



Media review

15/07/24



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	6
PENSIONI UGUALI PER TUTTI LA RIFORMA IMPOPOLARE L'Economia del Corriere della Sera - 15/07/2024	7
FINCANTIERI VINCE SULLA PARITÀ L'Economia del Corriere della Sera - 15/07/2024	10
AMBIENTE, DONNE E FORMAZIONE L' EQUILIBRIUM DI GUCCI L'Economia del Corriere della Sera - 15/07/2024	12
Previdenza, mattone, fondi, polizze «Ora serve un piano completo» L'Economia del Corriere della Sera - 15/07/2024	14
Come ascoltare l'universo oscuro Il potere dell Einstein Telescope Domani (IT) - 15/07/2024	17
Laurearsi lavorando Italia Oggi Sette - 15/07/2024	20
Formazione di rigore anche se non piace Italia Oggi Sette - 15/07/2024	21
Le scuole sfiorano, le famiglie pagano Il tetto al costo dei libri è un inganno Domani (IT) - 15/07/2024	23
Il sistema pensionistico è in difficoltà La previdenza integrativa non è la soluzione Domani (IT) - 15/07/2024	25
Sostegno, tirocini dimezzati La sanatoria da 12S milioni Domani (IT) - 15/07/2024	28
A Bolzano torna "Hotel", focus sullo sviluppo sostenibile La Repubblica Affari e Finanza - 15/07/2024	29
Duemila assunzioni all'Enel in tre anni La Repubblica Affari e Finanza - 15/07/2024	31
Rinnovabili, allarme lavoratori qualificati transizione a rischio La Repubblica Affari e Finanza - 15/07/2024	33
La prima fabbrica senza esseri umani Il Messaggero - 15/07/2024	38
C è il premio della rivalutazione Italia Oggi Sette - 15/07/2024	41
Alte qualifiche per i settori green Italia Oggi Sette - 15/07/2024	45
Meloni: «Ingiustificabile minimizzare» Il Giornale - 15/07/2024	47
La riforma delle pensioni è sparita zero risorse e la tentazione di fare cassa La Repubblica - 15/07/2024	50
Bombardieri "Meloni dimentica tutte le sue promesse elettorali E lascia indietro donne e giovani" La Repubblica - 15/07/2024	52

Legittimo redistribuire mansioni ad altre figure per risparmiare Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	54
Lavoro Sì al licenziamento del dirigente per soppressione del posto Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	56
L'Intelligenza Artificiale piace ai più giovani ma la destra ha paura che ci rubi il lavoro La Repubblica - 15/07/2024	59
Si ferma la crescita del fondo ordinario: -2% rispetto al 2023 Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	63
In arrivo le nuove norme per superare l'imbuto click day Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	64
SERVE UN INDICE «VERO» PER MISURARE LA POVERTÀ EDUCATIVA Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	66
Per le disuguaglianze Italia ferma dal 2005: la società è bloccata Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	67
Formazione nei Paesi d'origine per oltre 3mila lavoratori extra Ue Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	70
Statali, aumenti medi da 150 euro E lavoro più agile Il Messaggero - 15/07/2024	73
«Recuperata buona parte dell'inflazione ora dobbiamo accelerare le trattative» Il Messaggero - 15/07/2024	77
Per il temporary manager spazio anche negli studi legali Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	79
Quando i numeri remano contro Italia Oggi Sette - 15/07/2024	81
Il miraggio della pensione Italia Oggi Sette - 15/07/2024	83
Studio all'estero marcia in più Italia Oggi Sette - 15/07/2024	87
Per le mense scolastiche dote extra da 515 milioni Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	91
Fondazione Agnelli e Save the Children in campo con laboratori estivi in otto città Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	93
Academy, aziende al lavoro sul gap di competenze Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	94
In arrivo test sul modello Invalsi anche all università Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	97
LA DOTAZIONE 2024 Il Sole 24 Ore - 15/07/2024	99
DISEGNARE, ESPRIMERSI E IMPARARE A PENSARE È NECESSARIO RIDARE LE MATITE AI RAGAZZI Libero - 14/07/2024	100
Macché divanisti: studio smentisce le frottole sul Rdc Il Fatto Quotidiano - 14/07/2024	104

Sui dati dell Invalsi Valditara sbaglia Domani (IT) - 14/07/2024	107
Quattro gruppi in corsa per l'Ilva Si tratta sui livelli occupazionali Avvenire - 14/07/2024	108
Una Turandot hikikomori sfida l'impero di internet Il Messaggero - 14/07/2024	110
Sanità, norma salva ospedali: infermieri in pensione a 70 anni Il Messaggero - 14/07/2024	113
Da Edenred la piattaforma online per attrarre (e trattenere) i talenti Il Messaggero - 14/07/2024	117
Costruire e conservare i talenti Assolombarda punta sul lavoro Il Giorno - 14/07/2024	118
Unilever, in Europa tagli fino a 3.200 posti Il più grande piano di esuberi negli uffici Corriere della Sera - 14/07/2024	120
Lettera a un ministro mai nato La Stampa - 14/07/2024	121
Belmondo, regina dello sci "Da bimba arrivavo ultima" La Stampa - 14/07/2024	122
Perizie milionarie prof condannato: i soldi all'ateneo Il Giorno - 14/07/2024	129
Gli schiavi sikh a due passi dal mare dei vip Corriere della Sera - 14/07/2024	131
Al via la Johnson & Johnson Week : «Insieme verso la medicina del futuro» Avvenire - 14/07/2024	135
Il professore-scrittore «Il ministro ha ragione, con i giornali in classe si studia l'attualità» Il Giorno - 13/07/2024	137
Platone e i cellulari Il Foglio - 13/07/2024	139
Caccia a fabbri, saldatori e operai: tre su quattro sono introvabili Liberio - 13/07/2024	141
Platone e i cellulari Il Foglio - 13/07/2024	144
Quella su Toti non si chiama giustizia, si chiama barbarie Il Foglio - 13/07/2024	146
Finalmente basta schermi in classe Domani (IT) - 13/07/2024	148
Come giorno dopo giorno abbiamo delegittimato la scuola e chi insegna Domani (IT) - 13/07/2024	149
ANSIA DA IPHONE Il Foglio - 13/07/2024	151
"Clima d'odio contro noi universitari ebrei molti lasciano gli studi e vanno in Israele" La Stampa - 13/07/2024	159
La "dottrina Panetta" il ruolo delle imprese e lo stipendio della mia ex allieva	162

La Stampa - 13/07/2024	
Caro Valditara, si fidi dei dati lo smartphone aiuta la scuola La Stampa - 13/07/2024	165
LA RISPOSTA NECESSARIA AI SALARI BASSI Il Messaggero - 13/07/2024	167
Nozze tra colleghi vietate: lo lor in tribunale Il Messaggero - 13/07/2024	170
Iniziate le selezioni per Ai4Industry Avvenire - 13/07/2024	174
Luglio, prima frenata delle assunzioni attese Il Sole 24 Ore - 13/07/2024	175
Cinque donne che fanno l'impresa (etica) La Repubblica - 13/07/2024	177
Bernini: "Il futuro è di nucleare e AI" La Stampa - 13/07/2024	180
Il poker salva-pensione Milano Finanza - 13/07/2024	184
IA, operazione trasparenza Italia Oggi - 13/07/2024	188
Sos medici La Stampa - 13/07/2024	190
Giudici fiscali, concorso in rosa Italia Oggi - 13/07/2024	193
AI via la Johnson & Johnson Week Italia Oggi - 13/07/2024	195
Pensione più alta se si cambia metodo di calcolo Il Sole 24 Ore - 13/07/2024	198
I TELEFONINI IN CLASSE E IL GIURAMENTO DEGLI INSEGNANTI Corriere della Sera - 13/07/2024	199



Scenario Formazione



PENSIONI UGUALI PER TUTTI LA RIFORMA IMPOPOLARE

Vecchiaia a 70 anni, meno assistenzialismo per chi non ha versato contributi, più controlli per evitare truffe ed evasione: ma quale politico vorrà farla?

di **ALBERTO BRAMBILLA**

La società italiana, come quella di tutti i Paesi ad alto e medio reddito, si è trasformata e invecchia. Nel 1939 l'aspettativa di vita alla nascita era pari a 59 anni e mezzo, per poi scendere nel 1943 a causa della Seconda guerra mondiale a 49, e risalire a 59 anni nel 1946. Quindi, dalla fine della Seconda guerra mondiale in Italia la vita media si è allungata di oltre 23 anni.

Sempre nel 1939 la mortalità infantile nei primi 5 anni di vita colpiva 170 nati ogni mille ma molti altri non arrivavano ai 18 anni e oggi si è pressoché azzerata e la popolazione che era per oltre la metà rurale e agricola è occupata nell'industria e nel terziario. Per le donne, la metà della popolazione italiana, la parità di genere non è completamente raggiunta ma rispetto al 1946, quando con enorme ritardo è stato dato il diritto di voto, oggi le scuole superiori e l'università vedono una prevalenza femminile. Per tutte queste ragioni la demografia per il nostro Paese è già scritta e la composizione per età nel 2045/50, picco massimo dell'invecchiamento, salvo improbabili e non auspicabili grandi flussi migratori, è già nota nei minimi particolari.

Ciò avrà grandi riflessi sul nostro modello di welfare e in particolare su pensioni, sanità e soprattutto sostegno per la non autosufficienza, considerando che gli ultra 65enni sono oggi il 24% della popolazione (14,16 milioni) e sono destinati a diventare oltre il 35% nel 2045/2050, gli ultraottantenni, oggi quasi 4,5 milioni, gli ultranovantenni (circa 800mila) e ultra centenari oggi oltre 20mila, destinati a raddoppiare. In questa sede ci occuperemo di pensioni.

Per la previdenza anzitutto occorre correggere la riforma Fornero che, dopo aver introdotto il contributivo pro rata per tutti (compresi gli ex retributivi puri), ha mantenuto requisiti differenti per i misti cioè quelli che avevano maturato contributi prima del 31/12/1995, e i contributivi puri che hanno iniziato a lavorare dal 1/1/1996. In un sistema pensionistico a ripartizione, che sottende un forte patto intergenerazionale, sarebbe più giusto avere le medesime regole per le due platee mentre ora le prestazioni sono addirittura peggiorative per i contributivi puri; quindi le proposte che seguono si intendono applicabili in modo identico alle due platee.



La prima cosa, sia pure molto impopolare ma necessaria per garantire la sostenibilità del sistema per i nostri figli e nipoti già gravati da un enorme e non etico debito pubblico (nel 2025 sfonderemo i 3 mila miliardi di debito e gli oltre 90 miliardi l'anno di spesa per interessi) è l'aumento delle età per il pensionamento pur con le flessibilità insite nel metodo di calcolo contributivo.

Iniziamo con le pensioni e gli assegni sociali che nel 2023 sono circa 820 mila (in continuo aumento) per un costo di 4,1 miliardi. Si tratta di soggetti che in 67 anni di vita hanno versato pochi o zero contributi e quindi zero tasse, sconosciuti al Fisco e all'Inps che però, raggiunti i 67 anni, si ricordano di essere italiani e quindi passano alla cassa senza che nessuno chieda cosa hanno fatto nella

vita. L'Inps paga e basta. Non sono né inabili né invalidi civili, Inps o Inail (che in totale ammontano a 4,5 milioni, il 28,6% dei pensionati se si considerano i 110 mila pensionati guerra) e quindi sarebbe utile sapere cosa hanno fatto in tutta la loro vita. Sarebbe quindi opportuno, salvo problemi di salute, portare l'età della pensione sociale a 70 anni e da subito introdurre controlli ex ante come accade in molti Paesi Europei dove, superati i 30/33 anni se non si è mai fatta una dichiarazione dei redditi si viene convocati dalle autorità fiscali che chiedono di dimostrare di cosa vivono loro e le loro famiglie. Così facendo, ridurremo certamente ex ante l'evasione fiscale e contributiva e miglioreremo occupazione e sostenibilità pensionistica. Purtroppo, anche questo governo ha fatto l'opposto tagliando le indicizzazioni dei pensionati che hanno sempre pagato tasse e contributi e aumentato molto più dell'inflazione le rendite di quelli totalmente o parzialmente assistiti e a carico della collettività che sono ben il 47% dei 16,13 milioni di pensionati.

L'assegno di vecchiaia presenta un flusso annuo di circa 265 mila nuovi trattamenti e uno stock di 4,85 milioni di posi-

zioni in essere alla fine del 2023, di cui 2,4 milioni, quasi il 50%, integrati al minimo e almeno una metà beneficiarie delle oltre 1,2 milioni di maggiorazioni sociali. La maggior parte dei pensionati di vecchiaia in 67 anni di vita non ha versato contributi per raggiungere il minimo (535 euro al mese) e quindi nemmeno 20 anni di contribuzione effettiva (hanno in media almeno 5 anni di contributi figurativi per periodi di disoccupazione, malattia e così via). Anche per questi occorrerebbe adeguare l'età di pensionamen-

to al crescere dell'aspettativa di vita, aumentare a 25 anni per tutti, misti e contributivi, il minimo contributivo e erogare la rendita solo se l'importo a calcolo della pensione è pari a 1,5 volte l'assegno sociale (703 euro al mese). Diversamente la pensione verrà erogata a 70 anni.

Invece il governo, nella scorsa legge di bilancio, ha fatto il contrario di quello che si dovrebbe fare equitativamente: ha alzato per i contributivi da 2,8 a 3 volte l'importo dell'assegno sociale per bene-



ficiare della pensione di vecchiaia anticipata penalizzando operai e impiegati e favorendo i lavoratori ad alto reddito e eliminato il vincolo di 1,5 volte l'assegno sociale per i pensionati di vecchiaia aumentando così l'assistenzialismo e i costi a carico impropriamente del sistema. Per la vecchiaia anticipata si dovrebbe partire dai 64 anni adeguati all'aspettativa di vita con almeno 38 di contribuzione e massimo 3 anni (dovrebbe valere per tutte le tipologie di pensioni) di contribuzioni figurative, mantenendo fissi e non adeguabili all'aspettativa di vita i 42 e 10 mesi per i maschi e 1 anno in meno per le donne. La riforma delle pensioni, con l'estensione delle integrazioni anche ai contributivi e una revisione della previdenza complementare sarebbe fatta definitivamente almeno per i prossimi 10 anni. Non è una cosa da supercommissioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La legge Fornero
ha diviso in due platee
i lavoratori
Andrebbe cambiata
per equità verso
i più giovani**



FINCANTIERI VINCE SULLA PARITÀ

Nel gruppo un dipendente su quattro è donna, le manager il 41%

È la prima italiana del suo settore con la Certificazione Rina

di **ANDREA DUCCI**

Una donna ogni quattro uomini. Malgrado sia un mestiere ancora connotato da lavori di carpenteria, tipicamente maschili, la tecnologia, lo sviluppo e la cultura aziendale hanno contribuito a elevare la percentuale di presenze femminili in Fincantieri al 22% del totale dei dipendenti, che sono 21 mila, di cui 10 mila in Italia. Da poche settimane, per esempio, a guidare il gruppo Vard, la controllata norvegese con tre cantieri in Scandinavia, due in Romania e stabilimenti in Brasile e Vietnam, è stata chiamata Cathrine Marti in veste di nuova amministratrice delegata. A Marti, che ha assunto il ruolo ricoperto in precedenza da Alberto Maestrini, toccherà centrare gli obiettivi del piano industriale, predisposto dal numero uno di Fincantieri, Pierroberto Folgiero. Il mercato di riferimento di Vard è quello delle navi speciali per la manutenzione e costruzione di piattaforme offshore, di traghetti alimentati a Lng, di pattugliatori costieri, così come di navi da pesca e rompighiaccio.

L'arrivo di Marti al vertice di Vard è uno dei tanti tasselli che in Fincantieri hanno portato la quota di donne, tra i nuovi dirigenti, al 41% del totale, due donne ogni tre uomini. La presenza femminile in ruoli di responsabilità nel gruppo è, insomma, parte del corredo genetico aziendale.

A Braila, in Romania, Fincantieri ha un importante stabilimento produttivo sulle rive del Danubio, a dirigerlo è una don-

na, Puia Simona Alina. Così mentre i partiti di maggioranza hanno faticato a trovare un'intesa per rispettare le regole sulle quote di genere per il rinnovo del consiglio di amministrazione di Cassa depositi e prestiti, alimentando le proteste delle opposizioni, una controllata della stessa Cdp come Fincantieri pochi mesi fa è stata la prima azienda italiana del settore navalmecanico a ottenere da Rina la Certificazione sulla parità di genere.

L'impegno

Il gruppo guidato da Folgiero ha, tra l'altro, sottoscritto un impegno a favore della parità di genere aderendo ai Women's Empowerment Principles (WEP), un'iniziativa delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne. In dettaglio, si tratta di interventi e azioni per creare un ambiente di lavoro equilibrato e volto a valorizzare le donne che lavorano in azienda, favorendo una

cultura e una leadership che promuova la parità di genere.

Tra gli obiettivi figurano una serie di condizioni: trattamento equo a donne e uomini, equità salariale, iniziative per la genitorialità e il work-life balance, formazione e sviluppo professionale delle donne, supporto all'imprenditorialità femminile e potenziamento del ruolo delle donne nelle pratiche di mercato, incoraggiamento alla parità attraverso iniziative comunitarie e azioni di advocacy, misurazione e divulgazione dei progres-



si compiuti verso la parità di genere. In questa ottica Fincantieri ha predisposto il programma Talent, un pacchetto di iniziative che già dal 2020 ha fissato l'obiettivo di raggiungere il 30% di presenza femminile in azienda. «La certificazione Rina non è un punto di arrivo, ma un'importante *milestone* che ci stimola a continuare a lavorare nella giusta direzione», sottolinea, Luciano Sale, direttore risorse umane di Fincantieri. Nel 2021 il gruppo ha lanciato un ulteriore progetto denominato *Make a difference!*, che prevede un'indagine per la misurazione del livello di consapevolezza delle persone su diversità e pari opportunità. L'iniziativa ha, inoltre, fissato un protocollo di azioni condivise da tutte le società del gruppo, con pratiche «cucite» sulle specificità dei singoli Paesi in cui opera Fincantieri. Ne è nato un piano con una serie di direttrici in materia di responsabilità di impresa nell'ambito della diversità di genere, diversità generazionale, diversità culturale e disabilità. Un lavoro che ha contribuito, come spiegano in azienda, a «garantire la centralità del valore umano e l'allineamento degli obiettivi di business con quelli di sviluppo di un'infrastruttura delle risorse umane solida e dinamica».

A riscontro degli investimenti in termini economici e di formazione Fincantieri si è aggiudicata per il terzo anno consecutivo il riconoscimento come Top Employer, confermandosi tra le aziende che adottano le best practices nel settore delle risorse umane.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Al vertice

Pierroberto Folgiero, amministratore delegato di Fincantieri, che conta 21 mila dipendenti di cui 10 mila in Italia. La parità di genere è un obiettivo coltivato da tempo
A destra: Cathrine Marti, da poche settimane alla guida della controllata norvegese Vard



AMBIENTE, DONNE E FORMAZIONE L'EQUILIBRIUM DI GUCCI

Il presidente Jean-François Palus ha annunciato i risultati del report di sostenibilità volontario: «Continuiamo a creare valore per le comunità e il pianeta». E per il tracciamento delle materie arriva il passaporto digitale

di **EMILY CAPOZUCCA**

Una riduzione del 7% delle emissioni di gas serra in termini assoluti rispetto al 2021, il 100% di energia rinnovabile per i siti a gestione diretta, il 99% di tracciabilità complessiva per le principali materie prime e l'impiego crescente di materiali sostenibili. Sono alcuni dei risultati ottenuti da Gucci nel 2023 e descritti nel quarto Gucci Equilibrium Impact Report, il rapporto di sostenibilità volontario (perché parte del gruppo Kering) lanciato per la prima volta nel 2021 che rientra nel progetto Gucci Equilibrium, la strategia di sostenibilità della maison. Lanciata nel 2018, ha come obiettivi la riduzione dell'impatto ambientale, la tutela della natura e, al tempo stesso, l'inclusione e il rispetto, in modo che chiunque nella Gucci community sia libero di esprimersi nella sua piena autenticità e diversità.

Persone, ecosistema

«Il report 2023 conferma l'impegno di Gucci per la sostenibilità sociale e ambientale, rimarcando la continua dedizione alla responsabilità e alla trasparenza in tutte le nostre azioni — ha affermato il presidente e ceo di Gucci, Jean-François Palus —. Mossi da questi principi e da un profondo rispetto per le persone e per il pianeta, nel 2023 abbiamo proseguito con determinazione il cammino intrapreso negli scorsi anni,

inaugurando nuove iniziative e raggiungendo traguardi significativi che evidenziano il nostro impegno

verso un cambiamento che crei valore per le comunità e l'ambiente».

Prima tra le maison dell'industria del lusso in Italia ad aver ottenuto la certificazione della parità di genere, Gucci ha poi confermato la percentuale di rappresentanza femminile, con il 63,4% di dipendenti donne e il

57% nel management. L'impegno per la parità comprende anche la lotta alla violenza di genere aiutando le donne nel loro percorso verso l'indipendenza economica con opportunità di formazione e lavoro, offrendo connessioni di rete con enti specializzati, tra cui centri antiviolenza, associazioni no-profit o con iniziative proprie come Gucci-Up (che reimmette sul mercato o dona a Ong e cooperative sociali in Italia le rimanenze recuperate o riciclate) e il programma di volontariato Changemakers, per il quale 2.892 dipendenti Gucci hanno pre-

stato 21.062 ore di volontariato con 100 Ong.

Sono stati inoltre erogati 600.000 dollari a 12 organizzazioni no-profit attraverso il Changemakers North America Impact Fund e 280.000 dollari in borse di studio a 12 studenti attra-

verso il Gucci Changemakers North America Scholarship



Program. Tra gli altri riconoscimenti del 2023, Gucci ha ottenuto per la seconda volta consecutiva il «Best places to work for disability inclusion» in Nord America e l'«Universal fair pay check certification» per tutti i Paesi in cui è presente, a seguito di un'analisi interna sulla parità retributiva di genere.

L'impegno di Gucci contro la violenza si estende in Italia attraverso collaborazioni con le principali associazioni con corsi di formazione tra Firenze, Torino, Milano e Caserta ma anche con il sostegno dell'Opera Santa Rita Onlus di Prato. Lato formazione, sono state anche avviate collaborazioni per preservare le competenze artigianali.

Il denim «circolare»

A febbraio 2023, Gucci ha annunciato in Italia il lancio del «Circular Hub», la piattaforma di innovazione aperta per la progettazione e la realizzazione di prodotti circolari pensati partendo dalle materie prime fino ad arrivare alla logistica. Dal

_____ circular hub è nato il Denim Project, che prevede il 74% di fibre di cotone coltivate con pratiche rigenerative e provenienti dall'azienda agricola spagnola Algosur, con il 26% di fibre riciclate post-consumo raccolte e rilavorate in Italia. I prodotti, disponibili da

_____ quest'anno, includono un passaporto digitale che traccia il percorso dalle materie prime alla produzione, oltre a fornire ai clienti informazioni sulla cura dei capi e sui servizi di riparazione. Inoltre, sono stati potenziati i programmi interni di circolarità, tra cui Gucci-Up che ha per-

_____ messo il recupero di 546 tonnellate di pelle, tessuto e metallo e Gucci Scrap-less che ha consentito di risparmiare 3.850.377 litri d'acqua, 312.084 kW di energia e 4.648 tonnellate di CO₂.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Prima maison
del lusso in Italia
con la certificazione
della parità di genere:
composto da donne il
57% del management**



Impatto Jean-François Palus presidente e ceo di Gucci. Dal 2021 le emissioni di gas serra si sono ridotte del 7%



Previdenza, mattone, fondi, polizze «Ora serve un piano completo»

Meno capitali fermi sui conti correnti: il 78% degli italiani non ritiene più la liquidità una forma di sicurezza. Pesa l'effetto inflazione. Cresce la voglia di investire sugli strumenti finanziari. Lamberti (Intesa Sanpaolo): «per ottenere un risultato efficiente è necessario avere uno sguardo a tutti i progetti della famiglia»

di **GABRIELE PETRUCCIANI**

Meno capitali fermi sul conto corrente e maggiore attenzione agli investimenti. Negli ultimi anni, il rapporto tra gli italiani e il risparmio è cambiato, in meglio. Ma si può, anzi si deve, ancora migliorare. Anche perché, come conferma il quinto rapporto Censis-Assogestioni, gli investimenti rimangono per lo più confinati in titoli di Stato italiani, nonostante una maggiore conoscenza e informazione, anche a livello internazionale. E poi, rimaniamo un Paese sotto assicurato, con una spesa sanitaria «out of pocket» (comprende le prestazioni che prevedono un esborso da parte del cittadino) che nel 2022 è stata superiore ai 40 miliardi di euro. Per curarsi, i cittadini spendono di tasca propria circa 1 euro su 4 della spesa sanitaria totale.

Il dna

«Siamo persone che risparmiano, è nel nostro Dna – spiega Tiziana Lamberti, responsabile sales&marketing Wealth Management Protection di Intesa Sanpaolo –. Lo facciamo per il futuro, in caso di necessità, ma manca la consapevolezza che attraverso una polizza è possibile tutelarci in maniera più efficace, per esempio, per quanto riguarda la propria casa o la salute. Non solo, per noi il risparmio è inteso come liquidità, non lo investia-

mo, e questo ci porta da un lato a perdere potere d'acquisto per effetto dell'inflazione (nel biennio 2022-2023, il contante nei portafogli degli italiani ha subito una perdita di valore dell'11,1%) e dall'altro a rinunciare ai potenziali rendimenti che si potrebbero ottenere investendo nei mercati finanziari. Le ultime evidenze, però, ci dicono che oggi c'è una maggiore consapevolezza delle opportunità che derivano da una gestione professionale del risparmio». Secondo l'indagine Censis-Assogestioni, si inizia a vedere un'attenuazione, sebbene timida, di quello che viene definito come «potere attrattivo della liquidità».

Così, se a febbraio 2020, in epoca pre-Covid, il 45% degli italiani era pronto a tenere risorse liquide, oggi questa percentuale è scesa al 32,4%, mentre sono aumentati i risparmiatori disposti a investire in strumenti finanziari (il 45,8%) e in immobili (il 21,8%). Inoltre, oggi il 78,5% degli italiani ritiene che la liquidità non sia garanzia di sicurezza come in passato. «È un cambiamento importante, anche in ottica previdenziale – puntualizza Lamberti –. La longevità ci porta verso progetti di vita più lunghi. Quindi, diventa fondamentale agire per costruirsi un risparmio finalizzato alla vita post lavorativa».

Alternative

Come si legge nella Relazione annuale di Covip, gli elevati contributi



che si è tenuti a versare nel sistema pensionistico rischiano di trasformarsi in prestazioni previdenziali non soddisfacenti, soprattutto per i giovani.

Fondamentale, quindi, incoraggiare l'adesione ai fondi pensione che, secondo l'Autorità di Vigilanza, è ancora ridotta da parte degli under 35, sebbene in leggera crescita, dal 17,6% del 2019 al 19,3% del 2023. In questa prospettiva Lamberti descrive l'approccio di Intesa Sanpaolo come molto proattivo e attento ai nativi digitali: «abbiamo investito molto sulla digitalizzazione e sempre più clienti sottoscrivono un piano pensionistico direttamente dall'applicazione della banca, non solo per sé

stessi ma anche per i familiari». L'altra faccia della medaglia è una popolazione che diventa sempre più longeva, con gli over 65 anni che superano il 23% del totale e che arriveranno al 34% entro il 2050.

«La longevità porta con sé valori importanti – argomenta Lamberti –. Molti over 65 sono attivi, spesso impegnati in nuovi progetti di vita, e il nostro sguardo di attenzione si concretizza in una serie di proposte mirate, contenute in Soluzione Domani, un ecosistema di prodotti e servizi, nato in collaborazione con la divisione assicurativa del gruppo, che va dalla protezione della salute, alla gestione del patrimonio, ai finanziamenti. Siamo di supporto anche con forme assicurative per i loro eventuali caregiver e soluzioni di assistenza domiciliari ed extra-domiciliari».

