



# Media review

04/07/24



**Onclusive** On your side

# Indice

<b>Scenario Formazione</b>	<b>3</b>
La "Missione Italia" di Manfredi Il sindaco è in pole per I Anci Domani (IT) - 04/07/2024	4
Invio del rapporto biennale prorogato al 20 settembre Il Sole 24 Ore - 04/07/2024	6
FI promette il reddito di maternità Avvenire - 04/07/2024	8
Dopo il Covid, psicologi nelle aziende Servono a trattenerne i giovani talenti Avvenire - 04/07/2024	11
Lo sport dei figli dei dipendenti rimborsato solo se scolastico Il Sole 24 Ore - 04/07/2024	14
Terzo settore, brilla il welfare Italia Oggi - 04/07/2024	16
Previdenza complementare: allo studio rendita differita e un bonus per i più giovani Il Messaggero - 04/07/2024	18
Pensioni, la riforma è sempre urgente, ma per ora c'è il rinvio E si aspetta il Cnel Il Messaggero - 04/07/2024	22
Bonus mamme in cinque mesi chiesto dal 74% della platea Il Messaggero - 04/07/2024	24
L' intelligenza artificiale rivoluziona l' istruzione e l' apprendimento Il Sole 24 Ore - 04/07/2024	25
Più controlli a tappeto. È allarme stop ai braccianti Il Sole 24 Ore - 04/07/2024	27
Licenziamenti collettivi, conta tutta l' esperienza Italia Oggi - 04/07/2024	29
Sul lavoro nero il governo vuole meno controlli Il Fatto Quotidiano - 04/07/2024	30
Benetton, 375 in "solidarietà" La crisi ricade sui lavoratori La Stampa - 04/07/2024	33
Leonardo, ingegneri a scuola di aerospazio Il Mattino - 04/07/2024	34
Salario minimo, via alle firme Un test per allargare il campo Avvenire - 04/07/2024	38



## Scenario Formazione



L'ASSEMBLEA DEI PRIMI CITTADINI A ROMA SUL PNRR

# La "Missione Italia" di Manfredi Il sindaco è in pole per l'Anci

Oggi il discorso del primo cittadino di Napoli sarà attentamente ascoltato da ministri e colleghi. Presto si vota il nuovo presidente dell'associazione. L'avversario è Sala, ma Pd e M5s vogliono lui

DANIELA PREZIOSI

ROMA

«Abbiamo un quadro preciso degli interventi su Bagnoli che ci consentirà di procedere con grande velocità verso il completamento di tutte le bonifiche e delle infrastrutture per il 2029». Il sindaco di Napoli Gaetano Manfredi in queste ore vuole parlare solo di questo. Della bonifica della sterminata area dell'ex Ilva e dell'ex Cementir, acciaio e calcestruzzo. Un progetto lungo trent'anni, la «dismissione» raccontata in maniera straziante e bellissima dal romanzo di Ermanno Rea all'inizio del secolo. Di cui lui, Manfredi, può firmare l'inizio a nuova vita, un passaggio storico, «il simbolo di un Mezzogiorno finalmente positivo», dice: diventerà un parco urbano, un parco dello sport, servizi tecnologici e spazi alberghieri. L'accordo con Giorgia Meloni arriverà a settimane. Ci sono gli altri progetti di riqualificazione finanziati dal Pnrr: l'Albergo dei Poveri, le Vele di Scampia, la Taverna del Ferro. Di tutto questo parlerà oggi a Roma, a "Missione Italia", l'appuntamento dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia dedicato al Pnrr di comuni e città. Lo ascolteranno, oltre ai colleghi, i ministri: Raffaele Fitto, che ha il dicastero del Pnrr, ma anche Piantadosi, Salvini e Valditara.

## Una rosa, due petali

Lui, raccontano gli altri sindaci, è uno che sa farsi ascoltare. È un "civico", non un politico di professione, ma sa come prendere Gennaro Sangiuliano, riesce a far ragionare Daniela Santanchè. Si capisce: è stato ministro dell'Università con il governo Conte II, prima era stato rettore della Federico II e presiden-

te della Conferenza dei rettori: sistemi complessi che richiedono

pazienza e ascolto. E il suo principio, ce lo ha ripetuto anche ieri, è che «se vuoi costruire qualcosa, devi saper ascoltare le persone, e devi far capire di rispettarle». Non a caso ciclicamente qualcuno lo dà come federatore del centrosinistra: guida la città con un'alleanza larga, dai M5s ai centristi, è un pontiere naturale, per mesi è stato l'unico che parlava con Conte e con Letta, quando i due non si parlavano più.

Ma questa sarebbe un'altra storia. La storia di oggi è che il suo discorso alle Corsie Sistine di Santo Spirito in Sassia sarà attentamente ascoltato. Perché è il suo esordio da delegato Anci nella Conferenza stato-città. E perché — soprattutto — a novembre a Torino ci sarà il congresso dei sindaci per eleggere il loro nuovo presidente. Antonio Decaro, in carica dal 2016, è volato in Europa con un consenso a valanga, quasi 500 mila preferenze. E in pole position è praticamente rimasto solo lui, il sindaco di Napoli. Che cortesemente chiude il discorso: «La scelta è in capo all'assemblea».

I congressi inizieranno a settembre. Nella rosa restano in quattro, in teoria: due sono del Pd, il torinese Stefano Lo Russo, giovane, riformista, apprezzato ma impotabile per i Cinque stelle, causa storici conflitti cittadini con l'ex sindaca Chiara Appendino; e il bolognese Matteo Lepore, emergente, vicino a Elly Schlein e molto gauchista, dunque indigesto a destra. Poi due civici, entrambi quotati: il milanese Peppe Sala, e Manfredi. La segretaria non ha ancora detto la sua sulla partita. Difficile per lei non orientarsi su un sindaco del suo partito.

Contro Sala gioca la concretezza

dei sindaci: preferiscono votare chi si dedicherà al compito per un

periodo lungo. E lui è già a metà del secondo mandato. Ma non è dirimente, anche Sergio Chiamparino è stato presidente per un anno e mezzo. Guai vero invece per lui è l'ostilità di Salvini e dei sindaci leghisti; e il sospetto bipartisan di considerare l'Anci un trampolino per una partita politica nazionale, magari quella di federatore dell'area di centro. Elemento di diffidenza, per i sindaci di targa Pd — la maggioranza dei quasi 800 italiani — le sue altalene politiche: nel marzo del 2021 ha dichiarato di entrare nei Verdi europei. Una tessera di cui nessuno ha saputo più niente.

È del Nord, incarnerebbe l'alternanza con il pugliese Decaro. Ma nella storia dell'Anci ci sono serie di nordici consecutivi, dal 2009 al 2013: Chiamparino (Torino), Delrio (Reggio Emilia), Fassino (Torino).

## Fra Decaro e Fico

Manfredi è in pole position. Stile inclusivo naturale (in ogni senso politico e civico): la scorsa settimana ha partecipato al Pride Napoli, acclamato dalla platea, esponente del «pensiero meridiano», cioè di un Sud, come scriveva il grande sociologo Franco Cassano, «non periferia degradata dell'impero, ma centro di un'identità ricca e molteplice, autenticamente mediterranea». Nei mesi, forse negli anni dell'autonomia differenziata, conterà: fin qui l'Anci ha criticato il ddl Calderoli, ma senza spingere troppo, per non spaccarsi. Di qui in avanti, con la sinistra in rivolta ma la destra (a Sud) a dir poco irritata, il tema sarà cruciale. Un sindaco dem ci spiega che «attorno a Manfredi si sta creando un bel consenso». Anche perché con Decaro



in questi mesi ha intrecciato un dialogo intenso. Aiutato anche dal

fatto che all'eurocandidato non sono mancati i voti dalla Campania, e da Napoli. Favorevole a lui anche Matteo Ricci, altro ex sindaco (di Pesaro) ora parlamentare europeo, anche lui Pd e anche lui stravotato. Un favore che conta: Ricci è il coordinatore dei sindaci Pd, ed è presidente dell'Ali, l'ex Lega delle Autonomie, che lui ha rilanciato come associazione di primi cittadini progressisti.

Infine, ma non ultimo, favorevolissimo a lui è il drappello dei sindaci M5s. Pochi, ma determinati. Intanto perché Manfredi è rimasto amico di Conte nella cattiva sorte. E poi, poi si fa per dire, ancorare Manfredi all'Anci, e al suo secondo mandato a Napoli, lo sfilò dai papabili candidati alla regione Campania: dove loro vedono senza dubbi Roberto Fico. Che peraltro di Manfredi è amico, e su lui usa parole di miele.

Non è fatta, mancano quattro mesi. Ma tradizionalmente nell'Anci non si va allo scontro. In tempi recenti è successo solo nel 2013, lo spareggio fra Delrio e Michele Emiliano. Ma anche su questo lo stile Manfredi conta: martedì scorso, al margine del Consiglio nazionale dell'Anci, lui e Sala si sono appartati al tavolo di un caffè. Un caffè lungo. E alla fine si sono stretti la mano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Gaetano Manfredi, sindaco di Napoli, con Elly Schlein, segretaria Pd, venerdì scorso sul palco del Pride della sua città**

FOTO ANSA



**Lavoro**

Invio del rapporto biennale  
prorogato al 20 settembre —p.29

# Invio del rapporto biennale prorogato al 20 settembre

**Lavoro**

Ulteriore posticipo  
dopo quello già annunciato  
dal 30 aprile al 15 luglio

Opportuno intervenire  
per semplificare le modalità  
di compilazione

**Giuseppe Maccarone**  
**Matteo Prioschi**

Prorogato dal 15 luglio al 20 settembre il termine per la presentazione al ministero del Lavoro del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Il differimento del termine si è reso necessario a fronte di una serie di problematiche che – se pure già segnalate in occasione del precedente invio – hanno trovato parziale e non esaustivo accoglimento.

