 369 lavoratori, +3,1% sul 2023. Record per le patologie legate alla professione (+24%). La Uil: la prescrizione incombe su 1,2 milioni di fascicoli pendenti

di **Rosaria Amato**
e **Valentina Conte**

ROMA – Crescono i morti sul lavoro: 369 nei primi cinque mesi dell'anno, +3,1% sul 2023, di cui 16 over 69 anni. Lo rivela l'Inail che dà conto anche delle denunce di infortunio salite del 2,1% nello stesso periodo, per un totale di 251.132. E delle malattie professionali: quasi 39 mila, +24%. Una contabilità da brividi, come quella ricostruita dalla Uil. In Italia, il lavoro uccide più della mafia. Tra 1983 e 2018 ci sono stati 6.681 omicidi della criminalità organizzata contro 55 mila morti sul lavoro. «Una strage silenziosa». Ma anche «impunita», perché i processi si perdono nei meandri dei tribunali, e spesso si concludono con la prescrizione, denuncia il sindacato.

«Fotografia provvisoria», commenta il ministero del Lavoro che invita a mettere i dati Inail in relazione con altri fattori. Ad esempio, «l'occupazione record» di questi mesi, i «criteri molto più larghi applicati in Italia» che includono «anche i casi Covid e gli incidenti in itinere» tra casa e lavoro, gli «incidenti che registrano molte vittime» e fanno sa-

lire il conto. E pure «l'estensione della copertura assicurativa Inail a tutto il personale scolastico e agli studenti per gli infortuni» durante i progetti di scuola-lavoro, voluta dal governo Meloni. Le denunce di infortunio di under 15 sono così cresciute del 20%.

Fatto sta che in Italia si muore molto. troppo. di lavoro. Come ci ri-



corda la tragica fine di Satnam Singh, il bracciante indiano morto nelle campagne di Latina, lasciato a disanguinarsi senza un braccio, vittima del caporalato e dell'indifferenza. Anche il numero abnorme di incidenti non mortali e di malattie professionali è un indice di scarsa cultura della sicurezza sul lavoro accompagnata da controlli laschi, se non inesistenti. L'aumento delle malattie è del 24% sull'anno scorso. Del 52% sul 2022, del 62% sul 2021, del 133% sul 2020 e del 42% sul 2019. Le prime patologie sono: sistema osteo-muscolare, sistema nervoso, orecchio, tumori, polmoni.

Eppure, a fronte di dati sempre più gravi, e di morti sempre più tragiche, la repressione è un fallimento anche e più della prevenzione. Da un corposo dossier raccolto dalla Uil, insieme allo studio legale Devita-Law, emerge che «quello dei procedimenti penali senza esito è il dato meno conosciuto e conoscibile».

A maggio c'erano 1,2 milioni di fascicoli pendenti, ma non è dato capire quanti riguardino i reati di lesioni colpose aggravate per la violazione di norme per la prevenzione di infortuni sul lavoro. Quello che è certo è che sono moltissimi i casi in cui si superano i sette anni, oltre i quali scatta la prescrizione. «A causa della lentezza della giustizia, subentra l'assuefazione a un fenomeno che richiede invece una risposta certa, e celere. La mancanza di repressione genera la reiterazione dei fatti», dice l'avvocato Roberto De Vita.

Ecco perché la Uil chiede innanzitutto trasparenza: «Il ministro della Giustizia deve spiegarci perché nel caso degli omicidi sul lavoro non paga nessuno», afferma il segretario Pierpaolo Bombardieri, che chiede la diffusione dei dati processuali sugli infortuni, e l'istituzione di una Procura Nazionale che si occupi solo di questi casi. © RIPRODUZIONE RISERVATA



FRANCIA AL VOTO

Le Pen sogna la maggioranza assoluta E Macron pensa ad accordi post-voto

La sinistra da giorni
lancia appelli per
alleanze in modo da
creare un fronte
comune anti-Rn

dalla nostra corrispondente

PARIGI – A poche ore dal voto, il Rassemblement National continua a essere in testa delle intenzioni di voto per le legislative: 36% secondo un ultimo studio Elabe, una percentuale che garantirebbe tra 260 e 295 seggi, un'ampia maggioranza relativa ormai vicina a quella assoluta (289 seggi), il sogno di Bardella per poter governare. La coalizione delle sinistre Nuovo Fronte Popolare insegue (27,5%) e accentua la distanza dai macronisti (20%) e i Républicains al 9%. Niente sembra frenare la corsa dei lepenisti, nonostante alcuni passi falsi negli ultimi giorni, varie contraddizioni sul programma economico e la proposta di vietare ruoli sensibili ai vertici dello Stato per i francesi con doppia nazionalità.

A peggiorare la gaffe sui "binazionali", che secondo Bardella riguarderebbe solo alcune poltrone in ambito Difesa e sicurezza, si è aggiunta la dichiarazione di Roger Chudeau. Il deputato uscente del Rn, visto addirittura come possibile ministro dell'Istruzione in caso di governo Rn, ha spiegato che chi ha doppio passaporto non dovrebbe guidare un dicastero, e ha fatto l'esempio dell'ex ministra socialista Najat Valaud-Belkacem, franco-marocchina. «Sono disgustata da questa opinione personale che non rappresenta

la nostra posizione ufficiale» ha puntualizzato Le Pen. «Non toglieremo nessun diritto a nessun francese» continua a ripetere Bardella.

«È un bel anticipo di quello che sarebbe il Rn al potere: incompetenza, razzismo e bugie» ha risposto Valaud-Belkacem andata ieri a incontrare un'infermiera apparsa in un video di insulti razzisti. Un clima di odio "disinibito" e "senza freni" ha denunciato Macron, costretto però sulla difensiva. «Un po' come la nazionale francese, fatica a segnare dei gol» osserva il politologo Bernard Sananès, direttore di Elabe. E già domani sera, decine di suoi candidati potrebbero non passare il primo turno. Una *débâcle* personale per lui che ha scommesso su questo voto anticipato. Macron ha promesso di dire cosa farà con i candidati macronisti che accedono al secondo turno in "triangolari", sfide a tre che rischiano di avvantaggiare l'estrema destra.

Da giorni la sinistra lancia appelli per accordi di desistenza, in modo da creare un comune fronte repubblicano anti Rn. Un'ipotesi complicata dalle recenti dichiarazioni di Macron e di vari ministri che hanno messo sullo stesso livello la minaccia rappresentata dagli "estremi" che siano di destra o di sinistra. Intanto Macron è di nuovo attaccato da Le Pen sui suoi poteri in caso di coabitazione. «Non è lui a poter decidere sul commissario Ue» ha detto la leader del Rn, dopo che il Presidente ha confermato Thierry Breton per un secondo mandato a Bruxelles. Il capo dello Stato ha risposto, denunciando "l'arroganza" dei responsabili lepenisti. — **An. Gi.**

©IPRODUZIONE RISERVATA



▲ Il presidente Emmanuel Macron



Pensioni al rilancio

Pellegrini (Mefop): l'incremento del tasso di adesione alla previdenza complementare in Italia è cruciale. Ecco cosa si può fare fin da subito

di Carlo Giuro

Come si sta evolvendo il sistema italiano di previdenza complementare alla luce della normativa europea? E quali sono i movimenti in corso e le tendenze nell'ordinamento interno? *MF-Milano Finanza* ne ha parlato con **Paolo Pellegrini**, vicedirettore generale del **Mefop**, la società costituita dal Mef per lo sviluppo del mercato dei fondi pensione.

Domanda. Quali sono i principali provvedimenti comunitari in fase di recepimento in Italia?

Riposta. Il tema del momento è sicuramente il regolamento Dora, che si applica dal 17 gennaio 2025 anche ai fondi pensione. Il tema è la gestione dei rischi informatici, rispetto ai quali occorrerà predisporre un quadro di gestione e controllo interno che ne garantisca una gestione efficace e prudente. Su questo tema Mefop sta favorendo il confronto tra gli operatori e ha già organizzato uno specifico corso di formazione in partenza il 17 settembre prossimo.

D. Quali sono i punti di attenzione in merito alla previdenza complementare nella nuova legislatura europea?

R. Saranno sicuramente ancora quelli della sostenibilità e l'aggiornamento della direttiva Iorp. Ci sono anche idee evo-

lutive sul tema Pepp e alcune proposte di regolamentazioni orizzontali in corso di negoziazione.

D. Quali innovazioni potrebbero elevare il livello di inclusione previdenziale in Italia?

R. L'incremento del tasso di adesione alla previdenza complementare è cruciale per il nostro futuro. I dati della recente relazione Covip indicano che siamo a un tasso di adesione del 36,9%. Si tratta di un valore da far crescere velocemente, se non vogliamo correre il rischio che domani la maggioranza dei pensionati contributivi puri si trovino privi di secondo pilastro, con conseguenti forti tensioni sociali e anche sui conti pubblici.

D. Cosa fare in concreto per rilanciare il sistema previdenziale?

R. Dalle indagini Mefop emerge che chi conosce i fondi pensione li apprezza. Allora il fattore principale è risvegliare le coscienze di chi potrebbe tranquillamente aderire a un fondo pensione ma non l'ha ancora fatto con campagne informative istituzionali mirate e costanti nel tempo, approntando centri informativi di prossimità territoriale adeguatamente addestrati che siano in grado di rispondere alle domande del cittadino. Sarebbe utile riproporre forme di tacito conferimento del tfr maturando, prevedendo



che la decisione di lasciare il tfr in azienda sia effettuata dal cittadino mediante Spid o Cie su un portale pubblico.