«Dobbiamo continuare a lavorare sulla consulenza per aumentare la consapevolezza tra gli italiani – aggiunge ancora –. La nostra piattaforma di consulenza evoluta, Valore Insieme, è già stata scelta da 225mila clienti, a cui corrispondono 75 mi-

liardi di euro di masse gestite. Oltre a offrire consulenza sul patrimonio mobiliare e immobiliare, nonché sull'integrazione previdenziale, con il supporto della divisione assicurativa aiuta a prendere consapevolezza dei rischi a cui si è esposti e degli eventuali gap rispetto alle coperture assicurative», conclude Lamberti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

45,8

per cento

Gli italiani disposti a investire in strumenti finanziari (Censis Assogestioni)

11,1

per cento

la perdita di valore dovuta all'inflazione subita dal denaro fermo nel 2022-23

40

miliardi

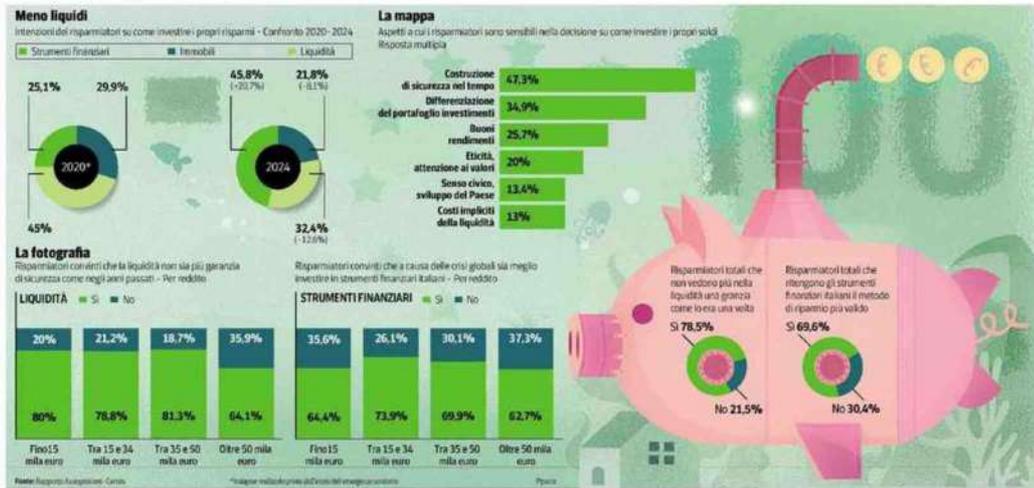
La spesa sanitaria che è rimasta a carico dei cittadini nel 2022



► 15 luglio 2024



Volti Tiziana Lamberti, responsabile sales&marketing Wealth Management Protection di Intesa Sanpaolo





LA SETTIMANA DELLA SCIENZA

Come ascoltare l'universo oscuro Il potere dell'Einstein Telescope

LUIGI BIGNAMI
divulgatore

L'11 febbraio 2016 i media di tutto il mondo aprirono le loro prime pagine con la notizia che tre rilevatori di onde gravitazionali avevano registrato un segnale proveniente dallo spazio profondo, da oltre un miliardo e 300 milioni di anni luce da noi. Il segnale era stato registrato il 14 settembre 2015 alle 10:50:45 ora italiana. Testimoniava lo scontro di due buchi neri. Era il risultato del lavoro di due osservatori costruiti proprio per rilevare le onde gravitazionali: Ligo (si trova negli Usa) e Virgo (si trova vicino a Pisa). Poi seguirono altre scoperte e, nel 2017, dopo un ulteriore rilevamento in un'area del cielo piuttosto limitata, centinaia di telescopi in tutto il mondo furono puntati sul presunto punto di origine di quelle onde gravitazionali e lì fu visto un corpo celeste "luminoso". Per la prima volta la collisione di due stelle di neutroni venne rilevata sia otticamente che come onda gravitazionale: nasceva l'astronomia "multimessaggera", ossia lo studio di un fenomeno celeste attraverso più sistemi di rilevamento. Agli inizi di luglio di quest'anno il ministro dell'università e della ricerca Anna Maria Bernini ha firmato a Olbia in Sardegna un accordo con il viceministro spagnolo della scienza, ricerca e innovazione Juan Cruz Cigudosa. L'accordo prevede il sostegno della Spagna alla proposta italiana di costruire in Sardegna l'Einstein Telescope (ET), un grande interferometro sotterraneo per la futura ricerca di onde gravitazionali. Il rilevatore potrebbe sorgere vicino SosEnattos a Nuoro. Va detto che ci sono anche altri paesi che si propongono alla costruzione dell'osservatorio, tra i quali Limburg al confine tra Olanda, Belgio e Germania. Ovunque lo si costruirà, l'Einstein Telescope si chiama così perché è dedicato ad Albert Einstein, che per primo ipotizzò l'esistenza delle onde gravitazionali, come conseguenza della

sua teoria della relatività generale.

L'eco

In realtà, ET, più che osservare l'universo, lo ascolterà, perché le onde gravitazionali è come se fossero la voce, l'eco dei più estremi eventi astrofisici che accadono nel cosmo, come la fusione di buchi neri o di stelle di neutroni e, non ultimo, le esplosioni di supernove. Il progetto ET prevede la costruzione di una grande infrastruttura sotterranea che ospiterà un rivelatore di onde gravitazionali tra i 100 e i 300 metri di profondità per preservarlo in condizioni di "silenzio", isolandolo dalle vibrazioni prodotte sia dalle onde sismiche, sia dalle attività umane, che costituiscono quello che viene chiamato "rumore", in quanto fonte di disturbo per le misure che ET dovrà realizzare. L'idea di progetto di ET si fonda sui successi da Nobel di Virgo e LIGO che, grazie alle osservazioni realizzate dal 2015 ad oggi, hanno rivoluzionato il nostro modo di studiare l'Universo, aprendo l'era dell'astronomia gravitazionale. Rispetto agli attuali interferometri, ET osserverà un volume di Universo circa mille volte maggiore e, per le prospettive che potrà aprire in termini sia di nuove conoscenze scientifiche, sia di innovazione tecnologica, è ritenuto un progetto di punta a livello internazionale, tanto da essere incluso nella Roadmap di ESFRI 2021 (European

Strategy Forum on Research Infrastructures), l'organismo europeo che indica su quali infrastrutture scientifiche è decisivo investire in Europa, grazie ad una proposta a guida italiana, supportata da Belgio, Paesi Bassi, Polonia e Spagna.

Scoprire la storia

Del nostro universo, ad oggi conosciamo poco meno del 5 per cento, ossia la materia ordinaria di cui siamo fatti noi e tutto ciò che possiamo osservare nel cosmo. Del restante 95 per cento circa, non sappiamo praticamente nulla, possiamo solo concludere, sulla base delle nostre osservazioni, che esistono un altro tipo

di materia, chiamata materia oscura, e un'energia, chiamata energia oscura, entrambe di natura sconosciuta. Einstein Telescope potrà contribuire a comprendere l'universo oscuro, verificando alcune ipotesi, ad esempio i buchi neri primordiali o gli assioni (particelle subatomiche al momento solo ipotizzate, ma mai osservate) come ipotetici componenti candidati a costituire la materia oscura, che rappresenta circa il 25 per cento del nostro universo ma la cui natura oggi è, appunto, una delle maggiori questioni ancora irrisolte. Un altro importante risultato scientifico che ET potrà realizzare, e che aprirebbe la strada verso la comprensione del Big Bang, e dunque dell'origine dell'universo, è la misura di parametri cosmologici legati alla sua espansione e quindi al problema dell'energia oscura, di cui sappiamo solamente che costituisce oltre il 70 per cento dell'universo e che ne condiziona fortemente l'evoluzione. ET consentirà per la prima volta di esplorare la storia dell'universo, andando indietro nel tempo all'età oscura della cosmologia, quando le sorgenti stellari e galattiche di fotoni non si erano ancora formate, facendo così luce sui processi che ne hanno caratterizzato l'evoluzione. ET permetterà di rivelare fenomeni attesi ma ancora mai osservati, come l'emissione continua da stelle di neutroni, le esplosioni di supernovae e la misura del fondo cosmologico o astrofisico di onde gravitazionali. Grazie a questo, in particolare, sarà possibile studiare ad esempio i modi in cui si formano i buchi neri, le loro caratteristiche e la loro evoluzione. La rivelazione di molti segnali gravitazionali da stelle di neutroni consentirà invece, di avere a disposizione un vero e proprio laboratorio di fisica nucleare, con caratteristiche non realizzabili sulla Terra, in cui poter studiare il comportamento della materia in condizioni estreme. Rivelare una grande quantità di questi eventi permetterà peraltro di studiare le popolazioni di buchi neri e stelle di neutroni, e realizzare così vere e proprie analisi demografiche sul



nostro universo. Un grande gruppo di lavoro sta già lavorando sugli attuali strumenti di misurazione in diverse località. Si stima che le prime misurazioni dell'universo con ET, verranno effettuate nel 2035.

Un evento importante

Il fenomeno dell'inversione del campo magnetico del Sole, ossia del Polo Sud magnetico che si sposta al Polo Nord e viceversa, avviene all'incirca ogni 11 anni (il ciclo completo dura 22 anni) e segna una tappa fondamentale nel ciclo solare. Lo spostamento della polarità avviene solitamente a metà di

un massimo solare e conseguentemente all'inizio dello spostamento verso il minimo solare. L'ultima volta che il campo magnetico del Sole si è invertito è stato verso la fine del 2013. Ma cos'è esattamente e cosa causa questo cambio di polarità, ed è pericoloso? Per comprendere l'inversione del campo magnetico, innanzitutto, è importante avere familiarità con il ciclo solare. Il ciclo dell'attività solare di circa 11 anni è guidato dal campo magnetico della stella ed è indicato dalla frequenza e dall'intensità delle macchie solari visibili sulla superficie.

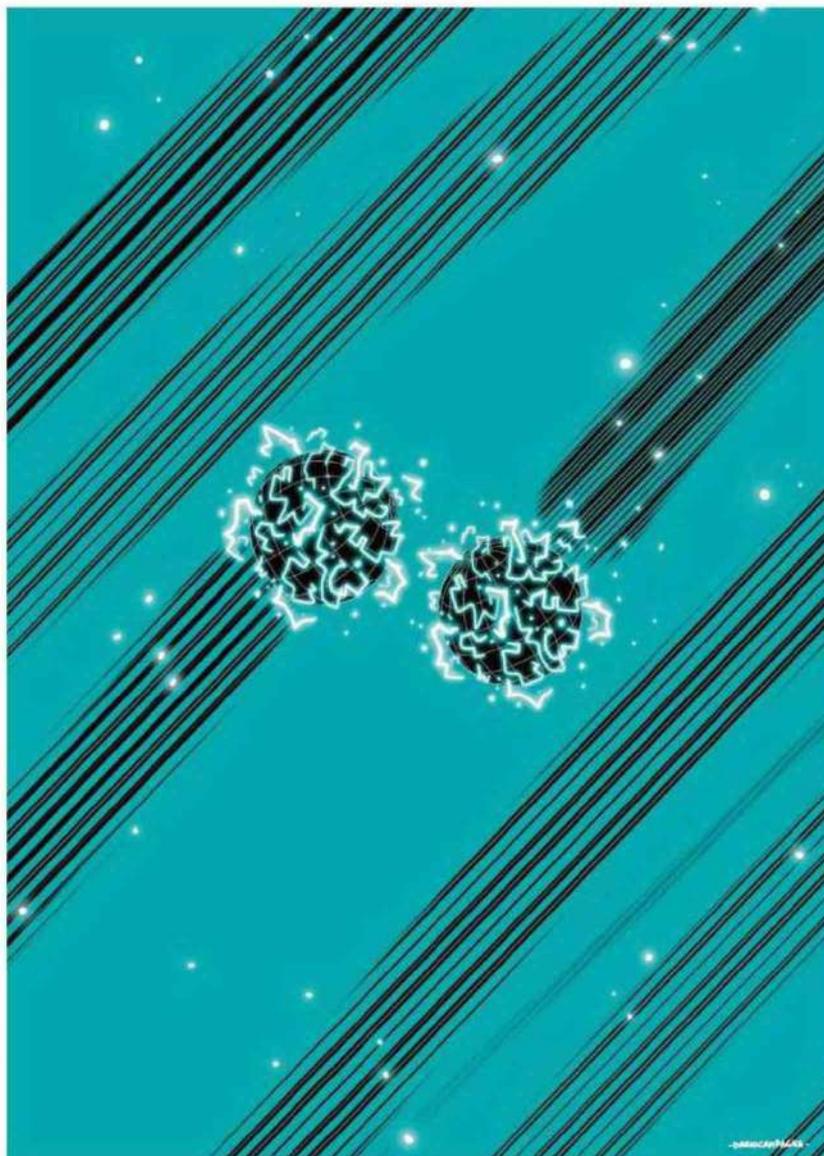
La massima attività solare (ossia quando si ha un gran numero di macchie solari sulla superficie) durante un dato ciclo solare è nota come "massimo solare" e le stime attuali prevedono che per questo ciclo si verificherà tra la fine del 2024 e l'inizio del 2026. Ma esiste un altro ciclo molto importante, anche se meno conosciuto, che racchiude due cicli solari di 11 anni. Conosciuto come ciclo di Hale, questo ciclo magnetico dura circa 22 anni, attraverso i quali il campo magnetico del Sole si inverte e poi ritorna al suo stato originale. Durante il minimo solare, il campo

magnetico del Sole assomiglia ad un dipolo, con un polo nord e un polo sud, simile al campo magnetico terrestre. Ma man mano che ci spostiamo verso il massimo solare, il campo magnetico del Sole diventa più complesso, senza una chiara separazione dei poli nord-sud. Quando il massimo solare passa e arriva il minimo solare, il Sole ritorna a formare un dipolo, anche se con una polarità invertita. L'imminente cambio di polarità avverrà dal campo magnetico settentrionale a quello meridionale nell'emisfero settentrionale e viceversa nell'emisfero meridionale.

Ciò lo porterà ad un orientamento magnetico rivolto a sud nell'emisfero settentrionale. L'inversione è guidata dalle macchie solari, regioni magneticamente complesse della superficie solare che possono generare eventi solari significativi, come i brillamenti solari e le espulsioni di massa coronale (CME), grandi esplosioni di plasma e campi magnetici assai contorti. Quando le macchie solari emergono vicino all'equatore, avranno un orientamento corrispondente al campo magnetico presente al momento, mentre le macchie solari che si formano più

vicine ai poli avranno un campo magnetico corrispondente all'orientamento magnetico in arrivo. Questa è la legge di Hale. «Il campo magnetico delle regioni attive si fa strada verso i poli e alla fine provoca l'inversione», spiega il fisico solare Todd Hoeksema, direttore del Wilcox Solar Observatory dell'università di Stanford. Ma l'esatta causa alla base di tale inversione di polarità rimane misteriosa. Sappiamo che l'inversione del campo magnetico solare non avviene istantaneamente. È una transizione graduale da un dipolo a un campo magnetico complesso, a un dipolo invertito durante l'intero ciclo solare di 11 anni. «In breve, non esiste un "momento" specifico in cui i poli del Sole si invertono», spiega Hoeksema. Generalmente ci vogliono un anno o due per un'inversione completa. Secondo il National Solar Observatory, il campo polare nord del Ciclo Solare 24, che si è concluso a dicembre 2019, ha impiegato quasi cinque anni per invertirsi. L'inversione del campo magnetico è così graduale che non ci si accorge nemmeno. Seppur un evento di grandi dimensioni, dunque, non è il segno di un'apocalisse imminente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Più che
osservare
l'universo, l'ET
lo ascolterà,
perché le onde
gravitazionali
sono l'eco dei
più estremi
eventi
astrofisici**
ILLUSTRAZIONE
DI DARIO CAMPAGNA

**STRATEGIE DI LAVORO*****Laurearsi lavorando***

Conciliare il lavoro con gli studi universitari è una sfida che molti adulti affrontano per migliorare le proprie competenze e prospettive di carriera. Laurearsi mentre si lavora richiede una grande determinazione e una gestione efficace del tempo, ma può portare a significativi benefici personali e professionali. La prima sfida da affrontare è trovare un equilibrio tra le responsabilità lavorative e gli impegni accademici. Questo comporta una pianificazione attenta delle proprie giornate, spesso sacrificando il tempo libero e le attività sociali. È fondamentale stabilire un calendario che integri in modo armonioso le ore di lavoro, lo studio ed eventuali esami. Strumenti come le agende digitali e le app di gestione del tempo possono rivelarsi preziosi alleati. Il supporto del datore di lavoro può fare una grande differenza.

Molte aziende riconoscono il valore di avere dipendenti più qualificati e sono disposte a offrire flessibilità negli orari o persino contributi economici per la formazione. Comunicare apertamente con i superiori riguardo alle proprie aspirazioni educative può facilitare l'ottenimento di queste agevolazioni.

La scelta del percorso di studio è un altro aspetto cruciale. Molti atenei offrono corsi serali, online o in modalità blended, pensati proprio per chi lavora. Queste soluzioni consentono una maggiore flessibilità e possono adattarsi meglio ai ritmi di chi deve conciliare lo studio con il lavoro. È anche importante selezionare un corso che non solo sia di interesse personale, ma che possa avere un impatto positivo sulla propria carriera lavorativa.

Un altro elemento essenziale è la gestione dello stress. Bilanciare studio e lavoro può essere logorante, quindi è importante trovare momenti per il riposo e il recupero. Praticare attività fisica, mantenere una dieta equilibrata e dedicare del tempo al relax sono strategie fondamentali per mantenere alta la produttività e prevenire il burnout.

Nonostante le difficoltà, i benefici di laurearsi mentre si lavora sono molteplici. Accrescere le proprie competenze e qualifiche può aprire nuove opportunità di carriera, aumentare il potenziale di guadagno e offrire una maggiore sicurezza lavorativa. Inoltre, raggiungere questo traguardo rappresenta una grande soddisfazione personale, dimostrando determinazione e resilienza.

Angelo Boccato
info@angeloboccato.it

— © Riproduzione riservata — ■



AVVOCATI

Formazione di rigore anche se non piace

Magagnoli a pag. V



Oppure scatta la sanzione disciplinare a carico del professionista, dice una sentenza del Cnf

Il legale schizzinoso paga dazio

Formazione dovuta anche se mancano materie di interesse

DI ANDREA MAGAGNOLI

Nel caso in cui gli eventi formativi abbiano riguardo a materie diverse da quelle di competenza del professionista non viene meno l'obbligo per quest'ultimo di parteciparvi. Lo afferma il Consiglio nazionale forense con la sentenza n. 91 emessa il 27 marzo 2024. Il caso di specie trae origine dall'applicazione di una sanzione disciplinare a carico di un avvocato per violazione degli articoli 15 e 70 comma 6 del Codice deontologico forense e degli articoli 6 e 12 del Regolamento n. 6/2014. In particolare gli era stato contestato di non avere conseguito nessuno dei 60 crediti previsti per il triennio 2014/2016. Ricorreva l'incolpato deducendo in apposito motivo di ricorso l'applicabilità a proprio favo-

re della causa di forza maggiore prevista dall'articolo 15 comma 2 lett b) del Regolamento Cnf n. 6/2014. Specificava in particolare nella tesi difensiva che la sua assenza agli eventi formativi dipendeva esclusivamente dalla natura delle materie trattate, che non avevano alcuna attinenza con l'attività professionale dell'avvocato. Il procedimento, dopo avere compiuto il proprio corso, giungeva all'esame del Consiglio nazionale forense che lo decide con il provvedimento qui in commento. I componenti dell'organismo apicale dell'avvocatura ritengono la tesi difensiva del tutto infondata sulla base di una considerazione circa la natura del sistema formativo oggi previsto per la classe forense. Si



tratta, precisa la motivazione del provvedimento, di un sistema che presenta un indiscutibile carattere cogente che istituisce a carico del legale un vero e proprio obbligo di provvedere alla propria formazione necessaria per il corretto svolgimento dell'attività forense. Tale obbligo riguarda non solo l'approfondimento delle materie trattate abitualmente ma si estende allo studio di quelle nuove. Esso è derogabile nel solo caso in cui ci si trovi in presenza di una causa di forza maggiore ovvero di un evento che renda oggettivamente impossibile la partecipazione dell'avvocato agli eventi formativi.

—© Riproduzione riservata—■



IL PREZZO DELL'ISTRUZIONE: L'INFLAZIONE IGNORATA

Le scuole sfiorano, le famiglie pagano Il tetto al costo dei libri è un inganno

VALERIO CUCCARONI

insegnante

Gli unici tetti che non sono a rischio crollo nella scuola italiana sono quelli dei libri. Anche questa, però, non è una buona notizia. Perché? Fissati inizialmente nel 2002, i tetti di spesa per l'acquisto dei libri di testo sono stati pressoché gli stessi fino ad oggi. Ventidue anni sono un'eternità per il mercato, che di anno in anno muta ed è condizionato dall'inflazione, ovvero dall'aumento dei prezzi al consumo, che nel 2022 è arrivato all'8,1%. Per non parlare dell'aumento della carta. Eppure, tutti i libri della scuola secondaria di primo grado, secondo le leggi italiane, dalla prima alla terza classe, non possono costare più di 543 euro, ovvero 31 euro in più rispetto ai 512 complessivi del 2002. In ventidue anni il tetto è rimasto sostanzialmente invariato, aumentando solo del 5,7%, mentre l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (Foi), da gennaio 2002 a maggio 2024, è aumentato del 50,8% (fonte: Istat). L'inflazione quindi ha superato il 50%, il tetto neanche il 6%. Si potrebbe ripetere l'operazione anche per la scuola secondaria di secondo grado, dove i tetti variano a seconda dell'indirizzo di studi. Nel 2002 il tetto per i libri di testo del primo anno del liceo Classico, preso come caso paradigmatico, era 317 euro, nel 2024 è di 335, con un aumento del 5,38%.

Un paradosso decennale

Com'è possibile? Gli editori del settore denunciano il paradosso da anni. In un'inchiesta di «Tuttoscuola.com» datata 2010, per esempio, si affermava che i prezzi dei libri scolastici «sono quasi in libera uscita» e «possono aumentare senza blocco alcuno». Albertina D'Anna, titolare dell'omonima casa editrice, specializzata in editoria scolastica, scrisse una lettera alla redazione, notando che «non è vero che i prezzi

sono in libera uscita e che possono aumentare senza blocco alcuno, dal 2002 esiste un tetto di spesa che le scuole sono tenute a rispettare e che fino ad ora hanno rispettato

contenendo al massimo gli sforamenti».

Dopo questa precisazione, D'Anna pose il problema nei termini che conserva ancora oggi: «Nessuno dubita dell'importanza di un'istruzione di qualità, anzi è uno dei maggiori problemi della scuola italiana, e nessuno dubita del fatto che la qualità si paghi; eppure sembra che solo per l'editoria scolastica non valga l'equazione qualità = costi maggiori. Fare un buon libro di testo costa: gli autori, la redazione, le collaborazioni, le immagini, la grafica, la stampa, la legatura e, da ora in poi con i libri misti imposti dalla legge, anche i materiali multimediali disponibili in internet».

In questi 14 anni la questione è rimasta intatta. Il paradosso è che i limiti di spesa — aggiornati nel 2013 con un decreto ministeriale, ai sensi del dl 112 del 2008, convertito dalla legge 133 — prevedono che per i libri misti (cartacei e digitali) il tetto diminuisca del 10%. Se si acquistano libri misti, quindi si deve spendere meno. Eppure, produrre un libro misto, come notava D'Anna 14 anni fa, costa di più di produrne uno solo cartaceo.

Primaria vs secondarie

Nella scuola primaria non c'è un massimo di spesa ma è il prezzo dei libri stessi a essere fissato per legge e, pur essendo bloccato, è aggiornato di anno in anno in base al tasso di inflazione programmata. Tuttavia, se andiamo a controllare scopriamo che la percentuale di aumento dei prezzi dal 2002 al 2024 è molto al di sotto sia dell'inflazione (50,8%), sia della percentuale ridotta (38,1%), usata per tutelare i consumatori.

Vediamo. Alla scuola primaria sono pochi i libri in dotazione. Nel 2002 al primo anno era previsto un solo libro, la lingua straniera non si

studiava ancora. Usiamo come parametro, dunque, il massimale per i libri del quarto anno, che sono tuttora tre, come nel 2002: libro di letture, sussidiario, lingua straniera. Ventidue anni fa il totale dei prezzi era 35,97 euro, mentre quest'anno è fissato a 45,97 euro. L'aumento non

arriva al 22%. Sebbene lontana dall'inflazione effettiva, la variazione percentuale dei prezzi dei libri della scuola primaria è meno bizzarra di quella dei limiti per le scuole secondarie di primo e secondo grado.

Aspettando Godot

In questo teatro dell'assurdo, gli editori fanno la parte di Estragone che aspetta il Godot dell'adeguamento inflattivo anche per le scuole superiori. La parte di Vladimiro è riservata al Collegio dei docenti che ogni anno, *en attendant*, dovrebbe togliere dai libri in adozione un manuale, perché il tetto non consente di ordinarlo. Nonostante si abbia la possibilità di sfiorare il tetto del 10%, neanche questo è sufficiente.

Si arriva così a un altro controsenso,

tipico del paese dell'Azzaccagarbugli: fatta la legge, scoperto l'inganno. I Collegi dei docenti deliberano che è necessario sfiorare il limite. Dopo avere dichiarato che le scelte operate sono giustificate da un punto di vista didattico e di risparmio per le famiglie, i docenti segnalano che «non c'è alternativa», perché nella definizione dei tetti non sono stati considerati il tasso di inflazione né gli aumenti operati dalle case editrici, pure per le nuove edizioni di testi già adottati.

Tutto ciò nonostante ogni dipartimento disciplinare abbia proposto l'adozione di manuali più economici possibile, che nel contempo garantiscano una didattica adeguata.

In Italia la spesa delle famiglie per i libri di testo è tra le più alte delle

principali economie europee, perché gli aiuti pubblici per l'acquisto dei manuali sono limitati alle famiglie



meno abbienti, mentre in Belgio, Olanda e Svezia l'insegnamento e le relative spese didattiche, salvo alcune eccezioni sono pressoché gratuite in tutto il periodo dell'obbligo.

La spesa dell'amministrazione pubblica italiana per l'istruzione è la più bassa d'Europa, insieme a quella greca: in percentuale sulla spesa generale per l'istruzione Italia e Grecia spendono il 7,2% contro una media del 9,5% (dati Eurostat 2022). Con il suo 8% ci supera persino la Romania, che rappresenta appena l'1,81% dell'economia europea contro il 12,02% dell'Italia (dati IMF 2023). Urge un rovesciamento, dal tetto alle fondamenta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Alle medie il tetto è di 543 euro: il 5,7% rispetto al 2002. Nello stesso periodo l'inflazione generale è aumentata del 50,8%. Così si scarica sui docenti la responsabilità degli sforamenti
ANSA



IL FUTURO DELL'ITALIA

Il sistema pensionistico è in difficoltà La previdenza integrativa non è la soluzione

MAURIZIO FRANZINI e MICHELE RAITANO
economisti

Lo schema pubblico contributivo pagherà a tutti pensioni da fame; l'unica strada per una vecchiaia serena è iscriversi ai fondi pensione privati integrativi». Questa è una delle più ricorrenti affermazioni sulle criticità del nostro sistema pensionistico, su cui in questo articolo intendiamo proporre alcuni elementi di riflessione.

Pensioni "da fame"

Iniziamo dalla prima parte, in base alla quale «tutti avremo pensioni da fame». Va ricordato che, a parità di andamento aggregato di economia e demografia, nel contributivo la prestazione dipende unicamente da quanto si contribuisce, quindi dal successo della carriera.

Basandosi su stretti criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, il contributivo costituisce uno specchio di quanto accade all'individuo sul mercato del lavoro. In questo quadro, l'innalzamento continuo dell'età pensionabile — intorno al 2040 si andrà in pensione ad almeno 69 anni d'età o con non meno di 44-45 anni di contribuzione — migliora l'adeguatezza delle prestazioni per chi è in grado di lavorare a lungo. Con carriere "piene" e lunghe il rapporto fra pensione e ultima retribuzione sarebbe del tutto simile a quello dello schema retributivo, che però permetteva di accedere a prestazioni di simile importo a età ben inferiori. Dunque, se la vita lavorativa è stata stabile e remunerata decentemente la prestazione pubblica, al pensionamento, sarà adeguata, smentendo che «tutti avremo pensioni da fame». Tuttavia, un rischio di inadeguatezza della pensione futura esiste, e grave, per chi avesse una carriera lavorativa con bassi salari e frequenti interruzioni. Al

momento non si conosce quanti futuri pensionati saranno in queste condizioni ma, in base alle evidenze disponibili, una quota molto rilevante di chi ha iniziato a lavorare dopo il 1995 potrebbe giungere al pensionamento con un limitato montante contributivo. Le pensioni private potrebbero, in questi casi, integrare le magre prestazioni pubbliche. Ma è poco plausibile che chi percepisce bassi salari e ha prospettive incerte disponga delle risorse necessarie per effettuare versamenti aggiuntivi ai fondi pensione o preferisca risparmiare per la vecchiaia anziché fare fronte alle necessità correnti. Come già sottolineato su Domani, per questi individui la risposta andrebbe cercata all'interno del sistema pubblico, introducendo forme di pensione di garanzia.

La previdenza integrativa

Ma, allora, non è vero che l'adesione alla previdenza integrativa è necessaria per tutti? Per rispondere a questa domanda bisogna partire da un assunto al quale ben poca attenzione è stata data nel dibattito pubblico. Le norme relative alle età di pensionamento stabilite dalle riforme del 2005, 2009 e 2011 — che

l'hanno molto innalzata, cancellando la flessibilità prevista dalla riforma del 1995 — hanno spiazzato la logica originaria del disegno della previdenza integrativa in Italia: integrare le ridotte pensioni pubbliche di chi si ritirasse dal lavoro in età relativamente giovani. Considerando le età pensionabili molto elevate previste dall'attuale cornice normativa, chi avesse carriere lunghe e dignitose riceverebbe, come detto, una prestazione adeguata al tenore di vita in età attiva. Questi individui "relativamente abbienti" sceglierebbero, allora, di investire nella previdenza privata per due motivi: beneficiare — nei fondi negoziali — del contributo datoriale

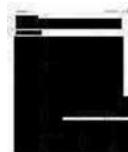
previsto dai contratti collettivi (pari a circa l'1 per cento della retribuzione lorda) e, soprattutto, godere dei cospicui sgravi fiscali di cui beneficiano i fondi pensione. Al contrario, se le prestazioni fossero di importo inadeguato si incontrerebbero enormi difficoltà a partecipare alla previdenza privata. L'innalzamento dell'età pensionabile e la cancellazione di forme di pensionamento flessibile hanno, dunque, stravolto l'idea di necessità della pensione integrativa che è diventata non strettamente necessaria (a fini previdenziali) a chi se la può permettere e che invece sarebbe necessaria a chi non se la può permettere.

Efficienza ed equità

In questo quadro, va posta molta attenzione alle cospicue agevolazioni fiscali previste per la previdenza integrativa: i versamenti sono dedotti dall'imponibile fino a 5.164 euro l'anno; sui rendimenti l'aliquota è del 20 per cento (a fronte del 26 per cento sui rendimenti finanziari); sulle prestazioni si applica un'aliquota flat fra il 9 e il 15 per cento.

Le agevolazioni fiscali al welfare privato vanno valutate in base a criteri di efficienza — relativa all'accesso a prestazioni fornite poco o male dallo stato e a un maggior risparmio a lungo termine — e di equità. Le motivazioni di efficienza si attenuano sensibilmente qualora l'offerta pubblica sia sufficiente a tutelare gli individui rispetto al rischio di ricevere pensioni di importo inadeguato.

Per quanto riguarda l'equità, è cruciale la tipologia di coloro che traggono maggior vantaggio dai benefici fiscali. Se di tali agevolazioni beneficiassero soprattutto i più abbienti — per i quali la pensione pubblica appare adeguata — non se ne avvantaggerebbero né l'efficienza né l'equità e la spesa fiscale legata alle agevolazioni andrebbe considerata uno spreco di risorse



pubbliche destinabili ad altri scopi, aggravato dal loro impatto regressivo.