Di fatto, le particolarità della redazione del prospetto che hanno messo in agitazione le aziende e gli operatori del settore, sono riferibili a tre ordini di problemi:

- insufficienza delle istruzioni riferite alla compilazione di alcuni campi del prospetto;
- difficoltà di redigere il form online rimanendo collegati a lungo al sito internet del Ministero;

- impossibilità di poter contare su un file predisposto dalle procedure paghe per mancanza di un tracciato informatico.

Quanto al primo punto, il Ministero ha posto rimedio sciogliendo alcuni dubbi pubblicando alcune Faq. Riguardo al secondo punto, il Ministero ha ovviato trasponendo il contenuto del prospetto in un file excel che deve essere editato manualmente anche in modalità off line e poi trasmesso via web. L'esigenza di cui non si è tenuto conto, e che rappresenta l'aspetto nodale della vicenda, è quella di cui al terzo punto. Vale a dire la possibilità di "confezionare" un file creato dal software usato dall'azienda o dal professionista che l'assiste, utilizzando le informazioni presenti nei database implementati dai programmi di elaborazione delle paghe. Questo file, così ottenuto, può essere in seguito trasmesso telematicamente al Ministero.

Per far questo, tuttavia, è necessario che i tecnici del dicastero predispongano un "tracciato record" e forniscano le specifiche tecniche del prodotto informatico da realizzare. Solo così le aziende di software potranno attivarsi per l'emissione del file che, prima di essere inviato telematicamente, può anche essere implementato con i dati che non confluiscono nell'elaborazione delle paghe (per esempio quelli relativi alla formazione erogata ai lavoratori). La



proroga va incontro quindi anche alle richieste delle software house, ma, secondo Assosoftware, mancano ancora molte informazioni.

Per la realizzazione di quanto auspicato dagli operatori del settore si può fare riferimento, come paradigma, al file telematico di trasmissione dell'Uniemens all'Inps ovvero a quello con cui si inviano i dati delle certificazioni uniche e del modello 770 all'agenzia delle Entrate.

In conclusione, va detto che molti dei dati richiesti dal prospetto della parità sono già in possesso della pubblica amministrazione in quanto comunicati nell'Uniemens e nei vari modelli riferiti alla costituzione e variazione del rapporto di lavoro (unilav eccetera). Se il Ministero interverrà adottando una soluzione definitiva e risolutiva, si spera che tenga conto anche di questo aspetto, reperendo i dati ove già presenti negli archivi della pubblica amministrazione e chiedendo alle aziende un'integrazione degli stessi, sotto forma di file telematico che, comportando pochissime manipolazioni, potrà essere più sicuro e si potrà predisporre in tempi più rapidi.

Dunque dopo la prima proroga, annunciata il 10 aprile, che ha rinviato il termine originario dal 30 aprile al 15 luglio, ora un nuovo posticipo. Un destino sfortunato quello del rapporto, tenuto conto che anche nel 2022 fu oggetto di una doppia proroga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

#### L'ADEMPIMENTO

##### **Soggetti obbligati**

La compilazione e l'invio del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile è obbligatorio per i datori di lavoro con oltre 50 dipendenti al 31 dicembre 2023



I nostri temi

MILLE EURO AL MESE

FI promette  
 il reddito  
 di maternità

MATTEO MARCELLI

Il senatore azzurro Maurizio Gasparri ha presentato ieri un disegno di legge sul cosiddetto "reddito di maternità" che fa già discutere.

A pagina 8

# FI lancia il reddito di maternità

*La proposta di Gasparri: mille euro al mese solo alle italiane fino al 5° anno del bimbo, rivolgendosi a un consultorio. Unico vincolo: 15mila euro di reddito Isee. «Così attua la "194" che prevede aiuti». La polemica assurda delle opposizioni: è induzione a non abortire*

## L'emergenza demografica

MATTEO MARCELLI

Roma

L'idea originaria risale al 2018 ed era contenuta nel programma del Popolo della famiglia di Mario Adinolfi. Il senatore azzurro Maurizio Gasparri ne ha fatto ora un disegno di legge, presentato ieri a Palazzo Madama. Il cosiddetto "reddito di maternità" fa già discutere, anche perché lo stesso esponente di FI lo ha collegato alla legge sull'aborto generando reazioni indignate da parte delle opposizioni. In realtà si tratta di un sostegno alla natalità, garantito - in base all'Isee - alle donne in difficoltà, cittadine italiane residenti, che si rivolgono a un consultorio, quin-

di non formalmente vincolato all'intenzione o meno di porre fine a una gravidanza (che del resto non sarebbe possibile verificare).

In ogni caso il nesso con la "194" c'è ed è stato lo stesso Gasparri a spiegarlo: «L'articolo 5 della legge dice che tra i compiti del consultorio c'è quello di esaminare con la donna le possibili soluzioni dei problemi proposti e di aiutarla a rimuovere le cause che la porterebbero all'interruzione di gravidanza - ha spiegato - quindi promuovere ogni intervento atto a sostenere la donna, offrendole tutti gli aiuti necessari. È una proposta che nasce dalla volontà di attuare la "legge 194" sull'interruzione di gravidanza, che viene evocata e brandita in tutti i modi. Ma quelli che parlano della 194 o sono in malafede o sono disinformati».

Il ddl prevede «che si possa prospettare un reddito nella misura di mille euro mensili per 12 mensilità fino al compimento del 5° anno, per persone che abbiano l'Isee al di sotto di 15mila euro», ha proseguito il capogruppo di FI. La copertura finanziaria ipotizzata è stimata in 600 milioni di euro, ma per Gasparri non costerebbe tanto, perché l'accesso al sostegno sarebbe «una scelta, una opportunità». «Ho fatto un calcolo statistico, non sono in grado di prevedere esattamente quanto costerebbe - ha precisato - mi piacerebbe dare più soldi, ma in fondo si danno i bonus per le auto elettriche, per le bici. Un bambino varrà di più di un'auto elettrica?».

La proposta, come detto, ha scatenato reazioni forti da parte delle opposizioni, nel timore che minacci l'accesso all'abor-



to. Per i parlamentari M5s della commissione di inchiesta sul femminicidio e la violenza di genere, anche se «l'intento dichiarato è quello di sostenere economicamente le madri», si tratta «di un vero e proprio ricatto per le donne italiane», che «non solo rischia di vincolare le donne a un ruolo tradizionale e limitativo, ma ignora la necessità e il desiderio che molte di loro hanno di conciliare maternità e carriera, penalizzandole ulteriormente in un mercato del lavoro già caratterizzato da discriminazioni di genere». Mentre per il senatore dem, Graziano Delrio, favorevole a sostenere la maternità, il punto è l'associazione alla decisione di non abortire che rappresenta «un elemento di propaganda»: «Non è dando 1.000 euro al mese che si risol-

ve il problema dell'aborto. Penso che sia una risposta debole a un problema vero», ha continuato, e nonostante il calo demografico sia «un problema serio», la questione va affrontata con «riforme strutturali», come il rafforzamento dei congedi parentali e l'assegno unico». Non a caso quest'ultimo «è la misura che l'Istat ha dimostrato essere stata la più efficace contro la povertà minorile e sul tema demografico».

Di segno opposto l'accoglienza riservata dall'associazione Pro vita e famiglia, che ha parlato di «un segnale politico e culturale molto importante»,

nella direzione «indicata dalla stessa legge 194 di offrire alternative all'aborto». «La misura è inoltre apprezzata - ha argomentato il portavoce Jacopo Coghe - come dimostra il sondaggio nazionale condotto da Noto sondaggi: ben il 76% dei cittadini, ovvero quasi 8 italiani su 10, pensa che lo Stato do-

vrebbe dare più aiuti sociali, economici e psicologici a chi altrimenti sarebbe costretta o indotta ad abortire. Gli attacchi alla proposta di legge di Gasparri da parte del Pd e dei collettivi femministi sono strumentali e sconcertanti: sembra che la Sinistra voglia impedire alle donne in difficoltà di avere alternative all'aborto, costringendole di fatto a sopprimere il loro figlio».

Anche lo stesso Adinolfi è intervenuto e non ha rinunciato a rivendicare la paternità della misura: «Gasparri non è il primo a copiarla, Meloni ci fece la campagna per le Europee 2019 con tanto di mega-striscioni. È tutto saccheggiano dal nostro testo, ovviamente senza citare il PdF. Nessun problema, una sola preghiera - ha aggiunto, rivolto al senatore di FI -: rimuova quel limite a 15mila euro che è l'unica idea sua ed è una stupidaggine. E soprattutto, facendo parte della maggioranza, non si limiti a proporre: ora hanno il dovere di fare. Altrimenti è solo la prova che ci copiano per un po' di gloria. E questo sarebbe mera strumentalizzazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'idea ripresa da Adinolfi (PdF): «Ci copiano, ma loro sono maggioranza, ora hanno il dovere di approvarlo»

## L'IDEA

Il capogruppo azzurro lo collega alla legge sull'aborto  
 «È un'opportunità, chi parla oggi della 194 o è in malafede o disinformato»  
 Delrio:  
 è propaganda, ma è giusto sostenere le madri



► 4 luglio 2024





# Dopo il Covid, psicologi nelle aziende Servono a trattenere i giovani talenti

CINZIA ARENA  
 Milano

Il Covid ha fatto da catalizzatore, spingendo ad un cambiamento profondo del modo di lavorare. E non si tratta solo di smartworking ma più in generale della ricerca di un benessere che coinvolga allo stesso modo la sfera professionale, dal rapporto con i colleghi alla soddisfazione personale, e quella privata consentendo di avere più tempo per coltivare rapporti umani e interessi. Pietro Bussotti, membro dello staff di presidenza per la psicologia del lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, è convinto che negli ultimi quattro anni siano cambiate le priorità degli italiani e delle aziende.