D. Cosa fare sui piani contributivo e fiscale?

R. Si potrebbe consentire su base volontaria la destinazione a previdenza complementare del tfr pregresso confluito nel fondo di tesoreria Inps, trovando le giuste coperture. Sul piano fiscale, oltre all'incremento del plafond di deducibilità ormai fermo da molto tempo si potrebbe passare dal modello Ett a quello Eet (da esenzione-tassazione-tassazione a esenzione-esenzione-tassazione, ndr). Si tratta di assestamenti che hanno un costo per le finanze pubbliche, ma limitato, da sostenere oggi per evitare in futuro costi che diventeranno insostenibili quando arriveranno a pensione i lavoratori contributivi puri se non si saranno dotati per tempo della pensione di scorta.

D. E sul versante delle prestazioni?

R. La relazione Covip propone una maggiore flessibilità in uscita con meccanismi di decumulo simili alla Rita, in alternativa alla rendita vitalizia,

che quindi diventerebbe facoltativa. Indubbiamente la rendita spaventa i potenziali aderenti, che prediligono la prestazione in capitale. L'assetto attuale delle prestazioni può rappresentare un ostacolo all'adesione.

Se però alla rendita resa facoltativa si aggiungesse la possibilità di anticipare l'accesso alla pensione di base per chi attiva la rendita, allora si che tutti prenderebbero seriamente in

considerazione l'adesione ai fondi pensione e la rendita, sia pur resa facoltativa, sarebbe apprezzata. La rendita non è una punizione ma un'assicurazione per chi vive oltre la propria speranza di vita.

D. Tema molto delicato è quello della educazione previdenziale. Qual è lo stato dell'arte in Italia?

R. Il tema dell'educazione finanziaria è sicuramente importante. Con l'approvazione del disegno di legge Capitali sono state introdotte diverse misure tra le quali merita particolare attenzione l'articolo 25 che amplia il novero delle materie oggetto di approfondimento nel ciclo scolastico nell'ambito dell'Educazione Civica. Con la nuova legge, ai tradizionali ar-

gomenti di Educazione Civica si aggiungono ora il risparmio, l'investimento, l'educazione finanziaria e assicurativa e la pianificazione previdenziale. Sarà compito del ministero dell'Istruzione e del Merito determinare i contenuti formativi, d'intesa con la Banca d'Italia, la Consob, l'Ivass e la Covip, sentito il comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, cioè il comitato Edufin, e le associazioni maggiormente rappresentative degli operatori e degli utenti bancari, finanziari e assicurativi. Mefop, dal canto suo, alimenta da tempo il portale divulgativo sonoprevidente.it che può rappresentare un utile contributo alla divulgazione dei nostri temi. Cittadini informati sul welfare, sin dalla giovane età, sviluppano i giusti anticorpi per fare le scelte consapevoli e pianificare con maggiore cognizione di



causa quello che è il proprio futuro.(riproduzione riservata)



Paolo
Pellegrini
Meffop



Allarme Inail, 369 morti sul lavoro in 5 mesi

Sicurezza

Da Nord a Sud: ieri due vittime e un disperso tra Lombardia, Lazio e Sicilia

Cristina Casadei

Angelo Giardina era un ragazzo di 21 anni. È morto schiacciato da un mulletto che si è rovesciato durante un'operazione di manovra in un'impresa edile della provincia di Agrigento. Un altro giovane, della stessa età di Angelo, è morto mentre si trovava alla guida di un trattore che si è ribaltato, schiacciandolo, a Minturno, in una zona rurale della provincia di Latina. Quasi nelle stesse ore un operaio di 58 anni che stava lavorando su un canale scolmatore dell'A4 all'altezza di Vaprio d'Adda con indosso una pesante imbragatura è caduto nel fiume. Difficili le operazioni di soccorso, andate avanti ininterrottamente con immersioni dei sommozzatori dei Vigili del fuoco, droni, gommoni da rafting. In tarda serata ancora non c'erano notizie definitive.

Ieri è stata un'altra giornata difficile sul fronte della salute e sicurezza sul lavoro, coincide con l'aggiornamento dei dati Inail da cui emerge che i casi mortali nei primi cinque mesi del 2024 sono stati 369, 11 in più rispetto ai 358 registrati nello stesso periodo del 2023 e cinque in più rispetto al 2022, 22 in meno rispetto al 2019, 63 in meno sul 2020 e 65 in meno sul 2021.

Nell'analisi che accompagna il bollettino, l'Inail rileva che «a livello nazionale i dati rilevati a maggio di ciascun anno evidenziano per i primi cinque mesi del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023, pur nella provvisorietà dei numeri, un incremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 271 a 286, e un calo di quelli in itinere, da 87 a 83. L'incremento ha riguardato la gestione Industria e servizi, che passa da 310 a 312 denunce mortali, l'Agricoltura (da

36 a 40) e il Conto Stato (da 12 a 17)».

Sui numeri, pesa l'impatto degli incidenti plurimi. Al 31 maggio di quest'anno ci sono quattro denunce di incidenti plurimi, per un totale di 19 decessi, solo due dei quali stradali. Nei primi cinque mesi del 2023 risultavano cinque denunce di incidenti plurimi, per un totale di 10 decessi, quattro dei quali stradali.

L'analisi territoriale evidenzia incrementi al Sud (da 68 a 83 denunce), nelle Isole (da 31 a 37) e nel Nord-Est (da 77 a 78) e cala al Centro (da 74 a 65) e nel Nord-Ovest (da 108 a 106). Tra le regioni con i maggiori aumenti si segnalano l'Emilia Romagna (+15), la Campania (+7), la Calabria e la Sicilia (+5 ciascuna), mentre i cali più evidenti sono avvenuti in Veneto (-14), Marche, Abruzzo, Umbria e Friuli-Venezia Giulia (-4 ciascuna).

Tra gli altri dati comunicati ieri dall'Inail rientrano anche le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto entro fine maggio che sono state 251.132: il dato è in crescita del +2,1% rispetto a maggio del 2023 e in diminuzione del 22,4% rispetto allo stesso periodo del 2022, con un aumento più rilevante per gli incidenti avvenuti nel tragitto casa-lavoro. Sono in aumento anche le patologie di origine professionale denunciate, pari a 38.868 (+24,0%). Fonti del ministero del Lavoro rilevano che i dati sulle denunce di infortunio dell'Inail vanno letti tenendo conto dei criteri più larghi applicati in Italia - che includono i casi di Covid e gli incidenti in itinere, ma anche gli studenti under 15 - ed anche guardando al rapporto con la crescita dell'occupazione.



Sui dati e sui tragici incidenti di ieri ci sono stati interventi trasversali da parte della politica e un forte affondo del segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri, nel corso della presentazione di uno studio della Uil da cui emerge che tra il 1983 e il 2018 i morti sul lavoro sono stati di più degli omicidi riferibili alla criminalità organizzata. Il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon si è detto «enormemente dispiaciuto che Bombardieri utilizzi le tragedie delle morti sul lavoro, per continuare ad attaccare donne e uomini del governo. L'emergenza delle morti sul lavoro va avanti da troppi anni e la morte di qualsiasi lavoratore è una sconfitta per tutti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

251mila

GLI INFORTUNI

In cinque mesi sono stati denunciati oltre 251mila infortuni in aumento del 2,1% su base annua



Essilux, piano internazionale per i talenti delle operations

Manager

Con il programma biennale ok a profili strategici dall'Europa all'Asia

Cristina Casadei

Non più e non solo funzioni corporate, ma anche operations. I programmi dei talenti allargano il loro raggio, come accade in EssilorLuxottica che ha lanciato un programma specifico per i talenti delle operations. L'obiettivo della multinazionale fondata da Leonardo Del Vecchio e guidata da Francesco Milleri, è far crescere 27 giovani manager che occuperanno ruoli strategici non solo in Europa, ma anche negli Stati Uniti, in America Latina e in Asia. Sotto l'ala delle operations EssilorLuxottica riunisce la produzione di montature e lenti per la creazione di occhiali completi, progettati e realizzati in modo integrato fin dall'inizio, incluse le nuove categorie di prodotto come i Nuance Audio, gli occhiali per sentire che arriveranno in Italia il prossimo anno, o gli smart glasses realizzati in collaborazione con Meta e dotati anche di intelligenza artificiale.

La multinazionale dell'occhialeria – 200mila lavoratori e giro d'affari di oltre 25 miliardi – ha ideato un percorso di crescita che permette a studenti e neolaureati di avvicinarsi al mondo operations. Per la selezione che proseguirà fino a fine settembre Essilux collabora con 25 tra le migliori Università di tutto il mondo. I selezionati seguiranno un programma con una fase iniziale di onboarding, l'Academy, per i primi 6 mesi. A seguire ci sarà un programma di training su te-

matiche di management, in collaborazione con una prestigiosa Business School europea. Dopo un anno i 27 futuri manager potranno fare una job rotation, avviare un project work e partecipare a un hackathon di due giorni con la community internazionale dell'Operations talent program. Piergiorgio Angeli, chief people officer, spiega che «in un momento di grande trasformazione aziendale e in un contesto economico complesso dove dobbiamo e vogliamo essere sempre più innovativi, la competitività si gioca sull'investimento nel capitale umano e sul talent management. Intendiamo la diversity come unicità e patrimonio individuale di abilità ed emozioni e riteniamo che sia un fattore determinante di arricchimento, tanto che rappresenta uno dei valori alla base della cultura condivisa di EssilorLuxottica».