Nel caso italiano, contributi deducibili (anziché detraibili dall'imposta) generano una chiara regressività, avvantaggiando chi ha un'aliquota marginale più elevata. Per dare un'idea, ipotizzando due persone con retribuzione di 20.000 e 100.000 euro lordi annui che versano il 5 per cento della

retribuzione ai fondi pensione, e prescindendo dalle imposte locali, la prima beneficerebbe di uno sgravio di 230 euro, la seconda di 2.150 euro: il più abbiente (con un reddito 5 volte maggiore)

otterrebbe uno sgravio pari a quasi 10 volte quello del meno abbiente. E l'ipotesi di pari aliquota non è plausibile, dato che la possibilità di versare contribuzione aggiuntiva aumenta al crescere del reddito.

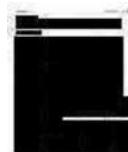
Quanto alle imposte sulle prestazioni, si rivelano anch'esse regressive perché i più abbienti partecipano in misura maggiore alla previdenza integrativa e beneficiano di un maggior differenziale fra aliquota marginale e proporzionale. I dati a disposizione mostrano infatti chiaramente che in Italia ricorrono alla previdenza integrativa soprattutto i "più forti": la partecipazione ai fondi aumenta con l'età, è più alta fra dirigenti e impiegati, fra chi lavora nelle grandi piuttosto che nelle piccole imprese e cresce sensibilmente con la retribuzione.

Queste riflessioni, rendono evidente come — a causa di un'adesione ai fondi pensione prevalente tra chi ne avrebbe meno bisogno in ottica previdenziale — la scelta di sostenere fiscalmente il pilastro pensionistico integrativo non sia né particolarmente efficiente né equa. Se si ritiene doveroso migliorare le prestazioni pensionistiche attese dei lavoratori con carriere meno favorevoli, si dovrebbe intervenire all'interno del sistema pubblico — recuperando le risorse destinate agli sgravi fiscali per finanziare, almeno in parte, le uscite anticipate dei più bisognosi o la pensione di garanzia — anziché immaginare ulteriori agevolazioni alla previdenza integrativa che finirebbero per acuire le disuguaglianze fra lavoratori e aggravare la situazione

dei conti pubblici.

Al riguardo, nella legge di Bilancio per il 2024 si legge che la deducibilità dei contributi, di cui beneficiano poco meno di 5 milioni di individui, genera 2,6 miliardi di euro di mancate entrate all'anno. A regime, quando il numero di pensionati che ricevono prestazioni dai fondi pensione sarà cresciuto e nel computo si aggiungeranno le mancate entrate dalla flat tax sulle prestazioni, l'esborso annuo per il bilancio pubblico sarà quindi simile a quello per la principale misura di sostegno ai poveri, l'assegno di inclusione (circa 5 miliardi). Ragioni di efficienza e di equità, oltre che di attenzione ai conti pubblici, suggeriscono, dunque, di non affidarsi alla previdenza integrativa per cercare soluzioni ai problemi del nostro sistema pensionistico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ragioni di efficienza e di equità, oltre che di attenzione ai

conti pubblici, suggeriscono di non affidarsi alla previdenza integrativa per

soluzioni ai problemi del nostro sistema pensionistico
FOTO ANSA



LA LOTTERIA DEI PRECARI

Sostegno, tirocini dimezzati

La sanatoria da 125 milioni

DARIO IANES

pedagogista

Il decreto numero 71, entrato in vigore il primo giugno 2024, imbandisce una ricca tavola, ovviamente a spese come sempre dei docenti precari.

La logica è semplice: non ci sono abbastanza docenti con il titolo di specializzazione sul sostegno, le Università non ne formano a sufficienza e dunque il Ministero dell'istruzione e del merito si attribuisce, appunto, il merito di attivare dei Tirocini formativi at-

tivi (Tfa) dimezzati per la specializzazione nell'insegnamento di sostegno, dove cioè sarà sufficiente conseguire 30 crediti formativi anziché i 60 previsti dai corsi Tfa universitari "normali".

Questi Tfa dimezzati saranno riservati a chi ha già fatto tre anni sul sostegno e a chi ha un titolo di specializzazione all'estero ed è in contenzioso con il ministero per farselo riconoscere (da anni).

Di quante persone stiamo par-

lando? Dati del ministero: 71.788 con i tre anni e 11.255 nel contenzioso titolo estero, totale 83.043 persone.

Il decreto 71 attribuisce il compito di realizzare, per il solo 2025, tali Tfa dimezzati ad Indire ma anche alle Università, autonomamente o in convenzione con Indire.

Questo dimezzamento del percorso formativo ha suscitato cori unanimi di indignazione, sia da parte delle Università, dai docenti frequen-

tanti i Tfa "normali" e dalle società scientifiche.

Indignazione che attende anche il successivo decreto con i contenuti e le modalità di realizzazione dei Tfa dimezzati, decreto che in teoria dovreb-

be già esserci, ma di cui non c'è traccia.

Una torta molto ghiotta

Forse però questa indignazione si mescolerà piacevolmente con le opportunità che si aprono, per le Università statali e private, comprese le telematiche, di spartirsi una torta di circa 125 milioni, che usciranno dalle tasche dei soliti precari.

Se ipotizziamo un costo per candidato di 1.500 euro, moltiplicato per i 83.043 candidati, fa appunto circa 125 milioni. Le Università private sono già attive nei Tfa normali (10.680

posti) e nei corsi abilitanti da 30 crediti per la secondaria; dunque, cosa ci vuole ad organizzare un Tfa dimezzato?

Ma lo possono fare anche le Università statali, e probabilmente lo faranno, non si può mollare del tutto questa opportunità...

Dal decreto 71 sembra poi che con un altro successivo Decreto il ministero definisca anche contenuti e modalità per i Tfa dimezzati riservati a quegli insegnanti che hanno conseguito la specializzazione all'estero (dove le scuole non sono inclusive...) e che aspettano da anni il riconoscimento dei titoli.

Sarà interessante vedere che meccanismi di riconoscimento dei contenuti del percorso estero saranno previsti, ma in realtà sarà sufficiente che il candidato rinunci al conten-

zioso per entrare nel Tfa dimezzato bis.

Il piatto di lenticchie

È partita dunque la corsa alla torta: chi riuscirà ad accaparrarsi più candidati? Vedremo... Quello che non vedremo sarà la rivolta delle associazioni dei familiari, che tanto tuonavano contro la scarsa com-

petenza degli specializzati tramite i Tfa normali.

Ed ora devono accontentarsi di quasi 85.000 specializzati a metà. Tale rivolta è stata evitata attraverso l'articolo 8 del decreto, che prevede una forma di continuità sul posto di sostegno, su richiesta della famiglia e con il parere positivo del dirigente. Questo il piatto di lenticchie dato in cambio della qualità della specializzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'INIZIATIVA

A Bolzano torna “Hotel”, focus sullo sviluppo sostenibile

Innovazione, architettura e alimentazione tra i temi chiave della manifestazione dedicata a tendenze, soluzioni e tecnologie per i settori dell'accoglienza alberghiera e della ristorazione

Le ultime tendenze, tecnologie e soluzioni per i settori hôtellerie e ristorazione tornano in scena in occasione della nuova edizione di “Hotel”, in programma dal 21 al 24 ottobre presso Fiera Bolzano. La manifestazione si articolerà in un nutrito programma di eventi e vedrà al centro il tema della sostenibilità che rappresenta un driver di crescita e sviluppo sempre più importante per chi opera in questi settori, considerata l'attenzione crescente dei turisti verso la salvaguardia dell'ambiente. «Per questa edizione di Hotel ci siamo concentrati su diverse tematiche cruciali, tutte con l'obiettivo di portare il settore verso uno sviluppo sostenibile», racconta Thomas Mur, direttore di Fiera Bolzano. «Avremo giornate tematiche dedicate a innovazione, alimentazione, architettura e al tema delle risorse umane», prosegue. La manifestazione ospiterà la sesta edizione del Sustainability Award, organizzato in collaborazione con importanti partner locali, nell'ambito del quale verranno premiate le aziende più meritevoli in ambito green.

«Tra le novità di quest'anno c'è la creazione di una nuova categoria del premio, dedicata alle strutture alberghiere italiane che hanno avviato collaborazioni con partner

con l'obiettivo di avvicinarsi a una gestione sostenibile», sottolinea Mur. Le candidature chiuderanno a metà settembre e la cerimonia di premiazione si terrà lunedì 21 ottobre durante il primo giorno di fiera.

Tra le new entry ci saranno anche gli “Hotel Tours”, visite guidate a strutture virtuose sul territorio, realizzate in collaborazione con la Fondazione Architettura Alto Adige, e una nuova area espositiva chiamata Kilometro Bio, inserita nel settore Food & Drink, dedicata ai produttori biologici.

Proprio sul fronte della sostenibilità, racconta Mur, «stiamo assistendo all'introduzione di nuovi prodotti alimentari sostenibili e a un crescente interesse per il design circolare, che implica l'uso di materiali riciclati e riciclabili nelle strutture». Tra i trend destinati a tenere banco nel prossimo futuro Mur cita anche l'intelligenza artificiale. Questa tecnologia, conclude il direttore di Fiera Bolzano, «ha infatti un enorme potenziale per rivoluzionare il settore dell'ospitalità attraverso processi più efficienti ed esperienze personalizzate». - s.d.p.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PAESE :Italia
PAGINE :34
SUPERFICIE :19 %
PERIODICITÀ :Settimanale

DIFFUSIONE :(400000)
AUTORE :- S.Dp.



► 15 luglio 2024





IL PIANO

Duemila assunzioni all'Enel in tre anni

Nel 2024 già 1.200 nuovi ingressi. Tra i profili più richiesti, gli specialisti di rete elettrica e gestione di impianti green. Da fine giugno è in esercizio il parco solare di Trino da 87 MW, il più grande del Nord Italia

Addetti alla rete elettrica, specialisti per la gestione delle centrali rinnovabili e tecnici specializzati nella produzione e assemblaggio di moduli e celle fotovoltaici per la fabbrica 3Sun di Catania. Sono alcune delle figure professionali che Enel sta cercando per rafforzare l'organico e per sostenere il piano triennale di investimenti di circa 12,2 miliardi di euro per l'evoluzione e il rafforzamento della rete italiana (dei 17,2 miliardi complessivi previsti nel nostro Paese).

Secondo i piani di Enel, oltre 2 mila professionalità saranno reclutate nei prossimi tre anni da coinvolgere nell'attuazione dei numerosi progetti con cui il gruppo vuole accelerare la transizione energetica del Paese, anche in vista degli interventi previsti dal Pnrr. Già entro quest'anno saranno 1.200 i professionisti dedicati alla rete che entreranno nel gruppo, dei quali il 30% al Sud e nelle isole. I nuovi ingressi andranno a rafforzare ulteriormente gli organici del gruppo, raggiungendosi alle quasi 4 mila assunzioni effettuate in Italia negli ultimi due anni.

Tra i progetti con cui Enel intende guidare la transizione energetica del Paese c'è sicuramente l'impianto di Trino (Vercelli), il parco fotovoltaico

più grande del nord Italia, realizzato da Enel Green Power ed entrato in funzione a fine giugno. Una storia, quella di Trino, che racconta un'evoluzione simbolica della produzione di energia: fino al 1987 il comune ha infatti ospitato una delle quattro centrali nucleari di seconda generazione attive sul territorio nazionale, ed è poi stato sede della prima centrale a ciclo combinato del Paese. Dove ancora oggi sono visibili le torri di raffreddamento del vecchio impianto termoelettrico, chiuso nel 2013, adesso 160 mila pannelli ricevono l'energia del sole per produrre elettricità a zero emissioni.

Il parco solare ha una potenza di circa 87 MW e produrrà circa 130 GWh ogni anno attraverso 160 mila pannelli, pari al fabbisogno energetico di circa 47 mila famiglie, evitando l'emissione in atmosfera di 56 mila tonnellate di anidride carbonica e l'utilizzo di 29 milioni di metri cubi di gas. L'impianto utilizza moduli fotovoltaici bifacciali con tecnologia all'avanguardia che consente di massimizzare la produzione rinnovabile ed è integrato a un sistema di accumulo di batterie agli ioni di litio (Bess) con una potenza di 25 MW e una capacità di accumulo pari a 100 MWh che garantirà l'adeguatezza del sistema elettrico e fornirà servizi ancillari alla rete. Presto presso il sito

si aggiungerà un ulteriore impianto di accumulo di maggiori dimensioni.

«L'impianto fotovoltaico di Trino è un modello virtuoso di investimento che genera benefici ambientali, sociali ed economici: qui l'energia verde viene prodotta anche grazie al pieno coinvolgimento del territorio - spiega Eleonora Petrarca, responsabile Business Development Italia Enel Green Power - "Transizione" significa letteralmente "passaggio", graduale cambiamento, e Trino ne rappresenta il perfetto paradigma: i pannelli solari e il sistema di accumulo, in un sito che si conferma protagonista della storia energetica dell'Italia, mostrano chiaramente che il processo di decarbonizzazione necessario al sistema-Paese va tanto più spedito quanto più è fondato sulla partecipazione».

Trino si conferma quindi protagonista della produzione energetica e lo fa in maniera sostenibile e guardando al futuro, in linea con gli obiettivi nazionali, europei e globali di riduzione delle emissioni e di decarbonizzazione. Un risultato raggiunto anche grazie ai cittadini che hanno contribuito al finanziamento dell'opera attraverso la campagna di crowdfunding "Scelta rinnovabile", lanciata nel 2021 da Enel Green Power. L'ampia partecipazione ha permesso di raggiungere e superare ampiamente l'obiettivo di raccolta fondi, con un'adesione finale pari al 150% del target che era stato inizialmente fissato. Con l'entrata in servizio dell'impianto, i cittadini che hanno aderito all'iniziativa riceveranno una remunerazione sul capitale investito.

Iniziative simili sono state portate avanti da Enel Green Power per i progetti degli impianti fotovoltaici di Poggio Renatico (Ferrara) da 17 MW e da 26 MW, di Casei Gerola (Pavia) da 5 MW, di Augusta (Siracusa) da 1,5 MW e per il progetto del parco agrivoltaico di Cancellò ed Arnone (Caserta) da 13,5 MW. In tutti i casi, la campagna di crowdfunding si è conclusa con il pieno raggiungimento del target di raccolta prefissato.

La realizzazione dell'impianto di Trino e di tutti questi progetti rientrano nell'ambito del più ampio percorso di Enel per incrementare lo sviluppo delle fonti rinnovabili, obiettivo su cui il gruppo prevede di investire a livello mondiale nei prossimi 3 anni oltre 12 miliardi di euro. Un percorso che Enel sta accelerando in modo deciso: nel primo trimestre di quest'anno la produzione globale di energia elettrica "emission free" del gruppo ha raggiunto infatti il livello record dell'82%. Mentre in Italia la produzione rinnovabile, sempre nel primo trimestre, è aumentata del 34,1% rispetto allo stesso periodo del 2023, raggiungendo il 67,5% del totale produzione Enel. - v.dc

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LA LUCE
 DI 160 MILA
 PANNELLI**

La storia degli impianti di Trino rappresenta l'evoluzione dell'energia in Italia: oggi, con 160 mila pannelli, è il parco solare più grande del Nord Italia



**ELEONORA
 PETRARCA**
 Responsabile
 Business
 Development
 Italia Enel
 Green Power

52,5%

Della domanda nel maggio scorso è stata coperta da fonti rinnovabili in Italia. Il problema dunque c'è pure in Italia



FOCUS

ENERGIA

Rinnovabili, allarme lavoratori qualificati transizione a rischio

Ne serviranno almeno 40 milioni entro il 2050. Ma il 68% dei titoli di studio mondiali oggi è focalizzato sulle fonti fossili e solo il 32% sull'energia pulita. La Ue punta a formare centomila professionisti nel prossimo triennio

Vito de Ceglia

Con la diffusione dirompente delle energie rinnovabili, il mondo avrà bisogno - da qui al 2050 - di nuova forza lavoro qualificata e specializzata. Tecnici, ingegneri e progettisti per lo sviluppo, la realizzazione e la manutenzione di grandi parchi eolici e fotovoltaici, così come per impianti più piccoli

dedicati alla generazione distribuita e per altre tecnologie come eolico offshore, energie marine, bioenergie, geotermia, sistemi di accumulo e produzione di idrogeno verde. E poi: riqualificazione energetica degli edifici, pompe di calore e auto elettriche.

Secondo le previsioni dell'Agenzia internazionale per le energie rinnovabili (Irena), pubblicate nel secondo volume del World Energy



Transition Outlook, serviranno almeno 40 milioni di nuove professionalità e competenze aggiuntive rispetto ad oggi per sostenere la transizione energetica, di cui quasi la metà da impiegare nell'industria delle rinnovabili. Settore che, nonostante la crescita record registrata nel 2023 (473 GW aggiuntivi al mix energetico globale per una capacità complessiva di 3.879 GW), si conferma in ritardo sulla tabella di marcia per le persistenti barriere strutturali e per una notevole carenza di investimenti. Irena avverte che, per raggiungere l'obiettivo "net zero" al 2050, servirà triplicare la capacità installata di energia rinnovabile entro i prossimi sei anni e aumentare gli attuali investimenti dai 570 miliardi di dollari del 2023 ad una media di 1.550 miliardi di dollari tra il 2024 e il 2030.

Ma non basta. Tra le barriere, Irena include anche la carenza di competenze e di manodopera qualificata. Tutto questo, spiega ancora l'Agenzia, comporterà una trasformazione nel mercato del lavoro che è stata fino ad oggi trascurata dalle politiche dei Paesi che hanno sottoscritto gli accordi di Parigi sulla decarbonizzazione (Cop 21) e delle successive Cop. Il problema però esiste, ed è molto serio tanto da mettere a rischio il futuro stesso della transizione energetica verso le fonti pulite.

A confermarlo è anche un recente studio, dal titolo "The failure to decarbonize the global energy education system: carbon lock-in and stranded skill sets", curato dal Norwegian Institute of International Affairs, che ha valutato la rapidità con cui l'istruzione superiore globale sta passando dai combustibili fossili alle energie rinnovabili

in termini di contenuti educativi e corsi formativi. Sulla base di un'analisi approfondita di 18.400 università in 196 paesi, i risultati mostrano che oggi il 68% dei titoli di

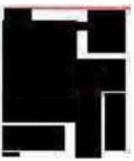
studio mondiali su temi energetici è ancora focalizzato sulle fonti fossili e solo il 32% sulle rinnovabili. Questo significa che le università non riescono a soddisfare la crescente domanda di forza lavoro richiesta nel settore dell'energia pulita. Al ritmo attuale, lo studio stima che i titoli universitari sull'energia sarebbero dedicati al 100% alle rinnovabili solo entro il 2107.

L'analisi puntualizza inoltre che il divario si sta riducendo, ma non abbastanza velocemente visto il problema è ancora più grave nei paesi in via di sviluppo, ovvero dove i professionisti nelle energie rinnovabili servirebbero di più.

Sotto questo aspetto, esiste infatti un notevole divario tra i paesi più avanzati come Asia Pacifico, Nord America ed Europa rispetto a quelli che lo sono meno come Africa, Medio Oriente, Eurasia, America centrale e meridionale, dove la percentuale di titoli di studio in combustibili fossili è notevolmente maggiore.

Da parte sua, l'Unione europea ha cercato di arginare l'emorragia di manodopera qualificata istituendo a giugno, con una dotazione finanziaria di nove milioni di euro provenienti dal programma per il mercato unico, l'Accademia per l'energia solare: la prima di una serie di accademie dell'Ue che saranno costituite nell'ambito della normativa sull'industria a zero emissioni per formare le competenze necessarie lungo le catene del valore delle tecnologie pulite. Si stima che nel solo settore della produzione di energia solare fotovoltaica entro il 2030 saranno necessari circa 66mila lavoratori qualificati affinché l'Europa consegua

gli ambiziosi obiettivi in materia di energie rinnovabili, garantendo al tempo stesso la competitività industriale. In 3 anni l'obiettivo è di formare almeno 100mila lavo-



ratori nella catena del valore del fotovoltaico.

Il problema esiste ovviamente anche in Italia dove lo scorso maggio, secondo i dati di Terna, il 52,5% della domanda di energia è stata coperta da fonti rinnovabili (era il 42,3% un anno fa). Si tratta del valore su base mensile più alto di sempre, con idrico e fotovoltaico che hanno superato del 30% e l'eolico del 10% le rispettive produzioni rispetto a maggio 2023. Sulla carta, un'ulteriore spinta sulle rinnovabili arriverà anche dal Pniec, inviato a Bruxelles nelle scorse settimane, in cui il governo ha confermato la potenza green attesa da qui al 2030 in 131 gigawatt (il 126% in più rispetto al 2021), di cui la fetta principale sarà assicurata dal solare (79,2 GW) e dall'eolico, con un incremento di capacità di circa 74 GW sul 2021 (di cui circa più 57 GW da fotovoltaico e circa più 17 GW da eolico). Il testo riporta anche un riferimento esplicito alle tecnologie innovative sottolineando un obiettivo (compreso nei 131 GW) di oltre 5 GW di nuova capacità. La lista elenca l'eolico galleggiante, il fotovoltaico floating, l'agrivoltaico, le energie marine e la geotermia avanzata. Tuttavia, nel documento non c'è traccia del numero potenziale di competenze qualificate necessarie per accompagnare la transizione energetica nel nostro Paese entro il 2030 e di come queste persone saranno formate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

Con uno stanziamento di 9 milioni di euro, l'Unione europea dà vita alla prima di una serie di accademie per formare addetti con competenze che coprono tutta la catena di valore

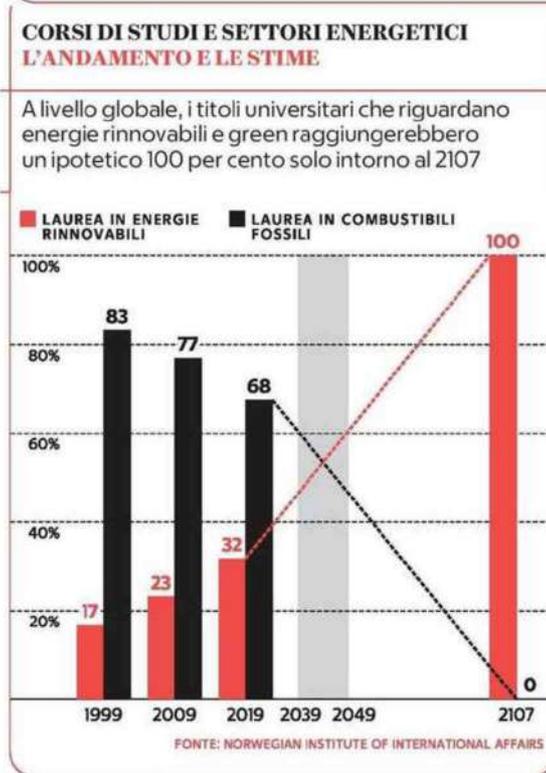
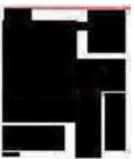
OBIETTIVO NET ZERO FIGURE SPECIALIZZATE

Entro il 2030 saranno necessarie circa 66 mila figure qualificati affinché l'Europa consegua gli ambiziosi obiettivi in materia di energie rinnovabili, garantendo al tempo stesso la competitività industriale

EOLICO E SOLARE QUADRUPPLICANO

Nei prossimi 10 anni quadruplicheranno le installazioni di fotovoltaico nel mondo. Lo dice l'ultimo report di Wood Mackenzie, fornitore globale di dati e analisi per la transizione energetica. Le sue previsioni dicono che tra il 2024 e il 2033 a livello globale si avranno 3,8 TW di nuova energia solare, che sommati alle nuove installazioni eoliche determineranno un combinato di energia in esercizio pari a 5,4 TW, portando il totale globale delle due tecnologie a 8 TW. Se le previsioni sono accurate, la capacità di fotovoltaico globale installato aumenterà di quasi quattro volte quasi nel prossimo decennio.

La crescita sarà guidata dalla Cina, che dovrebbe rappresentare il 50% della nuova capacità. Anche la capacità di stoccaggio dell'energia, esclusa l'idroelettrico pompato, dovrebbe crescere di oltre il 600% nello stesso periodo di tempo.





► 15 luglio 2024



① La formazione di professionisti per la gestione delle rinnovabili può garantire la transizione



In Cina Xiaomi sta per aprire un impianto pensato per produrre uno smartphone al secondo, gestito soltanto da robot e intelligenza artificiale. Lavoratori a rischio: perderanno anche la diagnostica e il controllo qualità

La prima fabbrica senza esseri umani

IL CASO

In madrepatria la chiamano “la fabbrica oscura”. D'altronde la luce non serve se non ci sono operai umani in giro: l'ha deciso l'intelligenza artificiale, primo manager di questo avamposto che affaccia sul lavoro di domani. Benvenuti nella fabbrica del futuro: il ceo di Xiaomi, Lei Jun, ha da poco rivelato che la fabbrica di produzione di smartphone di nuova generazione situata nel distretto pechinese di Changping diventerà presto operativa. Si tratta di un'installazione intelligente autonoma unica nel suo genere, che opera 24 ore su 24, 7 giorni su 7, senza bisogno di input

umano. Il colosso cinese della telefonia afferma che l'installazione non solo è in grado di produrre 10 milioni di telefoni all'anno, ma può anche identificare e correggere autonomamente i problemi di produzione.

LE LINEE

La struttura, che ha richiesto un investimento di 2,4 miliardi di yuan (circa 330 milioni di dollari), si estenderà su 81.000 metri quadrati. Dotata di 11 linee di produzione, sarà in grado di produrre i telefoni dell'azienda a una velocità costante di uno al secondo, riducendo la necessità di forza lavoro umana grazie a un uso mirato dell'IA. Questa configurazione elimina il bisogno di illuminazione,

riscaldamento o altri controlli ambientali tipicamente richiesti per i lavoratori umani: da qui il termine scelto di “dark factory”, “fabbrica oscura”. Protagonista nel nuovo complesso, oltre all'IA, anche la robotica: gli automi sono responsabili di gran parte delle operazioni di assemblaggio, dalla gestione dei componenti alla saldatura fino al montaggio finale.

PRECISIONE

Questi robot sono dotati di sensori avanzati e software di controllo che consentono loro di eseguire operazioni complesse con grande precisione. Un sistema brevettato, chiamato “Sky Rail”, trasporta i componenti in giro per la struttura usando i percorsi più efficienti, mentre un sistema di test automatizzato controlla rigorosamente ciascuna unità per testarne la qualità. Un'automazione di questo tipo, promette il colosso cinese, può portare a una migliore

qualità del prodotto finale e a una riduzione degli sprechi, contribuendo a vantaggi sia economici che ambientali.

RIVOLUZIONE

Il progetto di Xiaomi rappresenta un primo sguardo verso il futuro dell'industria manifatturiera. Tuttavia, questa rivoluzione porta con sé anche sfide e considerazioni importanti, soprattutto per quanto riguarda l'impatto sull'occupazione. I robot stanno pian piano sostituendo gli operai umani in un processo che dura ormai



da oltre vent'anni. Uno dei tagli più importanti è avvenuto nel 2016, quando Foxconn - colosso taiwanese della produzione di componentistica elettrica ed elettronica, tra i suoi clienti di punta ci sono Microsoft, Sony, Samsung, Amazon, ed Apple - ha ridotto la propria forza lavoro di 60mila unità, più della metà, sostituendo gli operai umani con macchine che lavorano 24 ore al giorno, tutti i giorni. «Stiamo applicando l'ingegneria robotica e altre tecnologie di produzione innovative per sostituire le attività ripetitive precedentemente svolte dai lavoratori umani», aveva dichiarato all'epoca l'azienda in una nota.

ALL'ESTREMO

«Attraverso la formazione, consentiremo ai nostri dipendenti di concentrarsi su elementi di maggior valore aggiunto nel processo di produzione, come ricerca e sviluppo e controllo qualità». Insomma, nel caso di Foxconn qualche umano è rimasto. Ma la fabbrica intelligente di Xiaomi porta l'automazione all'estremo, sostituendo con l'IA anche lavori tradizionalmente umani come la diagnostica e il controllo qualità. Attenzione poi perché il fenomeno non riguarda solo l'industria manifatturiera. Amazon ha recentemente iniziato ad aumentare l'uso di macchine autonome nei suoi centri logistici e nei magazzini, passando da 350mila robot del 2021 agli oltre 750mila del 2023. Nell'ottobre dello scorso anno, il colosso di Seattle ha annunciato l'arrivo di Digit, un robot alto un metro e 75 che può sollevare e trasportare pacchi fino a 16 kg. In-

somma, l'automazione è qui e le aziende che la abbracceranno saranno in grado di mantenere il passo su una scala globale dove le

fabbriche del futuro saranno tutte o quasi gestite in autonomia da IA e robot. Secondo Pew Research, la progettazione, la programmazione e la creazione di questi dispositivi e robot creeranno entro il 2025 molti nuovi posti di lavoro. Anche se, avvertono gli esperti, gli stessi robot potrebbero sostituire 20 milioni di lavoratori umani nel solo settore manifatturiero a livello globale entro il 2030. E resta ancora da capire se i nuovi lavori creati dai progressi nell'automazione saranno sufficienti a compensarne le perdite occupazionali.

Raffaele d'Ettore

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL COLOSSO HI-TECH
INVESTE 330 MILIONI
DI DOLLARI SU QUESTO
PROGETTO CHE POTRÀ
RESTARE IN PRODUZIONE
E NON FERMARSI MAI**

In numeri

81

In migliaia di metri quadri, l'estensione della fabbrica automatizzata di Xiaomi

330

In milioni di dollari, il costo stimato della fabbrica cinese

totalmente automatizzata

60

Gli smartphone al minuto che è possibile realizzare in questo impianto senza intervento umano

20

In milioni, i lavoratori che potrebbero essere sostituiti dalle macchine entro il 2030



► 15 luglio 2024



Qui sopra,
uno
smartphone
dell'ultima
generazione
di Xiaomi
Sopra, una
fabbrica
automatizza-
ta (foto Freepik)





Per effetto della perequazione, il trattamento pensionistico, in 25 anni, è cresciuto del 62%

C'è il premio della rivalutazione

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Vita da sogno per 437 mila pensionati. Sono persone che nell'anno 2023 hanno intascato dall'Inps una pensione conquistata entro l'anno 1984, cioè oltre 40 anni fa. Circa 245 mila pensioni, quasi la metà, sono state maturate entro il 1980 e quest'anno, quindi, spengono le 44 candeline di vita: 19 mila sono pensioni di vecchiaia (età media alla decorrenza di 52 anni); 112 mila quelle d'invalidità (età media alla decorrenza di 39 anni); 115 mila quelle a superstita (età media alla decorrenza di 36 anni).