«Da un'indagine OSH Pulse (*Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*) dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro pubblicata nel 2024 che ha coinvolto oltre 27000 persone - sottolinea Bussotti - emerge che il 44% di lavoratori ha avuto un aumento dello stress durante la pandemia, il 46% riferisce pressione temporale e sovraccarico di lavoro, un altro 26% lamenta scarsa comunicazione e cooperazione. Una quota del 16% ha subito episodi di violenza o abusi verbali da parte di clienti, colleghi e alunni, utenti, ecc... e un 7-10% si considera vittima di mobbing. Sono dati preoccupanti ai quali si aggiunge un 27% di lavoratori che soffrono stanchezza generale e depressione. Un'altra

ricerca recente svolta da Gallup, istituto di ricerca americano con quasi un secolo di storia alle spalle, mette a confronto lavoratori europei ed italiani. Il nostro è un mercato poco dinamico. Colpisce un dato in particolare: il 25% dei dipendenti in Italia soffre di disaffezione nei confronti dell'azienda in cui lavora, di fatto "rema" contro (la media europea è il 16%) e si sente in trappola perché ha la percezione di non riuscire a trovare un altro lavoro. Sei lavoratori su dieci si sentono sotto stress e affaticati».

Il mercato del lavoro dopo la pandemia, secondo Bussotti, ha sviluppato fenomeni psicosociali molto rilevanti come il fenomeno del *great resignation*: molte persone hanno messo in discussione l'ideale tradizionale del lavoro come elemento fondamentale della vita, si sono dimesse per cercare lavori più flessibili e con un elevato livello di conciliazione. «Il Covid ha

velocizzato in una maniera straordinaria una serie di fenomeni latenti che senza sarebbero avvenuti in maniera più lenta, consentendo una maggiore facilità di adattamento - spiega ancora lo psicologo -. Il disagio psicologico è emerso in maniera diffusa soprattutto tra i giovani, che soffrono meno dello stigma sociale e si sentono più liberi di manifestarlo e di parlarne. Il Covid ha "slatentizzato" queste situazioni di disagio ed ha facilitato l'andare dallo psicologo. Le aziende lo hanno capito e quelle che sono motivate a rimanere produttive hanno intra-

preso dei percorsi su misura. Oggi le nuove tecnologie dei *large language model*, vale a dire l'intelligenza artificiale generativa, stanno creando tanta paura e potrebbero rivoluzionare il mondo dei servizi da quello del giornalismo, in proposito abbiamo realizzato un'indagine con Casagit molto ampia, a quello della psicologia. Stiamo osservando una polarizzazione: da un lato una popolazione di persone specializzate e competen-

ti che le aziende non vogliono perdere dall'altra platea di lavoratori non specializzati o poco occupabili. Si spiega così la scelta delle aziende di trattenere i lavoratori considerati preziosi non solo tramite la componente economica, che oggi è meno importante rispetto al passato, ma con un'attenzione al benessere e al *work life balance*».

Al momento, su questo tema, il principale obbligo per le aziende è quello di valutare, ai sensi della legge sulla sicurezza sul lavoro, tutti i rischi, in particolare quelli legati allo stress lavoro correlato, ma anche a molestie ed aggressioni. Aprire un servizio di accoglienza, spazi di ascolto in generale, è solo una delle azioni possibili. In Italia non mancano gli strumenti: nella pubblica amministrazione, ad esempio, è prevista la figura del Consigliere di Fiducia e quella dei Cug (Comitati Unici di Garanzia) per le pari opportunità. Si sta verificando un interesse verso l'offerta di servizi psicologici in vari ambiti, dalle scuole allo come psicologo di base (che



non deve essere necessariamente psicoterapeuta). Il supporto psicologico è un elemento che molte aziende stanno introducendo con uno specialista in sede ma soprattutto con convenzioni con centri di psicoterapia, spesso online. Si tratta di un benefit molto utile secondo l'Ordine degli psicologi ma che ha il limite di agire "a valle" quando cioè si manifesta un problema che può essere personale o inerente all'ambiente di lavoro. «Risponde all'esigen-

za del lavoratore di non sentirsi un numero ma considerato come persona dall'azienda - aggiunge Bussotti -. In linea di massima le donne sono le più interessate a fare questo percorso. In questo quadro io vedo un unico problema: la mancanza di un lavoro a monte, che deve prevenire il disagio con interventi virtuosi a livello organizzativo. Dovremmo spostare il focus cercando di pensare un contesto lavorativo dove vengono valorizzate l'organizzazione, le buone relazioni, lo spirito di gruppo. Il primo passo per la prevenzione parte dalla selezione del personale ad esempio nella pubblica amministrazione osserviamo ancora selezioni basate su elementi esclusivamente nozionistici ed alquanto scollati dalla realtà del lavoro che si andrà poi a svolgere».

La diffusione delle piattaforme che offrono sedute online secondo Bussotti è una normale evoluzione del sistema, un "efficientamento" come quello che è avvenuto nel commercio. Un cambiamento che porterà delle conseguenze in termini di possibilità, ma è anche vero che la qualità del coinvolgimento nella psicoterapia online è inferiore. Come Ordine siamo impegnati a monitorare questa

evoluzione dal punto di vista deontologico, semmai il problema è il proliferare di figure che non hanno fatto un percorso di studi adeguato e che si stanno diffondendo, come varie e fantasiose tipologie di coach e consulenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LAVORO

Pietro Bussotti del Consiglio Nazionale dell'Ordine: dal 2020 sono cambiate le priorità, il disagio psichico non è più uno stigma e i servizi di ascolto sono diventati un benefit



► 4 luglio 2024





# Lo sport dei figli dei dipendenti rimborsato solo se scolastico

**Welfare aziendale**

La società consentiva di convertire il premio di produttività in benefit

**Giovanna Chiarandà  
Gabriele Sepio**

Rimborsi per attività sportiva esclusi dal welfare aziendale se estranei al piano scolastico-formativo.

Questa la precisazione, resa dall'agenzia delle Entrate con la risposta n. 144, che si sofferma sul trattamento fiscale delle somme rimborsate dal datore per l'attività sportiva dei figli dei propri dipendenti nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

Nello specifico, il contribuente era una società che aveva previsto nel proprio contratto di secondo livello la possibilità per i dipendenti di convertire il premio di produttività in benefit di welfare.

La stessa si è interrogata sull'eventualità di escludere dalla formazione del reddito dei dipendenti il rimborso delle spese da questi sostenute per l'attività sportiva dei propri figli resa da un'associazione sportiva.

La questione, infatti, riguarda l'applicabilità o meno dell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir che esclude dalla formazione del reddito somme e prestazioni erogate per servizi di educazione ed istruzione da parte del lavoratore o familiari.

Sul punto, l'agenzia delle Entrate fornisce una risposta negativa in linea con i precedenti orientamenti di prassi (si veda la circolare n. 28/2016). Il presupposto è che il regime fiscale di favore, seppur applicabile anche con riguardo ai servizi integrativi a quelli di educazione ed istruzione (per esempio trasporto scolastico, gite didattiche, babysitting), richieda che anche la fruizione di tali servizi integrativi avvenga nell'ambito di un'offerta formativa scolastica.

Sotto il profilo del quesito posto, la risposta appare coerente con il dettato normativo.

Tuttavia, vale la pena evidenziare che i servizi oggetto del documento di prassi potrebbero comunque rientrare nel regime di favore del welfare aziendale, anche in assenza di una loro connessione con finalità educative o d'istruzione.

In particolare, l'attività sportiva potrebbe essere ricondotta nell'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir. Tale disposizione, infatti, esclude dalla formazione del reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di utilità sociale (articolo 100 Tuir), inclusi quelli aventi finalità ricreative.

Tra questi, a ben vedere, rientra anche l'attività sportiva (si veda la risoluzione n. 55/2020).

Per fruire di tale esenzione, i servizi in questione dovrebbero, tuttavia, essere predisposti direttamente dal datore di lavoro e non erogati sotto forma di rimborso delle spese sostenute dal dipendente. Un'impostazione, questa, che potrebbe essere rivista con la delega fiscale, tentando di uniformare e ampliare l'ad-



plicazione del regime di esenzione per tutti i servizi di utilità sociale, a prescindere dalle loro modalità di erogazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## SPORT E FISCO

### **Welfare aziendale**

I rimborsi per l'attività sportiva sono esclusi dal welfare aziendale se non rientrano nel piano scolastico-formativo. La risposta 144 dell'Agenzia spiega il trattamento fiscale delle somme rimborsate dal datore per l'attività sportiva dei figli dei propri dipendenti nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

### **Premio produttività**

La società aveva previsto nel contratto di secondo livello la possibilità di convertire il premio di produttività in welfare. La stessa si è interrogata sull'eventualità di Si può escludere dalla formazione del reddito dei dipendenti il rimborso delle spese per l'attività sportiva dei figli resa da un'associazione sportiva? L'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) del Tuir esclude dal reddito somme e prestazioni erogate per servizi di educazione e istruzione da parte del lavoratore o familiari.