Nel network produttivo globale di Essilux, che è da sempre il fulcro dell'azienda, sono in corso grandi progetti trasformativi cui concorre un nuovo mix di professionalità. Accanto a operai e tecnici ci sono ingegneri meccanici, dell'automazione, elettronici, dei materiali, industriali, dell'informazione, edili e architetti, come anche laureati in scienze economiche e statistiche, fisica, chimica, matematica e informatica, oltre a discipline umanistiche, sociologiche e psicologiche. Per il manager che presi-

dia le operations nel gruppo, il chief operating officer, Giorgio Striano con questo programma la società avrà «la possibilità di inserire talenti in azienda che arricchiranno EssilorLuxottica delle loro competenze e della loro visione sul mondo e sulle nuove tecnologie. La combinazione di queste nuove professionalità con quelle già presenti creerà un ambiente unico a supporto della visione di produrre prodotti sempre più innovativi e con solide basi su tutta l'esperienza accumulata finora».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



GLI ISPETTORI A VENEZIA

La scena muta alla Maturità: ora le verifiche sui commissari

di **Valentina Santarpia**

La scena muta alla maturità di tre studentesse del liceo classico Foscarini di Venezia. Interviene il ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara. «Le strutture verificheranno se ci sono stati errori o abusi da parte dei commissari». In particolare, sarà analizzato con ogni probabilità il ruolo della professoressa di greco, un commissario esterno che ha deciso di mettere dieci insufficienze su 14 alla versione di greco.

a pagina 24

Orale «muto» alla Maturità Valditara ordina verifiche sui commissari d'esame

Venezia, «accertare errori o abusi» dopo la protesta delle 3 liceali

Il caso

di **Valentina Santarpia**

«Le strutture verificheranno se ci sono stati errori o abusi da parte dei commissari»: interviene il ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara, che in questi giorni sta facendo gli onori di

casa per il G7 dell'Istruzione a Trieste, sul caso dell'«ammutinamento» alla maturità al liceo classico Foscarini di Venezia dopo una raffica di insufficienze in classe alla versione di greco dell'esame di Stato. Le tre liceali che hanno fatto scena muta sono state promosse. Ma il ministero vuole vederci chiaro: il direttore dell'ufficio scolastico regionale, l'ex ministro leghista Marco Bussetti, ha già avviato

tutte le verifiche del caso. Non significa una difesa automatica delle studentesse, ma solo che gli organi competenti, di fronte a una situazione poco chiara, intervengono per ricostruire i fatti, capire se ci sono stati illeciti ed eventualmente sanzionarli con provvedimenti disciplinari.

In particolare, sarà analizzato con ogni probabilità il ruolo della professoressa di



greco, un commissario esterno che arrivava dal liceo Franchetti di Mestre e che ha messo 10 insufficienze su 14 alla versione di greco. Secondo gli studenti, la professoressa sarebbe già entrata in conflitto con il professore interno di latino qualche anno fa, quando era stata assegnata sempre al Foscarini nella veste di commissario esterno: la commissione di maturità è infatti composta da un presidente esterno, tre docenti esterni e tre interni.

La prima a rifiutare di sottoporsi all'esame orale è stata la diciottenne Linda Conchetto, una promessa dell'atletica leggera e ora paladina della protesta. «Tanti mi hanno mandato messaggi sui social con commenti positivi, altri mi hanno fatto commuovere raccontandomi la loro espe-

rienza negativa. Ho avuto purtroppo anche molti giudizi contrari, e questo mi spingerebbe a sottrarmi dai riflettori. Ma mi sono resa conto che per tanti ragazzi sono diventata un simbolo», racconta.

Lei la sufficienza in greco l'aveva avuta, 6,5 decimi, ma ha agito in solidarietà con le compagne. Ai commissari ha chiesto di vedere la propria versione di greco e poi ha letto una dichiarazione: «Oggi non mi sottoporro all'esame orale non certo perché ne abbia paura o non abbia studiato, ma perché non voglio accettare il vostro giudizio che non rispecchia il mio lavoro e perché non tollero la mancanza di rispetto nei miei confronti». A Linda si sono aggiunte altre due studentesse, con insufficienze nel compito di greco (3,5 e 5) che hanno rinunciato al colloquio orale. Linda puntava al 90, ha avuto 71: un voto che le fa rischiare la borsa di studio, ma non il posto in una università del-

l'Ohio, per meriti sportivi.

Linda chiederà comunque un accesso agli atti per vedere le prove ma per ora non prevede un ricorso al Tar, per cui l'esame di Stato non rischia di essere invalidato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La vicenda

- Linda Conchetto, Virginia Gonzales e Lucrezia Novello, studentesse al classico Foscarini di Venezia, durante l'orale di maturità hanno protestato contro i voti bassi allo scritto di greco (10 insufficienze su 14)

- Alla commissione d'esame hanno letto un testo che spiegava il loro silenzio al colloquio finale

- Il ministro Valditara ha ordinato verifiche sui commissari



Liciale

Linda Conchetto, 18 anni, promessa del mezzofondo

L'ULTIMA SETTIMANA

LUNEDÌ

24

Mps. Unipol potrebbe entrare nel capitale dell'istituto bancario senese. Lo scenario fa correre i titoli in borsa.

MARTEDÌ

25

Cripto. La Consob avverte sui rischi per i risparmiatori: situazione simile a quella dei derivati del 2008.

MERCOLEDÌ

26

Msc. Aponte dopo treni e shipping mira al cielo. Offerta per il 15% detenuto da Adr nell'aeroporto di Genova.

GIOVEDÌ

27

Eni. Dice addio all'Alaska e si prepara a incassare 800 milioni. Accordo con Hilcorp per il 100% dei giacimenti.

VENERDÌ

28

Piazza Affari. Il Ftse Mib chiude in lieve calo dello 0,1% a 33.154. Lo spread Btp-Bund a 151 punti base. Wall Street poco mossa.

Stellantis Fs. Eseguita una cartolarizzazione di 1,2 miliardi di euro su un portafoglio di contratti di prestiti auto originati in Italia.

Piano Mattei. Bernini (Mur) firma memorandum cooperazione in Marocco e il avvia roadshow delle imprese italiane nel Paese nordafrica-

no.

Cinven. Annunciata la cessione di una quota di maggioranza di Partner in Pet Food, mantenendo una partecipazione di minoranza.

Igd Siiq. Giovedì 4 luglio sarà presentato il piano industriale 2025-2027.

Ambasciata italiana. Si terrà mercoledì 3 luglio un evento sul futuro del mercato dei capitali, organizzato da UCapital e dalla rappresentanza diplomatica italiana a Londra.

Polifin. La holding nomina Paolo Cervini ad dell'area partecipazioni industriali e immobiliari, Massimo Tivegna ad del family office, e Nicodemo Pezzella cfo del gruppo.

Sys-Dat. Conclusa l'offerta per l'ammissione alle negoziazioni per la quotazione in borsa sul segmento Star. Il prezzo di offerta è di 3,40 euro per azione per un totale di 103 milioni.

Ambienta. Acquisita una quota di maggioranza in Babcock Wanson Group.

EuroGroup Laminations. Sottoscritti quattro contratti di finanziamento per 140 milioni di euro complessivi.

Sara Assicurazioni. L'ultima ricerca dell'osservatorio trova che il 41% degli italiani sono fiduciosi sul proprio futu-

ro economico, mentre il 19% esprime forte preoccupazione.

con l'emissione di circa 27 milioni di azioni.

Espe. Firmata l'acquisizione dell'intero capitale di Permatech, attiva nel settore degli impianti fotovoltaici.

Qonto. Parte il roadshow organizzato dalla fintech e dedicato alle startup italiane.

Links. Conclusa la fase di sperimentazione del progetto Invisible Business, co-finanziato dalla Regione Puglia e dedicato all'applicazione delle tecnologie digitali ai processi bancari.

Gruppo Helvetia Italia. Emanuela Mantini è stata nominata chief commercial officer. La manager coordinerà la strategia distributiva in un'ottica multicanale.

HiRef. La società investe 12 milioni per la nuova sede green con 1,5 megawatt di potenza termica. Previste 40 assunzioni.

Allfunds. La piattaforma wealthtech annuncia una partnership con Icbc (Asia) per ampliare l'accessibilità alle soluzioni di investimento transfrontaliere.

Candriam. Il gestore amplia la partnership accademica con l'università Lumsa tramite la Candriam Academy.

Renault. Aramco acquisisce il 10% di Horse Powertrain ltd, fondata dalla casa automobilistica insieme a Geely.

Expert.ai. Aumenta il capitale per un controvalore massimo complessivo di 29 milioni



IL SEGRETARIO DELLA CISL

«Valorizzare la sussidiarietà»

Sbarra: persone e corpi intermedi abbiamo più possibilità di incidere

Segretario Sbarra come è possibile mettere in pratica la Dottrina sociale della Chiesa nelle aziende e nei luoghi di lavoro?

Applicando tre principi nelle relazioni industriali e nella rappresentanza: responsabilità, personalismo e partecipazione. Bussole che devono orientare una impostazione sussidiaria volta a far progredire il benessere dei lavoratori e il loro protagonismo verso il bene comune. A livello globale e anche nazionale questo principio è stato a lungo mortificato a favore di una impostazione ultra liberista che ha posto il lavoro alla stregua di qualunque altra merce. La via maestra passa per una nuova economia sociale di mercato, che riconosca alla persona e ai corpi intermedi la possibilità di incidere sul futuro

proprio, della propria azienda, della propria comunità.

A che punto è la vostra proposta sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa?

Si è concluso positivamente il ciclo delle audizioni in Commissione Finanze e Lavoro della Camera. Ora ci auguriamo che gli emendamenti vengano rapidamente approvati e che il percorso a Montecitorio e poi a Palazzo Madama sia veloce e caratterizzato da uno spirito bipartisan. Lo chiede non solo la Cisl, ma anche i 400mila cittadini che hanno firmato la proposta di legge. Ci sono tutte le condizioni per cogliere entro la fine dell'anno l'obiettivo e realizzare finalmente il dettato dell'articolo 46 della Costituzione. L'attuazione della nostra

legge passa per l'incentivazione degli accordi sulla partecipazione tra le imprese ed il sindacato, come avviene già in importanti aziende pubbliche e private.

Cosa deve fare lo Stato per applicare la sussidiarietà per il bene comune?