Ai pensionati il 62% in più in 25 anni. A differenza dei lavoratori (si veda la pagina precedente), i pensionati possono vivere una tranquilla quotidianità, grazie al (anzi forti del) principio dei "diritti quesiti". Principio per cui la loro situazione soggettiva, appunto di "pensionati", con tutte le relative prerogative, resta immutabile nel tempo e non può essere modificata da interventi legislativi. Una di queste prerogative è il vecchio automatismo della scala mobile, la cosiddetta perequazione delle pensioni o "rivalutazione" che, negli ultimi 25 anni, ha fatto crescere del 62% i trattamenti

di pensione. In virtù della perequazione le pensioni vengono adeguate all'aumento del costo della vita (tasso inflazione Istat), ogni anno, al fine di salvaguardare il reale potere d'acquisto. Il legislatore, a dire il vero, negli ultimi anni è intervenuto più volte per ridurre la rivalutazione, specie alle pensioni di un certo importo o ai pensionati titolari di una o più pensioni di un certo importo. Quest'anno, per esempio, è stata tagliata la rivalutazione alle pensioni oltre 10 volte il minimo Inps, pari a 5.679,41 euro. Comunque sia, negli ultimi 25 anni, la rivalutazione ha premiato i pensionati facendo crescere le loro pensioni del 62%. Un esempio (si veda la tabella nell'altra pagina): la pensione di 15 mila euro maturata nel 2000, oggi, nel 2024, è diventata di 24.339 euro, cioè ingrassata di oltre 9 mila euro.

Previdenza e assistenza. Nell'anno 2023 l'Inps ha erogato circa 18 mln di pensioni, d'importo medio mensili pari a 1.081 euro, quindi per una spesa di circa 250 mld di euro (si veda la tabella). Le pensioni non sono tutte di origine lavorativa: 14 mln appartengono alla sigla Ivs (invalidità, vecchia e superstiti): sono, cioè, pensioni originate da un'attività lavorativa e costituiscono l'universo propriamente detto



della “previdenza”; le altre 4 mln di pensioni fanno parte dell’universo “assistenza”: pensioni e assegni sociali e trattamenti d’invalidità civile. Previdenza e assistenza finiscono nel calderone Inps e tutto è finanziato dai contributi pagati dai lavoratori. Infatti, il sistema di finanziamento delle pen-

sioni si regge così: i contributi versati dagli “attivi” (cioè dai lavoratori, autonomi e dipendenti) è immediatamente impiegato per pagare le pensioni a chi sta a riposo.

Costretti a lavorare di più. Con questo sistema di finanziamento s’intuisce che una variabile importantissima è il rapporto tra pensionati (quanti percepiscono pensioni) e occupati (coloro che “pagano” le pensioni). Il Mef dice che tale rapporto si riduce dal 68,2% dell’anno 2010 al 62% dell’anno 2022. Idem il rapporto fra pensioni e occupati: passa da

86,2% dell’anno 2010 a 78,9% dell’anno 2022 con uno scarto di 17 punti percentuali. La differenza diminuisce di ancora un punto percentuale nel 2027 per poi riportarsi al valore iniziale intorno all’anno 2033, per crescere fino all’anno 2052 e poi stabilizzarsi. In questa situazione, i lavoratori sono costretti a lavorare di più o a ritardare l’accesso alla pensione: altre vie per pagare più contributi (che servono a finanziare pensioni e rivalutazioni) non ci sono. Anomalia di fondo del sistema di finanziamento delle pensioni è che presuppone

che l’occupazione cresca costantemente nel tempo. Se ciò non accade il sistema va in crisi, a meno che non ci sia una

crescita dei salari (su cui si calcolano e si versano i contributi) tale da garantire la provvista accessoria di risorse necessaria a pagare i nuovi oneri per nuove pensioni e rivalutazioni. La storia mostra il contrario; l’analisi Ocse del 9 luglio scorso, con i dati aggiornati al primo trimestre 2024, conferma il primato negativo dell’Italia per i salari reali, cioè al netto dell’inflazione: con un meno 6,9% rispetto al quarto trimestre

2019, ovvero prima della pandemia, il Belpaese è il peggiore nell’area euro (-2% la Germania, +0,1% la Francia), terzo fra i 38 paesi Ocse superato in peggio solo da repubblica ceca e Svezia. Tutto questo penalizza doppiamente solo e soltanto i giovani: sia da lavoratori (perché i salari crescono meno dell’inflazione); sia da futuri pensionati (perché si allontana l’età del riposo e perché di maturano pensioni da fame).

Una vita da pensionati. È il sogno di tanti e alcuni ci sono riusciti. Sono 437 mila che, grazie a un sistema pensionistico iper-generoso, intascano una pensione da oltre 40 anni, maturate cioè entro 1984. Per loro la realtà è capovolta rispetto alla normalità di vita, che chiede a tutti una carriera lavorativa di 40 anni per maturare una pensione da fruire nei successivi 20 anni: a 25-30 anni d’età s’inizia a lavorare e poco prima dei 70 anni si va in pensione, avendo avanti una speranza di vita più o meno di 20-30 anni. Osservando i dati in tabella, si nota che circa 245 mila pensioni sono state maturate entro il 1980 e con quest’anno, quindi, sono 44 gli anni di esistenza in vita: 19 mila sono pensioni di



vecchiaia (età media di pensionamento: 52 anni); 112 mila d'invalidità (età media di pensionamento: 39 anni); 115 mila a superstite (età media al pensionamento: 36 anni). In tabella l'andamento dell'età media di pensionamento negli anni. Per la pensione di vecchiaia, per esempio, fino al 1980 è di 52 anni; sale a 55 anni nel successivo decennio. Poi, con le prime riforme (Amato e Dini), negli anni 1990 sale a 58 anni e poi a 60 anni (fino al 2010). Dall'anno 2020 l'età si assesta a 64 anni.

© Riproduzione riservata ■

L'universo dei pensionati

Tipologia trattamento	%	Numero pensioni	%	Importo medio mensile
Invalidità		676.472	4,96%	831,79 €
Vecchiaia		9.425.714	69,14%	1.468,59 €
Superstiti		3.530.806	25,90%	774,38 €
TOTALE (Previdenza)	76,70%	13.632.992	100%	
Pensione/assegno sociale		844.820	20,39%	539,82 €
Invalidi civili		3.297.954	79,61%	492,11 €
TOTALE (Assistenza)	23,30%	4.142.744	100%	
TOTALE COMPLESSIVO	100%	17.775.766		1.081,16 €

Fonte: Elaborazione su dati Inps - Dati al 31 dicembre 2023



I trattamenti per anno di decorrenza

Decorrenza	Invalidità		Vecchiaia		Superstiti	
	Numero	Età media	Numero	Età media	Numero	Età media
Fino al 1980	111.613	39,46 anni	18.717	52,33 anni	114.678	36,23 anni
1981/1990	69.531		518.351		215.469	
Fino al 1990	181.144	44,01 anni (*)	537.351	55,15 anni (*)	330.147	49,58 anni (*)
1991/2000	51.838		1.948.069		435.756	
Fino al 2000	232.982	46,31 anni (*)	2.485.137	58,49 anni (*)	765.903	57,86 anni (*)
2001/2010	116.660		3.029.045		781.105	
Fino al 2010	349.642	49,15 anni (*)	5.514.182	60,56 anni (*)	1.547.008	65,50 anni (*)
2011/2020	208.472		2.690.847		1.407.419	
Fino al 2020	558.114	54,76 anni (*)	8.205.029	64,20 anni (*)	2.954.427	73,09 anni (*)
Anno 2021	37.994	54,87 anni	437.125	64,27 anni	203.620	73,45 anni
Anni 2022	41.802	55,19 anni	421.613	64,4 anni	204.601	74,5 anni
Anni 2023	38.562	55,24 anni	361.947	64,57 anni	168.158	75,39 anni
TOTALE	676.472		9.425.714		3.530.806	

(*) Ultimo anno del decennio

Fonte: Elaborazione su dati Inps - Dati al 31 dicembre 2023



I dati dall'Ocse. Facile il passaggio tra comparti inquinanti e non per le posizioni apicali

Alte qualifiche per i settori green

Barriere all'ingresso per lavoratori con basse competenze

DI MICHELE DAMIANI

Un lavoratore italiano su cinque è impiegato in occupazioni green-driven, ovvero svolge una professione che contribuisce direttamente o indirettamente alla riduzione delle emissioni. Arriva al 5,1%, invece, la percentuale di chi lavora in aziende caratterizzate da alta intensità di emissioni. I settori più «green» sono poco accattivanti per i lavoratori a bassa qualifica, che hanno molta difficoltà a riconvertirsi da posizioni in settori più inquinanti e che, comunque, nelle aziende green-driven avrebbero salari bassi e una scarsa protezione. Discorso diverso per i professionisti specializzati: i requisiti di competenze sono molto simili, il che significa che «lavoratori altamente qualificati possono passare da professioni in industrie ad alta intensità

di emissioni a professioni che contribuiscono alla neutralità climatica con un sforzo di riqualificazione relativamente basso». È quanto si legge nella nota Ocse sulle prospettive occupazionali nel 2024, diffusa il 9 luglio, dedicata al mercato del lavoro italiano.

Occupazione record, ma ancora bassa. La nota si apre con una panoramica dei principali dati legati

all'occupazione nei paesi Ocse. Il momento è positivo: a maggio 2024, il tasso di disoccupazione complessivo era al 4,9%. Tra l'altro, nella maggior parte dei paesi, «i tassi di occupazione sono progrediti più per le donne che per gli uomini, rispetto al livello pre-pandemia». Nonostante il rallentamento della crescita economica dalla fine del 2022, il mercato del lavoro italiano «ha raggiunto livelli record di occupazione e livelli minimi di disoccupazione e inattività». Il

tasso di disoccupazione è sceso al 6,8% a maggio 2024, -3% rispetto al pre-pandemia, ma ancora al di sopra della media Ocse del 4,9%. Anche l'occupazione totale è aumentata nell'ultimo anno, con un incremento su base annua del 2% a maggio 2024. Tuttavia, il tasso di occupazione italiano «rimane ben al di sotto della media Ocse (62,1% contro 70,2% nel 1° trimestre 2024)». Il mercato del lavoro dovrebbe continuare a crescere nei prossimi due anni, con un aumento del tasso di occupazione dell'1,2% nel 2024 e dell'1% nel 2025.

Settori sostenibili. In tutta l'Ocse, si legge ancora nel report, il 20% della forza lavoro è impiegata in professioni green-driven, cioè «professioni che contribuiscono direttamente alla riduzione



delle emissioni, ma anche professioni di supporto alle attività verdi e che sono necessarie alla transizione».

Circa il 7%, invece, è occupato in industrie ad alta intensità di emissioni di gas serra. Numeri simili anche in Italia: è al 19,5% la percentuale di occupazione in settori sostenibili. Tuttavia, «solo il 13,7% sono vere e proprie nuove occupazioni verdi». Al contrario, circa il 5,1% dell'occupazione italiana lavora in aziende ad alta intensità di emissioni. La percentuale più alta di mestieri green-driven si trova in Abruzzo, mentre la percentuale più alta di occupazioni ad alta intensità di gas serra si trova in Sardegna.

Il passaggio tra settori.

Analizzando il rapporto tra i due segmenti, emergono alcune caratteristiche dei profili professionali che ne fanno parte. I lavoratori anziani, ad esempio, hanno «maggiore probabilità di essere impiegati in occupazioni ad alta intensità di gas serra». Si riscontra, poi, una significativa differenza tra posizio-

ni altamente qualificate e non per quanto riguarda il passaggio tra settori inquinanti e settori green. Le posizioni apicali, come già accennato, hanno livelli di competenze simili, che permettono passaggi anche repentini. Situazione opposta, invece, per i soggetti con basse qualifiche, che «avranno bisogno di un maggiore sforzo di riqualificazione per uscire dalle occupazioni ad alta intensità di emissioni». Inoltre, in termini di qualità del lavo-

ro, i mestieri green-driven a bassa qualifica «tendono ad avere salari e una protezione nel mercato del lavoro significativamente più bassi rispetto ad altri lavori a bassa qualifica». Ciò suggerisce, conclude il report, che «al momento, le occupazioni green-driven a bassa qualifica rappresentano un'opzione relativamente poco attraente per i lavoratori a bassa qualifica».

— © Riproduzione riservata — ■



SANGUE NEGLI USA SGOMENTO NEI PALAZZI Meloni: «Ingiustificabile minimizzare»

Dalla premier a Mattarella: le istituzioni condannano l'attacco contro Trump

Pier Francesco Borgia

■ Al di là delle parole di solidarietà e di censura di ogni forma di violenza, comune denominatore di tutte le reazioni del mondo politico italiano all'attentato a Trump, il senso di sgomento e di allarme per la tenuta delle istituzioni democratiche è il vero *fil rouge* delle dichiarazioni di leader e rappresentanti delle istituzioni. A iniziare dal presidente della Repubblica che parla di «grave allarme». «La violenza che, da qualche tempo, ha ripreso a manifestarsi in ambito politico - afferma Sergio Mattarella - è uno sconcertante sintomo di deterioramento del tessuto civile e del pericoloso rifiuto del confronto, del dialogo, del rispetto della vita democratica». Di atto «gravissimo» e «molto preoccupante» parla anche il presidente della Camera Lorenzo Fontana. La premier Giorgia Meloni interviene su X dove scrive: «Servono parole chiare. I silenzi, le mezze giustificazioni, le minimizzazioni e le demonizzazioni non sono giustificabili e creano l'humus culturale che produce atti come quello cui il mondo ha appena assistito».

Lo scampato pericolo per le sorti di Trump è una cosa, la possibilità che il gesto isolato sia sintomo di una deriva violenta del confronto politico in America è un'altra. «Ci possono essere idee diffe-

renti - suggerisce il leader del Carroccio Matteo Salvini, - ma certi toni violenti da parte di certa sinistra poi rischiano di armare le mani di deboli di mente». Che sia necessario abbassare i toni ne è convinto anche l'altro vice-premier, Antonio Tajani. «Mi auguro che questa campagna elettorale ora avrà toni diversi - aggiunge il leader azzurro - e che Trump e Biden cercheranno di impedire uno scontro che possa peggiorare la situazione». Alle parole di Salvini replica indirettamente l'eurodeputato dem Dario Nardella che vede in gesti simili il rischio che la politica «precipiti in

nuovi conflitti e nuove limitazioni degli spazi democratici». La segretaria dem Elly Schlein conferma che «in democrazia non c'è spazio per la violenza». «Questo attentato infatti sta già cambiando il corso della campagna elettorale», aggiunge l'ex sindaco di Firenze. Queste forme d'odio politico, aggiunge il ministro dell'Istruzione, Giuseppe Valditara, possono mutarsi in premesse del terrorismo. Carlo Calenda (Azione) parla di «spirale autodistruttiva dell'Occidente», mentre Matteo Renzi punta l'indice sulla diffusione delle armi negli Usa. Parte del mondo politico, poi, vede nella drastica contrapposizione nel confronto politico uno dei mali di questo

tempo. Il ministro della Difesa Guido Crosetto ne è convinto. «La polarizzazione delle opinioni pubbliche dilanerà le democrazie - preconizza con un *tweet* il ministro -, se continuiamo così. Negli Usa come in Ue o in Italia. Troppe persone senza rendersene conto spesso parlano con linguaggi di odio e divisione, di cui misconoscono gli effetti. Sarebbe ora di capirlo. Prima che sia tardi». Opinione condivisa anche dalla dem Pina Picierno che aggiunge: «Il dibattito politico sta pericolosamente scivolando verso una nuova fase di terrore frutto di una radicalizzazione che coinvolge le ali estreme della società».

L'attentato a Trump diventa strumento di speculazione politica pure da noi coi leghisti che leggono negli effetti della vicenda un vaticinio del sicuro successo del *tycoon* al voto di novembre («Non c'è più niente che possa fermare Trump», sentenzia il deputato leghista Simone Billi) e con la sinistra che invece attacca il leader della Lega colpevole di strumentalizzazione. «Vorrei spiegare a Salvini che continuare ad affermare che la sinistra alimenta una politica d'odio - dice Angelo Bonelli, leader dei Verdi -: è il classico esempio di quello che la politica non dovrebbe fare».



IL CAPO DELLO STATO

L'attentato è motivo di grave allarme e forte indignazione
Gli Usa, grande democrazia, reagiranno con efficacia e vigore

LA PREMIER

Mi auguro che i prossimi mesi di campagna elettorale negli Usa possano veder prevalere dialogo e responsabilità sull'odio







La riforma delle pensioni è sparita zero risorse e la tentazione di fare cassa

A fine anno scade un pacchetto previdenziale di uscite anticipate da oltre seicento milioni. Conferma difficile
E il governo potrebbe essere costretto nuovamente a intaccare l'adeguamento all'inflazione degli assegni

di Valentina Conte

ROMA – Ci sono foto che raccontano molto. Quella di una settimana fa, all'indomani del voto francese, dello stato maggiore della Lega radunato per festeggiare il neonato gruppo europeo dei Patrioti. Al tavolo ministri e sottosegretari. E il leader Matteo Salvini. Parlano di obiettivi politici: «Aumento di stipendi, autonomia e premierato, sicurezza e immigrazione», fanno sapere. Tra questi, «la riforma delle pensioni». Giancarlo Giorgetti, ministro dell'Economia e vicepresidente leghista, ascolta. Perplesso, nello scatto si porta una mano alla bocca. Sa già come finirà. La riforma delle pensioni non esiste. Anzi, il pacchetto da 630 milioni di misure che scade a dicembre rischia di non essere riconfermato.

Dentro: Quota 103, Ape sociale, Opzione donna (già quasi cancellata), l'aumento delle pensioni minime. Almeno due targate politicamente: Quota 103 cara alla Lega, le minime a Forza Italia. Se non fosse per quella reiterata promessa elettorale di abolire la legge Fornero, oggi Salvini (ma anche Giorgetti) dormirebbero sonni più tranquilli. E invece qualcosa bisogna pur dare. «Nell'arco della legislatura lo faremo», ripete Salvini. Ma ormai tutti hanno capito che la stagione delle Quote sta per finire. L'hanno capito quando Quota 103 è uscita l'anno scorso

dal cilindro di Giorgetti con il ricalcolo contributivo dell'assegno. Leggi: penalizzazione. L'hanno capito quando Quota 41 viene posticipata di anno in anno.

La realtà dei numeri parla. E dice che la manovra di ottobre è già molto complicata di suo. Con un Paese

in procedura per deficit eccessivo e alle prese con la correzione dei conti per il nuovo Patto di stabilità, già sarà un miracolo se spunteranno 15 miliardi per coprire il doppio taglio di cuneo e Irpef. Di certo le pensioni non sono una priorità. Lo dimostra

il fatto che quest'anno il tavolo previdenza non è mai stato convocato dalla ministra del Lavoro Marina Calderone. Cosa dovrebbe dire? I sindacati hanno fittato che si va allo scontro d'autunno. Temono poi che l'esecutivo faccia cassa sulle pensioni per il terzo anno consecutivo.

A gennaio torna un sistema di indicizzazione all'inflazione più favorevole (quello Prodi poi ripreso da Draghi). Difficile che il governo lo faccia passare, anche se il caro prezzi da restituire - quello di quest'anno: la rivalutazione si muove sem-

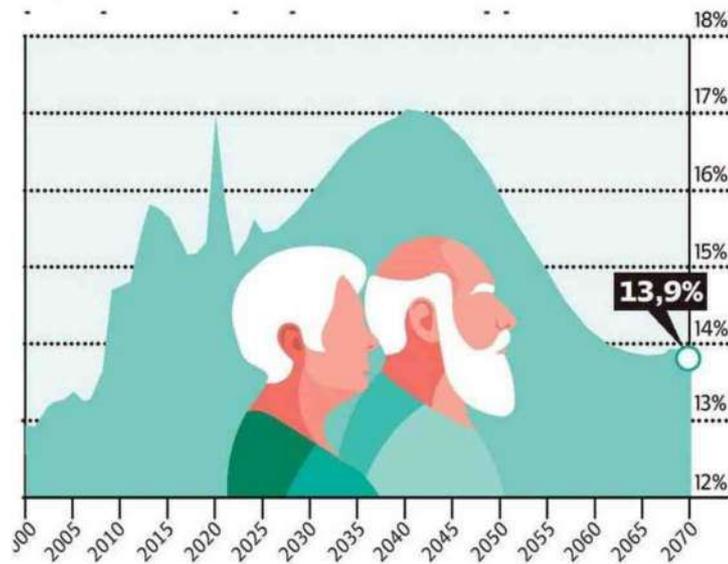
pre con un anno di ritardo - è molto più basso dell'ultimo biennio, forse non arriverà all'1,5%. Claudio Durigon, sottosegretario leghista al Lavoro, lo dice in chiaro: «Non è giusto dare la stessa inflazione a tutti: meno ai redditi alti, più a quelli bassi». E poi quell'idea di flessibilità non più in uscita: «Studiamo incentivi a restare per alcune professioni e mansioni». Il pensiero è a medici e infermieri. Ma non solo.

Ecco quindi che il partito del fuori prima perché «bastano 41 anni di lavoro», diventa il partito del tutti dentro. La stretta meloniana sulle pensioni d'altro canto dà già i suoi frutti. L'anno scorso le nuove pensioni sono scese di 40 mila. L'anno prima di 27 mila. La spesa sul Pil sarà del 15,4% l'anno prossimo, il picco al 17% nel 2040, con il pensionamento dei baby boomers. Poi in discesa. So-



lo il comparto leghista delle quote - Quota 100, Quota 102, Quota 103 - l'anno scorso è costato 5 miliardi su un totale di 304 miliardi di spesa previdenziale (21 solo di indicizzazione). Giorgetti avrà spiegato questo al tavolo. La Francia insegna. Chiunque andrà al governo farà fatica a mantenere la promessa di cancellare la riforma delle pensioni di Macron (uscita a 64 anni anziché 62, da noi è 67 tendente a 70). Una riforma, in campo previdenziale, è quasi per sempre. Con buona pace di Melonchon, Le Pen e anche Salvini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Spesa pubblica per pensioni in rapporto al Pil



Intervista al segretario Uil

Bombardieri “Meloni dimentica tutte le sue promesse elettorali E lascia indietro donne e giovani”

ROMA — «Le pensioni sono l'ennesimo appuntamento mancato del governo con le sue promesse elettorali». Pierpaolo Bombardieri, segretario generale della Uil, ritiene «una vergogna» la cancellazione di fatto di Opzione donna, le «mancate risposte ai giovani», il sistema delle quote «ormai finito». E teme che l'esecutivo «farà ancora cassa» sull'indicizzazione.

Segretario, la riforma delle pensioni è sparita. Tavolo mai convocato. Perché?

«È la negazione di tutti gli impegni di questo governo. Tante chiacchiere, nessuna decisione sul futuro. Solo misure spot. Diceva di avere a cuore le donne e ha smantellato Opzione donna. Di pensare ai giovani e ne ha peggiorato le regole senza immaginare una pensione di garanzia. Di volere una flessibilità per tutti e ha messo il ricalcolo contributivo a Quota 103. Un bel risultato per chi giurava di cancellare la legge Fornero. Ora tornerà in pieno».

A dicembre scadono misure per 630 milioni. A gennaio riparte una rivalutazione più favorevole all'inflazione. Ci crede?

«Il quadro generale è preoccupante. Ci chiederanno di fare ancora cassa. Ma voglio ricordare che la modifica dell'indicizzazione è un danno permanente per le pensioni degli italiani che si abbassano per sempre, anche quelle medie.

D'altro canto non vedo la volontà politica di riformare la previdenza. Solo esigenze di bilancio».

Il governo teme di sballare i conti. Che manovra si aspetta?

«Servono almeno 25 miliardi. Se guardiamo a quella dello scorso anno, ci mancano 13 miliardi di deficit, altri 10-12 miliardi per correggere l'eccesso di disavanzo. Poi le spese per la difesa che questo governo dice ora di voler aumentare, anche se proverà a escluderle dalle nuove regole del Patto di stabilità. I vari condoni non stanno dando i risultati attesi. E mi sento di escludere altra flessibilità concessa dalla nuova Commissione di Bruxelles. Sulle misure siamo al buio. Il Def di aprile non le ha chiarite, perché congelato. Ci auguriamo che il governo informi presto le parti sociali e il Parlamento».

La patente a punti per contrastare le morti e gli incidenti sul lavoro è quasi operativa. Non era quello che volevate?

«È una presa in giro. Intanto perché di base può partire, per le imprese strutturate, anche da 90-100 punti. Con uno o più morti al massimo se ne perdono 40. Nel caso della strage del cantiere dell'Esselunga di Firenze non sarebbe successo nulla. L'azienda avrebbe continuato ad operare. E poi i punti si perdono solo alla fine dell'iter processuale. Ma questo è il Paese in cui nel 90% dei casi non si va a processo e la maggior parte finisce



in prescrizione».

A sentire la premier Meloni, il governo sta facendo molto.

«È chiaro che non vuole intervenire a fondo perché ha una concezione liberista: la vita umana vale meno dell'utile di impresa. Quando invece serve il reato di omicidio sul lavoro e una procura speciale. E dovremmo estendere le regole degli appalti pubblici anche al privato. Stupisce che il governo scopra solo ora il caporalato in agricoltura. Ma se hai 100 ettari coltivabili e solo 4 dipendenti, ci sarà o no un problema di manodopera illegale? Servirebbe anche qui un Durc di congruità».

L'Italia è in una fase di crescita lenta. La preoccupa?

«Molto. Il governo decanta i record dell'occupazione. Eppure i dati del ministero del Lavoro sui nuovi avviamenti ci raccontano tutta un'altra storia. Ci dicono che la maggior parte dei nuovi contratti è a termine. C'è troppo lavoro povero e precario. Servono chiare scelte di politiche industriali. E meno tasse sui rinnovi contrattuali».

Perché state raccogliendo le firme per il referendum contro l'autonomia differenziata?

«È una battaglia da fare. Si può anche perdere, ma non si può non fare: i nostri iscritti non ce lo perdonerebbero. L'autonomia aumenta le disuguaglianze nel Paese. E mette in discussione la validità dei contratti collettivi nazionali di lavoro su tutto il territorio. Scuola, sanità, sicurezza: i lavoratori di questi comparti rischiano di avere trattamenti economici regionali diversi. Non ha senso procedere, se prima non si recuperano i divari. Si spacca l'Italia e basta».

— V.CO.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

miliardi. Ma sulle misure è buio totale. Spero che informino presto Parlamento e parti sociali



▲ Al timone Il segretario Bombardieri

Per la legge di bilancio servono 25



Legittimo redistribuire mansioni ad altre figure per risparmiare

La gestione

Stop all'assunzione di un altro dirigente per le stesse funzioni

Il licenziamento del dirigente, motivato dalla soppressione della mansione – poi affidata a un quadro già dipendente dell'azienda – conseguente all'unificazione di due filiali, è assistito da giustificatazza, a prescindere dalla prova dello stato di crisi in cui l'azienda si sarebbe trovata. In questi termini, un giudizio analogo è stato dato con riguardo alla soppressione della mansione di direttore generale, motivata dall'esigenza di riduzione dei costi aziendali, o, ancora, alla soppressione del ruolo di direttore commerciale a seguito dell'affidamento delle sue mansioni all'amministratore delegato.

A proposito di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, la giurisprudenza ha avuto modo di statuire che il licenziamento del dirigente può essere effettuato anche prima dell'attuazione della ristrutturazione, e in vista della medesima, che trovi esecuzione nel corso o al termine del periodo di preavviso, dovendosi ritenere del tutto legittimo e giustificato il recesso.

In un caso specifico, la Cassazione ha respinto il ricorso contro la decisione di merito che aveva giudicato non pretestuoso, né arbitrario, ma rispondente a una genuina volontà di razionalizzazione aziendale, il licenziamento intimato al dirigente da una impresa con tasso quadriennale di perdita del fatturato pari al 9,4 per cento.

Sotto un diverso profilo, la giusti-

ficazione del licenziamento è stata ravvisata nell'esistenza di un piano effettivo di razionalizzazione aziendale, senza attribuire rilievo alla verifica circa la sussistenza di una crisi economica tale da rendere necessaria la ristrutturazione ovvero alla redistribuzione ad altro personale delle mansioni già affidate al dirigente.

Questo, peraltro, con l'avvertenza per cui è privo di giustificatazza il licenziamento intimato al dirigente per asserita riorganizzazione aziendale, quando gli stessi compiti risultino assegnati a un altro soggetto, nella fattispecie il dirigente di una società collegata.

In via di principio, dunque, la ristrutturazione/soppressione del posto di lavoro, anche per mera riduzione dei costi e senza obbligo alcuno – a rigore – di tenere in considerazione la possibile ricollocazione del dirigente, può essere considerata quale motivo di licenziamento giustificato,

sia in relazione alle previsioni di legge (giustificato motivo oggettivo), sia in relazione alle previsioni del contratto collettivo (giustificatazza).

L'unico limite da tenere in considerazione, attesi gli orientamenti della giurisprudenza, è la rigorosa verifica e valutazione della effettività della riorganizzazione e/o delle ragioni economiche. In questo senso, la giurisprudenza più recente ha dato rilievo ad assunzioni successive di dipendenti/dirigenti per le stesse mansioni e alla mancata offerta da parte della società di riduzione della retribuzione del dirigente. Ha negato, poi, che un concomitante licenziamento collettivo del personale dipendente fosse idoneo a giustificare, di per sé, anche il li-



licenziamento del dirigente.

A proposito di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, la giurisprudenza ha avuto modo di statuire che non è irragionevole né incomprensibile puntare alla riduzione dei costi, anche soltanto attraverso il solo licenziamento del dipendente di maggior livello retributivo, purché, tuttavia, si dia corso, a scopo di risparmio, a una soppressione reale ed effettiva della funzione dirigenziale e non ci si limiti a una mera redistribuzione degli incarichi.