### **Formazione scolastica**

Le norme richiedono però che anche la fruizione di tali servizi integrativi/welfare avvengano nell'ambito di un'offerta formativa scolastica.



*Il risultati dell'Index Pmi di Generali. Indicatori positivi solo nelle realtà più strutturate*

# Terzo settore, brilla il welfare

*Per gli Ets performance migliori rispetto al mondo profit*

**DI MICHELE DAMIANI**

Il terzo settore come eccellenza nel welfare in Italia. Ma solo per le realtà strutturate. Sei Ets su dieci, infatti, hanno ottime performance in termini di welfare aziendale, un valore molto più elevato di quello del settore profit, che arriva al 33,3%. Grande attenzione alla responsabilità sociale e all'impegno nelle aree dei diritti, della diversità e dell'inclusione. Questo, tuttavia, se vengono prese come riferimento le organizzazioni con almeno sei dipendenti. E quanto emerge dall'ottava edizione di Welfare index Pmi, il report promosso da Generali Italia con il patrocinio della presidenza del consiglio dei ministri, che quest'anno ha analizzato circa 7.000 organizzazioni e il loro approccio al welfare.

**I dati.** Il report dedica un capitolo proprio al terzo settore. Per prima cosa, vengono elencati alcuni numeri: «il comparto coinvolge più di 894 mila lavoratori dipendenti (circa il 4% degli occupati dipendenti in Italia), quasi 4,7 milioni di volontari (quasi il 9,4% della popolazione adulta italiana) e 16,5 milioni di associati, aderenti e affiliati». Con un valore di 84 miliardi di euro «ha contribuito nel 2022 al 5% del Pil italiano».

**Il welfare.** La struttura stessa del comparto facilita l'efficacia degli strumenti utilizzati. Come si legge nel report, infat-

ti, il welfare aziendale «racchiude una tipologia di servizi particolarmente affine ai principi e agli scopi costitutivi degli enti del terzo settore». Vengono, quindi, riportati gli indicatori già accennati: «gli Ets che han-

no raggiunto un livello alto e molto e molto alto di welfare aziendale sono il 59,3%, quasi il doppio di quelle facenti capo al mondo for profit (33,3%). Tale dato», l'opinione degli analisti, «mostra il forte impegno di queste realtà nell'amplificazione del benessere dei propri dipendenti e nel miglioramento delle condizioni di lavoro, che giocano un ruolo strategico nel mantenimento della loro attrattività». Viene, però, precisato come questo dato faccia riferimento solo alle realtà con più di sei dipendenti, quando «l'85,7% delle istituzioni non ha dipendenti e un altro 5,9% ha meno di tre di-

pendenti».

**Iniziative e collaborazioni.** Uno degli aspetti di maggior successo del welfare nel terzo settore riguarda il numero delle iniziative attivate: la parità di conoscenza delle norme e degli incentivi fiscali, il 56,3% degli enti coinvolgono i lavoratori nelle decisioni di welfare aziendale (il coinvolgimento è fermo al 40,9% tra le Pmi), il 49,1% fanno analisi dei bisogni dei propri dipendenti per individuare le iniziative più affini alle loro esigenze o ne misurano la soddisfazione (contro il 31,1% nel pro-



fit), e soprattutto comunicano in maniera sistematica le iniziative di welfare aziendale ai propri lavoratori in misura superiore rispetto alle Pmi”, si legge ancora nel report. Per quanto riguarda le collaborazioni “quasi sette enti su dieci hanno stabilito rapporti sinergici con le istituzioni pubbliche, di cui il 43,5% in modo continuativo. Inoltre, il 64,5% delle organizzazioni collabora attivamente con altri enti simili, e più della metà di queste collaborazioni sono di lunga

durata”. Un dinamismo che “si riflette anche nelle relazioni con le fondazioni e le imprese for profit, realtà che generalmente dispongono di maggiori fondi e risorse economiche, con le quali collaborano, rispettivamente, il 45,4% e il 38,9% degli enti”.

**Soci e volontari.** Se il livello di attenzione verso i dipendenti è elevato, lo stesso non si può dire per i servizi di welfare offerti a soci e volontari. Infatti, solo il 26,8% degli Ets offre servizi ai propri soci e volontari e per più di metà degli enti si tratta di prestazioni esclusivamente legate all'attività associativa. Si tratta prevalentemente di scontistiche, ma anche di servizi a condizioni vantaggiose e convenzioni per acquisti. “Sviluppare offerte per soci e volontari è una leva strategica nel mantenimento della propria attrattività associativa, fondamentale per accrescere seguito e visibilità sul territorio e il benessere della comunità di cui fanno parte”, l'opinione degli analisti.

—© Riproduzione riservata—■





# Previdenza complementare: allo studio rendita differita e un bonus per i più giovani

Due proposte dalla presidente Covip per rendere più appetibile l'adesione ai fondi pensione. Lo sconto fiscale non serve ai lavoratori a basso reddito: non avrebbero capienza. E' per chi raggiunge il traguardo ci vuole un'alternativa tra il ritiro del capitale e l'assegno vitalizio

**MARCO  
 BARBIERI**

**U**

n bonus previdenza per i giovani e una possibilità di scelta in più al momento della prestazione, sotto forma di rendita temporanea differita. Sono due tra le idee suggerite dalla presidente di Covip, Francesca Balzani, per favorire la scoperta della convenienza della previdenza complementare e per goderne al meglio i vantaggi.

Pochi giorni fa è stata infatti archiviata la relazione annuale della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, con numeri in chiaroscuro: più iscritti (un po' meno di 10 milioni), ma che equivalgono solo a poco più di un terzo della forza lavoro; ottimi rendimenti, ma solo per chi sa scommettere sulle linee di investimento più sfidanti; e il permanere dei tre gap fondamentali: di genere, di generazione, di area geografica.

## **IL PARADOSSO**

«Il paradosso è che ci sono meno iscritti proprio laddove sarebbe più importante una copertura previdenziale più forte: le donne e i giovani così come i lavoratori del Sud Italia sono quelli che aderiscono meno ai fondi pensione» rammenta la presidente

Balzani, commissaria della Covip dal 23 febbraio 2022.

Insomma, il sistema della previdenza complementare "tiene", ma non decolla. «Bisogna tenere presente l'elevato livello di contribuzione obbligatoria diretto nel nostro Paese a finanziare il primo pilastro pensionistico. Tale elevato livello di contribuzione è di per sé, a fianco alla demografia, il secondo importante fattore che limita lo spazio di crescita del sistema di previdenza complementare» commenta con realismo Balzani, che ha pure lanciato gli open day della previdenza per far conoscere l'offerta pensionistica e allargare così la platea.

È un po' retorico lamentarsi della scarsa adesione ai fondi pensione, quando gli obblighi contributivi (di primo pilastro) sono talmente impegnativi da sottrarre ogni risorsa finanziaria disponibile dalla busta paga dei lavoratori.

Ed ecco la prima proposta della Covip al mondo della politica: immaginare un "bonus previdenza" per i giovani lavoratori. Fino a oggi il principale incentivo per l'adesione ai fondi pensione è sempre stato di natura fiscale. I contributi versati per le forme di previdenza complementare sono deducibili fiscalmente fino alla somma di



5.164,57 euro (e c'è chi giustamente si auspica un innalzamento dell'asticella).

Ma se il lavoratore è incapiente? Cioè se il reddito dichiarato al Fisco non è sufficiente per rendere fruibile lo sconto fiscale? È il caso di molti giovani lavoratori, magari all'inizio della loro carriera, che perdono in questo modo una motivazione sostanziale per aderire a un fondo pensione. Non hanno il vantaggio, non potendo utilizzare lo sconto fiscale, un danno per tutti, ma soprattutto per quanti hanno appena cominciato la vita lavorativa.

Ed ecco la proposta innovativa. Nella sua relazione, la presidente Balzani spiega: «Almeno in una prima fase della partecipazione a un fondo pensione, in presenza di situazioni di debolezza, i benefici fiscali, oggi sostanzialmente espressi in termini di deducibilità dei contributi, potrebbero trasformarsi in una contribuzione di ingresso. Una simile misura, i cui effettivi contorni sono certamente rimessi alle scelte politiche, ove potesse favorire in particolare il coinvolgimento dei giovani, consentirebbe di conseguire altresì una maggiore equità intergenerazionale». Un bonus contributivo, invece di uno sconto fiscale.

Ma c'è un'altra proposta che si affaccia tra le parole pronunciate dalla presidente Covip nel corso delle sue Considerazioni durante la Relazione annuale: «E in questo caso non avrebbe i costi di un bonus – spiega Balzani, avvocato cassazionista – ma andrebbe incontro a un evidente propensione di chi sceglie la previdenza complementare, cioè la volontà di incassare il capitale invece che accendere la rendita». In effetti, anche nel 2023, sono state erogate prestazioni pensionistiche in capitale per 4,5 miliardi di euro e in rendita "solo" per 400 milioni di euro. Peraltro è un trend consolidato, da anni.

#### LA PREFERENZA

I dati mostrano con chiarezza come le persone manifestino una preferenza a ricevere le somme accumulate in capitale (analogamente a quanto avviene per il Tfr alla cessazione del rapporto di lavoro), potendo

così scegliere poi come utilizzarle nel periodo di pensionamento: una spesa rimandata, un'esigenza improvvisa, la libertà di scegliere. C'è forse anche un altro retrospensiero: la somma incassata come capitale può restare anche agli eredi, mentre la rendita vitalizia si estingue con la morte dell'assicurato.