Occorrono meno leggi invadenti e dirigistiche sui temi del lavoro ed invece favorire il ruolo sussidiario della società civile in tutti quegli ambiti in cui è fondamentale il contributo autonomo dei grandi soggetti collettivi. Penso al welfare aziendale, alla sanità integrativa, ai servizi per l'impiego, al ruolo importante svolto dai nostri patronati e dei caf, all'attività che il sindacato svolge, la Cisl in particolare, in molte periferie abbandonate del nostro paese dove la presenza della Stato è rarefatta ed in certi ambiti inesistente. Le persone non vanno lasciate mai sole. Questo ci dice ogni giorno Papa Francesco. Questo lo spirito di una sussidiarietà che lo Stato deve valorizzare, coinvolgere, rafforzare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Incidenti sul lavoro: altri tre morti «I processi? A rischio prescrizione»

PAOLO FERRARIO

Non si ferma la strage nei luoghi di lavoro. Nei primi cinque mesi dell'anno, ha comunicato ieri l'Inail, le denunce di infortunio mortale sono state 369, in aumento del 3,1% rispetto allo stesso periodo del 2023. E anche ieri si sono contate tre vittime, in Lombardia, Lazio e Sicilia. Mentre la Uil lancia l'allarme: con la riforma Cartabia, rischio prescrizione per i processi sulle morti sul lavoro.

«Era quasi riuscito a raggiungere la riva, quando la corrente lo ha trascinato via». Così i colleghi di Claudio Tigni, 58 anni, ricostruiscono gli ultimi istanti di vita del lavoratore della Italgas caduto nell'Adda a Vaprio d'Adda, in provincia di Milano, mentre lavorava su un canale scolmatore all'altezza della diga di Concesa. Per cause che dovranno essere accertate dalla magistratura che indaga sul caso, l'uomo, nonostante fosse agganciato alle attrezzature di sicurezza, è caduto in acqua e, proprio il peso dei dispositivi indossati gli ha impedito di restare a galla, trascinandolo sul fondo del canale, che in quel punto è profondo nove metri. «È una tragedia che fatichiamo a spiegarci», commentano Massimo Lamera e Luciana Fratus, per Filca Cisl e Fillea Cgil di Bergamo.

Era giovanissimo, invece, il lavoratore che, sempre ieri mattina, ha perso la vita in un capannone edile di Canicattì, in provincia di Agrigento. Angelo Giardina, 21 anni, stava manovrando un muletto ed è stato mortalmente schiacciato dallo stesso macchinario. La Procura ha sequestrato l'area e aperto un'inchiesta per accertare la posizione lavorativa del giovane e se siano state rispettate tutte le norme di sicurezza. «L'ennesima vittima di una strage, tre morti al giorno sul lavoro in Italia

non sono una cosa normale», ha commentato il segretario provinciale della Cgil di Agrigento, Alfonso Buscemi. Anche Francesco Mazzucco aveva appena 21 anni ed è morto, sempre ieri, nelle campagne della provincia di La-

tina, a Minturno, in frazione Pulcherini, schiacciato dal trattore su cui stava lavorando. Nella zona, è il quarto incidente mortale sul lavoro delle ultime settimane, dopo la tragedia di Satnam Singh, lasciato morire dissanguato, dopo aver subito l'amputazione del braccio. Nei giorni seguenti, un altro lavoratore agricolo di 62 anni era morto nelle campagne di Cisterna e un giovane operaio era caduto dal tetto di un capannone di Aprilia. Ora questa ennesima tragedia, getta nello sconforto un

territorio ferito da troppo dolore. Un dramma che segna per sempre la vita di decine di migliaia di famiglie, che rischiano di non avere nemmeno giustizia per i propri congiunti uccisi dal lavoro insicuro.

«La riforma Cartabia rischia di mandare in prescrizione dopo i due anni la stragrande maggioranza dei processi» inerenti i reati di omicidio e lesioni colpose aggravati dalle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro «questo già mi sembra per sé un ele-

mento grave». La denuncia è del segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri, che ieri ha presieduto una nuova iniziativa del sindacato sulla sicurezza sul lavoro. «Noi - ha aggiunto Bombardieri - abbiamo chiesto un intervento preciso sulla competenza delle magistrature e dei giudici e non ci viene data nessuna risposta e continuiamo a chiedere la procura speciale, che non serve per fare gli sceriffi, ma per avere il coordinamento delle notizie che oggi non ci sono. Allora - ha



proseguito il segretario Uil - lo dico con grande rispetto, se il presidente della Repubblica e se il ministro Nordio ci dicono che la procura speciale non serve, ci diano queste informazioni: quanti processi sono stati fatti negli ultimi 10 anni, quante assoluzioni, quante condanne? Noi chiediamo giustizia». L'intenzione di Bombardieri e della Uil è accendere «un riflettore sul dopo gli incidenti mortali perché come capita spesso si parla dell'incidente, si parla delle tragedie che colpiscono le famiglie, ma non si parla mai di quello che avviene dopo. E forse non se ne parla perché non succede niente».

A chiedere «più sforzi per la sicurezza», è anche la senatrice del Pd, Annamaria Furlan, già segretaria generale della Cisl. «Ogni anno, da dieci anni, registriamo 1.200 morti sul lavoro - ricorda -. Non basta qualche piccolo correttivo, siamo davanti a una drammatica emergenza che richiede interventi strutturali, bisogna rafforzare il ruolo dello Stato per contrastare le illegalità. In questo inizio di 2024 abbiamo lavorato con il gruppo Pd in Parlamento concentrandoci su questa emergenza. Prima alla ministra Calderone e poi al ministro Lollobrigida abbiamo chiesto di mettere mano ai controlli rafforzando il numero di ispettori - prosegue Furlan -. È il primo passo da compiere e gli interventi del Governo fino ad oggi sono stati lenti e non sufficienti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

STRAGE INFINITA

Le vittime sono un 58enne annegato nell'Adda e due 21enni schiacciati dal macchinari che stavano manovrando. Bombardieri (Uil): «Con la riforma Cartabia effetti negativi sui procedimenti»

Una tragedia che riguarda migliaia di famiglie

251.132

Denunce di infortunio sul lavoro registrate dall'Inail nei primi cinque mesi del 2024 (+2,1% sul 2023)

369

Denunce di infortunio mortale registrate tra gennaio e maggio (+3,1% sul 2023)

38.868

Patologie di origine professionale denunciate entro maggio. In aumento del 24% sul 2023



► 29 giugno 2024



Sommatori e soccorritori ieri sull'Adda, durante le ricerche del lavoratore scomparso / Ansa



Francia, l'ultimo sondaggio vantaggio record di Le Pen

► A un giorno dal voto, Rassemblement national e gollisti avanti di 15 punti sulla coalizione di Macron. Scontro sugli incarichi pubblici a chi ha doppia cittadinanza

LA GIORNATA

PARIGI Quasi per prepararsi a un risultato ineluttabile, Emmanuel Macron ha denunciato «l'arroganza» della coabitazione che il *Rassemblement National* intende imporgli se arriverà al governo della Francia. Domani si vota per il primo turno delle elezioni «più importanti della storia repubblicana» come hanno detto in tanti in queste tre settimane di campagna lampo. Fino all'ultimo, i rappresentanti dei tre blocchi sono andati allo scontro: prima fra tutte Marine Le Pen, tutrice del candidato premier dell'estrema destra Jordan Bardella e determinata a imporre all'Eliseo tutto il potere dell'esecutivo, se gli elettori confermeranno i fausti pronostici dei sondaggi. Ieri ha ribadito che no, un governo Bardella non avrà come commissario europeo Thierry Breton («non dispiaccia a Macron che si proietta in una vittoria che non può ottenere») come già annunciato dal presidente a Bruxelles e che no, la Francia non invierà in Ucraina armi a lunga gittata («che farebbero della Francia un paese cobelligerante») e infine che no, «la Francia non invierà truppe di terra».

I SONDAGGI

Gli ultimi sondaggi confermano i primi: l'estrema destra del *Rassemblement National* alleato con i gollisti di Eric Ciotti è al 35-36%, ieri per la prima volta la forchetta alta della proiezione in seggi arriva-

va alla maggioranza assoluta sopra a 289. La sinistra del *Front Po-*

pulaire è al 28-29%, aumentata rispetto al 2022 ma non sembra in grado di insidiare da sola Bardella. La coalizione *Ensemble* che sostiene il presidente è al 20, precipita dai 250 seggi attuali a 80-100 deputati: una *débacle*. Ma molto, se non tutto, si giocherà al secondo turno, al momento dei ballot-

taggi e delle nuove alleanze che si creeranno da lunedì. Da ieri sono cominciate a comparire crepe tra i macroniani, che fino all'ultimo non hanno voluto fare distinguo tra l'estrema destra del Rn e l'estrema sinistra della *France Insoumise*, principale partito della coalizione delle sinistre. Macron ha promesso che ci sarà «grande

chiarezza» nelle consegne di voto per il secondo turno del 7 luglio: «ho già avuto modo di dire che all'estrema sinistra ci sono persone che hanno espresso posizioni sull'antisemitismo, la violenza e l'antiparlamentarismo che disapprovo, ma che non faccio una confusione generale». Come a preannunciare la costruzione di una diga anti-estrema destra al

secondo turno. Stessi toni dal premier uscente e candidato premier Gabriel Attal: «farò di tutto per evitare che le forze estreme, e in particolare l'estrema destra, possano vincere le elezioni». Fino all'ultimo - da mezzanotte vige il tradizionale silenzio pre-voto - so-



no andati in scena gli scontri.

Il campo macroniano ha continuato a fustigare la proposta dei bardelliani di vietare ai francesi con un secondo passaporto di accedere a posti «sensibili». Antico cavallo di battaglia dell'estrema destra del padre fondatore Jean-Marie-Le Pen, l'idea di sanzionare i francesi con doppia nazionalità è considerata anticostituzionale e discriminatoria. Poco importa. Ieri il deputato uscente del *Rassemblement National* Roger Chudeau, considerato come possibile futuro ministro dell'istruzione, ha citato come pessimo esempio la nomina di Najat Vallaud-Belkacem, ex ministra dell'istruzione di François Hollande: fu «un errore» ha detto, perché avere la doppia nazionalità «pone un problema di doppia lealtà». Se Marine Le Pen ha preso le distanze dalle dichiarazioni di Chudeau («non rispecchiano la nostra linea»), la diretta interessata Vallaud-Belkacem lo ha invece rin-

graziato «per questa bella dimostrazione di quello che significa il Rn al potere: incompetenza, razzismo e bugie».