È stato dichiarato legittimo il licenziamento di un dirigente dovuto alla necessità di ridurre le spese di esercizio, in vista di un processo di sostanziale dismissione dell'azienda, essendo, in questo senso, del tutto ragionevole puntare alla diminuzione dei costi anche attraverso il solo licenziamento del dipendente di maggior livello retributivo, soprattutto qualora la stessa funzione di questi all'interno dell'organizzazione produttiva, come nel caso specifico, risulti, per ragioni oggettive, in via di esaurimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Non è necessario
fornire la prova
dello stato di crisi
in cui si è venuta
a trovare l'azienda**

**La fine del rapporto
può avvenire
anche prima
di realizzare
la riorganizzazione**



Lavoro

Si al licenziamento del dirigente per soppressione del posto —p. 22

La soppressione del posto può giustificare il recesso nei confronti del dirigente

Contenzioso

Le scelte dell'impresa non devono essere arbitrarie pretestuose o persecutorie. È sufficiente la genuinità del riassetto societario per motivi economici

Pagina a cura di
Pasquale Dui

In linea di diritto, il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa questa continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 della Costituzione. Il recesso è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie. Il principio in questione è ribadito dalla Cassazione nell'ordi-

nanza 6540/2024.

La nozione di giustificatazza del recesso si discosta, infatti, da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base a elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. Il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di libertà dell'iniziativa economica privata previsto dall'articolo 41 della Costituzione.

Inoltre, ai fini della giustificatazza del licenziamento del dirigente, non è necessaria un'analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente.

Altrettanto consolidato è l'insegnamento secondo cui, in caso di licenziamento del dirigente d'azienda per esigenze aziendali di ristrutturazione, è esclusa la possibilità del *re-pêchage* in quanto incompatibile con la posizione dirigenziale del lavora-



tore, assistita da un regime di libera recedibilità del datore di lavoro.

L'apprezzamento circa l'arbitrarietà o pretestuosità del recesso o l'eventuale violazione dei canoni di correttezza e buona fede, così come quello in ordine alla effettività delle ragioni espressamente poste in concreto a giustificazione del licenziamento, rientra nella competenza del giudice del merito, atteso che la valutazione degli elementi fattuali dai quali il giudice di merito trae la persuasione circa l'uso distorto del potere datoriale è accertamento che investe pienamente la *quaestio facti* rispetto al quale il sindacato di legittimità si arresta, tanto più nel vigore del l'articolo 360, comma 1, n. 5 del Codice di procedura civile.

Come chiarito nelle decisioni già adottate dalla Suprema Corte, la legge 604/1966, all'articolo 6, nel testo antecedente alle modifiche apportate dalla legge 183/2010, articolo 32, comma 1, disponeva che il licenziamento dovesse essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ma tale regime era pacificamente ritenuto inapplicabile ai dirigenti che agissero per la condanna datoriale al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal contratto collettivo, in quanto si trattava di categoria di prestatori (con esclusione dei cosiddetti pseudo dirigenti) sottratta alle norme limitative dei licenziamenti individuali.

Una volta che la legge 183/2010, articolo 32, comma 2, ha previsto un onere di impugnativa a pena di decadenza per ogni recesso datoriale invalido - con un metro che per sua natura è indipendente dalla categoria legale di appartenenza del lavoratore - è ragionevole ritenere che la norma regoli "anche" il caso del li-

cenziamento vietato o nullo del dirigente, identico nella disciplina (sostanziale e sanzionatoria) al corrispondente licenziamento di un impiegato o di un operaio.

La disciplina sulla decadenza del collegato lavoro non può, nelle intenzioni del legislatore del 2010, riferirsi anche alle ipotesi di mera ingiustificatazza del licenziamento dei dirigenti, prima della previsione per questi ultimi della tutela rafforzata propria di un regime di invalidità, riguardante casi esterni alla legge 604/1966, con conseguente applicazione del regime decadenziale introdotto, ispirato a esigenze di certezza e di celerità nella stabilizzazione di conseguenze reintegratorie previste a carico del datore di lavoro. Nel concetto di invalidità non può, pertanto, ricondursi l'ipotesi della "ingiustificatazza" di fonte convenzionale, cui consegue la tutela meramente risarcitoria dell'indennità supplementare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il licenziamento per esigenze di ristrutturazione esclude l'obbligo del repêchage

Le pronunce dei giudici

Licenziamento del dirigente fuori dai limiti ordinari

Il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali previste dalla legge 604/1966, articoli 1 e 3, e la nozione di "giustificatazza" del licenziamento del dirigente, posta dalla contrattazione collettiva di settore, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dalla stessa legge. Dunque la giustificazione del recesso del datore di lavoro non deve necessariamente coincidere con le ragioni previste dallo stesso articolo 3.

Cassazione civile, sezione lavoro ordinanza 6540 del 12 marzo 2024

La giustificatazza non coincide



con il giustificato motivo

La nozione di giustificatazza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base a elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. Così, il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto previsto dall'articolo 41 della Costituzione. *Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 265 del 4 gennaio 2024*

Recesso legittimo se si incrina la fiducia nel dirigente

Il licenziamento disciplinare del dirigente, rilevando la giustificatazza del recesso, che non si identifica con la giusta causa, non deve necessariamente costituire una extrema ratio, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, né allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire a ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente. *Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 35020 del 14 dicembre 2023*

Da escludere soltanto l'arbitrarietà del recesso

Ai fini della giustificatazza del licenziamento del dirigente, è rilevante qualsiasi motivo che lo sorregga, con motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto,

atteso che non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente.

Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 30426 del 2 novembre 2023

Il giudice di merito deve fare una valutazione globale

Il criterio della valutazione globale è un metodo che deve guidare il giudice di merito nella valutazione dei fatti a lui sottoposti, al fine di accertare se il licenziamento di un dirigente sia assistito da giustificatazza o meno. Ne consegue, sul piano logico prima che giuridico, che tale metodo può portare sia a escludere, sia ad affermare la pretestuosità o l'arbitrarietà del licenziamento del dirigente.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 16583 del 12 giugno 2023



Mappe

L'Intelligenza Artificiale piace ai più giovani ma la destra ha paura che ci rubi il lavoro

di Ilvo Diamanti

Viviamo nel tempo dell'intelligenza artificiale. Che attribuisce importanza crescente alle nuove tecnologie. Ormai non più nuove. Perché i telefoni cellulari e i pc sono divenuti abitudini, normalità. Non certo novità. Tuttavia, l'idea di affidarsi a tecnologie non controllate direttamente da noi continua a generare inquietudine. Quando si tratta di "guidare" strumenti e mezzi (media) che partecipano alla nostra vita quotidiana. Le auto, i mezzi di trasporto, le nostre pratiche di lavoro. E, a maggior ragione, i metodi e i canali di informazione. Gli strumenti dell'intelligenza artificiale hanno, infatti, contribuito a far confluire l'organizzazione e la partecipazione politica nella "comunicazione". Soprattutto attraverso la rete. Il digitale. Senza mediazioni e senza mediatori. In modo "immediato", più che "diretto".

Promuovendo una sorta di "democrazia immediata". Che ha spostato il "principio del consenso" verso "il dissenso". Perché il confronto diret-

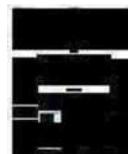
to con i cittadini è più facile e immediato quando ne riproduce il dissenso. Il risentimento. Così negli ultimi

15 anni, in Italia, si sono affermati partiti che hanno giocato la parte degli antipartiti. Personalizzandosi. Dal M5S alla Lega di Salvini fino a FdI di Giorgia Meloni. Unico partito, fino a quel momento, fuori da ogni maggioranza di governo. Senza dimenticare Forza Italia, che Silvio Berlusconi ha fondato e personalizzato attraverso le sue televisioni. E lo stesso Pd. Tradotto, per un breve periodo, nel PdR. Il Pd di Renzi.

Ma l'intelligenza artificiale e, in particolare, la tecnologia non caratterizza solo la politica. Orienta le nostre abitudini. Il nostro sguardo. I nostri comportamenti. I dati del sondaggio condotto da Demos per *Repubblica*, in particolare, permettono di chiarire questo aspetto e di precisare l'impatto della tecnologia sul lavoro. Che è alla base della vita pubblica, sociale. E personale.

I risultati dell'indagine dimostrano, anzitutto, come in meno di un decennio, per la precisione: dal 2017

ad oggi, l'immagine delle tecnologie sia sensibilmente migliorata agli occhi degli italiani. La quota di coloro



che le vedono come un fattore “deleterio”, in particolare, per il lavoro e,

in senso più ampio, per l'economia, è sceso, infatti, dal 50 al 35%. E costituisce, dunque, una quota minoritaria, per quanto ampia, della popolazione. Perché quasi i due terzi dei cit-

tadini non appaiono preoccupati del problema.

Le componenti che appaiono più lontane da questa visione e, quindi, meno inquiete per gli effetti dell'in-

telligenza artificiale sulla vita e sulla condizione di lavoro sono i più giovani, con un livello di istruzione più elevato. In altri termini, coloro che appartengono alla “generazione E”, come li abbiamo definiti di recente, per sottolinearne l'apertura verso l'Europa. E il mondo. Quindi, gli studenti, insieme ai liberi professionisti. Le persone più istruite. Coloro che hanno maggiore competenza e confidenza con questi strumenti.

Oppure, al contrario, le componenti “marginali”, come i disoccupati, alla comprensibile ricerca di soluzioni alternative per cambiare la loro condizione attuale. Mentre i timori più evidenti pervadono i lavoratori autonomi, gli operai, i pensionati. Categorie preoccupate dall'avvento di innovazioni poco compatibili con la loro attività. E con le loro competenze.

Sul piano politico, invece, la distinzione appare chiara. Il sondaggio di Demos per *Repubblica*, infatti, dimostra come la base del centrodestra risulti molto preoccupata da queste innovazioni. In particolare, gli elettori di Lega, FdI e FI. Ma un sentimento di inquietudine diffuso pervade anche gli elettori di Stati Uniti d'Europa e, in misura minore, di Azione.

Mentre indici più ridotti si osservano fra gli elettori vicini al centrosinistra e a sinistra. I quali mostrano meno paura dell'intelligenza artificiale. Perché sono maggiormente insediati nei centri urbani. E, quindi, hanno più confidenza con la tecno-

logia – dunque, presumibilmente con l'intelligenza artificiale – che caratterizza maggiormente queste aree. Mentre le categorie “più periferiche”, che abitano nelle “periferie”, considerano le tecnologie come un problema reale. Perché hanno difficoltà a percepirne e controllarne gli effetti. In aree dove il lavoro costituisce un problema crescente.

Si tratta, in effetti, di un rischio reale, perché potrebbe rendere queste aree territoriali e sociali ancor più periferiche. E, anzi, marginali. Tuttavia, come insegnano le vicende degli ultimi anni, tutto cambia in fretta. E gli equilibri politici, in particolare, si possono rovesciare in breve. Modificando anche le posizioni e i rapporti nella società. Tanto più di fronte a eventi drammatici come l'attentato a Donald Trump, che oscura ogni altro avvenimento.

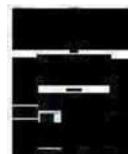
Tuttavia, conviene osservare e controllare queste tendenze “tecnologiche” – di lunga durata – con attenzione. Senza dare nulla per scontato. Perché sarebbe “poco intelligente”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nota metodologica

Il sondaggio è stato realizzato da Demos & Pi per *Repubblica*. La rilevazione è stata condotta nei giorni 17-18 aprile 2024 da Demetra con metodo mixed mode (Cati, Cami, Cawi). Il campione nazionale intervistato (N=1.005, rifiuti/sostituzioni /inviti: 4.784) è rappresentativo per i caratteri socio-demografici e la distribuzione territoriale della popolazione italiana di età superiore ai 18 anni (margini di errore 3.1%)

Due italiani su tre non temono la tecnologia

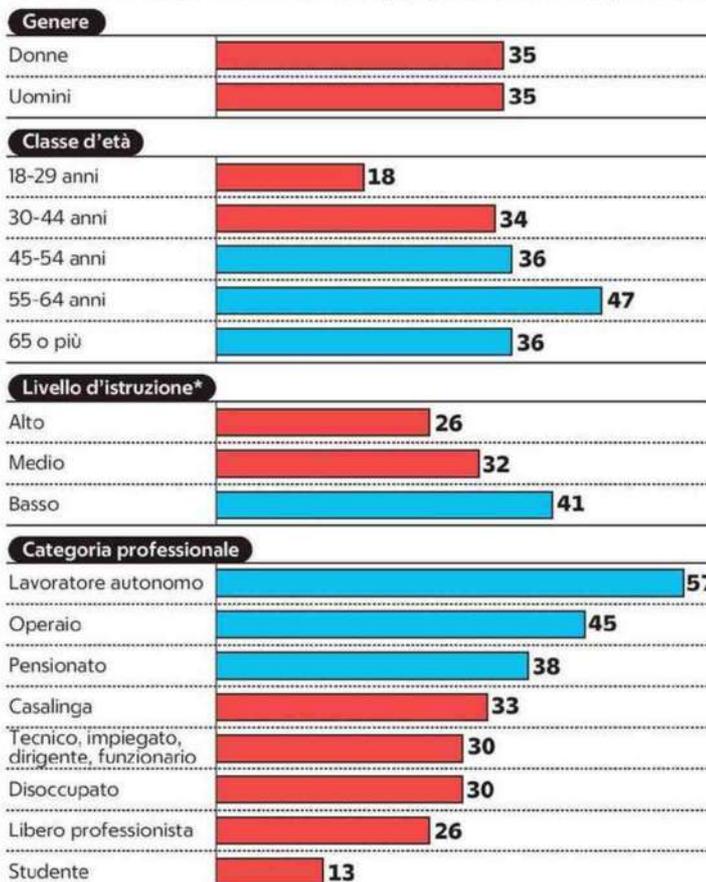


Tra gli elettori, poco preoccupati quelli di sinistra, resistenza tra Lega e FdI

*Più aperta la generazione Europa
 Timori tra lavoratori autonomi e pensionati*

LE CATEGORIE SOCIALI

Mi può dire quanto si sente d'accordo con la seguente affermazione? "La tecnologia distrugge più lavoro di quanto ne crei". (valori % di quanti si dicono "Moltissimo" o "Molto" d'accordo in base ai principali indicatori socio-professionali)

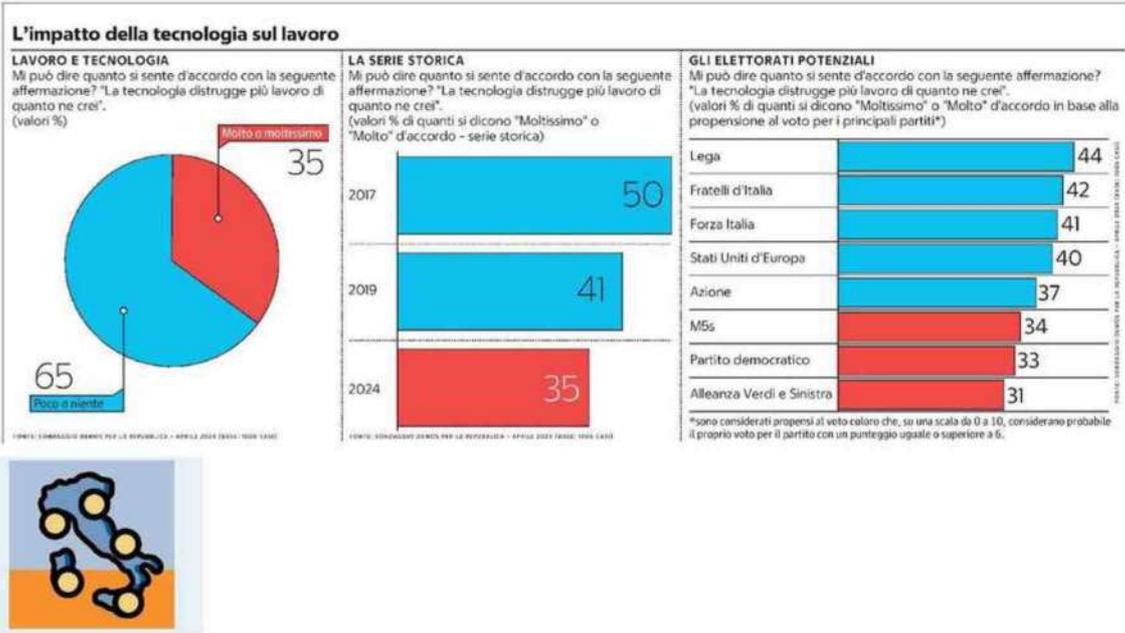


FONTE: SONDAGGIO DEMOS PER LA REPUBBLICA - APRILE 2024 (BASE: 1005 CAS)

*ALTO: laurea. MEDIO: diploma superiore. BASSO: scuola media inferiore o scuola media inferiore non conclusa.



► 15 luglio 2024





Si ferma la crescita del fondo ordinario: -2% rispetto al 2023

Ffo 2024

Dopo otto anni di crescita continua il Fondo di finanziamento ordinario (Ffo) delle università fa segnare una battuta d'arresto. Nel 2024 dovrebbe valere nove miliardi, il 2% in meno dei 9,2 dell'anno scorso. Ma se il confronto lo facciamo con il pre-Covid, cioè con il 2019, il maxi-contenitore da cui dipendono le sorti dei bilanci degli atenei (e gli stipendi del personale) è in aumento del 21 per cento. A confermarlo è la bozza di decreto che il ministero dell'Università ha inviato al Consiglio universitario nazionale (Cun) e alla Conferenza dei rettori (Cru) per i pareri di rito e che dovrà poi essere sottoposto anche alle commissioni parlamentari. Ma opposizioni e sindacati sono già sul piede di guerra.

Al netto del "montepremi" totale in calo la lettura del Dm ci aiuta a capire che la quota base del Ffo varrà circa quattro miliardi (-190 milioni sul 2023); ciononostante la parte da distribuire sulla base del costo standard per studente dovrebbe essere sempre di 2,2 miliardi. E ciò perché se è vero che è diminuita la dote complessiva nel frattempo è salita dal 32 al 34% (del Ffo netto) il peso dei costi standard. Così facendo la forbice rispetto alle risorse assegnate secondo la spesa storica (che si trascina da un esercizio all'altro) tenderebbe ad au-

mentare se consideriamo che nel 2023 la somma di quota base dell'anno prima+intervento perequativo+consolidamento di interventi straordinari passati sfiorava i due miliardi e ora è di 1,6.

Inferiori si annunciano anche la perequazione (136mila euro anziché 150mila) e la quota premiale che continuerà a pesare per il 30% delle risorse disponibili ma che, per effetto del taglio totale, sarà di 2,4 miliardi contro i 2,5 del 2023. Fermo restando che la sua ripartizione avverrà per il 60% sulla base dei risultati della valutazione della qualità della ricerca (Vqr) 2015/19, per il 20% in base alle politiche di reclutamento e per il restante 20% in base agli indicatori di risultato collegati alla nuova programmazione 2024/26 (su cui si veda l'articolo accanto) e non più alla vecchia 2021/23.

C'è un'ultima novità degna di nota. Stavolta nessun ateneo potrà ricevere più fondi della volta precedente (mentre l'anno scorso poteva arrivare fino a un massimo dell'8% in più) e potrà invece subire una decurtazione (con un tetto prefissato di -4 per cento).

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nessun ateneo potrà ricevere più risorse dell'anno precedente e potrà perdere al massimo il 4 per cento



In arrivo le nuove norme per superare l'imbuto click day

Le modifiche allo studio

Si va verso l'esclusione delle richieste presentate dalle associazioni datoriali

Cominciano a prendere forma le modifiche alle norme che disciplinano l'ingresso dei lavoratori extra Ue nel nostro Paese e che puntano a rendere il sistema più flessibile e a ridurre truffe e prassi scorrette.

Il nucleo della revisione è il superamento del meccanismo del click day, che concentra in un'unica data le richieste annuali dei datori di lavoro e che crea un imbuto burocratico, oltre a rappresentare una sorta di lotteria, visto che i posti disponibili vanno esauriti in pochi minuti.

Le nuove norme allo studio del tavolo costituito presso il ministero dell'Interno – con l'obiettivo di adottare un provvedimento prima della pausa estiva – dovrebbero anche escludere dalle quote di ingresso previste dai decreti flussi le richieste di conversione di permessi di soggiorno stagionali in permessi per lavoro subordinato. Le quote non varrebbero, dunque, per

un'altra sostanziosa fetta di lavoratori (solo per l'agricoltura, quest'anno sono state presentate oltre 7mila istanze di conversione), che si aggiungerebbe a quella dei lavoratori extra Ue formati all'estero (si veda l'articolo in alto).

Il pressing sull'addio ai click day arriva da tutte le associazioni datoriali ascoltate dal tavolo guidato dal sottosegretario alla presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano che sta lavorando alla revisione.

Il click day dovrebbe scomparire per tutte le domande di lavoratori extra Ue presentate attraverso le associazioni imprenditoriali che hanno firmato il protocollo di intesa del 3 agosto 2022 con il ministero del Lavoro (altre se ne possono aggiungere) mentre resterebbe, invece, per le richieste inviate direttamente dai datori di lavoro.

Per le richieste presentate tramite le associazioni imprenditoriali ci sarebbero due fasi. La prima consisterebbe in un precaricamento delle domande, che consentirebbe la sti-

ma del fabbisogno di lavoratori stranieri e l'effettuazione dei controlli, sia da parte delle associazioni (congruità economica e rispetto del contratto collettivo), sia delle amministrazioni pubbliche, attraverso le banche dati. La richiesta definitiva, con il nominativo del lavoratore, sarebbe invece inoltrata (sempre tramite le associazioni) in base alle esigenze dell'impresa e quindi in qualsiasi periodo dell'anno.

Dall'altra parte, per evitare truffe e prassi scorrette, dovrebbe essere creata una black list delle imprese che non assumono i lavoratori richiesti. Per farlo è però necessario rafforzare i controlli e soprattutto incrociare le banche dati. Tutti gli step del percorso che portano il lavoratore extra Ue nel nostro Paese sono infatti pubblici e documentati: dalla richiesta dell'impresa al rilascio del nulla osta, dal visto d'ingresso alla sigla del contratto di soggiorno e al permesso di soggiorno. Servirebbe quindi un sistema in grado di monitorare i diversi passaggi per evitare impasse burocratiche e soprattutto che lavoratori arrivati in modo regolare diventino poi irregolari (perché senza permesso) e



► 15 luglio 2024

finiscano nel lavoro nero o nelle mani
della criminalità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Ipotesi black list
per le imprese
che non assumono
gli addetti
che hanno richiesto**



L'intervento

SERVE UN INDICE «VERO» PER MISURARE LA POVERTÀ EDUCATIVA

di **Raffaella Milano***

La “povertà educativa” da alcuni anni è entrata a pieno titolo nel dibattito pubblico, ispirando investimenti pubblici e privati, programmi, atti legislativi, lo stesso Pnrr. Ancora oggi, tuttavia, non esiste un sistema condiviso di misurazione e mappatura del fenomeno. Mentre ogni anno, regolarmente, vengono aggiornate le stime numeriche e le caratteristiche dei minori in povertà, o di quelli in dispersione scolastica, ancora non c'è una rilevazione in grado di fornire informazioni sull'estensione e l'intensità della povertà educativa. Quanti bambini, bambine e adolescenti sperimentano direttamente, nella loro crescita, questa condizione? Quali sono i contesti territoriali più colpiti? Sono domande senza risposta.

Per colmare questa grave lacuna conoscitiva, l'Istat ha creato una commissione scientifica – composta da rappresentanti di istituzioni, del mondo accademico e del terzo settore - con l'obiettivo di definire la povertà educativa e di misurarla tramite un set di indicatori. I primi risultati, provvisori, sono stati presentati nel Rapporto annuale Istat e discussi recentemente nell'ambito della Conferenza nazionale di statistica.

Dal punto di vista dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, questo obiettivo è di cruciale importanza. In un Paese segnato dalle disuguaglianze, la misura territoriale della povertà educativa, una volta validata, dovrebbe diventare finalmente la bussola per guidare gli investimenti. Oggi, paradossalmente, nelle aree dove si concentra la povertà minorile anche la rete educativa è più povera: mancano asili nido, tempo pieno, mense scolastiche gratuite, palestre e centri aggregativi. L'assegnazione di fondi tramite bandi spesso lascia fuori i territori svantaggiati, meno attrezzati a cogliere queste opportunità. Per evitare che ciò accada, è necessario individuare e mappare le aree territoriali di maggior svantaggio, da trasformare in “aree ad alta densità educativa”, attraverso il potenziamento dell'offerta scolastica ed extrascolastica.

Il lavoro dell'Istat, inoltre, ha il pregio di evidenziare un fabbisogno informativo ancora insoddisfatto. Malgrado i passi avanti, molti dati sull'infanzia e l'adolescenza mancano all'appello. Non bastano i dati sui risultati scolastici o le competenze di base, lo sguardo deve abbracciare tutte le dimensioni della crescita (pensiamo alla carenza di conoscenze sulla sfera psicologica e relazionale, emersa con il Covid) mettendo anche a fattor comune le diverse fonti di dati esistenti.

Nel 2014, grazie a un gruppo di esperti e all'ascolto diretto degli adolescenti, Save the Children lanciava per la prima volta in Italia l'allarme sulla povertà educativa, intesa come «la privazione della possibilità di apprendere, sperimentare, sviluppare e far fiorire liberamente capacità, talenti e aspirazioni». Dieci anni dopo, la povertà assoluta ha raggiunto il picco di 1,3 milioni di minorenni.

È urgente disporre di strumenti condivisi di misurazione e monitoraggio della povertà educativa, per orientare gli investimenti sul campo e contestualmente avviare un programma sistematico di ricerca e di valutazione delle politiche. Tutto questo è indispensabile, se vogliamo porre fine a questa odiosa ingiustizia ai danni di bambini, bambine e adolescenti e assicurare loro la possibilità di costruire liberamente il futuro.

**Direttrice ricerche di Save the Children*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**I territori
svantaggiati
sono spesso
meno
attrezzati
ad aggiudicarsi
i fondi**



SOCIETÀ BLOCCATA

Disuguaglianze ereditate e redditi:
l'Italia resta ferma a 20 anni fa

Margherita Ceci — a pag. 4

Per le disuguaglianze Italia ferma dal 2005: la società è bloccata

Opportunità. I fattori ereditari continuano a giustificare quasi il 40% dei divari di reddito. Progetti di breve respiro senza visioni di lunga durata

Margherita Ceci

Una fotografia statica. Il fatto che non siamo il fanalino di coda in Europa non deve trarre in inganno: l'Italia negli ultimi 20 anni non ha mostrato variazioni in fatto di disuguaglianze di opportunità. Un dato all'apparenza positivo, non c'è stato un peggioramento, ma che cambia volto se lo si guarda da un punto di vista politico. In poche parole, nessuna strategia di governo è stata in grado di agire sulle disparità sociali ereditarie. I numeri – si veda il grafico a fianco – arrivano dal Global estimates of opportunity and mobility (Geom), il primo database internazionale sulle situazioni di mobilità intergenerazionale e disuguaglianza di opportunità nel mondo. Un progetto nato dieci anni fa dalla collaborazione tra la London School of Economics e l'Università degli studi di Bari, e che da qualche settimana ha visto la luce.

L'Italia è ferma al 39%, decimale in più, decimale in meno. Nel 2005 la percentuale delle disuguaglianze di

reddito spiegata dai fattori ereditari era del 39,8; 39,3 nel 2011, 39,7 nel 2019 (ultimo dato disponibile). Variazioni minime, dovute anche all'instabilità economica e politica del nostro Paese. «In Italia purtroppo non abbiamo crescita – spiega Alessandra Fogli, vicedirettrice per la ricerca sulle disuguaglianze e consulente monetario alla Federal Reserve di Minneapolis –. Mentre in America le disuguaglianze sono maggiori, ma tutto sommato una crescita c'è, in Italia il nostro debito non ci consente di investire. Quindi si fanno politiche a breve termine, pensando a coprire le necessità imminenti, senza fare un progetto di lunga durata, con investimenti che portino una crescita futura permanente».

Eppure, dice Vito Peragine, di-

rettore del dipartimento di Economia e Finanza dell'Uniba e coordinatore del progetto Geom, sarebbe proprio «questo tipo di disuguaglianze a dover dettare le priorità delle politiche pubbliche. Se le disuguaglianze endogene sono fisiolo-



giche in una società che cresce, c'è una parte derivante dalle circostanze ereditate, su cui l'individuo non ha modo di agire a priori, e che si traducono in mancanza di opportunità per le generazioni future».

Circostanze ereditate

Fattori di partenza come luogo di nascita, famiglia, genere, impattano sui divari di reddito in modo diverso. In particolare, nel nostro Paese a pesare di più è l'occupazione dei genitori, ma anche il posto in cui si nasce ora ha un peso maggiore di 20 anni fa. «Dagli anni '70 in poi le disuguaglianze di genere si sono progressivamente ridotte, ma sono aumentate quelle territoriali – dice il docente –. Allo stesso modo l'istruzione: si è ridotto di molto il problema di accesso, ma abbiamo un problema grosso con le scuole dell'infanzia e con il post-laurea».

Anche se i dati sul genere sono in miglioramento – va detto però che subiscono una distorsione dovuta alla metodologia di calcolo che prende in considerazione il reddito familiare –, rimane uno svantaggio tutto femminile. «Si tratta del child penalty, ovvero la disuguaglianza che nasce nel momento in cui la donna ha il primo figlio. Servono congedi parentali veri, così come l'attivazione di reali misure di conciliazione vita lavoro».

Il tema, spiega Peragine, non è tanto sulle politiche di re-distribuzione (come gli sgravi fiscali), «quanto piuttosto sulla pre-distribuzione. Fare in modo cioè che le persone giuste siano al posto giusto. In questo modo si riesce ad avere un'economia ben funzionante. Non è solo un problema di equità, ma di crescita del Paese».