#### LE OPZIONI

È in questo quadro che forse sarebbe opportuno aumentare le opzioni del pay-out: non più una scelta secca, capitale o rendita. «Potrebbero essere prese in considerazione, a esempio, prestazioni previdenziali che eroghino le somme accumulate ripartendole su un periodo pluriennale, contribuendo almeno in parte a mitigare i rischi connessi alla durata della vita successivamente al pensionamento, diversamente dalla erogazione del capitale in unica soluzione – spiega Balzani – così si potrebbe consentire agli iscritti di optare per il mantenimento del montante nel fondo con possibili prelievi parziali successivi, in cifra fissa o entro un importo massimo annuale, oppure per la conversione in una rendita, non già vitalizia ma temporanea, di durata commisurata alla vita attesa residua, erogata direttamente dal fondo. In caso di premorienza, inoltre, il capitale non ancora prelevato rimarrebbe a beneficio degli aventi diritto e ciò aumenterebbe l'interesse alla partecipazione. Ciò consentirebbe anche di continuare a beneficiare dell'investimento delle risorse non prelevate, che continuerebbero a essere gestite dal fondo pensione stesso secondo le regole, anche fiscali, proprie della previdenza complementare».

Due suggestioni, due proposte da Covip per la politica, per rendere più appetibile l'adesione alla previdenza complementare.

#### IL RISCHIO

È appena il caso di ricordare che qualcosa da fare c'è anche nei confronti degli iscritti. La relazione di quest'anno ha confermato che i rendimenti dei fondi sono ormai molto sopra a quello che offre il Tfr, a condizione che si scelgano linee di investimento azionario. I comparti azionari hanno regi-



strato guadagni in media pari al 10,2% nei fondi negoziali, all'11,3% nei fondi aperti e all'11,5% nei Pip. Peccato che meno del 10% degli iscritti ai fondi sceglie questo profilo di rischio.

È il momento di interrogarsi sull'attualità della scelta operata nel 2005, che individuava la cosiddetta "linea di default" per il conferimento del Tfr da parte dei lavoratori silenti in una linea assistita da una garanzia comparabile al tasso di rivalutazione del Tfr.

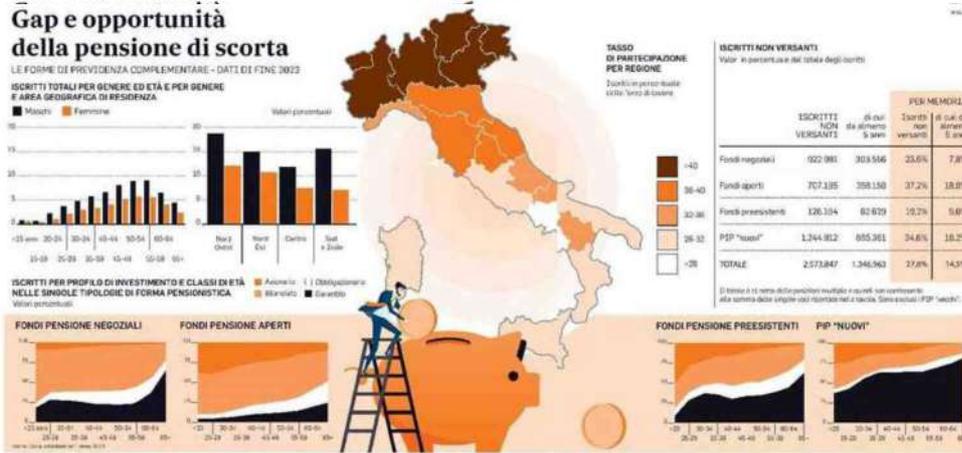
© RIPRODUZIONE RISERVATA

**C'è molto da fare  
anche per convincere  
gli iscritti a scegliere  
linee di investimento  
azionarie: le uniche  
che vincono  
(e di molto) sul Tfr**

**Incentivi contributivi:  
potrebbe essere  
il modo per coinvolgere  
maggiormente  
chi è a inizio carriera,  
garantendo più equità  
intergenerazionale**



► 4 luglio 2024





# Pensioni, la riforma è sempre urgente, ma per ora c'è il rinvio E si aspetta il Cnel

Il presidente Brunetta ha costituito un gruppo di studio perché «il rischio di un collasso del sistema è verosimile»  
 Nei cassetti 23 proposte, ma serve una copertura finanziaria

**G**li occhi sono puntati sul Cnel. Dopo la bonaccia che è scesa sullo stagno della riforma delle pensioni, lo sguardo è rivolto al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, che ha istituito un Gruppo di lavoro incaricato di sfornare uno studio aggiornato e definitivo sulle pensioni, e sulla eventuale riforma del sistema.

L'iniziativa è stata varata all'inizio dell'anno, dopo l'audizione del presidente Renato Brunetta che ha avuto la schiettezza di dichiarare: «Il rischio di un collasso dell'intero sistema è verosimile, con una spesa stimata fino al 23% del Pil attorno al 2030». Da qui la necessità di «produrre riflessioni di alto profilo su sostenibilità economica ed equità intergenerazionale» che possano diventare una organica proposta di riforma.

Lo studio era stato annunciato tra luglio e ottobre. Ma al momento non esistono documenti ufficiali ascrivibili al Cnel. Ci vuole pazienza, il lavoro è complesso.

## LE MACROAREE

Eppure le attese per conoscere l'esito dello studio sul tema previdenziale si sono fatte tanto insistenti da indurre il Cnel a emettere una nota ufficiale, pochi giorni fa, in cui si esclude che l'analisi sia già pronta. Il gruppo di lavoro a Villa Lubin si è insediato a fine febbraio, raccogliendo accademici, esperti del settore e parti sociali, ed è impegnato fino a oggi nell'approfondimento delle quattro macroaree del sistema di welfare pensionistico: previdenza obbligatoria, quella delle casse professionali, quella complementare e il regime di contribuzione obbligatoria con i connessi problemi di evasione.

L'istruttoria preliminare, tuttora in corso, ha evidenziato le criticità di natura giuridica ed economico-finanziaria dell'attuale sistema previdenziale, coerentemente a quanto già prospettato dal presidente Brunetta, nell'audizione resa lo scorso mese di dicembre alla Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale. «Le risultanze degli approfondimenti di natura tecnica poste in essere dal gruppo di lavoro saranno trasmesse alla com-



petente commissione istruttoria permanente del Cnel» spiega la nota: «Solo allora si potrà parlare di pronuncia del Cnel in merito a un eventuale disegno di legge di riforma della previdenza».

Insomma, bisogna aspettare. In verità sul tema "pensioni" sembra essere calata una discreta calma. Dopo il parossistico sventolare di quote e scaloni per uscire dalla riforma Fornero, dopo le periodiche sollecitazioni sindacali per tavoli di confronto e di lavoro, sembra che l'urgenza della riforma sia uscita dai primi posti dell'agenda del Governo (ma anche di quella delle organizzazioni dei lavoratori).

Il neopresidente dell'Inps, Gabriele Fava, ha avuto spesso l'occasione di manifestare tutta l'urgenza di una fitta interlocuzione con il Legislatore, per contribuire a tracciare la strada della riforma. Strada che ha bisogno di certezze contributive: «O aumentiamo la base occupazionale o rischiamo di fare solo chiacchiere» ha avvertito Fava in una recente conversazione. «La fiscalità generale interviene già oggi al 40% nel bilancio delle risorse Inps. Dobbiamo cercare di ridurre questa quota per offrire un futuro previdenziale più sicuro».

Nei cassetti di Camera e Senato sono state contate 23 diverse proposte di riforma, più o meno radicale, del sistema previdenziale. E ora si aspetta il Cnel. Il suo presidente ha avuto modo di dire, recentemente: «Per le pensioni serve un "cerbero istituzionale": dovrebbe funzionare come per le leggi che comportano una spesa, che hanno sempre bisogno di una copertura. Per ogni norma di spesa pensionistica dovrebbe esserci un corrispettivo in termini di sostenibilità economica e sociale. In ogni caso, la spesa deve sempre restare in equilibrio con le entrate contributive».

M. Bar.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## **La fiscalità generale interviene già oggi al 40 per cento nel bilancio delle risorse Inps**



## Bonus mamme in cinque mesi chiesto dal 74% della platea

### I DATI

ROMA Il bonus mamme nei primi 5 mesi è stato richiesto «da oltre il 74% delle aventi diritto, cioè 3 donne su 4». Lo ha annunciato la ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità Eugenia Roccella durante il question time di ieri alla Camera, riferendo che «gli ultimi dati Inps segnalano un'incoraggiante e crescente adesione». La decontribuzione è prevista per il triennio 2024-2026 per le mamme con almeno tre figli e per il 2024 in via sperimentale per le mamme con due figli e riguarda i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, pubblici e privati, compreso il settore agricolo, eccetto solo il lavoro domestico.

I dati sono stati elaborati dall'Inps, che regolarmente fornisce le informazioni statistiche realizzate sulle prestazioni erogate. Critiche le opposizioni. «Il bonus - secondo la deputata dem Ilenia Malavasi - è discriminatorio: dà un 'premio' solo alle mamme con più figli e con lavori sicuri e meglio retribuiti, senza garantire un reale incentivo alla natalità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Una sede dell'Inps a Roma



# L'intelligenza artificiale rivoluziona l'istruzione e l'apprendimento

**Formazione.** Jeff Maggioncalda, ceo di Coursera, spiega le nuove funzionalità dell'AI, stabilendo uno standard che i concorrenti non potranno ignorare

**Marco Trabucchi**

«**T**radurre un corso universitario costava 13mila dollari. Oggi, grazie all'AI ne costa 20».