Si prevede un'affluenza record (fino a 16 punti in più rispetto alle elezioni del '22) e molti candidati potrebbero essere eletti già domani sera, al primo turno.

Francesca Pierantozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SUI RISULTATI
POTREBBE INCIDERE
UN'AFFLUENZA
SENZA PRECEDENTI:
SI PREVEDE IL 16% IN
PIÙ RISPETTO AL 2022
IL CAPO DELL'ELISEO
POTREBBE PASSARE
DA 250 SEGGI A 80, MA
TUTTO SI GIOCHERÀ
TRA DUE SETTIMANE
AI BALLOTTAGGI**

**I DUE CANDIDATI IN CORSA
ALLE ELEZIONI LEGISLATIVE**

A sinistra, Gabriel Attal sostenuto da Macron; a destra, Jordan Bardella, appoggiato da Le Pen. Sono i due candidati alle elezioni legislative che si terranno domani e il sette luglio



► 29 giugno 2024





Fava: l'Inps sarà l'hub per welfare e prestazioni

LA ROTTA

ROMA Più assunzioni e stipendi più alti: solo in questo modo i conti previdenziali potranno restare in equilibrio. Il presidente dell'Inps, Gabriele Fava, indica la strategia da seguire in una tavola rotonda organizzata da Smi, l'associazione delle imprese del tessile e dell'abbigliamento. «Da soli due mesi che mi sono insediato - ha spiegato Fava - ma ho studiato il libretto delle istruzioni dell'Inps. Ho sempre cercato di richiamare l'attenzione del parlamento su come vedo l'istituto nei prossimi anni, come hub del welfare, delle prestazioni».

IPALETTI

Fava ha detto che si tratta di «un istituto che ci accompagna per tutta la nostra vita, ha 459 miliardi di entrate, 430 miliardi di uscite. Il dato importante è quanto interviene la fiscalità generale, interviene al 40%». La sintesi quindi - ha avvertito il presidente - è questa: o aumentiamo la base occupazionale o rischiamo di fare solo chiacchiere perché a prescindere dalla cassa integrazione i dati lo dicono: abbiamo over 65 che aumenteranno e i giovani

che decrescono. Dobbiamo aiutare il tessuto produttivo a crescere e ad assumere e a dare migliori stipendi.

Così come istituto - ha aggiunto Fava - mi troverò maggiori contribuenti e contributi e un sistema pensionistico sostenibile. Interpellato su un nuovo welfare, Fava ha risposto che «che sto introducendo il welfare generativo. Ci trovia-

mo davanti a diverse esigenze, quelli di un giovane sono diverse da quelle di una famiglia con o senza figli e via dicendo. Stiamo pensando a un Inps che vada incontro a diverse esigenze di tutti il ciclo di vita. Questa sarà la nuova impostazione di un Inps al servizio di tutti i cittadini. Oggi fornisce 440 prestazioni in tanti specifici settori. Cercheremo di semplificare e nel contempo di rendere i servizi più utili».

Intanto, dopo il monito della Corte dei Conti di alcuni giorni fa, l'Inail ha reso noto che le denunce di malattia professionale protocollate dall'istituto nei primi cinque mesi del 2024 sono state 38.868, 7.522 in più rispetto allo stesso periodo del 2023 (+24,0%). L'aumento è del 51,9% rispetto al 2022, del 62,5% sul 2021, del 133,0% sul 2020 e del 41,9% sul 2019. Le patologie del sistema osteo-muscolare e quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, nei primi cinque mesi del 2024, le prime tipologie di malattie professionali, seguite dai tumori e dalle patologie del sistema respiratorio.

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PER IL PRESIDENTE
È NECESSARIO
SEMPLIFICARE
ULTERIORMENTE
I SERVIZI OFFERTI
AI CITTADINI**



► 29 giugno 2024



Il presidente dell'Inps Gabriele Fava



► 29 giugno 2024

La strage silenziosa, in 35 anni oltre 55 mila morti sul lavoro

Ieri altre due vittime e un operaio disperso nell'Adda

ROMA Sale il conto dei morti sul lavoro. Ieri hanno perso la vita due 21enni. Angelo Giardina, operaio, è morto schiacciato da un muletto nella ditta di calcestruzzo dove lavorava, a Canicatti, in provincia di Agrigento. Francesco Mazzucco, invece, è morto per il ribaltamento di un trattore nelle campagne di Minturno (Latina). E un terzo operaio, Claudio Togno, 58 anni, è precipitato nel fiume Adda, nel milanese, mentre stava lavo-

rando su un canale scolmatore e risulta disperso. Le denunce di infortunio presentate all'Inail nei primi 5 mesi del 2024 sono state 251.132, il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo del 2023. Gli incidenti mortali 369, con un incremento del 3,1% sul 2023. A crescere anche le patologie di origine professionale: 38.868 (+24%). Le denunce per malattie professionali sono aumentate del 50% in due anni, sottolinea l'istituto nazionale sugli infortuni sul lavoro. Il ministero del Lavoro commenta dicendo che si tratta di dati provvisori e che per un'analisi più puntuale conviene aspettare il consolidamento degli stessi nel 2024.

Allarga il campo uno studio della Uil, sempre su dati Inail. Sono stati oltre 55mila i morti sul lavoro in 35 anni. «Una strage continua che uccide

più della mafia» (6.682 morti nello stesso periodo), dice la ricerca, che analizza i dati dal

1983 al 2018 e poi quelli degli ultimi anni. «Negli ultimi 10 anni la media è stata quasi di 1.200 vittime annue», si legge nella ricerca. Nel 2023 i morti sono stati 1.041, il 65% stranieri. Sempre l'anno scorso sono aumentati, rispetto al 2022 i decessi sul lavoro (+1,1, da 790 a 799) rispetto a quelli in itinere. In aumento gli incidenti mortali in agricoltura (+ 7 decessi) mentre c'è una leggera diminuzione nel settore industria e servizi (- 3). La Uil, ha detto il segretario generale, Pierpaolo Bombardieri, chiede l'istituzione di una Procura speciale nazionale «capace di istituire e velocizzare i processi, che troppo spesso rischiano di finire in prescrizione». A Latina, ha aggiunto, è stato sequestrato il mezzo che ha provocato l'incidente mortale ai danni di Satman Singh. «Noi diciamo che va sequestrata l'azienda e il titolare va messo in carcere».

Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2,1%

l'aumento delle denunce di infortunio presentate all'Inail nei

primi 5 mesi del 2024 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente



Incidenti

Un flash mob indetto dai sindacati per denunciare le morti sul lavoro.

Secondo i dati dell'Inail, nei primi cinque mesi del 2024 sono stati denunciati 251 mila infortuni sul lavoro



Sconto contributi collegato al Rdc

Lavoro

Operativo l'esonero per chi ha assunto un beneficiario del sussidio

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

L'Inps, con la circolare 75/2024, dà il via libera alle agevolazioni previste per le assunzioni di persone che, al momento della firma del contratto di lavoro, risultano destinatari del reddito di cittadinanza. Si tratta della possibilità di fruire di un esonero totale dei contributi (premio Inail escluso) con un massimo annuale di 8mila euro riparametrato su base mensile, in ragione di 666,66 euro.

La misura è stata introdotta dall'articolo 1, comma 294, della legge di Bilancio 2023 (legge 197/2022). Sono premiate, oltre alle nuove assunzioni, le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato nonché le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori domestici, i dirigenti, gli intermittenti. Semaforo rosso anche per le aziende che operano nel settore finanziario.

Va sottolineato che la disposizione originaria prevede che possono fruire dell'incentivo le assunzioni effettuate nell'anno 2023. Tuttavia la circolare dà conto della decisione della Commissione europea C(2024) 2326 dello scorso 5 aprile che ha esteso le agevolazioni al 30 giugno di quest'anno.

Per recuperare l'aiuto, i datori di lavoro devono rispettare i con-

tratti collettivi, essere in regola con i versamenti contributivi e ottemperare a quanto previsto dall'articolo 31 del Dlgs 150/2015. La misura è rivolta a tutti i datori di lavoro privati che siano imprendi-

tori o meno e, pertanto, vi rientrano anche i liberi professionisti.

Inps ricorda che questa agevolazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Se, tuttavia, l'esonero non copre il totale dei contributi dovuti all'Inps, allora l'azienda può, con riferimento alla contribuzione residuale, cumularlo con gli altri aiuti. La circolare riporta tutte le informazioni tecniche per la redazione dell'uniemens e per il recupero delle somme a credito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo



Francia, l'ultimo sondaggio vantaggio record di Le Pen

► A un giorno dal voto, Rassemblement national e gollisti avanti di 15 punti sulla coalizione di Macron. Scontro finale sugli incarichi a chi ha la doppia cittadinanza

LA GIORNATA

PARIGI Quasi per prepararsi a un risultato ineluttabile, Emmanuel Macron ha denunciato «l'arroganza» della coabitazione che il *Rassemblement National* intende imporgli se arriverà al governo della Francia. Domani si vota per il primo turno delle elezioni «più importanti della storia repubblicana» come hanno detto in tanti in queste tre settimane di campagna lampo. Fino all'ultimo, i rappresentanti dei tre blocchi sono andati allo scontro: prima fra tutte Marine Le Pen, tutrice del candidato premier dell'estrema destra Jordan Bardella e determinata a imporre all'Eliseo tutto il potere dell'esecutivo, se gli elettori confermeranno i fausti pronostici dei sondaggi. Ieri ha ribadito che no, un governo Bardella non avrà come commissario europeo Thierry Breton («non dispiaccia a Macron che si proietta in una vittoria che non può ottenere») come già annunciato dal presidente a Bruxelles e che no, la Francia non invierà in Ucraina armi a lunga gittata («che farebbero della Francia un paese cobelligerante») e infine che no, «la Francia non invierà truppe di terra».