Diversamente dagli Stati Uniti, dove l'accesso all'istruzione è fortemente legato al censo, da noi il divario è meno accentuato. Resta tuttavia il problema dell'inserimento nel mondo del lavoro e del numero dei laureati. Anche qui, l'appello è verso politiche di investimento sul capitale umano, che si intersecano con il tema immigrazione e mondo del lavoro. «Integrare è razionale per equità e

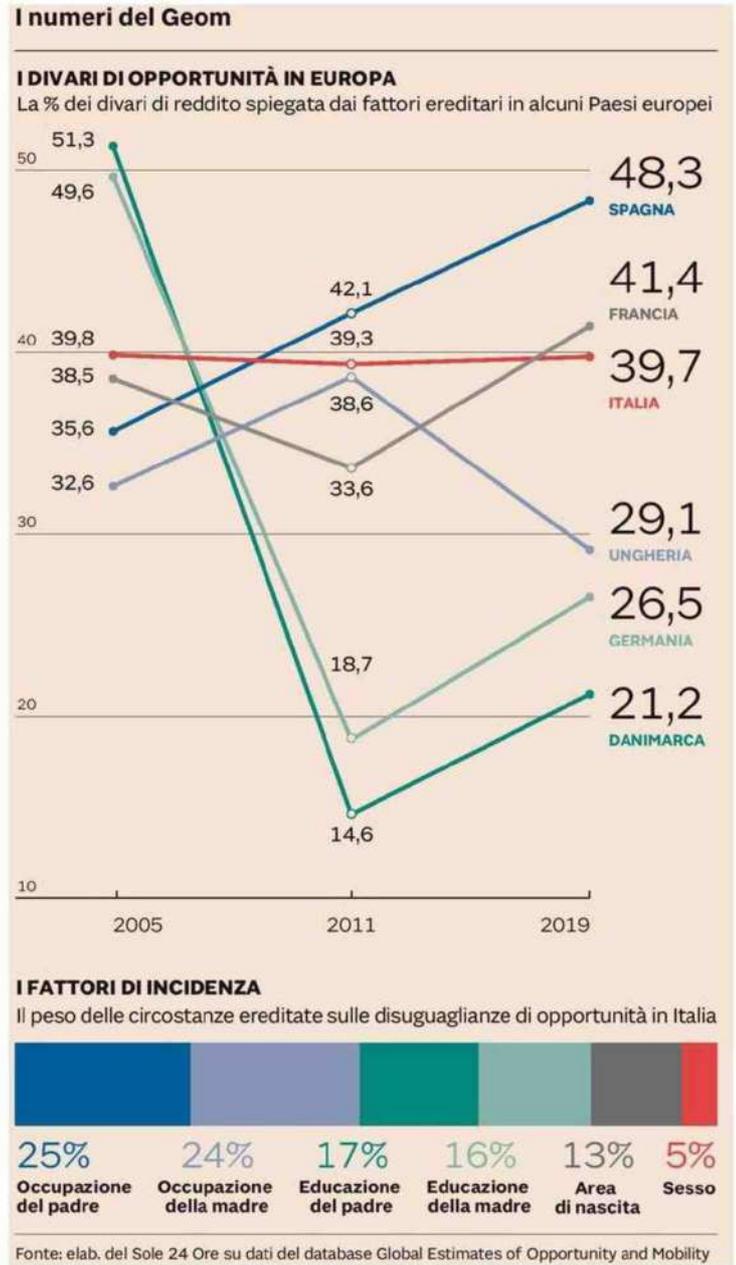
per efficienza economica, soprattutto alla luce del calo demografico della maggior parte dei Paesi occidentali – continua il docente –. Le previsioni demografiche sono le uniche previsioni certe che abbiamo, quindi dovremmo agire di conseguenza con politiche di integrazione vere. Ci sono numerosi settori (come l'agricoltura, l'edilizia, i servizi) in cui misure finalizzate all'integrazione potrebbero al tempo stesso compensare la mancanza di manodopera e rispondere ai bisogni di una popolazione sempre più vecchia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Diminuite le differenze di genere e di istruzione, ma aumentano quelle territoriali e di accesso al mercato del lavoro



► 15 luglio 2024





IMMIGRAZIONE

Formazione nei Paesi d'origine per oltre 3mila lavoratori extra Ue

Sono già 3.160 i lavoratori extracomunitari coinvolti da programmi di formazione nei loro Paesi di provenienza, in base al nuovo articolo 23 del Testo unico sull'immigrazione. La commissione coordinata dal ministero del Lavoro ha già approvato 12 programmi per otto Paesi. I settori in testa sono l'edilizia e la cantieristica navale.

Mazzei e Melis — a pag. 7

Formazione in patria per 3.160 lavoratori extracomunitari

Il quadro. Approvati già 12 programmi per corsi professionali e linguistici in otto Paesi. Edilizia e cantieristica navale in testa. Ingressi da semplificare

Pagina a cura di

**Bianca Lucia Mazzei
Valentina Melis**

Sono già 3.160 i lavoratori extracomunitari coinvolti dai programmi di formazione professionale e civico linguistica avviati nei Paesi di provenienza, che potranno arrivare in Italia con permessi aggiuntivi rispetto alle quote annuali previste dai decreti flussi, in base al nuovo articolo 23 del Testo unico sull'immigrazione, introdotto dal decreto Cutro (Dl 20/2023).

L'edilizia e la cantieristica navale sono tra i settori più presenti (si veda l'infografica in pagina), ma non man-

cano l'ict, il tessile, l'oreficeria.

Il primo contingente di 1.160 lavoratori sarà formato nell'ambito dei 12 programmi già approvati dalla commissione interministeriale coordinata dal ministero del Lavoro, per otto Paesi (Tunisia, Albania, Bangladesh, Egitto, Ghana, Giordania, Filippine, Uganda).

Un altro gruppo di 2mila lavoratori sarà inoltre formato in Tunisia sulla base dell'accordo siglato a inizio luglio da Ance (Associazione nazionale costruttori edili) ed Elis (ente non-profit di formazione), nell'ambito del piano Mattei. Il programma (che a breve sarà sottoposto alla commissione intermi-



nisteriale) si rivolge a giovani che hanno già una formazione in campo edile, è coordinato dall'Organizzazione internazionale per le migrazioni e gode di un finanziamento Ue (a differenza degli altri 12 programmi, che sono finanziati dai proponenti). I corsi dureranno tre mesi.

Entro luglio dovrebbero cominciare ad arrivare in Italia i 40 lavoratori tunisini formati nell'ambito di uno dei primi progetti approvati dalla commissione interministeriale, presentato sempre dall'Ance. «La portata delle norme che permettono di far arrivare in Italia, al di fuori dei decreti flussi, lavoratori qualificati, o formati nei Paesi di origine andrebbe ulteriormente sviluppata» dice il direttore generale di Ance, Massimiliano Musmeci. «Bisognerebbe prevedere un percorso d'ingresso semplificato – aggiunge – poiché ci sono tutti gli elementi, dai nominativi dei lavoratori alla destinazione, per accorciare al massimo i tempi».

In Tunisia l'Ance sta inoltre avviando un progetto che riguarda personale altamente qualificato, come ingegneri o architetti, da reperire tramite l'intermediazione di un'agenzia governativa che già svolge quest'attività anche per altri Paesi. Il numero di lavoratori coinvolti dipenderà dalla domanda che arriverà dalle aziende italiane.

Ma l'esigenza di manodopera delle imprese non riguarda solo l'edilizia. Cantieristica navale ed estrazione di petrolio e di gas naturale sono gli ambiti toccati dai tre progetti portati avanti dall'agenzia per il lavoro Orienta Spa-società Benefit, nelle Filippine e in Egitto, che coinvolgeranno 720 lavoratori. «L'anno scorso abbiamo fatto entrare circa 240 lavoratori con il decreto flussi – spiega Federico Biazzo, training manager e componente del Cda di Orienta Spa Società benefit – ma dopo il varo del decreto Cutro ci siamo spostati sui programmi formazione per bypassare il sistema dei click day. Supportiamo le medie e le grandi aziende che non riescono a trovare

personale». La formazione è già partita per circa cento lavoratori. «Si tratta di persone che hanno già esperienze lavorative – continua Biazzo – ma che verranno ulteriormente specializzate. Il nostro obiettivo è creare rapporti di lavoro a tempo indeterminato». Gli altri progetti in cantiere coinvolgeranno anche il Sud America.

Punta invece a formare cento lavoratori in Bangladesh nel tessile e nella saldatura il programma «Bangla Dream», proposto con altri partner da Format Impresa sociale Srl, attiva a Battipaglia (Salerno) nei settori della formazione professionale e dei servizi sociali. «La formazione dei primi 50 lavoratori è partita l'8 marzo – spiega Antonio Iermano, coordinatore del progetto – e abbiamo già chiesto i nulla osta per i primi cinque. Entro luglio invieremo le istanze per altri 45».

Le aziende di destinazione operano soprattutto nella moda, e per il 20%, nella meccanica: «I lavoratori – continua Iermano – saranno assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e avranno un alloggio».

Resta il problema delle procedure burocratiche per l'ingresso. «L'unica difficoltà – conclude Iermano – è una certa lentezza nel rilascio dei nulla osta dalle prefetture, che può diventare un problema se l'azienda, dopo aver finanziato il percorso formativo, ha urgenza di inserire in organico il lavoratore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Entro luglio arriveranno in Italia i primi cittadini tunisini formati nell'ambito di un progetto Ance



I programmi approvati				
<p>I percorsi di formazione dei lavoratori extra Ue approvati dal ministero del Lavoro in base al nuovo articolo 23 del Testo unico sull'immigrazione (ingressi aggiuntivi rispetto ai flussi)</p>	<p>TUNISIA</p> <p>■ EDILIZIA Associazione nazionale Oltre le frontiere - Provinciale di Lecce Aps</p> <p>Formarsi per lavorare in Italia</p>	<p>■ EDILIZIA Ance (Associazione nazionale costruttori edili) ed Elis (ente non profit di formazione)</p> <p>Académie internationale de la Construction</p>	<p>■ EDILIZIA Ance (Associazione nazionale costruttori edili) ed Elis*</p> <p>Accordo firmato a Tunisi nell'ambito del Piano Mattei</p>	<p>■ CANTIERI NAVALI Orienta Spa - Società Benefit (agenzia per il lavoro)</p> <p>Navigare nel futuro: scoperta e formazione di talenti nella cantieristica navale internazionale</p>
	150	40	2.000	240
	LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI
<p>EGITTO</p> <p>■ PETROLIO/GAS Orienta Spa - Società Benefit (agenzia per il lavoro)</p> <p>Navigare nel futuro: scoperta e formazione di talenti nel comparto oil & gas a livello internazionale</p>	<p>■ CANTIERI NAVALI Orienta Spa - Società Benefit (agenzia per il lavoro)</p> <p>Navigare nel futuro: scoperta e formazione di talenti nella cantieristica navale internazionale</p>	<p>■ IMPIANTI ELETTRICI Randstad Italia (agenzia per il lavoro)</p> <p>Percorso integrato per l'inserimento professionale di 20 egiziani in Italia</p>	<p>■ CANTIERI NAVALI Confindustria Alto Adriatico e Umana Spa</p> <p>Progetto Ghana: Scuola per la cantieristica navale italiana</p>	<p>■ MECCANICA Confindustria Alto Adriatico e Umana Spa</p> <p>Progetto Ghana: Scuola per la saldatura civile italiana</p>
240	240	20	15	15
LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI
<p>BANGLADESH</p> <p>■ TESSILE METAL.MEC. Format Impresa sociale Srl - Battipaglia (Sa)</p> <p>Bangla Dream</p>	<p>■ EDILIZIA Centro Edile per la Sicurezza e la Formazione (Cesf) - Perugia</p> <p>Cesf Academy Albania</p>	<p>■ ICT Fondazione italiana Accenture Ets</p> <p>ReadyForIT - Labour Pathways for Refugees</p>	<p>■ OREFICERIA Agenzia formativa scuola prof. per orefici E.G.Ghirardi - Fondazione Ets (To)</p> <p>Goldsmith for Italy - Labour Pathways for Refugees</p>	<p>(*) Il programma deve ancora essere formalmente approvato dalla Commissione ad hoc coordinata dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Fonte: ministero del Lavoro e delle Politiche sociali</p>
100	40	35	25	
LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI	LAVORATORI	



Statali, aumenti medi da 150 euro E lavoro più agile

► Al via i tavoli per il rinnovo dei contratti
L'ufficio cesserà di essere la sede prevalente

Andrea Bassi

Per circa 2 milioni di dipendenti pubblici, la stagione del rinnovo dei contratti è entrata nel vivo. Nei primi incontri tra Aran e sindacati si è iniziato a discutere di soldi: si va verso un aumento medio di 150 euro lordi mensili. Ma si è parlato anche di smart working e dell'idea di renderlo "libero", soprattutto per i lavoratori fragili e quelli con figli.

A pag. 9

Statali verso aumenti medi da 150 euro lordi al mese Via i paletti sul lavoro agile

► Entra nel vivo il negoziato per il rinnovo del contratto di 2 milioni di dipendenti pubblici. Scatti da 136 euro per i "comunali" fino ai 170 dei funzionari ministeriali

IL CASO

ROMA Per i dipendenti dei ministeri, delle Agenzie fiscali, dell'Inps, dell'Inail e degli altri enti economici, l'aumento medio di stipendio sarà di 159 euro. Un po' più alto per i funzionari:



170 euro lordi al mese. Per gli infermieri e il restante personale della Sanità, gli scatti mensili medi previsti saranno di 158 euro, a cui però andranno aggiunti altri sei euro al mese di indennità di Pronto soccorso. Per i dipendenti comunali, come di consueto, gli aumenti saranno leggermente più bassi (partendo da retribuzioni meno generose): 136 euro lordi mensili. Nel comparto Sicurezza e Difesa, che comprende Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Esercito, Marina e Aeronautica, gli aumenti contrattuali medi saranno di 156 euro mensili, ai quali però si aggiungeranno altre risorse stanziare in fondi ad hoc, che porteranno il totale a 195 euro. Domani, poi, si aprirà il tavolo del negoziato per i Vigili del Fuoco. Per circa 2 milioni di dipendenti pubblici, la stagione del rinnovo dei contratti è entrata nel vivo. Manca all'appello soltanto il comparto dell'Istruzione e della Ricerca, ma è questione di poco tempo. L'atto di indirizzo della scuola, il documento che segna il fischio d'inizio delle trattative, è pronto. Si aspetta quello dell'Università e poi la macchina potrà mettersi in moto.

Nei primi incontri che si sono tenuti in questi giorni tra Aran e sindacati si è discusso molto di smart working. La proposta dell'Agenzia governativa, come richiesto dal ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, è di eliminare il vincolo della prevalenza del lavoro in presenza in ufficio e rendere dunque "libero" lo smart working soprattutto per i lavoratori fragili e quelli con figli. Ma si è iniziato a discutere anche di soldi. E ai vari tavoli, la trattativa non si è mostrata per ora semplice. Una parte del mondo sindacale, guidata da Cgil e Uil, chiede che il governo nella prossima

manovra di Bilancio stanzi più risorse.

Quante bastano, dicono i sindacati, per recuperare tutta l'inflazione degli ultimi tre anni. Qualcun altro, come la Confal-Unsa, spinge invece per una firma immediata per mettere subito gli aumenti nelle tasche dei dipendenti. Il ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha già messo le mani avanti. Per soddisfare la richiesta di coprire tutta l'inflazione, il governo dovrebbe trovare una trentina di miliardi di euro nella prossima legge di Stabilità. Una richiesta difficilmente accettabile per il ministero dell'Economia, alle prese con la costruzione di una manovra più complicata di quella degli anni passati per il ritorno dei vincoli del Patto di Stabilità europeo. Vincoli che, tra le altre cose, nella nuova versione delle regole comunitarie, si basano sul contenimento della spesa netta primaria, di cui una delle principali componenti sono proprio le uscite per le retribuzioni dei dipendenti pubblici. Difficile, insomma, che nella prossima manovra di Bilancio si riesca a replicare lo stanziamento di 8 miliardi di euro dello scorso anno che ha permesso l'apertura dei tavoli per le trattative. Quello che invece la prossima manovra dovrebbe fare, è stanziare i fondi necessari per l'indennità di vacanza contrattuale che sarà pagata il prossimo anno a tutti i dipendenti pubblici.

IL PASSAGGIO

Il contratto attualmente in discussione è quello che copre il triennio 2022-2024. Si tratta di un accordo che scadrà il primo gennaio del prossimo anno, quando dovrà iniziare ad essere aperto il cantiere del successivo contratto. Più che stanziare nuo-

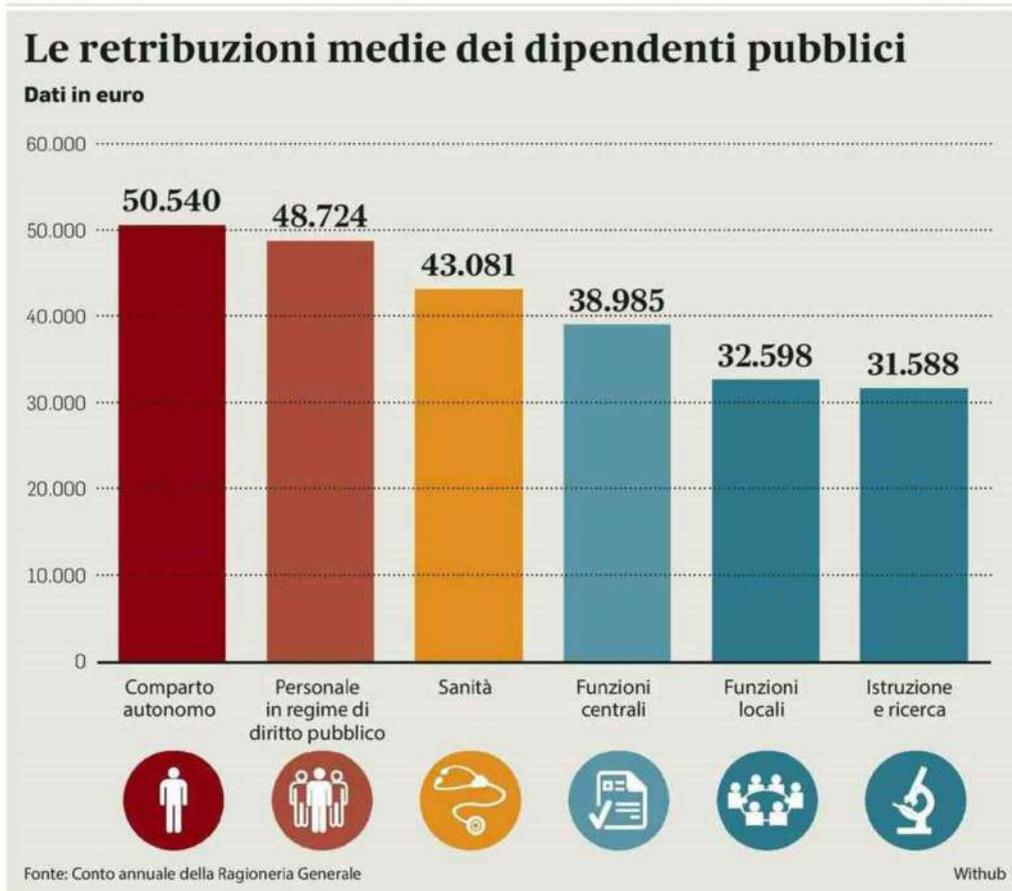


ve risorse per l'accordo in scadenza, insomma, la manovra potrebbe volgere lo sguardo in avanti. E, magari, risolvere una questione che invece è già emersa al tavolo delle trattative della Sanità: la "tagliola" del cuneo contributivo. Un aumento medio di 150 euro, rischia di far superare la soglia dei 35 mila euro di reddito lordo annuo a molti infermieri che, in questo modo, perderebbero i benefici in busta paga della decontribuzione. L'aumento di stipendio e lo sgravio contributivo, in pratica, rischiano di elidersi a vicenda, lasciando invariato lo stipendio. Probabile però, che questo tema venga affrontato dal governo non solo per il comparto statale, ma attraverso una riforma complessiva dello strumento del cuneo. Già lo scorso anno erano state presentate alcune proposte per introdurre un meccanismo di riduzione graduale del cuneo, in modo da evitare l'attuale "effetto scalino". Per chi si trova a ridosso dei 35 mila euro di reddito, anche un solo euro di aumento di stipendio oltre questa soglia, fa perdere 1.100 euro netti annui in busta paga proprio per la perdita del beneficio fiscale.

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I SINDACATI CHIEDONO
DI AUMENTARE
LE RISORSE CON
LA PROSSIMA MANOVRA
MA IL GOVERNO FRENA:
LA SPESA VA CONTENUTA
SUL TAVOLO NUOVE
REGOLE PER
LO SMART WORKING
NON SARÀ PIÙ
NECESSARIO STARE IN
PREVALENZA IN UFFICIO**





L'intervista **Antonio Naddeo**

«Recuperata buona parte dell'inflazione ora dobbiamo accelerare le trattative»

I tavoli dei rinnovi dei contratti pubblici sono quasi tutti partiti. Manca la scuola Istruzione e Ricerca, ma è questione di poco. Nei primi incontri con l'Aran, l'Agenzia che negozia per il governo i nuovi accordi, alcuni sindacati hanno protestato per l'insufficienza delle risorse. Non bastano dicono, a recuperare tutta l'inflazione persa nell'ultimo triennio. Così hanno bussato al governo per avere più soldi. «Vorrei invitare i sindacati che chiedono più risorse», dice Antonio Naddeo, presidente dell'Aran, «a seguirmi in un ragionamento basato sui numeri».

Che tipo di ragionamento?

«Proviamo ad allargare lo sguardo alle ultime tre tornate contrattuali, quelle del triennio 2016-2018, del 2019-2021 e quella in corso del 2022-2024. Un intervallo temporale complessivo di nove anni. Nei primi sei, gli aumenti contrattuali sono stati più alti dell'Ipca, l'indice che misura l'inflazione e che viene utilizzato come riferimento nei rinnovi contrattuali».

Più alti di quanto?

«Nel triennio iniziale, quello che va dal 2016 al 2018, gli aumenti delle retribuzioni sono stati del 3,48% e l'Ipca dell'1,8%, nel secondo triennio, ossia tra il 2019 e il 2021, gli aumenti sono stati del 4,86% e l'Ipca del 2,2%, nel periodo tra il 2022 e il 2024, quello attualmente in discussione, l'Ipca è stata del 15,4% e gli aumenti proposti sono del 5,78%. Se si considerano tutti e dodici gli anni, il mancato recupero dell'inflazione è limitato al 5,28%».

Per coprire questa differenza

servirebbe che il governo raddoppiasse gli aumenti proposti, servirebbero altri 8 miliardi. Troppo?

«Aspetti. Qui stiamo parlando di medie. In realtà alcuni comparti del pubblico impiego hanno ricevuto anche altri aumenti, che riducono ulteriormente la distanza con l'inflazione».

Per esempio?

«I ministeri hanno ricevuto quasi un altro 2% di aumenti per la perequazione delle indennità di amministrazione. La Sanità ha avuto le indennità per il Pronto soccorso, quella "specificata" per gli infermieri, quella per la tutela del malato. L'Istruzione e la Ricerca hanno ottenuto aumenti per la valorizzazione dei docenti e del personale. Tutti soldi finiti nelle buste paga dei lavoratori in modo graduale ma costante e che hanno permesso di recuperare ulteriormente potere d'acquisto».

Questo per dire che non servono altre risorse?

«No, solo per dire che non è vero che la differenza tra l'andamento dell'inflazione e gli aumenti stipendiali del pubblico impiego è così marcata. Solo le Funzioni locali, i dipendenti comunali, fino ad oggi non hanno ricevuto somme aggiuntive rispetto a quelle dei contratti».

Di soldi con il nuovo Patto di stabilità alle porte comunque ce ne saranno pochi?

«Bisogna essere realisti e pragmatici. Siccome tutti i comparti chiedono più risorse, per mettere anche solo 10 euro in più in busta paga servirebbe quasi 1 miliardo per tutto il pubblico impiego da trova-



re nella prossima manovra. Ma vale la pena rinviare di fatto di un anno la firma di contratti che valgono in media 160 euro per 10 euro in più».

Vale la pena?

«Dal mio punto di vista no. Anche perché questa manovra dovrà già finanziare l'indennità di vacanza contrattuale per il triennio 2025-2027. Una somma che andrà in busta paga e che vale in media tra i 15 e i 18 euro in più al mese e sarà già nei cedolini di luglio. E poi c'è un'altra questione altrettanto importante».

Che questione?

«I contratti non sono fatti solo dalla parte economica. C'è anche tutta la parte normativa che per i dipendenti è importantissima, come lo smart working. Nei testi discussi in questi giorni, in coerenza con la direttiva Zangrillo, abbiamo proposto un'estensione del lavoro agile».

Parla della cancellazione del lavoro in prevalenza in ufficio?

«Per alcune categorie si tratterebbe di una novità importante. Si supererebbero tutte le discussioni fatte negli ultimi anni sui lavoratori fragili. Le amministrazioni avrebbero molta più flessibilità nell'uso di questo strumento, potendo concedere, in alcuni casi, anche un lavoro totalmente da remoto. Tutte queste innovazioni se non si firma il contratto entro l'anno, non entreranno in vigore».

Il fronte sindacale è diviso tra chi chiede più soldi e chi invece è disposto a firmare subito. Se si formasse una maggioranza anche di poco superiore al 50% che farebbe?

«La legge mi obbliga a firmare. Se c'è il 51% non posso rifiutarmi. Ma come presidente dell'Aran voglio cercare il massimo consenso possibile, per evitare che poi la conflittualità possa scaricarsi sulle amministrazioni».

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PER CONCEDERE ALTRI 10 EURO AL MESE A TUTTO IL PUBBLICO IMPIEGO SERVIREBBE UN ALTRO MILIARDO DI EURO IL PRESIDENTE DELL'ARAN: NEGLI ANNI PASSATI GLI AUMENTI HANNO SUPERATO IL CAROVITA'»



Il presidente dell'Aran Antonio Naddeo



Per il temporary manager spazio anche negli studi legali

L'organizzazione. Prime richieste ad associazioni ed head hunter per utilizzare professionisti «in affitto» soprattutto in caso di fusioni o apertura di nuove sedi: servono esperti di digitalizzazione, Hr e marketing

Massimiliano Carbonaro

È chiamato per affrontare un progetto di natura manageriale con uno scopo, una durata e un effort definito dall'inizio. Il temporary manager è una figura professionale capace di operare su diversi settori industriali ed è spesso richiesto quando c'è bisogno di una discontinuità rispetto alla struttura interna presente. Il cambiamento è il driver principale con un'ottica di crescita, oppure di innovazione, ma anche davanti a una crisi, o mentre un'impresa è alla ricerca di una figura ben definita e ha bisogno pro tempore di un professionista esperto in quel ruolo. Generalmente sono le Pmi a servirsi dei temporary manager, ma adesso anche gli studi legali hanno cominciato a cercarli.

In realtà avvocati e temporary manager non sono due mondi distanti, si incrociano spesso durante operazioni di restructuring piuttosto che in iniziative di M&A perché sono entrambe figure professionali al servizio delle aziende. Questo crea una familiarità e contatti che portano ad un rapporto fiduciario e a progetti manageriali in collaborazione. Ma in qualche occasione sta determinando anche l'ingaggio del temporary manager direttamente da parte degli studi legali. È questa l'esperienza di Leading Network, l'associazione riconosciuta dal ministero delle Imprese e del made in Italy (Mimit) che raccoglie 150 temporary manager. «Siamo stati persino contattati come associazione – ricorda il presidente,

FADIO MONTENORI – da uno studio legale che aveva la necessità di strutturare, in una fase di crescita, la propria organizzazione interna. Serviva un temporary manager specializzato in ambito risorse umane».

È difficile avere un quadro completo di questo fenomeno anche perché quella del temporary manager è una professionalità che ha a disposizione diversi canali commerciali da cui arrivano le opportunità di lavoro. Soprattutto nel Centro-Nord Italia ci sono provider specializzati nell'offrire i loro servizi. In altri casi, gli studi legali si rivolgono a società specializzate nella ricerca di personale. «Gli avvocati si stanno rendendo conto - spiega Simona Laderchi, socio fondatore di Laderchi & Partners, Legal & Tax Specialist Hunters - che in determinate circostanze il managing partner, bravissimo legale, non sempre ha le competenze rispetto ad alcuni momenti particolari della vita dello studio e quindi si rivolgono a noi per trovare un tecnico esterno che possa risolvere determinati problemi». Nell'esperienza di Laderchi i temporary manager sono richiesti quando è in vista un'aggregazione, l'apertura di una nuova sede o una fusione, portando competenze organizzative manageriali che possano garantire il successo dell'operazione. Ora poi sono richieste competenze legate alla digitalizzazione, all'intelligenza artificiale, alle nuove tecnologie o al marketing per cui servono professionisti per svecchiare certe procedure. Queste professionalità stanno crescendo, anche se non come in altri Paesi europei, per esempio in Germania. Ma



► 15 luglio 2024

resta difficile dare dati precisi non essendoci ancora un codice Ateco specifico per questa professione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Molti consulenti lavorano già a contatto con gli avvocati in operazioni societarie straordinarie



ADOBESTOCK

L'esperienza.

I temporary manager sono chiamati soprattutto in situazioni in cui serve un forte cambiamento organizzativo



Quando i numeri remano contro

DI MARINO LONGONI

Un ventenne che decidesse di aprire una partita Iva come lavoratore autonomo, attualmente, ha la prospettiva di andare in pensione quando avrà già compiuto abbondantemente i 70 anni e di ricevere un assegno pensionistico di molto inferiore alla metà del suo ultimo reddito. Mentre suo padre potrebbe essere andato in pensione una decina d'anni fa a 65 anni con un assegno pari al 72% dell'ultima retribuzione. Non è certo una bella prospettiva: eppure sono numeri ufficiali stilati in un rapporto della Ragioneria dello stato diffuso nel mese di giugno.

Numeri drammatici, tanto che il governo ha istituito un tavolo tecnico presso il Cnel per cercare qualche soluzione per attenuare il pericolo dello scoppio di un conflitto generazionale.

continua a pag. 4

SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

Ma è difficile trovare una soluzione quando si è stretti in una morsa tra la spesa pubblica che non può aumentare, anzi dovrebbe diminuire, secondo le regole imposte dal patto di stabilità europeo, e il drammatico calo demografico che sta trasformando l'Italia in un paese di vecchi (e di pensionati).