Parola di Jeff Maggioncalda, ceo di Coursera dal 2017, che a Milano ha tenuto la tappa conclusiva di un tour mondiale iniziato nove mesi fa, usando un tono comprensibilmente entusiasta. Coursera, colosso dell'istruzione online da 148 milioni di studenti e oltre duemila aziende, con le nuove funzionalità AI stabilisce un nuovo standard che i concorrenti non potranno ignorare.

La prima abbatte di fatto le barriere linguistiche: «Abbiamo utilizzato l'AI per tradurre 4.700 corsi in 21 lingue diverse, tra cui l'italiano», spiega Maggioncalda. Al momento, l'offerta include sottotitoli ai video e la traduzione di tutte le parti scritte, ma il futuro è ancora più sorprendente. «Presto, grazie alla tecnologia deepfake, saremo in grado di proporre anche i video nella lingua desiderata, con il movimento labiale del docente sincronizzato», aggiunge il ceo, dopo aver mostrato

un suo video dove dapprima parla in inglese e poi, per magia, anche in italiano, in spagnolo e in mandarino. Ci scherza su, «sembra una stregoneria», ma non lo è.

Secondo Maggioncalda, «l'AI

può fornire un supporto enorme per un apprendimento più qualitativo e cucito sulle esigenze dello studente». Ecco allora comparire «il genio della lampada» capace di rispondere a tutti i dubbi che lo studente può incontrare nel percorso formativo. Nell'abbonamento Pro Coursera ha introdotto il «Coursera coach», un tutor AI che permette di porre domande e ricevere feedback immediati. Gli studenti possono ricevere istantaneamente riepiloghi, spiegazioni e esempi pratici, il tutto nella lingua preferita. Un supporto interattivo e personalizzato, che sta già mostrando risultati incoraggianti: «Posso affermare che gli utenti che si avvalgono del coach completano i corsi in modo più rapido ed efficace».

L'impatto «disruptive» dell'AI dell'istruzione varrà anche per i docenti. Con «Coursera Course Builder», funzionalità in fase Beta, docenti ed esperti saranno in grado di

generare con l'AI contenuti del corso, letture, compiti e glossari. «Una funzione per aziende e campus di private authoring che abilita corsi personalizzati in maniera più veloce, efficiente e a minor costo», spiega Maggioncalda.

Quando si parla di istruzione e AI non si può non affrontare il problema del plagio. Invece di cercare tracce di AI nel testo scritto attra-



verso software spesso fallaci, il team di Coursera ha deciso di affrontare il problema con un approccio innovativo. «Abbiamo sviluppato una nuova funzionalità chiamata “esami assistiti dall’Ai”». L’Ai “legge” il testo e successivamente dialoga sul tema con lo studente, simulando di fatto un esame orale. «Crediamo che questo approccio rappresenti il futuro delle valutazioni, permettendo di testare la comprensione e il pensiero critico degli studenti», afferma il ceo.

Coursera sta adattando i suoi programmi per soddisfare le esigenze legate all’apprendimento degli strumenti di Ai. La piattaforma offre già 340 corsi sull’Ai generativa attraverso la sua Generative AI Academy. Corsi di tipologie diverse, in

grado di soddisfare una crescente domanda da parte di professionisti e non di imparare a utilizzare l’Ai come partner di pensiero e azione, un copilota personale da usare a proprio piacimento. «Crediamo che conoscere come funziona e come sfruttare l’Ai sia una prerogativa del successo lavorativo», sottolinea Maggioncalda, tanto da aver creato personalmente il corso “Using Generative AI as Your Thought Partner”, che insegna ad utilizzare le capacità dell’Ai «per prendere decisioni migliori e comunicare le proprie idee in modo più efficace».

La sfida, accolta dai player, sarà quella di bilanciare l’innovazione tecnologica con la capacità umana di trasmettere conoscenza, assicurando che l’Ai rimanga uno strumento e non un sostituto del pensiero critico al servizio dell’educazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SVILUPPO**

**Con l’Ai abbiamo tradotto 4.700 corsi in 21 lingue. Costo sceso da 13mila dollari a 20 per corso universitario**

**PROGETTI**

**Presto saremo in grado di proporre anche**

**i video in lingua con il movimento labiale del docente sincronizzato**



**Il colosso.**

Il ceo di Coursera Jeff Maggioncalda a Milano il mese scorso



## Caporalato

Più controlli a tappeto. È allarme stop ai braccianti —p.16

# Caporalato, più controlli a tappeto I sindacati: allarme stop ai braccianti

## Sicurezza

A Latina le aziende agricole lasciano a casa i sikh per paura delle denunce

Rota (Cisl): «Una sanatoria per regolarizzare le posizioni e garantire il lavoro»

### Micaela Cappellini

Dopo l'arresto di Antonello Lovato, l'imprenditore agricolo di Latina accusato di condotta disumana contro Satnam Singh, il bracciante indiano morto dopo aver perso un braccio, i controlli sulle aziende dell'Agro Pontino che fanno uso di manodopera immigrata si sono intensificati. Talmente tanto, qualcuno dice, che i datori di lavoro ora non ricorrono più ai braccianti irregolari, con il risultato che questi ultimi sono rimasti anche senza quei pochi euro garantiti dall'impiego in nero, grazie ai quali pagavano il cibo e l'affitto. Dopo il danno, insomma, la beffa.

I sindacati del comparto agricolo confermano: i braccianti irregolari di Latina non vengono effettivamente più chiamati. Ma più che l'efficacia dei controlli, spiegano, è una forma di ricatto verso chi, nelle ultime due settimane, ha denunciato e ha avuto

il coraggio di opporsi ai metodi del caporalato.

«Mi ricorda quanto successe ad Andria all'indomani della morte nei campi di Paola Clemente, nel 2015 - racconta Giovanni Mininni, segretario generale della Flai-Cgil - alla fine dei comizi, le lavoratrici ci raccontavano il loro disagio: poiché le forze dell'ordine presidiavano l'ingresso e l'uscita dal paese, i caporali non venivano più a prenderle e loro erano costrette ad andare a cercarli». Finiti i controlli, però, quasi tutto tornò come prima: «Questo - aggiunge Mininni - dimostra l'incapacità dello Stato di dare una risposta che vada oltre il clamore mediatico».

La stragrande maggioranza dei lavoratori sikh in provincia di Latina è arrivata in maniera regolare, in aereo e grazie al Decreto flussi. Poi, però, le aziende agricole non hanno confermato loro il contratto, facendoli sprofondare nell'illegalità. Di tutti quelli che entrano nel nostro Paese, sostiene la Flai-Cgil numeri alla mano, solo il 20% riesce ad essere stabilizzato. Tutti gli altri finiscono nel limbo della mancanza di documenti. E nella rete dei caporali.

Anche per Onofrio Rota, segretario generale della Fai-Cisl, per sottrarre i braccianti irregolari dall'ulteriore ricatto di non essere più chiamati nei campi c'è solo una via, ed è quella di far emergere il sommerso. «Durante la manifestazione che abbiamo fatto a La-



fina la settimana scorsa, quando ho chiesto quanti fossero i lavoratori con il foglio di via e il permesso scaduto, la piazza si è riempita di mani alzate. Del resto, i dati del rapporto Caritas Migrantes dicono che ci sono 400mila persone entrate sul territorio nazionale grazie al Decreto flussi e mai tornate nel loro Paese. E questa è benzina per le aziende che si avvalgono di lavoratori irregolari».

L'unica risposta possibile, anche per la Fai, è dunque la regolarizzazione. «La parola è sanatoria - dice Rota - chi raccoglie gli ortaggi a Latina, o i pomodori a Foggia, sono tutte persone che hanno goduto di ingressi autorizzati, ma che se oggi si autodenunciano vengono espulsi. La mia proposta è che venga fissata una data entro la quale tutti coloro in possesso di documenti di accesso scaduti si presentino alle Prefetture e alle Questure, per ottenere in cambio un permesso regolare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Licenziamenti collettivi, conta tutta l'esperienza

Nei licenziamenti collettivi contano anche le mansioni svolte in passato per individuare i dipendenti da avviare a mobilità: per comparare i profili dei lavoratori, in modo da individuare chi licenziare fra loro, l'azienda deve ricostruire il complessivo bagaglio di esperienze e conoscenze degli addetti per verificare se sussistono professionalità omogenee da mettere a confronto. Insomma: non si può estromettere un dipendente sulla sola base dei compiti svolti al momento della procedura collettiva, mentre spetta a chi opera nel reparto ormai soppresso dedurre e provare di essere fungibile nelle diverse mansioni svolte nei reparti estranei alla ristrutturazione. Così la Corte di cassazione, sez. lavoro, nell'ordinanza n. 18093 del 02/07/2024.

Valutazione estesa. Diventa definitiva la decisione che reintegra la lavoratrice nel posto condannando la spa a pagare un indennizzo di dodici mensilità più i contributi. E ciò perché la datrice sbaglia nell'applicare i criteri di scelta del personale da estromettere nell'ambito della procedura collettiva: dall'esame di tutte le risultanze processuali, infatti, emerge che alcuni dipendenti con un minore punteggio e mansioni fungibili non sono stati attinti dal licenziamento. Soltanto negli ultimi tempi, infatti, la lavoratrice estromessa svolgeva le mansioni di retail field account, una posizione fungibile a quella di district supervisor area, mentre in passato è stata assegnata al settore trade merchandising. Ma non risulta effettuata una comparazione con l'una né con l'altra funzione, mentre la valutazione di fungibilità doveva essere compiuta sulla base dell'esperienza acquisita come supervisor direct sales e non soltanto rispetto alle ultime mansioni svolte.