I SONDAGGI

Gli ultimi sondaggi confermano i primi: l'estrema destra del *Rassemblement National* alleato con i gollisti di Eric Ciotti è al 35-36%, ieri per la prima volta la forchetta alta della proiezione in seggi arriva-

va alla maggioranza assoluta sopra a 289. La sinistra del *Front Po-*

pulaire è al 28-29%, aumentata rispetto al 2022 ma non sembra in grado di insidiare da sola Bardella. La coalizione *Ensemble* che sostiene il presidente è al 20, precipita dai 250 seggi attuali a 80-100 deputati: una *débaclé*. Ma molto, se non tutto, si giocherà al secondo turno, al momento dei ballot-

taggi e delle nuove alleanze che si creeranno da lunedì. Da ieri sono cominciate a comparire crepe tra i macroniani, che fino all'ultimo non hanno voluto fare distinguo tra l'estrema destra del Rn e l'estrema sinistra della *France Insoumise*, principale partito della coalizione delle sinistre. Macron ha promesso che ci sarà «grande

chiarezza» nelle consegne di voto per il secondo turno del 7 luglio: «ho già avuto modo di dire che all'estrema sinistra ci sono persone che hanno espresso posizioni sull'antisemitismo, la violenza e l'antiparlamentarismo che disapprovo, ma che non faccio una confusione generale». Come a preannunciare la costruzione di una diga anti-estrema destra al

secondo turno. Stessi toni dal premier uscente e candidato premier Gabriel Attal: «farò di tutto per evitare che le forze estreme, e in particolare l'estrema destra, possano vincere le elezioni». Fino all'ultimo - da mezzanotte vige il tradizionale silenzio pre-voto - so-



no andati in scena gli scontri.

Il campo macroniano ha continuato a fustigare la proposta dei bardelliani di vietare ai francesi con un secondo passaporto di accedere a posti «sensibili». Antico cavallo di battaglia dell'estrema destra del padre fondatore Jean-Marie-Le Pen, l'idea di sanzionare i francesi con doppia nazionalità è considerata anticostituzionale e discriminatoria. Poco importa. Ieri il deputato uscente del *Rassemblement National* Roger Chudeau, considerato come possibile futuro ministro dell'istruzione, ha citato come pessimo esempio la nomina di Najat Vallaud-Belkacem, ex ministra dell'istruzione di François Hollande: fu «un errore» ha detto, perché avere la doppia nazionalità «pone un problema di doppia lealtà». Se Marine Le Pen ha preso le distanze dalle dichiarazioni di Chudeau («non rispecchiano la nostra linea»), la diretta interessata Vallaud-Belkacem lo ha invece rin-

graziato «per questa bella dimostrazione di quello che significa il Rn al potere: incompetenza, razzismo e bugie».

Si prevede un'affluenza record (fino a 16 punti in più rispetto alle elezioni del '22) e molti candidati potrebbero essere eletti già domani sera, al primo turno.

Francesca Pierantozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL CAPO DELL'ELISEO
 POTREBBE PASSARE
 DA 250 SEGGI A 80, MA
 TUTTO SI GIOCHERÀ
 TRA DUE SETTIMANE
 AI BALLOTTAGGI**

**SUI RISULTATI
 POTREBBE INCIDERE
 UN'AFFLUENZA
 SENZA PRECEDENTI:**

**SI PREVEDE IL 16% IN
 PIÙ RISPETTO AL 2022**



► 29 giugno 2024



**I DUE CANDIDATI IN CORSA
ALLE ELEZIONI LEGISLATIVE**

A sinistra, Gabriel Attal sostenuto da Macron; a destra, Jordan Bardella, appoggiato da Le Pen. Sono i due candidati alle elezioni legislative che si terranno domani e il sette luglio



all'interno

IMMIGRAZIONE

Le navette cinesi
 nella tratta
 dei nuovi schiavi

Biloslavo a pagina 14

Navette cinesi nella tratta degli schiavi

Sgominata una banda sulla rotta balcanica: i clandestini entravano dalla Slovenia

Fausto Biloslavo

■ Operazione «navette cinesi» per il traffico di migranti illegali lungo la rotta balcanica utilizzati in Italia come moderni schiavi in laboratori, sartorie e centri di massaggi. I clandestini arrivavano comodamente in aereo a Belgrado, dove i cinesi non hanno bisogno del visto e poi in macchina attraverso Bosnia-Erzegovina, Croazia e Slovenia venivano portati in Italia.

«Fantasmi, reclusi per qualche anno, che poi tornano in Cina, una specie di schiavitù a tempo» spiega il sostituto procuratore Federico Frezza, della Direzione distrettuale antimafia di Trieste. La polizia di frontiera del capoluogo giuliano ha sgominato la banda di trafficanti arrestando nove cinesi, compreso il capo dell'organizzazione, ma i nomi non sono stati resi noti.

L'indagine è partita da un cittadino cinese intercettato in aprile nella fascia confinaria del Carso triestino, che stava trasportando 4 connazionali irregolari dalla Slovenia.

Gli investigatori hanno scoperto che il flusso dei migranti cinesi lungo la rotta balcanica era continuo. In 15 giorni di sorveglianza, con telecamere nascoste, è stato filmato l'arrivo di 77 clandestini. I trafficanti utilizzavano una chat criptata cinese, nella loro lingua, difficile da intercettare. I migranti illegali partivano dalla Cina e arrivavano ad Istanbul in

aereo. Poi prendevano il volo per Belgrado atterrando in Serbia, dove i cinesi possono restare 30 giorni senza avere bisogno del visto.

I favoreggiatori della rete li andavano a prendere con macchine costose, che non davano nell'occhio come possibili mezzi di trasporto dei clandestini. La tratta lungo la rotta balcanica avveniva in piccoli gruppi ed i clandestini, come si vede nei filmati delle telecamere nascoste, erano ben vestiti con pochi bagagli e non facevano pensare ad un traffico

di esseri umani.

Nel nostro paese entravano dalla Slovenia con le «navette cinesi» dai valichi secondari non controllati e «una volta in Italia, venivano prelevati da connazionali che li trasportavano in auto presso un punto di smistamento» riporta un comunicato della Direzione distrettuale antimafia presso il tribunale di Trieste.

Un casolare, a Cazzago di Pianiga in provincia di Venezia, con una trentina di letti a disposizione, era la «casa sicura», dove i clandestini so-

stavano per uno o due giorni. Poi venivano prelevati da altri autisti per il trasferimento alla destinazione finale a Venezia, Milano e Prato, ma talvolta pure in Francia o Spagna.

I clandestini erano utilizzati in attività cinesi, dalla sartoria ai centri



massaggi, come moderni schiavi. «Il primo anno lavoravano gratis per rimborsare ai trafficanti il prezzo della tratta - spiegano dalla Questura di Trieste - Per altri tre anni erano sottopagati e non potevano uscire liberamente essendo senza documenti. Poi tornavano in Cina». I passaporti venivano subito sequestrati nella «casa sicura», dove gli investigatori hanno filmato scambi di mazzette di banconote fra i trafficanti. I documenti rispediti in Cina servivano a far arrivare altri clandestini.

Un giro vizioso e continuo che oltre agli arresti ha portato al sequestro di 10mila euro in contanti, 22 carte di credito di pagamento di circuiti internazionali e istituti bancari cinesi, 86 passaporti e carte d'identità, compresi 54 contraffatti. Tutti intestati a cinesi, recita il comunicato, «che venivano verosimilmente utilizzati per trasferire «in sicurezza», nelle città italiane di destinazione o in Paesi esteri» gli illegali. Il parco macchine della banda, pure finito sotto sequestro, era composto da 18 veicoli di grossa cilindrata, utilizzati come «navette» del traffico di cinesi lungo la rotta balcanica.



INTERCETTATI Gruppo di giovani cinesi poi utilizzate come sarte o massaggiatrici



NORMANNI, AQUILE & ELEFANTI

■ **Sono 236** i Comuni siciliani che a oggi non hanno provveduto ad approvare il rendiconto di gestione per il 2023 e per i quali scatta adesso il commissariamento.

L'assessore regionale alle Autonomie locali, Andrea Messina, ha firmato i decreti di nomina dei commissari ad acta che svolgeranno le attività necessarie all'approvazione, assumendo le funzioni sostitutive degli organismi inadempienti fino all'approvazione da parte del Consiglio comunale. I commissari ad acta, che appartengono al corpo ispettivo della Regione, presso il dipartimento delle Autonomie locali, al momento dell'insediamento verificheranno lo stato del procedimento. I Comuni interessati sono 26 nella provincia di Agrigento, 16 a Caltanissetta, 30 a Catania, 11 a Enna, 64 a Messina, 54 a Palermo, 8 a Ragusa, 12 a Siracusa e 15 a Trapani.