Una situazione apparentemente senza scampo, che diventa ancora più drammatica se rapportata alla relativa facilità con cui si consentiva fino a qualche anno fa di aggrapparsi alle mammelle dell'Inps: infatti ci sono attualmente quasi mezzo milioni di italiani che sono in pensione da più di 40 anni. Ed oltretutto le rivalutazioni degli assegni negli ultimi anni sono state parecchio generose, basti pensare che grazie a meccanismi automati-

ci di adeguamento gli assegni previdenziali negli ultimi 25 anni so-

no aumentati del 62%.

Tuttavia, a fronte di questi numeri impietosi si registra, da anni, l'irresponsabilità di alcuni politici (la Lega in particolare) in cerca di facile consenso, anche a costo di disestare ulteriormente gli equilibri della finanza pubblica (da quota 100 in poi) e, dall'altra, la mano pesante della magistratura che ha sempre considerato intoccabili i cosiddetti diritti acquisiti, ammettendo solo deroghe parziali e limitate nel tempo e solo sugli assegni più alti.

Volendo allargare lo scenario all'ambito internazionale le cose diventano ancora più difficili perché i rischi di una guerra che ormai bussa con sempre maggiore insi-

stenza alle porte dell'Europa obbligheranno nei prossimi anni, nella migliore delle ipotesi, ad aumentare la spesa per armamenti. La con-



correnza internazionale già da molti anni ha trasformato la crescita del Pil in percentuali da prefisso telefonico. Il livello raggiunto dal debito pubblico dopo le crisi finanziarie dei subprime e quelle sanitarie del Covid ha raggiunto livelli di assoluto allarme.

È quindi improbabile che il governo, a meno che non disponga di una bacchetta magica, riesca a trovare una soluzione all'aggravarsi del problema che va sotto il nome di conflitto generazionale e che, se finora è rimasto sottotraccia, potrebbe esplodere drammaticamente da un momento all'altro.

—© Riproduzione riservata—■



Il miraggio della pensione

Nel 2070, l'assegno arriverà con due anni di ritardo rispetto al 2010 e sarà ridotto del 25%. Il problema sarà più drammatico per i lavoratori autonomi

Tra il 2010 e il 2070, la pensione arriverà con due anni di ritardo e la forbice ultima retribuzione/reddito e prima pensione si ridurrà di 25 punti percentuali. Un esempio. Un commerciante che nel 2010 si è pensionato a 65 anni e 7 mesi d'età, ricevendo una pensione pari al 72,1% dell'ultimo reddito, nel 2070 potrà pensionarsi a 70 anni e 2 mesi d'età e riceverà una pensione pari al 47% dell'ultimo reddito. Altro esempio. Un dipendente che nel 2010 si è pensionato a 65 anni e 5 mesi, ricevendo una pensione pari al 73,6% dell'ultima retribuzione, nel 2070 potrà pensionarsi a 67 anni e 5 mesi d'età e riceverà una pensione pari al 58,8% dell'ultima retribuzione. A sostenerlo è la ragioneria generale dello stato nel rapporto pubblicato a giugno.

Cirioli alle pagine 2 e 3

Nel 2070 si lascerà il lavoro due anni dopo rispetto al 2010, con un importo ridotto del 25%

È una disfatta per le pensioni: l'età va su ma l'assegno va giù

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

La debacle delle pensioni. Tra il 2010 e il 2070, la pensione arriverà con due anni di ritardo e la forbice ultima retribuzione/reddito e prima pensione si ridurrà di 25 punti percentuali. Un esempio. Un commerciante che nel 2010 si è pensionato a 65 anni e 7 mesi d'età, ricevendo una pensione pari al 72,1% dell'ultimo reddito, nel 2070 potrà pensionarsi a 70 anni e 2 mesi d'età per ricevere una pensione pari al 47% dell'ultimo reddito (nel 2020, la pensione, a 67 anni d'età, già è ridotta al 54,9% dell'ultimo reddito). Altro esempio. Un dipendente che nel 2010

ha lasciato il lavoro a 65 anni e 5 mesi per una pensione pari al 73,6% dell'ultima retribuzione, nel 2070 potrà pensionarsi a 67 anni e 5 mesi d'età per ricevere una pensione pari al 58,8% dell'ultima retribuzione (nel 2020, la pensione, a 67 anni, già è ridotta al 71,7%). A evidenziarlo è il Mef, dipartimento ragioneria generale dello stato, nel rapporto n. 25/2024 di giugno, con le tendenze del sistema pensionistico e socio-sanitario aggiornate al 2024. Nonostante oltre trent'anni di continue riforme (Amato, Dini, Prodi e Fornero le più note), resta drammaticamente attuale il problema dell'adeguatezza della futura pensione.

Pensioni ridotte all'osso.



L'analisi è del cosiddetto "tasso di sostituzione" del sistema pensionistico, calcolato per i lavoratori del settore privato iscritti all'Inps (lavoratori dipendenti e autonomi, tranne i professionisti iscritti alle casse). Il tasso di sostituzione, che può essere lordo o netto, esprime il rapporto fra l'importo della prima pensione e l'importo dell'ultima retribuzione (dei dipendenti) o reddito (degli autonomi). Misura, quindi, la variazione delle disponibilità economiche per una persona che passa dalla fase attiva (quando è lavoratore) a quella passiva o di quiescenza (quando va in pensione). Il tasso di sostituzione è lordo se calcolato su pensione e ultima retribuzione al lordo delle trattenute per contributi e tasse; in tal caso, non tiene conto degli effetti (il più delle volte favorevoli al lavoratore) conseguenti al cambio di regime, contributivo e fiscale, che c'è quando si passa da lavoratori a pensionati. Il tasso di sostituzione netto, invece, misura l'effettivo reddito disponibile alla persona, tenendo conto anche gli effetti fiscali e contributivi.

Con 38 anni di contributi. I tassi di sostituzione, spiega il rapporto, sono stati determina-

ti tenendo conto delle diverse regole di calcolo delle pensioni. Nel sistema retributivo le variabili discriminanti sono: la dinamica retributiva (carriera lavorativa) e l'anzianità contributiva. Nel sistema contributivo, oltre a carriera e anzianità, si aggiunge l'età al pensionamento, perché legata alla cosiddetta speranza di vita, nonché ai cosiddetti coefficienti di trasformazione (che traducono i contributi in pensione). Per un'analisi omogenea nel tempo, è posto un unico requisito contributivo di

pensionamento: 38 anni. Quindi si è osservato come cambiano, negli anni, l'accesso al pensionamento (l'età) e l'importo della pensione a confronto dell'ultima retribuzione (dipendente) o reddito (autonomo),

che evidenzia il cambio del tenore di vita nel passaggio da lavoratore a pensionato (si veda la tabella).

Adeguatezza e sostenibilità. Sia l'età di pensionamento sia il tasso di sostituzione si muovono negli anni in direzione sfavorevole ai lavoratori: la prima (età) aumenta (il che vuol dire dover lavorare di più o accedere alla pensione a più tarda età); il secondo si riduce (che significa pensioni d'importo più basso, quindi meno adatte a far conservare il tenore di vita nel passaggio da lavoro a quiescenza). L'adeguatezza delle pensioni, spiega il rapporto, entra in crisi perché è, con la sostenibilità finanziaria (cioè capacità dello stato a sostenere il debito pubblico per le pensioni) una faccia

della stessa medaglia da perseguire congiuntamente. Da cui il problema: un sistema pensionistico non sostenibile sul piano finanziario non è in grado di garantire dignitosi livelli d'importo delle pensioni e dei requisiti di accesso. Per cui accade il contrario: è perseguita la sostenibilità finanziaria a scapito di una compressione del livello delle pensioni. Ciò spiega perché la pensione tenda progressivamente a ridursi anche in rapporto alla produttività del lavoro; infatti, si fatica di più, ma si matura una pensione d'importo minore e intascata per minor tempo. Riduzione imputabile al graduale passaggio al sistema contributivo e alla revisione perio-



dica dei coefficienti di trasformazione. E c'è da dire (ironia

della sorte) che la riduzione sarebbe risultata di gran lunga superiore se non ci fossero stati gli aumenti dei requisiti di accesso garantiti dal meccanismo legato alla speranza di vita.

Altri 20 anni di lacrime e sangue. La spesa pubblica per pensioni in rapporto al Pil (prodotto interno lordo), spiega il rapporto, aumenta fino all'anno 2040 e poi comincia a calare. È stata del 15,6% nel 2015, è salita al 16,9% nel 2020, è prevista in calo al 15,4% nel 2025 e poi di nuovo in crescita: 16,1% nel 2030; 17% nel 2035 e 17,1%, il massimo, nel 2040. Infine, un graduale calo: 16,6% nel 2045; 15,6% nel 2050; 14,6% nel 2055; 13,8% nel 2060; 13,5% (il minimo) nel 2065; 13,8% nel 2070.

—© Riproduzione riservata—■

Il tasso di sostituzione nel tempo

	Anno 2010	Anno 2020	Anno 2030	Anno 2040	Anno 2050	Anno 2060	Anno 2070
Lavoratori dipendenti (anzianità contributiva = 38 anni)							
Requisito	65 anni e 4	67 anni	67 anni e 1	65 anni e 4	66 anni e 2	66 anni e 1	67 anni e 5
T.S. lordo	73,6	71,7	72,0	61,8	60,3	59,2	58,8
T.S. netto	82,7	81,5	78,8	69,1	67,7	66,6	66,3
Lavoratori autonomi (anzianità contributiva = 38 anni)							
Requisito	65 anni e 7	67 anni	67 anni e 1	68 anni e 1	68 anni e 1	69 anni e 8	70 anni e 2
T.S. lordo	72,1	54,9	49,9	46,8	47,8	47,3	47,0
T.S. netto	93,0	77,2	71,0	67,4	68,5	68,0	67,7

Fonte: Elaborazione su dati Mef, Dipartimento ragioneria generale dello stato



► 15 luglio 2024

Come è cresciuta la pensione

Anno	Tasso	Rivalutazione	Pensione	Anno	Tasso	Rivalutazione	Pensione
2000	1,6%	240,00 €	15.240,00 €	2013	3,1%	60,964 €	20.275,53 €
2001	2,5%	381,00 €	15.621 €	2014	1,2%	243,31 €	20.518,83 €
2002	2,9%	453,01 €	16.074,01 €	2015	0,2%	41,04 €	20.559,87 €
2003	2,4%	385,78 €	16.459,79 €	2016	-0,1%	0	20.559,87 €
2004	2,5%	411,49 €	16.871,28 €	2017	0%	0	20.559,87 €
2005	1,9%	320,55 €	17.191,83 €	2018	1,1%	226,16 €	20.786,03 €
2006	1,8%	309,45 €	17.501,29 €	2019	1,1%	228,65 €	21.014,67 €
2007	2,0%	350,03 €	17.851,31 €	2020	0,4%	84,06 €	21.098,73 €
2008	1,6%	285,62 €	18.136,93 €	2021	0,1%	21,1 €	21.119,83 €
2009	3,4%	616,66 €	18.753,59 €	2022	1,9%	401,28 €	21.521,11 €
2010	0,6%	112,52 €	18.866,11 €	2023	7,3%	1.571,04 €	23.092,15 €
2011	1,4%	264,13 €	19.130,24 €	2024	5,4%	1.246,98 €	24.339,13 €
2012	2,8%	535,65 €	19.665,88 €	Totale		9.339,13 €	

Fonte: Elaborazione su dati Mef, Dipartimento ragioneria generale dello stato

Il nuovo rapporto di AlmaLaurea sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati

Studio all'estero marcia in più

*L'accesso al mercato del lavoro favorito dalle esperienze**Pagina a cura***DI ANTONIO LONGO**

Le esperienze di tirocinio curriculare e le esperienze di studio all'estero riconosciute dal corso di laurea facilitano i neolaureati nel mercato del lavoro. A parità di condizioni, infatti, chi ha svolto un tirocinio curriculare ha il 6,6% di probabilità in più di essere occupato a un anno dal conseguimento del titolo rispetto a chi non ha svolto tale tipo di attività, mentre chi ha svolto un periodo di studio all'estero riconosciuto dal proprio corso di laurea ha maggiori probabilità di essere occupato rispetto a chi non ha mai svolto un soggiorno all'estero (+17,1%). A rilevarlo è il rapporto 2024 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati, curato dal Consorzio AlmaLaurea, secondo cui, inoltre, l'estrazione socio-culturale della famiglia di origine influenza le scelte dei giovani nel percorso formativo da intraprendere. Fra i laureati, infatti, si rileva una sovra rappresentazione dei giovani provenienti da ambienti familiari favoriti dal punto di vista socio-culturale. In particolare, in base agli esiti dell'indagine, i laureati provengono per il 22,4% da famiglie di più elevata estrazione sociale (ove i genitori sono imprenditori, liberi professionisti e dirigenti) e per il 22,8% da famiglie in cui i genitori svolgono professioni esecutive (operai ed impiega-

ti esecutivi). La percentuale dei laureati di più elevata estrazione sociale sale al 32,3% fra i laureati magistrali a ciclo unico, percorso di studio che comporta una previsione di investimento di durata maggiore rispetto alle lauree di primo livello, investimento che spesso proseguirà con ulteriori corsi di specializzazione. I laureati con almeno un genitore in possesso di un titolo universitario sono il 31,3% (nel 2013 erano il 27,6%).

Sempre più laureati stranieri. La quota di laureati di cittadinanza estera è del 4,7%, in lieve aumento: infatti era pari al 3,2% nel 2013. Si tratta di giovani che provengono in buona parte da famiglie immigrate e residenti in Italia, ben il 33,6% dei laureati di cittadinanza non italiana ha conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado in Italia, tale quota era il 31,7% nel 2013. Le tendenze più recenti evidenziano, comunque, che la quota di laureati stranieri figli di immigrati residenti in Italia, dopo una crescita costante durata fino al 2018 (43,5%), è in calo negli ultimi anni di circa 10 punti percentuali. Invece, la quota di cittadini stranieri in possesso di un diploma all'estero è il 3,1% dell'intera popolazione indagata e risulta in lieve aumento negli ultimi anni

(era il 2,2% nel 2013). Il valore sale al 6,3% tra i magistrali biennali e si contrae fino all'1,9% tra i magistrali a ciclo unico e all'1,4% tra quelli di pri-

mo livello. Per quanto riguarda la provenienza, mentre nel complesso dei cittadini stranieri, compresi i diplomati in Italia, quasi la metà (42,5%) proviene dall'Europa (in particolare da Romania e Albania), tra i laureati stranieri che hanno conseguito il diploma all'estero scende la quota di chi proviene dall'Europa (30,4%).

La condizione occupazionale. La rilevazione restituisce un quadro occupazionale articolato e con tendenze non sempre lineari. I principali indicatori esaminati mostrano, infatti, una riduzione del tasso di occupazione, soprattutto tra i neo-laureati. Al contrario, tra i laureati di primo livello a cinque anni dal conseguimento del titolo, nel 2023 il tasso di occupazione risulta in aumento e raggiunge il più alto valore osservato in oltre un decennio. Si registra invece un lieve calo dell'occupazione per i laureati di secondo livello a cinque anni dal titolo. È opportuno sottolineare, comunque, che per tutte le popolazioni in esame, i livelli occupazionali del 2023 rimangono più elevati, o in linea, rispetto a quelli osservati negli anni immediatamente precedenti la pandemia. Le caratteristiche del lavoro svolto

mostrano invece alcuni segnali positivi, in particolare aumentano i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato e i livelli di efficacia della laurea. Si confermano però in calo, anche nel 2023, le retribuzioni dei laureati, a causa dei livelli di inflazione ancora elevati.

In discesa il trend occupazionale a un anno dal titolo. A un anno dal titolo il tasso di occupazione è pari al 74,1% tra i laureati di primo livello e al 75,7% tra quelli di secondo livello;

tali valori risultano in calo nell'ultimo anno (-1,3 e -1,4 punti percentuali, rispettivamente) e interrompono il trend di miglioramento del tasso di occupazione osservato negli anni più recenti. Il contratto a tempo indeterminato coinvolge il 34,9% degli occupati di primo livello e il 26,5% di quelli di secondo livello. I laureati assunti con un contratto alle dipendenze a tempo determinato rappresentano il 30% dei laureati di primo livello e il 25,1% di quelli di secondo livello. I contratti formativi riguardano, rispettivamente, il 17,5% e il 25% degli occupati. L'attività in proprio coinvolge il 10,1% dei laureati di primo livello e l'8,4% dei laureati di secondo livello. Si conferma il trend di aumento dei contratti a tempo indeterminato (rispetto alla rilevazione del 2022, +3 punti percentuali per i laureati di primo livello e +3,3 punti per quelli

di secondo livello). Nell'ultimo anno, invece, i contratti formativi figurano in calo, soprattutto tra i laureati di secondo livello (-2,7 punti; -0,6 punti tra quelli di primo livello). I contratti a tempo determinato, invece, risultano in calo tra i laureati di primo livello (-1,1 punti percentuali) e stabili tra quelli di secondo livello. Nel 2023, la retribuzione mensile netta a un anno dal titolo è, in media, pari a 1.384 euro per i laureati di primo livello e a 1.432 euro per i laureati di secondo livello. Il confronto con le precedenti indagini mostra un tendenziale aumento dei livelli retributivi in termini nominali. Tuttavia, tenendo conto del mutato potere d'acquisto il quadro restituito si modifica, infatti in termini reali i livelli retributivi hanno subito nel 2023 una contrazione gene-

ralizzata, confermando il quadro, già evidenziato lo scorso anno, di controtendenza rispetto agli aumenti registrati fino al 2021. Rispetto al 2022 le retribuzioni figurano, in termini reali, in calo dell'1,4% per i laureati di primo livello e dello 0,5% per quelli di secondo livello.

Sempre più occupati a cinque anni dalla laurea. Nel 2023, a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione è pari al 93,6% tra i laureati di primo livello e all'88,2% tra i laureati di secondo livello. Il confronto con le precedenti rileva-

zioni conferma il trend di miglioramento dei livelli occupazionali dei laureati di primo livello, che nel 2023 raggiungono il più alto valore osservato in oltre un decennio (nell'ultimo anno l'aumento è dell'1,5%). Tra i laureati di secondo livello, al contrario, il tasso di occupazione risulta in calo rispetto alla rilevazione del 2022 (-0,5%), pur rimanendo su valori molto elevati. Nel 2023, a cinque anni dal conseguimento del titolo, la quota di chi è assunto con un contratto a tempo indeterminato supera la metà degli occupati e raggiunge il 72,7% tra i laureati di primo livello e il 52,6% tra quelli di secondo livello. È assunto con un contratto a tempo determinato l'8,8% dei laureati di primo livello e il 13,9% di quelli di secondo livello. Le attività in proprio riguardano, invece, l'8,9% dei gli occupati di primo livello e il 17,3% di quelli di secondo livello. Rispetto alla rilevazione del 2022 si registra un aumento del lavoro sia alle dipendenze a tempo indeterminato, soprattutto per i laureati di primo livello (+4,5 punti percentuali; +1,5 per quelli di secondo livello), sia delle attività in pro-

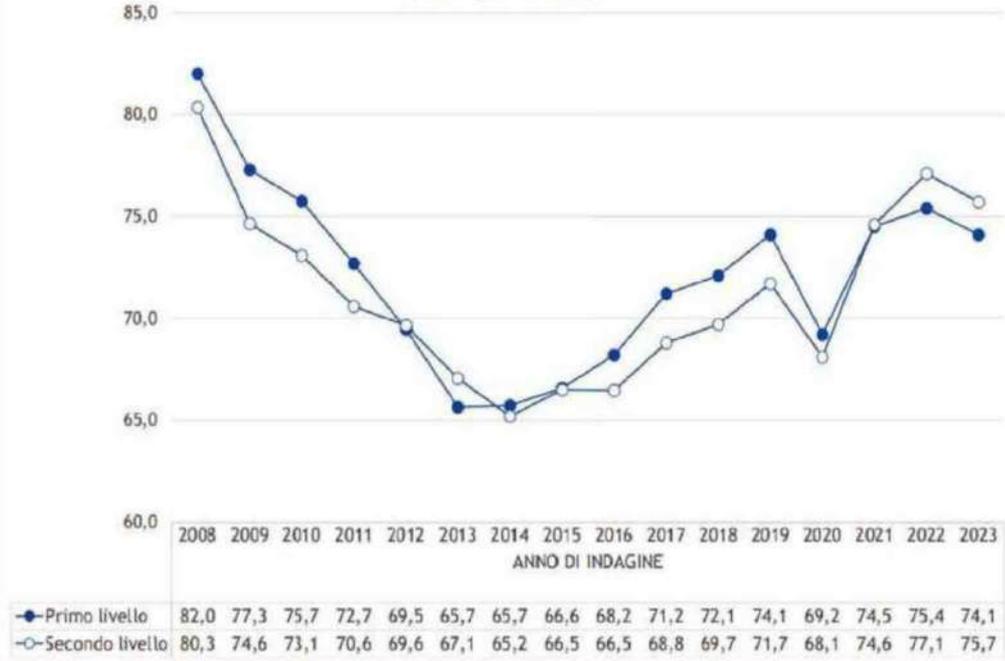
prio (+1 e +0,6 punti, rispettivamente). I contratti a tempo determinato registrano una contrazione (-4,3 punti percentuali per i laureati di primo livello e -2,7 punti per quelli di secondo livello). A cinque anni dalla laurea la retribuzione mensile netta è pari a 1.706 euro per i laureati di primo livello e a 1.768 euro per i laureati di secondo livello. A causa dei livelli di inflazione rilevati nel 2023, anche a cinque anni dalla laurea si osserva una riduzione delle retribuzioni reali rispetto all'analoga rilevazione del 2022: -1% per i laureati di primo livello e -1,2% per quelli di secondo livello. La corrispondenza tra laurea conseguita e lavoro svolto è misurata dall'efficacia del titolo che, a cinque anni, risulta «molto efficace o efficace» per il 69,4% e per il 75,7% degli occupati di primo e secondo livello. Rispetto all'analoga rilevazione del 2022, i livelli di efficacia risultano in aumento di +1,8 punti percentuali tra gli occupati di primo livello e di +3 punti percentuali tra quelli di secondo livello. I tassi di occupazione più elevati sono riscontrati per il gruppo ingegneria industriale e dell'informazione e per quello di architettura e ingegneria civile, a cui si aggiungono il medico-sanitario e farmaceutico e quello economico. I livelli occupazionali sono, invece, inferiori alla media tra i laureati di secondo livello dei gruppi arte e design, letterario-umanistico, politico-sociale e comunicazione, giuridico e linguistico (il tasso di occupazione è inferiore all'85%).

— © Riproduzione riservata —



Tasso di occupazione dopo un anno dalla laurea

(valori percentuali)



Laureati degli anni 2007-2022 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per tipo di corso. Anni di indagine 2008-2023.

Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; fino alla coorte del 2018, i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma D.M. n. 249/2010 in Scienze della Formazione primaria.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati.



ISTRUZIONE

Per le mense scolastiche dote extra da 515 milioni

Bruno e Tucci — a pag. 10

Alle mense scolastiche arrivano 515 milioni di dote aggiuntiva

Lotta ai divari territoriali. Un decreto del ministro Valditara rimette in circolo i 360 milioni rimasti sul Pnrr e altri 155 derivanti da economie di spesa dei bandi precedenti - Fari puntati sul Mezzogiorno

**Eugenio Bruno
Claudio Tucci**

La lotta ai divari territoriali che continuano a spaccare in due l'Italia dell'istruzione (e che sono stati evidenziati dalle ultime rilevazioni nazionali dell'Invalsi presentate giovedì scorso) passano anche dal potenziamento del tempo pieno. E, dunque, dall'aumento delle mense scolastiche soprattutto nel Mezzogiorno. Il tema non è nuovo, lo ha lanciato il Governo Draghi che lo aveva inserito tra gli interventi da finanziare con i fondi del Pnrr. Stanziando, a tal fine, 960 milioni con l'obiettivo di implementare/ristrutturare mille mense entro il 2026. Di quelle risorse ne erano rimaste inutilizzate circa 360 milioni che tornano ora in circolo grazie alla spinta del ministro Giuseppe Valditara. Considerando anche i 155 milioni derivanti da defianziamenti ed economie di spesa la dote a disposizione per il potenziamento dei servizi di refezione supera il mezzo miliardo. Il Dm appena firmato dal titolare di viale Trastevere vale infatti 515 milioni. A ripartirli ci penserà un nuovo bando volto ad acquisire manifestazioni di interesse da parte degli enti locali interessati.

Il report Cittadinanzattiva

Ad oggi poco più di un bambino su due in Italia (55,2% degli alunni della primaria) ha accesso alla mensa e meno di due classi su cinque (38,3%) sono a tempo pieno. Una situazione grave, come ha messo in luce Save the Children che ha parlato di un 13,2% di minori che solo in mensa può consumare l'unico pasto equilibrato al giorno.

Secondo l'Anagrafe nazionale, un terzo degli edifici scolastici, ossia 13.533 su 40.160, sono dotati di locale mensa. La distribuzione però non è omogenea, in quanto nelle regioni del Sud poco più di un edificio su cinque dispone di una mensa scolastica (al Centro è il 41% e al Nord il 43%) e la quota scende al 15,6% in Campania e al 13,7% in Sicilia. La regione con un numero maggiore di scuole che ne sono dotate è la Valle d'Aosta (72%), seguita da Piemonte, Toscana e Liguria dove è presente in sei edifici su dieci.

Ad accendere la spia rossa, lo scorso anno, è stato anche la Svimez che ha ricordato come un bambino del meridione, proprio per assenze e gap infrastrutturali, perda "nei fatti" un anno di scuola (perché frequenta la primaria per una media annua di 200 ore in meno rispetto al suo coetaneo



che cresce nel Centro-Nord). Secondo i dati Svimez, infatti, nel Mezzogiorno, circa 650mila alunni delle scuole primarie statali (79% del totale) non beneficiano di alcun servizio mensa. In Campania se ne contano 200mila (87%), in Sicilia 184mila (88%), in Puglia 100mila (65%), in Calabria 60mila (80%). Nel Centro-Nord, gli studenti senza mensa sono 700mila, il 46% del totale.

Oltre alle poche mense, Cittadinanzattiva ha lanciato anche l'allarme costi. Nella VII Indagine sulle mense presentata a maggio (si veda il Sole 24 Ore del 20 maggio), l'associazione ha indicato in circa 85 euro il costo medio al mese per le famiglie, in crescita di oltre il 3% rispetto allo scorso anno. Ma con variazioni territoriali molto differenti: in Calabria, ad esempio, si è registrato un aumento di oltre il 26%, mentre in Umbria la riduzione più evidente di circa il 9 per cento.

Le imprese sono della partita

Per tutto questo si guarda con molta attenzione ai 515 milioni sbloccati dal ministro Valditara. E il mondo delle imprese è pronto. Come conferma Anir Confindustria che si è detta subito disponibile «a collaborare attivamente con ministero ed enti locali - come ha sottolineato nei giorni scorsi il presidente, Massimo Piacenti -. Crediamo che rendere diffuso il tempo pieno nelle scuole consenta di andare incontro alla volontà e al benessere delle famiglie, che abbia un valore sociale altissimo, e che sia un'occasione che tutti i soggetti coinvolti debbano saper cogliere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Poco più di un bambino su due ha accesso alla refezione scolastica
Le carenze maggiori si registrano al Sud



L'allarme.

Nel Mezzogiorno sono 650mila i bambini della primaria senza mensa



Fondazione Agnelli e Save the Children in campo con laboratori estivi in otto città

Arcipelago educativo

Protagonisti 13 istituti

La pausa estiva dalle lezioni rischia di aumentare le disuguaglianze educative. Specie per studenti e studentesse provenienti da famiglie e contesti svantaggiati. Per tentare di arginare questo fenomeno - oltre alle Agende Sud e Nord e al Piano Estate, messi in campo dal Governo - è in pista anche Arcipelago educativo, un intervento coprogettato e cofinanziato da Save the Children e Fondazione Agnelli, nato nell'estate 2020 durante la crisi del Covid-19, per offrire - in collaborazione con scuole e famiglie - un'azione specifica a favore di studenti che provengono da nuclei con maggiori difficoltà socio-economiche, in territori carenti o privi di opportunità educative.

Da allora l'iniziativa ha coinvolto direttamente oltre 2.200 bambini, bambine e adolescenti e 350 docenti.

L'edizione 2024 di Arcipelago Educativo, è appena partita, e coinvolge 489 alunni tra i nove e i 14 anni, che frequentano 37 scuole di 13 istituti comprensivi in otto città: Torino, Milano, Venezia-Marghera, Aprilia (Latina), Brindisi, Napoli, Rosarno (Reggio Calabria) e Palermo, in collaborazione con diversi partner territoriali.

Più nel dettaglio per il 40% si tratta di studenti della scuola primaria e per il 60% della secondaria di primo grado, con una presenza significativa di minori con background migratorio (47%). Il programma prevede 100 ore di intervento educativo in presenza: attività laboratoriali e ludiche in piccoli gruppi, iniziative di *outdoor education*, cui si aggiunge anche un tutoraggio personalizzato su obiettivi specifici individuati con i docenti della scuola.

Nel 2023 l'iniziativa è stata anche oggetto di una valutazione indipendente da parte di Fbk-Irvapp (Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche) che ha evidenziato come gli studenti coinvolti mostrino maggiore interesse e motivazione verso lo studio, miglioramenti nelle competenze linguistiche e matematiche e il rafforzamento della capacità di socializzazione.

In occasione della presentazione dell'edizione di quest'anno, Andrea Gavosto, direttore della Fondazione Agnelli, ha sottolineato come «Arcipelago Educativo possa dare un contributo importante alla riflessione sui modelli pedagogici, didattici e organizzativi in grado di aiutare chi governa le politiche dell'istruzione e gli stessi istituti ad affrontare una delle criticità più gravi della nostra scuola: i ritardi di apprendimento».

Del resto, la possibilità di beneficiare di opportunità educative durante l'estate è determinante per ridurre la perdita di apprendimenti. L'Italia è tra i Paesi europei in cui la pausa estiva si protrae per più tempo: circa 13 settimane consecutive rispetto alle sei-otto settimane della maggioranza dei Paesi europei.