Ampio confronto. Il datore deve considerare tutte le capacità professionali degli addetti nei settori da sopprimere, mettendo a confronto tutti coloro che sono in grado di svolgere le mansioni proprie dei reparti salvati dalla ristrutturazione. È escluso, nella specie, che si sia verificata un'inversione della prova a carico del datore.

*Dario Ferrara*

—© Riproduzione riservata—■



PER AZIENDE "VIRTUOSE"

Sul lavoro nero  
il governo vuole  
meno controlli

ROTUNDO A PAG. 15

# Meno controlli: la ricetta del governo sul lavoro nero

LE NUOVE NORME

In teoria dovrebbe semplificare gli adempimenti a carico dell'Ispettorato del Lavoro e delle altre amministrazioni che svolgono controlli sulle imprese. In pratica finirà per garantire a tanti datori lunghi periodi liberi da controlli sul lavoro nero. Non solo: secondo alcuni addetti ai lavori, il decreto legislativo approvato ieri dal governo per attuare la legge annuale sulla concorrenza rischia addirittura di appesantire la burocrazia.

La norma più discussa assicura 10 mesi senza controlli alle aziende che risulteranno in regola dopo un accesso ispettivo. Se gli ispettori rilevano la "conformità agli obblighi e agli adempimenti imposti dalla disciplina di riferimento", l'impresa avrà certezza di non subire ulteriori visite nei dieci mesi successivi. Inizialmente si era pensato a sei mesi, ma il Consiglio di Stato ha ritenuto poco efficace un periodo così breve e il governo ha accolto la proposta di estenderlo. Questo

passaggio dovrebbe tendere a evitare la duplicazione dei controlli e a premiare i datori che rispettano la legge. Non è però una moratoria totale: in caso di denuncia di un lavoratore, del sindacato o di un provvedimento dell'autorità giudiziaria si potrà effettuare un'ispezione anche nei 10 mesi.

È vero che sono esclusi dalla moratoria i controlli su salute e sicurezza dei lavoratori, ma ci rientrano quelli sul lavoro nero. Il rischio è che queste nuove norme finiscano per favorire i datori di lavoro del commercio e del turismo, come pure gli edili e gli agricoli, settori nei

quali, peraltro, l'utilizzo di lavoro nero si traduce spesso in mancanza di sicurezza, perché i contratti prevedono per esempio la formazione.

Il periodo garantito senza controlli, inoltre, diventerà anche più lungo - superando i dodici mesi - per le imprese che otterranno il

"certificato di basso rischio". Potremo chiamarlo un bollino blu e per averlo bisognerà rispettare una serie di parametri: il possesso di una serie di certificazioni, gli esiti dei controlli degli ultimi anni, il settore economico in cui opera l'impresa e la sua dimensione. A definire i dettagli sarà l'Ente nazionale italiano di certifica-

zione (Uni). Di conseguenza, alle imprese sarà assegnato un report certificativo e la frequenza dei controlli dipenderà dal livello di rischio. Più sarà basso, più le visite degli ispettori si diraderanno.

Il ministro della Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo ha spiegato che il provvedimento è "ispirato a una logica di collaborazione, cerca di introdurre un cambio di paradigma nella disciplina del sistema dei controlli". Secondo la Fp Cgil, potrà però avere l'effetto contrario, cioè quello di aggravare gli adempimenti a carico delle imprese. L'unico effetto pratico, quindi, sarà

quello di allentare la frequenza dei controlli su determinate imprese e soprattutto di far sapere ai datori di lavoro che in quel lasso di tempo saranno al riparo da visite. Insomma, saranno consapevoli di non subire controlli salvo i casi gravi previsti tassativamente dal decreto.

**CARLO DI FOGGIA  
ROBERTO ROTUNNO**

## MORATORIA

SE PASSI  
UN'ISPEZIONE  
PER 10-12 MESI  
STAI SERENO

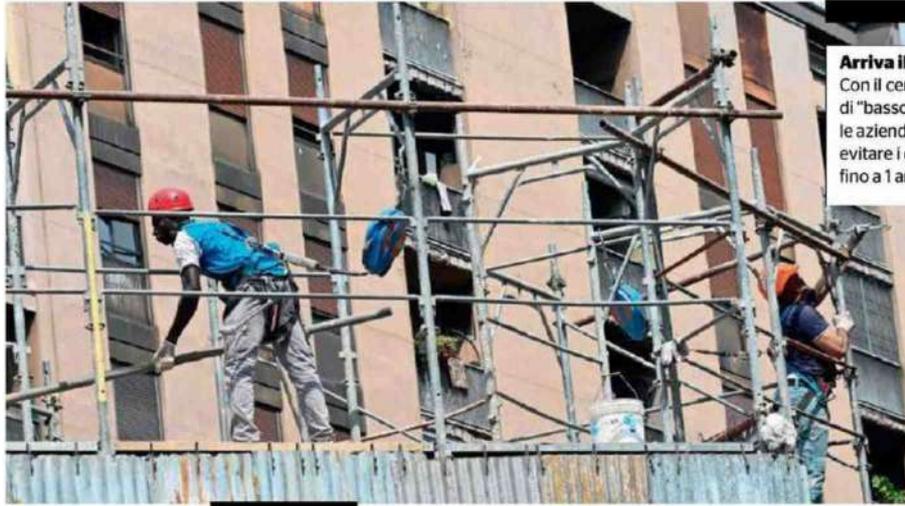
**BENETTON: ORA  
CONTRATTI  
DI SOLIDARIETÀ**



## IL NO DEI SINDACATI

è netto: rifiuto della proposta arrivata dai nuovi manager Benetton di applicare a 375 operai i contratti di solidarietà al 40%, un notevole taglio dello stipendio. I vertici, scelti dopo l'attacco del capostipite Luciano ai precedenti e un buco di oltre 250 milioni, dicono che è l'unico modo per evitare licenziamenti

► 4 luglio 2024



**Arriva il bollino**  
Con il certificato  
di "basso rischio"  
le aziende possono  
evitare i controlli  
fino a 1 anno ANSA

ir  
i:  
a  
n  
c  
r  
n  
h  
j  
r  
u  
h  
-



## Dopo la scoperta di un buco di 100 milioni e le dimissioni di Luciano Benetton, 375 in “solidarietà” La crisi ricade sui lavoratori

LA STORIA

LUIGI GRASSIA

**P**oco più di un mese fa Luciano Benetton faceva un clamoroso annuncio: «Ho scoperto nei conti della società un buco di bilancio drammatico, di circa 100 milioni. Mi sono fidato e ho sbagliato. Sono stato tradito nel vero senso della parola». La prima conseguenza è stata un terremoto ai vertici dell'azienda, a partire dalle dimissioni dello stesso Benetton e dell'amministratore delegato Massimo Renon. Ma ora, a pagare il conto (in forma di contratti di solidarietà) sono chiamati tutti i lavoratori, che in totale sono un po' più di 900, nel periodo fra agosto e febbraio; per di più, è stato anticipato che i sei mesi potrebbero essere prorogati.

Il bilancio del 2023 di Benetton ha registrato una perdita netta di 230 milioni (su quasi 1,1 miliardi di ricavi).

Ieri circolavano due voci differenti sul sacrificio che verrà richiesto ai lavoratori: ai sindacati è stato comunicato il numero di 375 unità di lavoro equivalenti (cioè come se fossero mesi a zero ore 375 lavoratori, mentre la solidarietà prevede la rotazione) ma in serata l'azienda ha fatto circolare un'ipotesi più moderata, calcolando 200 unità di lavoro, forse in vista di un compromesso a questo

livello. Il prossimo incontro fra società e sindacati è fissato per il 15 luglio (e dal 16 sono state calendarizzate le assemblee con i lavoratori). Mentre la situazione si definisce, gli uffici delle sedi di Ponzano Veneto (Treviso) e Villorba (Treviso) rimarranno chiusi tutti i venerdì dal 12 luglio al 3 agosto e il personale sarà impegnato in modalità smart working.

I sindacati hanno respinto ogni ipotesi di contratto di solidarietà, parlando di «accordo penalizzante». L'opposizione, hanno spiegato Cgil, Cisl e Uil, deriva dal fatto che «nessun piano industriale è stato presentato». I sindacati chiedono l'integrazione salariale al 100% per le eventuali giornate di solidarietà. L'azienda ha anche proposto l'ampliamento della platea di lavoratori che possono accedere a uscite incentivate, estendendola a dipendenti a cui mancano più di 24 mesi alla pensione. Benetton prospetta anche una ristrutturazione della rete commerciale; le chiusure di punti vendita riguardano in prima battuta negozi non profittevoli all'estero, e solo eventualmente in Italia.