■ **L'appuntamento** per il prossimo Consiglio Nazionale Andisu è per la prima volta in Sicilia, a Palermo, a Palazzo dei Normanni, sede del Parlamento Regionale. I lavori presieduti dal presidente di Andisu Alessandro Ciro Sciretti vedranno la partecipazione dei 39 organismi per il diritto allo studio universitario in Italia e si svolgeranno martedì 2 Luglio 2024. Ma già il giorno

precedente (lunedì primo luglio) sarà l'occasione per incontrarsi e affrontare la tematica dell'housing universitario. Nel pomeriggio, alle ore 15:30, i presidenti, i direttori e gli stakeholder degli enti DSU italiani si incontreranno presso la sala Mattarella dell'ARS per partecipare al Workshop "Diritto allo Studio: analisi e implicazioni del D. M. 481/2024". Come spiega il presidente Alessandro Ciro Sciretti: "Si tratta di un importante momento, reso possibile grazie alla disponibilità del Ministero dell'Università, per fare il punto sul tema delle misure ministeriali in atto in tema di housing universitario, in particolare sugli 1,2 miliardi di euro stanziati dal MUR per la creazione di 60mila posti letto in Italia". Porterà i saluti l'assessore regionale dell'Istruzione, Girolamo Turano. (riproduzione riservata)



Le aziende come avamposto del cambiamento sociale

Lavoro

Greta Ubbiali

Nella creazione di luoghi di lavoro più inclusivi, le aziende giocano un ruolo fondamentale nella promozione dei diritti della comunità Lgbtq+. E mentre il legislatore fatica ancora ad affrontare questi temi, sempre più aziende arrivano ad anticipare la normativa in ambiti come il contrasto alla discriminazione e l'estensione dei benefici alle famiglie omogenitoriali.

«Una volta superata la barriera del silenzio e capita l'importanza di affrontare i temi dell'inclusione rispetto agli orientamenti effettivi e delle identità di genere, le imprese hanno dimostrato di essere più celeri nel cambiamento rispetto alla società grazie a flessibilità organizzativa e decisionale» commenta Igor Suran, direttore esecutivo di Parks - Liberi e Uguali, associazione senza scopo di lucro nata per supportare i datori di lavoro nella valorizzazione della diversità Lgbtq+ e che oggi conta 130 realtà affiliate.

Nello sviluppo di buone pratiche rispettose della diversità, le aziende mostrano di essere più avanti rispetto alla normativa vigente in tre aree. La prima è il contrasto alla omo-lesbo-bi-transfobia. «In mancanza di una legge - spiega Suran - le aziende possono implementare un sistema di sensibilizzazione, oltre che di monitoraggio e controllo, per prevenire casi di discriminazione attraverso codici etici e di comportamento e carte di valori». Un al-

tro avamposto è rappresentato dalla protezione della genitorialità nel ca-

so di famiglie omogenitoriali equiparando previdenze e permessi ed estendendoli a chi vive una condizione di genitorialità non riconosciuta. La terza area in cui l'azienda può offrire sostegno è nel percorso di affermazione di genere. «Agendo con linee guida e policy interne le imprese possono creare un sistema di facilitazioni per le persone in transizione, riconoscendo il genere e il nome di elezione e permettendo loro di vivere la propria identità ancor prima che la legge stabilisca la riassegnazione di genere».

Chi è impegnato a costruire ambienti dove ogni voce viene valorizzata ha anche la responsabilità di comunicarlo all'esterno: «Mostrando il valore creato, le aziende coinvolgono dipendenti, clienti e fornitori in una nuova narrativa e diventano agenti del cambiamento», dice Suran. Il dovere è anche nei con-

fronti delle nuove generazioni di lavoratori. Secondo l'indagine Ipsos Lgbt+ Pride 2024, in termini generazionali, la GenZ mostra la più alta percentuale di persone che si identificano come Lgbtqia+, con una media del 17% contro una percentuale del 5% tra i Baby Boomers. «Identificarsi porta con sé aspettative», commenta Suran ed è il motivo per cui le strategie d'inclusione vanno affrontate anche nell'attività di talent attraction e retention.

Un atteggiamento inclusivo richiede azioni concrete e un coinvolgimento che parte dai vertici: «In tutti i casi di successo, il supporto del senior management aziendale è essenziale ed è con un



impegno continuativo su questi temi che si crea valore. L'inclusione comunicata senza essere vissuta non è inclusione, è una strategia di posizionamento che crea solo rischi reputazionali», è il monito del portavoce di Parks di fronte alla possibilità che le aziende si affranchino alle battaglie Lgbtq+ solo per posizionamento strategico.

I propositi valoriali delle aziende hanno un impatto significativo anche sulle decisioni occupazionali e le traiettorie di carriera dei lavoratori Lgbtq+. Per il 36% degli intervistati del Workmonitor Pulse di Randstad non essere se stessi al lavoro influisce su motivazione e produttività, mentre una persona su tre ha lasciato la propria occupazione perché si sentiva a disagio. «Solo quando vediamo rispettata la nostra identità, possiamo esprimere al massimo aspirazioni professionali e il nostro potenziale. Questo si traduce in risultati economici per l'azienda e progresso per l'ecosistema produttivo del Paese» conclude Suran.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Una persona su tre ha lasciato il lavoro perché si sentiva a disagio, secondo il sondaggio Randstad



IGOR SURAN
direttore esecutivo dell'associazione di aziende Parks - Liberi e Uguali



Le istruzioni dell'Inps per il recupero dell'incentivo introdotto dalla legge 197/2022

Rdc, via al bonus assunzioni

Operativo lo sgravio sui contratti di lavoro siglati nel 2023

DI DANIELE CIRIOLI

Via libera al bonus sulle assunzioni di soggetti fruitori del reddito di cittadinanza effettuate nel corso dell'anno 2023. Vale lo sgravio del 100% dei contributi, senza ripercussioni negative per la pensione dei lavoratori assunti, fino al limite massimo di 667 euro mensili (ossia 8.000 euro annui) e una durata di 12 mesi. L'incentivo è fruibile a partire dal prossimo mese di luglio. Il recupero del bonus arretrato, da gennaio 2023 a giugno 2024, sarà possibile nei mesi di luglio, agosto e settembre. A stabilirlo è l'Inps nella circolare n. 75 del 28 giugno 2024.

Datori di lavoro interessati. L'incentivo è stato introdotto dalla legge n. 197 del 29 dicembre 2022 (legge di bilancio 2023). Ai fini operativi lo sgravio attendeva l'autorizzazione della commissione UE che è arrivata il 31 ottobre 2023 (fino al 31 dicembre 2023) e il 5 aprile 2024 (fino al 30 giugno 2024). Il bonus è a favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (quindi anche gli studi professionali), compresi quelli agricoli.

Assunzioni incentivate. L'incentivo opera sulle nuove assunzioni a tempo in-

determinato e sulle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate a partire dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'assunzione, erano beneficiari di reddito di cittadinanza.

L'Inps precisa che, considerata la ratio dell'incentivo (inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del Rdc) il bonus non si applica al personale dirigenziale, ai rapporti intermittenti, alle prestazioni di lavoro occasionale, ai rapporti di apprendistato e a quelli di lavoro domestico. Invece, spetta sulle assunzioni a scopo di somministrazione, in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Il bonus. Ferma restando l'aliquota di computo delle

pensioni, il bonus è pari all'esonero dal pagamento del 100% dei contributi a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui che, riparametrato su base mensile, vuol dire 666,66 euro (8.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, 21,50 euro giornalieri (666,66/31). Nel caso di rapporti a tempo parziale, il massimale va proporzionalmente ridotto. L'Inps precisa che,



nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione degli stessi entro sei mesi dalla relativa scadenza, si applica anche l'incentivo del rimborso al da-

tore di lavoro del contributo addizionale dell'1,4% prevista per i contratti a tempo determinato. L'esonero spetta sulle sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate da gennaio a dicembre 2023, per un periodo massimo di 12 mesi. Il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, potendosi, in tal caso, differire temporale del periodo di godimento del beneficio.

Via libera. Nella circolare l'Inps indica i codici da utilizzare ai fini della fruizione del bonus, cosa possibile a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione della circolare (cioè dal mese di luglio). Con riferimento ai mesi pregressi (da gennaio 2023 a giugno 2024), il recupero deve essere effettuato esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2024.

— © Riproduzione riservata — ■

Via libera allo sgravio	
L'incentivo	Assunzioni di percettori di Rdc nel corso dell'anno 2023
Il bonus	Sgravio del 100% dei contributi dovuti dai datori di lavoro per 12 mesi
Operatività	Il bonus può essere fruito a partire dal mese di luglio 2024



Commercialisti under40 più specialisti

Rasenta i 41.000 euro il reddito e oltrepassa i 65.000 euro il volume d'affari medi che sono stati dichiarati nel 2023 (con riferimento al lavoro svolto nell'annualità precedente) dai 13.680 dottori commercialisti con meno di 40 anni, che costituiscono il «18,7% della platea dei 73.307 iscritti» alla Cassa previdenziale di categoria (Cdc). E la maggioranza di queste «matricole» (il 60%) guarda con fiducia al proprio avvenire e alle aggregazioni fra colleghi per alimentare il proprio giro d'affari, considerando, però, «prioritario» (nel 73% dei casi) l'equilibrio fra vita e professione. È quanto emerso ieri mattina nel corso della illustrazione del Reputational report dell'Ente pensionistico presieduto da Stefano Distilli, occasione per mettere in risalto le cifre salienti degli associati, divulgando anche i risultati di un sondaggio a cui ha risposto oltre un terzo della componente under40; ad oggi, è stato sottolineato, per il segmento giovanile «da inizio carriera fino a 40 anni, il reddito medio sale di oltre quattro volte, passando da oltre 13.000 a quasi 58.000 euro, per quanto riguarda, invece, il volume d'affari medio si registra una crescita pari a quasi sei volte». Nei prossimi anni, poi, la porzione più «fresca» della categoria tenderà ad orientarsi verso una serie di «specializzazioni emergenti», ossia la consulenza concernente le start-up, il mercato internazionale e l'economia dell'ambiente, destinate, recita il dossier, a completare le «tradizionali» attività economico-giuridiche di studio.

Le «nuove leve» stanno acquisendo

sempre più consapevolezza della necessità di rimpinguare il proprio «salvadanaio», in vista della futura pensione, che verrà calcolata col sistema contributivo, perciò, riferisce la Cdc, la loro aliquota contributiva media versata nel 2023 «si attesta al 13,43%» (la «soglia» obbligatoria del contributo soggettivo è fissata al 12%, ma gli iscritti all'Ente possono superarla volontariamente anche fino al 100%, ndr). Lo scorso anno, poi, il 60% dei beneficiari dei contributi assistenziali erogati dalla Cassa sono stati proprio i giovani, che hanno ricevuto il 50% delle risorse globalmente destinate al welfare.