Per la società, la proposta sui contratti di solidarietà «va considerata come azione a tutela dei posti di lavoro». Il nuovo ad, Claudio Sforza, già dopo il primo incontro con i sindacati aveva scritto un post su LinkedIn, sottolineando che «nonostante le difficoltà attuali, non ci saranno licenziamenti». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Le imprese Dall'Academy di Pomigliano bando per 50 neo laureati Leonardo, ingegneri a scuola di aerospazio

Pino Neri

**A**erotech Academy raddoppia. A ottobre ripartirà con ben 50 studenti il laboratorio di ricerca avanzata nella Leonardo di Pomigliano, un'esperienza unica in Italia frutto della collaborazione con la Federico II. Quest'anno i diplomati dell'Academy sono stati 28, tutti giovani ingegneri che hanno da poco conseguito una laurea triennale o magistrale e che hanno presentato progetti innovativi nel campo della produzione aereo-

spaziale. Dopo l'accademia di nove mesi, nel corso della quale le lezioni e le discussioni tematiche sono state tenute in inglese, i neolaureati sono stati tutti assunti dal gruppo Leonardo, come del resto è accaduto anche nelle scorse tre edizioni. Aerotech Academy fa parte della rete dei Leonardo Lab, i laboratori di innovazione tecnologica: finora ammontano a 95 i giovani laureati assorbiti dal colosso industriale attraverso il laboratorio Aerotech, nato nel 2020.

*A pag. 27*



L'Academy della Leonardo



# Il genio di «Leonardo»

►La Aerotech Academy di Pomigliano raddoppia ►I corsi di alta formazione aerospaziale svolti «Bando per cinquanta neolaureati in Ingegneria» in collaborazione con l'università Federico II

## L'INNOVAZIONE

Pino Neri

Aerotech Academy raddoppia. A ottobre ripartirà con ben cinquanta studenti il laboratorio di ricerca avanzata nella Leonardo di Pomigliano, un'esperienza unica in Italia frutto della collaborazione con la Federico II. Quest'anno i diplomati dell'Academy sono stati 28, tutti giovani ingegneri che hanno da poco conseguito una laurea triennale o magistrale e che hanno presentato progetti innovativi nel campo della produzione aerospaziale. Dopo l'accademia di nove mesi, nel corso della quale le lezioni e le discussioni tematiche sono state tenute rigorosamente in inglese, i neolaureati sono stati tutti assunti dal gruppo Leonardo, come del resto è accaduto anche nelle scorse tre edizioni.

## ALTA TECNOLOGIA

Aerotech Academy fa parte della rete dei Leonardo Lab, i laboratori di innovazione tecnologica. Questo strumento di sviluppo sta facendo registrare in Campania numeri importanti sul fronte dell'alta occupabilità connessa alla tecnologia. Finora ammontano a 95 i giovani laureati assorbiti dal colosso industriale attraverso il laboratorio Aerotech, nato nel 2020 grazie al lavoro svolto, tra gli altri, dall'allora ministro dell'Università e della Ricerca, Gaetano Manfredi. Un'iniziativa destinata a espandersi. Il gruppo Leonardo ha in cantiere l'apertura di una seconda Aerotech Academy, in Puglia, nello stabilimento di Grotta-

glie.

Un successo consolidato. Ormai da quattro anni negli avveniristici locali del campus di Pomigliano docenti e studenti analizzano le nuove frontiere della tecnologia. Qui si sperimenta l'innovazione su materiali e processi produttivi

per l'intero gruppo. Avvalendosi del supporto della Federico II, il campus favorisce la ricerca di nuove soluzioni in base ai trend di mercato. E anche al termine del corso di quest'anno gli studenti, provenienti da tutto il Mezzogiorno, hanno presentato i loro «project work», lavori incentrati sui temi chiave dell'attuale scenario economico-produttivo.

I giovani ingegneri hanno prodotto materiali e processi innovativi per componenti aeronautici destinati ai nuovi velivoli supersonici e

tecnologie per la progettazione e la realizzazione di velivoli elettrici a decollo e atterraggio verticale. Non è finita. Sono stati anche elaborati progetti «green» per la sostenibilità ambientale, il riciclo, l'ottimizzazione dell'utilizzo delle materie prime e la riduzione delle emissioni clima-alteranti.

## IL BANDO

Tra pochi giorni sarà pubblicato il bando di selezione per l'accesso al quinto corso Academy. Una volta dentro i giovani ingegneri

sosterranno per nove mesi lezioni a tempo pieno, suddivise in cinque mesi di formazione in aula dedicata alla ricerca e alla formazione superiore nel settore aerospaziale, e almeno quattro mesi di «project work» attraverso la



ricerca e l'analisi, l'applicazione e l'evoluzione di «case study» di reali esperienze lavorative.

Il programma per l'anno accademico 2024-2025 è organizzato con tre moduli: Aerostructures Core Technologies and Beyond; Automation, Industry 4.0 and Di-

gital; New generation aircraft and uncrewed vehicles, electrification and sustainability. Occupazione post universitaria ma non solo. Aerotech Academy è parte del piano 2024-2028 dell'amministratore delegato Roberto Cingolani. Il laboratorio si innesta nel progetto Nemesi avviato proprio a Pomigliano e nell'altro impianto aeronautico di Nola allo scopo di migliorare i prodotti e ottimizzare i processi. Qui c'è il centro di eccellenza per la realizzazione di strutture aeronautiche dei velivoli regionali ATR e a fusoliera stretta come l'Airbus A321, cui sono dedicati 25.900 metri quadrati di superficie, 3.500 nuove attrezzature, oltre 530mila ore di ingegneria e oltre 300 mila ore che coinvolgono partner e fornitori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**GLI STUDENTI DEI CORSI  
PRECEDENTI TUTTI  
ASSUNTI DAL COLOSSO  
INDUSTRIALE  
UNA NUOVA SEDE  
APRIRÀ IN PUGLIA**



► 4 luglio 2024



**AEROSPAZIO I giovani ingegneri che hanno completato l'ultimo corso di alta formazione alla Leonardo**



# Salario minimo, via alle firme Un test per allargare il campo

## L'INIZIATIVA

Alla campagna per la legge di iniziativa popolare, inaugurata da Pd, M5s e Avs, per ora non si associa Azione e neanche +Europa. Sarà possibile aderire (anche per il referendum contro l'Autonomia) nelle piazze e online

**ROBERTA D'ANGELO**  
 Roma

**D**opo la lunga battaglia parlamentare condotta dalle opposizioni unite (unica assente Italia viva), Giorgia Meloni era riuscita a mettere alla porta a fine 2023 il salario minimo, svuotando il disegno di legge delle minoranze, trasformato dalla sua maggioranza in una delega all'esecutivo. Ma Pd, M5s e Avs sono determinati a far rientrare la misura, fosse anche dalla "finestra" della proposta di legge di iniziativa popolare. E con il sostegno di una lunga lista di associazioni, ieri i tre partiti hanno annunciato l'avvio della raccolta delle firme. Una strategia che rilancia il campo largo aperto alla società civile. Azione per ora non si accoda, divisa al suo interno tra chi è più ostile alla svolta a sinistra, chi a schierarsi con i pentastellati (per

la posizione sull'Ucraina) e chi invece vede bene le battaglie comuni sui temi condivisi. Ma manca anche +Europa, che aveva partecipato alla battaglia in Parlamento. Con i tre partiti, rappresentati rispettivamente da Cecilia Guerra, Valentina Barzotti e Franco Mari, dunque, una lunga serie di associazioni per lo più di giovani, studenti medi e universitari, lavoratori precari, stagisti. Una bella spinta per dem, pentastellati e Sinistra-Verdi, concentrati anche sulla «direttiva europea che il go-

verno dovrà recepire», spiega Guerra. E l'ampia adesione conferma soprattutto il consenso diffuso degli italiani a tema del salario minimo.

Per Barzotti c'è una grande differenza tra la realtà e le «panzane» che starebbe raccontando il governo, per dimostrare l'inefficacia



della misura. «Nei Paesi dove è stato adottato - dice la parlamentare 5s - non c'è stata alcuna penalizzazione della contrattazione salariale né un ribasso generale

dei salari. Anzi». L'effetto sarebbe stato proprio l'opposto. Ovvero, continua, «i salari sono aumentati. È tutto un pregiudizio. Ma - avverte - la soglia minima delle cinquantamila firme è assolutamente alla portata».

Saranno diverse le piazze messe a disposizione, anche perché la raccolta firme comprende anche quella per il referendum abrogativo dell'autonomia differenziata, fresca di approvazione parlamentare. Il Pd ha già messo a disposi-

zione le sue feste dell'Unità. Ma la raccolta si estende anche al web, con la possibilità di aderire sul sito firme.salariominimosubito.it. «I dati ci dicono come nel nostro Paese oltre 3,5 milioni di persone, pur lavorando, faticano ad arrivare alla fine del mese. Una condizione ulteriormente aggravata dal peso dell'inflazione - incalzano i promotori - . Nei Paesi in cui è stato approvato il salario minimo non solo gli stipendi sono aumentati, ma si è anche ridotto il gap di genere e rafforzata la contrattazione collettiva». Perciò anche la sinistra non intende mollare il tema, spiega Mari. «Per noi è una battaglia di legislatura», destinata a restare sotto i riflettori, perché «è una legge che attueremo dal giorno dopo che saremo al governo del Paese».

Guerra annuncia anche che le firme sarebbero già più o meno raggiunte, ma la raccolta dovrebbe servire a corroborare l'alleanza e soprattutto a sensibilizzare la società civile, grazie al coinvolgimento delle diverse sigle. Quanto ai due partiti di Carlo Calenda e Riccardo Magi, che avevano firmato la proposta di legge affossa-

ta dalla maggioranza, i due continuerebbero a lottare al fianco dei colleghi di minoranza per i «contenuti» condivisi, ma senza lasciarsi coinvolgere nella raccolta delle firme.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La segretaria del Pd, Elly Schlein, con Nicola Fratoianni (Avs-Si) lunedì sera a Bologna