Proiettando lo sguardo sulla componente «rosa» della categoria, si constata come l'incidenza femminile nella platea dei dottori commercialisti «continui a crescere, con un valore pari al 33,4% che permette di consolidare il rapporto uno a tre tra donne e uomini»; i redditi e i volumi d'affari medi «rosa» dichiarati nel 2023 si attestano al +7,5% e

al +9,6%, segnalando, perciò, una tendenza alla salita, sebbene persistano «ancora evidenti differenze di genere».

Le parole «chiave» usate dal presidente per inquadrare il lavoro profuso negli anni del suo mandato che sta volgendo al termine (il 17 luglio si terranno le elezioni per i membri del prossimo Consiglio di amministrazione della Cassa) sono state «sostenibilità, adeguatezza e futuro», operando, dal 2020 in avanti, ha detto Distilli, per «rispondere nella maniera più efficace possibile alle esigenze dei nostri iscritti».

Simona D'Alessio

—© Riproduzione riservata—■



Stefano Distilli



Come farsi rispettare dai fondi pensione

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Vitaliano D'Angerio

Insoddisfatti per il funzionamento del fondo pensione? Per i ritardi nel trasferimento della posizione? O per come è stata gestita la richiesta di riscatto o di anticipazione? Ci si può rivolgere alla Covip, l'autorità di vigilanza dei fondi pensione, ente non proprio così noto ma che gioca nello stesso ruolo di Consob e Bankitalia anche se in ambiti diversi.

C'è però un passo da fare prima di chiedere l'intervento dell'autorità di controllo della previdenza integrativa. È necessario, infatti, presentare reclamo al proprio fondo o Piano individuale pensionistico (Pip); in caso di mancata risposta o di risposta insoddisfacente, l'iscritto può presentare esposto.

Come fare un esposto

L'esposto alla Covip deve contenere alcune informazioni chiave: oltre alle indicazioni del fondo e del soggetto che invia il documento, bisogna scrivere una sintetica esposizione dei fatti e dei motivi della lamentela. In seconda battuta, è necessario segnalare l'avvenuto reclamo al fondo pensione e allegarne copia.

L'esposto deve essere inviato alla Covip, all'indirizzo: Piazza Augusto Imperatore, 27 - 00186 Roma (occhio che l'authority sta cambiando sede!) o trasmesso via pec all'indirizzo protocollo@pec.covip.it.

Che succede dopo?

L'invio del documento, viene precisato nei vademecum Covip, «non dà tuttavia luogo all'apertura di un procedimento amministrativo». Certo è che l'ente di vigilanza «effettua i necessari approfondimenti, con le modalità che la gravità della situazione richiede. Se la situazione risulta effettivamente sussistente, la Covip adotta iniziative volte a correggere il comportamento del fondo

pensione oggetto dell'esposto». L'authority però non funge da «arbitro» per «dirimere liti tra i fondi e i singoli iscritti o beneficiari, né tra questi e i datori di lavoro tenuti al versamento dei contributi. In tali casi è necessario rivolgersi alla autorità giudiziaria o attivare i meccanismi di mediazione previsti dalla normativa o, se lo statuto del fondo lo prevede, ricorrere a procedure arbitrali».

Numeri e argomenti

Nel 2023, gli esposti pervenuti alla Covip sono stati 452 e il numero maggiore ha riguardato i Pip (265) seguiti dai fondi aperti (108), dai preesistenti (44) e, ultimi, dai negoziali (35).

Il «trasferimento» da un fondo all'altro è stato l'argomento più criticato dagli iscritti: ben 259 esposti; a distanza le contestazioni relative alle prestazioni pensionistiche (67) e a «riscatti e anticipazioni» (52).

«A esito delle istruttorie condotte sulle segnalazioni pervenute - si legge nella relazione annuale Covip - sono stati effettuati 49 interventi di vigilanza volti al chiarimento delle circostanze rappresentate e, se del caso, al superamento, sul piano generale, delle criticità emerse. La distribuzione delle tematiche oggetto degli interventi riflette quella degli esposti pervenuti».

L'authority monitora anche i reclami inviati ai fondi pensione. Nel corso del 2023 sono stati 3.890, in aumento di 300 rispetto all'anno precedente. «Il numero di reclami è aumentato per i fondi negoziali - viene sottolineato da Covip - mentre è diminuito per le altre forme pensionistiche». Come per gli esposti, sono i riscatti, le anticipazioni e i trasferimenti i temi più gettonati dagli iscritti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TRASFERIMENTI,
ANTICIPAZIONI
E RISCATTI I TEMI
PIÙ CRITICATI
DAGLI ISCRITTI



«IO PRIMA MUSICISTA ITALIANA
 A SUONARE CON I BERLINER»

Franini a pagina 26



Beatrice Rana

«Io, prima musicista italiana a suonare con i Berliner»

La pianista dirige il Festival Classiche Forme: «Non c'è solo l'opera, spazio anche alla sinfonica»

l' intervista

di Piera Anna Franini

■ Premesso che due sono le orchestre iconiche d'Europa, i Wiener e i Berliner, ad oggi nessuna strumentista italiana aveva mai suonato coi Berliner Philharmoniker, a casa loro, nella leggendaria Philharmonie. Il 23 maggio giù il muro di Berlino con il concerto della pianista Beatrice Rana e Yannick Nézet-Séguin sul podio, appunto, dei Berliner.

Con Cecilia Bartoli, Rana (Lecce 1993) è la numero uno fra le musiciste di casa nostra. Dopo il vuoto lasciato dai pianisti della generazione dei baby boomers e millennials, è grazie a quest'artista che il nostro Paese è tornato nella Serie A del pianismo internazionale.

Il concerto berlinese è un bel sigillo alla carriera.

«Suonare con quest'orchestra è il sogno di chi fa il mio mestiere. Tutti noi siamo cresciuti a pane e video di Herbert von Karajan che dirige i Berliner».

Qual è la marcia in più di quest'orchestra?

«Il grado di compattezza e dunque di libertà che può permettersi. È un complesso che non ubbidisce, ma pondera le tue idee interpretative e quando ne condivide la ragione, ti sostiene con convinzione».

In marzo è scomparso il pianista Maurizio Pollini. Quale il suo lascito?

«Ha cambiato la storia della musica, e non solo italiana, penso anzitutto all'estrema serietà e rigore delle interpretazioni, cifra poi applicata a tutto il repertorio. Portare, come fece lui, certe pagine alla Scala è stata una rivoluzione. Ora la



contemporanea è sdoganata ma in un Paese come il nostro, vittima della lirica, il suo impegno per il Novecento è stato determinante».

«Vittima della lirica», ben detto. Perché per gli strumentisti e gli enti cameristici e sinfonici italiani, la lirica è una croce oltre che delizia.

«Essendo la culla dell'opera, l'Italia vive un rapporto particolare con il melodramma, io stessa sono figlia di un maestro collaboratore, sono cresciuta ascoltando l'opera e la amo, però si piglia un po' tutto».

Sponsorizzazioni e fondi compresi. Lei ne sa qualcosa da direttrice del Festival Classiche Forme (13-21 luglio).

«Lo ribadisco: non c'è solo l'opera, va trovato un equilibrio su tutti i fronti, va trovato spazio e riconoscimento anche per la cameristica e la sinfonica».

Immagini di scrivere una lettera al ministro dell'Istruzione sul matrimonio fallito tra la Musica & la Scuola. Da dove iniziare?

«Dall'abc, bisogna fare e ascoltare musica subito, dalla materna. È la più straordinaria educazione all'ascolto: e non solo dei suoni, ma della parola altrui. In tempi come questi dove tutti parlano addosso, sarebbe un balsamo».

Quanto è difficile occuparsi di arte nell'epoca della cancel culture, inclusività a prescindere, foresta gender, #metoo, nazionalità neglette.

«Ogni sei mesi affiorano nuove problematiche. L'anno scorso,

per dire, quando al mio festival proposi pezzi russi venni letta come controcorrente. Ora il Concertgebouw cancella il concerto del Jerusalem Quartet poiché israeliano. Sono ipocrisie che colpiscono sia gli artisti sia il pubblico che perde la possibilità di ascoltare gli artisti».

La sua mente va a...?

«A Valery Gergiev. Mi spiace non poter ascoltare una Sinfonia di Prokofiev diretta da lui».

Lo scoglio di un artista che opera in questo decennio?

«Il fatto di vivere un mondo effimero dove tutto ha una data di scadenza. Creare un rapporto duraturo col pubblico è veramente difficile. La fiducia è costantemente minata da video e materiale che circola in libertà».

Dal podio dell'Arena di Verona, Riccardo Muti ha definito l'orchestra una società dove tutti concorrono al bene comune. Cosa detta più volte ma qui travisata.

«Io ero tra il pubblico e ho apprezzato molto il discorso di Muti, è stato l'unico quel giorno ad aver spiegato l'essenza della musica e dell'opera, un ingranaggio pazzesco dove tutti fanno la loro parte per un risultato condiviso per cui il do di petto del tenore è l'esito di un lavoro di squadra».



L'obiettivo

Esibirsi con questa orchestra è il sogno

di tutti, io sono cresciuta a pane e video di von Karajan

A lezione

Al ministro dell'Istruzione consiglio di fare ascoltare subito musica, fin dalla scuola materna. È una grande educazione

L'effimero

Siamo in un mondo nel quale tutto ha una data di scadenza, creare un rapporto duraturo con il pubblico è difficile



► 29 giugno 2024



TALENTO
Beatrice Rana
è nata a
Copertino,
in provincia
di Lecce,
nel 1993