—Eu.B.
 Cl.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'iniziativa, lanciata nel 2020 durante la crisi del Covid-19, ha coinvolto finora 2.200 alunni e 350 docenti



FORMAZIONE

**Academy, aziende
al lavoro sul gap
di competenze**

Nate per trasferire ai dipendenti contenuti specifici le academy aziendali stanno diventando, secondo uno studio di Assolombarda, uno strumento diffuso per ridurre il gap formativo dei lavoratori.

Uccello — a pag. 8

Academy aziendali, una strada per ridurre il gap di competenze

Recruiting. Un'analisi di Assolombarda, partendo da 15 casi, trova in questa formula un percorso per aumentare il tasso di istruzione dei lavoratori

Pagina a cura di

Serena Uccello

Nel 2025, secondo quanto previsto dal Consiglio europeo, il tasso minimo di partecipazione alle attività di istruzione e formazione per i 25-64enni dovrà attestarsi al 47 per cento. Un obiettivo dal cui raggiungimento l'Italia appare ancora molto lontana. Trend evidente se si considera, come ripercorre un report di Assolombarda, che la quota di laureati di cui può disporre il mercato del lavoro italiano è ancora troppo bassa rispetto al panorama europeo: l'incidenza dei laureati sulla popolazione di 25-64 anni e 30-34 anni è pari al 21,6% e al 29,2% nel 2023. In questo caso la Lombardia presenta tassi migliori della media nazionale (rispettivamente il 23,5% e il 33,7%) ma ancora troppo distanti dai benchmark di altri

Paesi Ue (viene citato l'esempio della Catalogna dove l'incidenza di laureati tra 30 e 34 anni sfiora il 57% nel 2023).

A questo dato viene inoltre accostata la difficoltà di reperimento di alcune figure professionali: secondo l'indagine Excelsior, ad esempio, nella top 4 sono presenti operai specializzati (63,6%), professioni tecniche (52,2%), conduttori d'impianti (49,9%) e professioni high skilled (46,5). Dunque? Una soluzione è lo sviluppo delle Academy. Il report infatti analizza 15 casi – stando agli ultimi dati disponibili relativi al 2022 sono 120 le Academy aziendali in Italia – che vanno da Accenture ad Accor, da Agrati a Bosch TEC, da Coca-Cola HBC Italia a Dompé, da FANUC Italia a Fastweb, da Gruppo CAL – Logical Job a ITP, da NTT Data a Pirelli, da Rold a Sirti e a Zucchetti per



ricostruire lo stato dell'arte e le prospettive di evoluzione futura.

Un'opzione che poggia sulla tradizione dal momento che la prima Academy aziendale fu fondata già nel 1927 da General Motors e che le sue potenzialità furono ben intercettate a metà degli anni '50 da un altro big, sempre negli Stati Uniti, quale era la General Electric. Oggi, infatti, il tema delle Academy aziendali, racconta la ricerca, è tornato al centro dell'attenzione per una serie di ragioni: l'ulteriore salto tecnologico verso piattaforme digitali che consentono sia una gestione sempre più efficace di percorsi in formato "blended" sia esperienze formative sempre più immersive; il definitivo affermarsi del paradigma della "learning organization" in cui i processi di generazione, condivisione e sviluppo di conoscenze e competenze diventano la fonte primaria di vantaggio competitivo; la necessità infine di assicurare ai propri collaboratori un aggiornamento continuo delle competenze, sia dal punto di vista tecnico, sia per favorire l'attrazione e la retention dei talenti.

Nell'analisi emergono tre tratti distintivi: l'attenzione alle persone, l'espansione oltre i confini aziendali e il ruolo nell'innovazione e nel cambiamento. Queste realtà si configurano come veri e propri centri di apprendimento lungo tutto l'arco della vita professionale, influenzando non solo l'organizzazione stessa ma anche la rete di partner e fornitori. Le Academy si rivelano dunque cruciali nell'affrontare lo skill shortage. Questo perché permettono di assicurare ai propri collaboratori un aggiornamento continuo delle competenze già acquisite, ma anche di gestire, conservare e trasferire le conoscenze, sia esplicite che non, delle organizzazioni aziendali. Centrano infine un bisogno: governare la crescente domanda di sviluppo professionale da parte dei collaboratori.

«In un mercato del lavoro che cambia, l'investimento sulle persone, sulle competenze e sui nuovi modelli

manageriali e organizzativi è fondamentale per la crescita del capitale umano all'interno delle aziende - spiega Monica Poggio, vicepresidente di Assolombarda con delega a Università, Ricerca e Capitale Umano -. Non sorprende, dunque, che le Academy aziendali si stiano diffondendo nel nostro territorio, sia nelle grandi imprese sia nelle Pmi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Case history

1

PIRELLI Undici academy

Le professional academy in Pirelli nascono dalla necessità di offrire opportunità formative specialistiche a supporto dei vari ruoli, attraverso un modello omogeneo tra tutte le funzioni aziendali e garantendo esperienze altamente qualificanti a tutti i collaboratori dell'azienda. Attualmente le academy sono 11 tutte coordinate dalla funzione Learning centrale. I formatori sono per lo più interni. Ogni academy offre un catalogo di corsi raggruppati in macrocategorie in base alle specializzazioni da sviluppare.

2

ACCOR Business Unit indipendente

Creata nel 1985 viene chiamata Académie ed è concepita come una Business Unit indipendente in grado di autoalimentarsi ed essere autosufficiente, sia attraverso i canali interni (vendita di servizi alle strutture della rete) che esterni (vendita di servizi ad

altre organizzazioni del settore e non).

Gli obiettivi e le modalità per raggiungerli sono esplicitati in un catalogo. L'offerta si compone di due filoni: uno focalizzato sullo sviluppo della leadership e uno sullo sviluppo trasversale di tutte le professionalità.

3

COCA COLA HBC ITALIA Percorso per "license"

L'Academy raggruppa tutte le attività rivolte alla formazione dei lavoratori che si occupano della funzione commerciale e della supply chain. L'offerta formativa verso i venditori è articolata sulla base dei diversi canali di vendita. Una delle caratteristiche distintive è l'utilizzo delle "license" per contraddistinguere il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. Non sono solo traguardi formativi che segnano la crescita professionale ma anche soluzioni ideate per scandire temporalmente la formazione permanente.

4

FASTWEB Programma attivo dal 2015

Un sistema composito che propone una pluralità di interventi e di attività. La parte fondamentale dei contenuti viene diffusa attraverso ILEX, un programma di sviluppo ai confini tra knowledge sharing e formazione, nato nel 2015. Prima della pandemia tutta la formazione prevista da



► 15 luglio 2024

questo programma avveniva in presenza. Dal 2020 si è spostata tutta online con l'attivazione di una formazione specifica dei relatori sulla didattica "a distanza".



La mappa. Secondo l'ultimo dato relativo al 2022 le academy in Italia sono 120



ATENEI

In arrivo test sul modello Invalsi anche all'università

Prove standardizzate per la valutazione delle competenze in arrivo anche all'università. A prevedere i test che saranno gestiti da Anvur, sulla falsariga di ciò che Invalsi fa per le scuole, è il decreto sulla programmazione triennale 2024/26 firmato dalla ministra Bernini.

Bruno — a pag. 11

Previsti test modello Invalsi per gli studenti universitari

Programmazione 2024/26. La novità è contenuta nel decreto appena firmato dalla ministra Bernini che fissa gli obiettivi degli atenei per il prossimo triennio e mette a disposizione quasi 2,5 miliardi

Eugenio Bruno

Il primo decreto sulla programmazione triennale degli atenei a firma Anna Maria Bernini porta con sé una conferma (lo stop all'istituzione di nuove sedi in Italia sia statali che non statali) e tante novità rispetto al triennio (e al Governo) precedente. Pensiamo, ad esempio, all'introduzione di un sistema di valutazione delle competenze degli studenti universitari da realizzare sulla falsariga di quello gestito dall'Invalsi per le scuole primarie, medie e superiori oppure alla promozione delle iniziative di fusione/federazione tra istituzioni accademiche. Con effetti non di poco conto se consideriamo che, tra risorse gestite direttamente e indirettamente, il provvedimento vale quasi 2,5 miliardi di euro per il periodo 2024/26.

Gli obiettivi che gli atenei devono raggiungere, se vogliono aggiudicarsi, sono cinque: «Innovare la didattica universitaria (A)», «Promuovere

le reti della ricerca e valorizzare la competitività del Paese (B)», «Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze (C)», «Promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca (D)» e «Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità (E)». Per ognuno il Dm e i suoi allegati indicano anche le azioni da intraprendere e gli indicatori per misurarne i risultati. Il meccanismo prevede che a ciascun ateneo sia attribuito un budget potenziale, proporzionale alle assegnazioni annuali complessive del Fondo di finanziamento ordinario (Ffo) a esso assegnato (3% della propria dotazione). Dopodiché va presentato un programma, articolato in due-quattro progetti contenenti necessariamente: obiettivo, azioni, la quota del budget totale, gli indicatori (almeno due per progetto), il punto di partenza e i target da rag-



giungere al termine del triennio. La valutazione è affidata a un comitato di esperti nominati dal Mur e dall'Anvur. La conferma del finanziamento avviene al termine del triennio sulla base dei bersagli centrati (o meno).

Tra le azioni a disposizione per ottenerli spicca quella collegata all'obiettivo A e corrispondente alla valutazione delle competenze degli studenti. Gli atenei sono tenuti a sottoporre gli studenti iscritti ad appositi test standardizzati sulla base di criteri e metodologie definite dall'Anvur.

Si partirà con alcuni corsi di studio selezionati dall'Agenzia di valutazione e, a decorrere dall'anno accademico 2026/27, la somministrazione delle prove diventerà generalizzata un po' come avviene con l'Invalsi nelle scuole.

Le novità in realtà non finiscono qui. Passando agli indicatori a disposizione delle università per centrare i target e partendo sempre dal primo obiettivo (Innovare la didattica universitaria) spicca l'inserimento del numero di crediti universitari (Cfu) ottenuti durante i programmi di Erasmus tra università italiane voluti dalla stessa ministra Bernini e mai decollati del tutto. Quando si passa al secondo target (Promuovere le reti della ricerca) a balzare all'occhio invece è il doppio riferimento ai procedimenti di fusione/federazione, sia che prevedano almeno l'unificazione dei Cda e un unico presidente sia che portino alla razionalizzazione dei costi. Un tema che con il calo degli studenti collegato all'inverno demografico si candida a diventare più che mai attuale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le risorse in ballo

Fondi per la nuova programmazione triennale degli atenei. In milioni di euro

TIPO DI FINANZIAMENTO	RISORSE ANNUE DISPONIBILI		RISORSE DISPONIBILI NEL TRIENNIO	
	UNIV. STATALI	UNIV. NON STATALI	UNIV. STATALI	UNIV. NON STATALI
Programmi d'ateneo (Obiettivi A, C, D)	68	2	204	6
Programmi d'ateneo (Obiettivi B, E)	50		150	0
Integrazione quota base (obiettivi B, E)	150	0	450	0
20% quota premiale vincolata a indicatori di risultato didattica e ricerca (obiettivi A, B, C, D, E)	500	5	1.500	15
Interventi per studenti - Fondo giovani, PLS, POT (obiettivo C)	62,5	2,5	187,5	7,5
TOTALE	830,5	9,5	2.491,5	28,5

Fonte: ministero dell'Università e della Ricerca



9 miliardi

LA DOTAZIONE 2024

L'ammontare del Fondo di finanziamento ordinario (Ffo) degli atenei per il 2024 supera di poco i 9 miliardi. A fronte dei 9,2 miliardi del 2023.

La conferma è contenuta nel decreto del Mur che è stato inviato al Consiglio universitario nazionale e alla Conferenza dei rettori (Cru) per i pareri di rito.



Giusto il “no” allo smartphone a scuola

DISEGNARE, ESPRIMERSI E IMPARARE A PENSARE È NECESSARIO RIDARE LE MATITE AI RAGAZZI

GIANLUIGI PARAGONE

Togliere i cellulari e i tablet dalle classi non significa eliminare questi supporti dalle giornate dei nostri bambini e dei nostri ragazzi. Nel mondo delle app tornare in cartoleria non è soltanto un... atto politico (ogni indirizzo di un ministero lo è), è per lo più uno slancio educativo e un atto d'amore, è una connessione - termine tanto di moda - verso quella bellezza e quello stile che caratterizza il Made in Italy. Perché mai la bella scrittura, la calligrafia, dev'essere sacrificata come segno di sciatteria e di resa “dal momento che ormai scriviamo sul cellulare”? Orribile cosa! Scrivere sul cellulare o su un tablet è una opzione. comoda quanto vuoi: ma è



una operazione meccanica, standard.

LA FANTASIA

Saper scrivere bene significa comunicare a testa alta; significa aver cura; significa avere carattere poiché la grafia diventa una traccia sempre più marcata delle proprie attitudini, delle proprie inclinazioni. La calligrafia è fin dai primi esercizi una postura attraverso la quale atterriamo su un foglio bianco, come la conquista di un luogo dell'anima inesplorato. Scrivere bene equivale a mangiar bene, a vestire bene; è come pettinarsi e curarsi: è un segno distintivo di personalità finanche nella scelta della punta fine, media o grossa della penna, a sfera, roller, o - magnifica - della stilografica (adoro i pennini "tagliati").

E infine la scelta dei colori dell'inchiostro: quanto carattere c'è in questo mondo che la standardizzazione ha penalizzato. Questi dettagli vanno trasmessi ai bambini come fossero un gioco: nessun cellulare, nessun tablet, nessun pc ti garantirà mai l'effervescenza della scrittura. Rimettiamo le penne in mano ai ragazzi, ridiamo un quaderno e un diario dove tenere al riparo la nostra



intimità: spieghiamo quanto tutto ciò sia affascinante e ribelle!

Saper scrivere significa saper mettere in ordine i pensieri. Su un foglio di carta che ti aspetta come un abbraccio da ricambiare. Raccontiamo la carta di Fabriano, una eccellenza mondiale di creazione e produzione italiana. Regaliamo ai nostri figli un quaderno, un blocco, alcune penne. Lasciamoli disegnare. È mai possibile che nei tavoli dei ristoranti non si vedano più dei fogli, dei pennarelli o dei pastelli? E non venite a raccontare che un nativo digitale sarà “escluso” se al ristorante o nel passeggio non gli mettiamo in mano uno smartphone.

LA VITTORIA DI CHI SCRIVE

Sapete che vi dico? Che in una società che sa solo digitare su tastiere, che non ricorda un numero di telefono e molto probabilmente non saprà più scrivere o disegnare perché lo farà ChatGpt o un'altra intelligenza artificiale, chi saprà tenere con personalità una penna in mano vincerà: in quella penna c'è l'inchiostro con cui scriverà la sua storia di successo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ministro dell'Istruzione, Giuseppe Valditara (LaPresse)



ZERO FRENI AL LAVORO

**Macché divanisti:
 studio smentisce
 le frottole sul Rdc**

► ROTUNNO A PAG. 6

LAVORO/1

L'ANALISI L'esame dei dati della Toscana conferma: dall'assegno nessun disincentivo all'occupazione. Il nodo Centri per l'impiego

RdC, altro che "divanisti": uno studio smonta la favola

» **Roberto Rotunno**

Casomai qualche superstite se lo stesse ancora chiedendo, la risposta è no: il Reddito di cittadinanza non ha spinto le persone a restare sul divano. Dopo la mole di dati che negli anni ha stroncato quel falso mito, ora anche una ricerca scientifica lo conferma. A firmare lo studio un gruppo di ricercatori formato da Maria Luisa Martino, Marco Mariani, Valentina Patacchini, Letizia Ravagli e Nicola Sciclone. A pubblicarlo è stato l'Italian Economic Journal.

L'ANALISI per la prima volta ha esaminato gli effetti del Reddito di cittadinanza sul mercato del lavoro. Per farlo ha utilizzato i dati della Toscana, unica Regione che possedeva statistiche così approfondite. Un

territorio che, fa notare lo studio, non è caratterizzato né in senso positivo né in senso negativo: quindi, sebbene non si possa generalizzare in maniera assoluta, rappresenta comunque un ottimo indicatore per approfondire il fenomeno. La conclusione è che il Reddito di cittadinanza ha avuto un effetto neutrale sull'attivazione lavorativa. In pratica, non ha costituito un disincentivo alla ricerca di un impiego per chi lo ha preso. Tuttavia non ha costituito nemmeno una significativa spinta all'attivazione.

Questa constatazione smonta l'eccessivo pessimismo di chi era convinto che lo strumento avesse creato un esercito di "divanisti", ma anche l'eccessivo ottimismo di chi credeva che avrebbe accompagnato al lavoro i percettori dell'assegno. Anche se, in que-

st'ultimo caso, hanno pesato anche le inefficienze dei servizi regionali per l'impiego. I dati toscani dicono che il numero di giornate medie lavorate, nei 14 mesi antecedenti alla fruizione del sussidio, era pari a 10. Dopo l'ammissione al Reddito di cittadinanza, sono diventate 13. Insomma, sono anche di poco cresciute, probabilmente come conseguenza del ciclo economico che migliorava. Dunque, l'impressione è che

anche in Italia si possa estendere l'evidenza vista in altri Paesi, dove gli schemi di reddito minimo garantito non hanno portato le persone a smettere di lavorare.

È curioso il fatto

che dati così utili all'analisi e al dibattito

tito politico siano disponibili solo in Toscana e che un governo che ha basato le sue scelte sulla percezione e non sullo studio non ne favorisca la raccolta anche nelle altre aree del Paese. "Questo studio smonta una volta e per tutte la retorica 'divanista' costruita dal centrodestra", commenta Pasquale Tridico, economista, ex presidente Inps e oggi euro-parlamentare del Movimento Cinque Stelle. "Lo studio - aggiunge Tridico - scrive che la misura ha un impatto neutro sull'occupazione, nel senso che non crea disincentivi al lavoro. Non è certo la prima volta che questo viene rilevato, ma è senza dubbio la prima volta che uno studio scientifico conferma tale conclusione con questa chiarezza".

Insomma, finora tutti i dati avevano smentito quella narrazione portata avanti dagli imprenditori, in particolare ristoratori e albergatori, con il megafono offerto da tutto il centrodestra insieme con Matteo Renzi. Oggi quei dati sono stati elaborati da un gruppo di studiosi che hanno contraddetto quel racconto padronale attraverso un "timbro" scientifico. Del resto, la prova è anche sotto gli occhi di tutti in questi giorni: malgrado nel primo semestre 2024 i beneficiari di Assegno di inclusione siano 1,6 milioni - contro i 2,9 milioni di beneficiari di Rdc nel primo semestre 2023 - le imprese continuano anche quest'anno a lamentare scarsa manodopera (ottenendo però meno attenzione e risalto

da parte della politica). Secondo una ricerca della Confcommercio, a Milano mancano 27 mila addetti tra ristorazione e ricettività. In Veneto la Confederazione italiana agricoltori ha parlato di una carenza nei campi pari a 20 mila unità. Analoghe doglianze arrivano da ogni parte d'Italia e crescono con l'avvicinarsi del periodo di alta stagione, come in Puglia. Lo stesso bollettino Excelsior-Unioncamere - che è stata negli ultimi anni la Bibbia dei detrattori del Reddito di cittadinanza - dice che la difficoltà di reperimento continua a riguardare il 48,4% dei profili ricercati dalle imprese.

LA RIPROVA
IL TURISMO
NON TROVA
ANCORA
STAGIONALI

I NUMERI

13
GIORNATE LAVORATE
in media in Toscana nei
14 mesi dopo
l'ottenimento
dell'assegno del Rdc:
prima, nello stesso
periodo di tempo, erano
state solamente 10



2,9MLN

I PERCETTORI del Reddito di Cittadinanza nel primo semestre dell'anno scorso. Dopo la cancellazione voluta dal governo Meloni, nei primi sei mesi di quest'anno i beneficiari dell'Assegno di inclusione sono calati ad appena 1,6 milioni, ma le imprese continuano a lamentare che non trovano stagionali



Sui dati dell'Invalsi Valditara sbaglia

Vincenzo Fatigati

Il ministro Valditara, nello spiegare a suo modo i successi dei dati Invalsi parla anche dell'importanza dell'Agenda Nord. Infatti, per giustificare quest'intervento, sostiene che, considerando i risultati di italiano nella scuola secondaria di primo grado, mentre nelle zone del centro-nord c'è un peggioramento dei risultati considerati accettabili, al contrario nel Mezzogiorno rimarrebbero sostanzialmente invariati. Questo dipenderebbe anche dalla presenza degli stranieri di prima generazione. Ora, l'errore non è solo fattuale: la percentuale di studenti che raggiungono uno standard accettabile nel sud è scesa dal 59 per cento nel 2018 al 56 per cento nel 2024 (e nel sud e isole dal 54 per cento al 50 per cento nello stesso periodo). Ma l'errore, un po' da penna rossa, è anche logico perché vengono confrontate variazioni percentuali senza contestualizzare i dati di partenza in termini assoluti.

Nonostante il peggioramento percentuale, i livelli assoluti nel centro-nord rimangono comunque più alti rispetto a quelli del Mezzogiorno. Ad esempio, nel nord-ovest i risultati sono passati dal 72 per cento al 64 per cento, che è comunque superiore ai risultati del sud. Inoltre, anche accettando per buona l'incidenza degli stranieri di prima generazione nei risultati complessivi, non si spiega in che modo potrebbe influenzare la variazione percentuale. Guardando i dati assoluti, la fotografia dell'Italia è un po' diversa: un paese a tre velocità. Se consideriamo i dati della dispersione scolastica implicita, ossia gli studenti più esposti a marginalità sociale che hanno raggiunto risultati molto lontani da quelli attesi dopo tredici anni di scuola, la regione Campania si conferma maglia nera: non meno di uno studente su dieci è in condizione di dispersione scolastica implicita (15,7 per cento). E, come si legge nel rapporto, nella scuola secondaria di secondo grado il numero di abbandoni impliciti è maggiore tra studenti italiani rispetto agli stranieri di prima e seconda generazione. Gli studenti stranieri che non abbandonano la scuola mostrano di avere più motivazione e resilienza.

Non vorrei che il ministro, nel tentativo autocelebrativo, intento a incensare troppo i successi, dimentichi di saper leggere bene i dati, scambiando qualche fischio con un applauso forzato.



Quattro gruppi in corsa per l'Ilva Si tratta sui livelli occupazionali

MARINA LUZZI

Taranto

Quattro pretendenti internazionali in corsa per rilevare il polo siderurgico nella seconda metà del 2024 e, prima ancora, alcune questioni da risolvere: dalle tutele occupazionali alle risorse necessarie per il rilancio dell'acciaieria. Saranno settimane e mesi "caldi" per il futuro dell'ex Ilva. L'altroieri, intanto, è arrivato il via libera della Commissione europea al prestito ponte da 320 milioni di euro (interesse annuo dell'11,6%) per l'ex Ilva oggi Acciaierie d'Italia in Amministrazione Straordinaria. Lo ha reso noto il Mimit. Intanto da Roma lavorano per vendere il siderurgico al miglior offerente.

Al momento sono quattro, appunto, i soggetti interessati agli impianti. Dopo gli indiani di Vulcan Steel, legati a Jindal, che già nel 2017 aveva provato a rilevare il siderurgico per poi essere scalzato da Arcelor Mittal, gli altri indiani di Steel Mont e gli ucraini di Metinvest, finora apparsi in pole position, mostra interesse la canadese Stelco, azienda controllata da Stelco Holdings. Nei prossimi giorni verrà organizzata la visita agli impianti, che gli altri competitor hanno già fatto. Stelco in Canada è il più grande produttore di acciaio ed opera nel settore dell'edilizia, dell'energia e dell'automotive. Nel quarto trimestre 2023 ha ottenuto ricavi per mezzo miliardo di dollari. Per nuovi possibili acquirenti restano però vecchi problemi. I sindacati dei metalmeccanici ribadiscono che gli impianti so-

no malmessi e ulteriormente usurati dalla mancata manutenzione degli ultimi anni. Al momento è in funzione

solo l'altoforno 4 e si lavora per rimettere in carreggiata l'altoforno 1 e il 2. La produzione si attesta intorno ai 3 milioni di tonnellate annue. Poi c'è la questione cassa integrazione. La richiesta dell'azienda è di 5.200 esuberanti, di cui 4.400 solo a Taranto. In pratica la metà della forza lavoro attuale. Giovedì al ministero si tornerà a trattare con i sindacati che non sembrano disposti a cedere, nonostante le dichia-

razioni del ministro Adolfo Urso, che parla di ammortizzatori come situazione temporanea in attesa della ripartenza. La situazione ambientale poi merita un capitolo a sé. Si allungano i tempi per la decarbonizzazione. «Sapere che al 2030 si dovrà marciare coi soli forni elettrici è un buon viatico per stemperare i contenziosi giudiziari e collaborare positivamente col territorio. Tuttavia, ci aspettiamo dal Governo e dalla Regione Puglia che si inse- di in fretta il tavolo per garantire a Taranto che quella idea industriale e le

sue implicazioni occupazionali non restino sulla carta» ha commentato il sindaco di Taranto, Rinaldo Melucci, incontrando nei giorni scorsi i tre commissari di Acciaierie d'Italia in As. Domani saranno in audizione alla V Commissione della Regione Puglia. E arriva da parte delle associazioni ambientaliste Genitori Tarantini e Peacelink sotto forma di diffida al ministro dell'Ambiente Gilberto Pichetto Fratin e alla direzione Valutazioni ambientali del ministero. I promotori fanno riferimento alla sentenza della Corte di Giustizia Europea che il 25 giugno scorso ha scritto che «se presenta pericoli gravi e rilevanti per l'ambiente e per la salute umana, l'esercizio dell'ac-



ciaiera Ilva dovrà essere sospeso» e che la Valutazione di Impatto sanitario, per vagliare gli effetti delle emissioni sulla salute, debba rientrare nell'iter per il rilascio dell'Aia, l'Autorizzazione Integrata Ambientale. I giudici del Lussemburgo hanno detto la loro e rimandato ogni decisione al Tribunale di Milano. Nelle ultime ore è arrivata la conferma dell'Arpa: sono le cokerie dell'ex Ilva a produrre il benzene, cancerogeno tra i più pericolosi, anche se negli ultimi anni in diminuzione, data anche la minore produzione. L'Agenzia regionale di protezione ambientale lo ha messo nero su bianco in una relazione inviata ad Ispra a fine maggio scorso. Sulla questione benzene la Procura ionica indaga e nelle scorse settimane ha acquisito documentazione con i Carabinieri del Noe.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SIDERURGIA

I soggetti interessati sono due gruppi indiani, gli ucraini di Metinvest e i canadesi di Stelco
 Giovedì al ministero incontro con i sindacati per discutere della cassa integrazione che l'azienda ha richiesto per 5.200 lavoratori





Nella favola di Puccini, dal 16 alle Terme di Caracalla, irrompe la realtà dei giovani che non escono da casa. La regia di Francesco Micheli fotografa il fenomeno che, come denunciato dal ministro Valditara, coinvolge 50 mila ragazzi

Una Turandot hikikomori sfida l'impero di internet

L'incontro

Una favola da prendere sul serio. Quella di una fanciulla di gelo rinchiusa nella propria reggia che sfida il mondo con un gioco crudele. Lo fa l'Opera di Roma, con la *Turandot* che andrà in scena tra il 16 luglio al 10 agosto a Caracalla, per la stagione estiva dedicata a Puccini. Contaminando con una raggelante realtà, l'ultima e incompiuta opera del compositore di cui si celebrano i cento anni dalla morte. Quella degli hikikomori, i ragazzi che scelgono di "stare in disparte": così vengono definiti in Giappone dove il fenomeno dell'auto-isolamento è nato a fine anni Ottanta. Un disturbo, che secondo i dati della relazione annuale al Parlamento del ministro dell'Istruzione Giuseppe Valditara, oggi, nel nostro Paese colpisce circa 50mila persone tra i 14 e i 30 anni. Una forma di auto esclusione sociale che può innescare depressioni, ansie, disturbi dissociativi e autoleisionismo.

COVID

La *Turandot* pucciniana, nella lettura di Francesco Micheli, con scene e costumi di Doriana e Massimiliano Fuksas, pur mantenendo un immaginario orientale dominante, diventa esplorazione di quel ritiro sociale volontario che nel nostro Paese, soprattutto dopo il Covid, è cresciuto espo-

nenzialmente. «Giovani che non studiano, non lavorano e non hanno nessun progetto di vita, e la cui unica mediazione con il mondo avviene attraverso un computer», spiega il regista. «Abbiamo quindi immaginato che dietro a *Turandot* ci fosse una hikikomori», prosegue Micheli, «una ragazza rinchiusa nella propria camera che si è inventata un videogame in cui *Turandot* è il suo avatar. La creatura fantastica, anima gemella, sfida tutti gli avventori del grande impero di Internet in un gioco in cui chi muore perde la testa, o meglio, perde la propria vita virtuale. Calaf, il pretendente che nell'opera riesce a risolvere gli enigmi, conquistandosi il diritto di averla in spo-

sa, è un principe antisocial che potrebbe sciogliere il ghiaccio di *Turandot* e della ragazza che sta dietro di lei, uguale a tanti giovani d'oggi che vivono questa condizione».

A un avatar è ricorso anche Gabriola Chetta, biologa e ideatrice del progetto "Avatar School", un videogioco che sollecita gli adolescenti "ritirati" a uscire dalla propria stanza grazie alla sfida proposta da un alter ego virtuale: dimostrando che come la realtà lasciata fuori dalla porta possa rientrare dalla finestra di uno schermo. Sull'immaginario orientale fa leva invece la strategia studiata dal giovane psichiatra Francesco Pantò, unico medi-





co autorizzato a esercitare in Giappone sui ragazzi che si auto segregano in casa. Conosciuto come il "dottor Manga" ha sviluppato un approccio terapeutico innovativo che fonde la cultura pop

giapponese con la psichiatria.

Oriente, computer, avatar: sul palco di Caracalla vedremo una sorta di Laptop. «In un anniversario, le cifre tonde devono annullare la distanza e avvicinarci al nostro quotidiano. Quindi ho inizia-

to a riflettere sulla singolarità del personaggio, che non è una principessa che cerca il suo cavaliere. Anzi, lei, i pretendenti, li ammazza. Chiusa nella reggia interagisce con il mondo attraverso il gioco», continua il regista che firma anche la *Tosca* (in scena a fino al 9 agosto) tenendo insieme l'intero progetto estivo del Costanzi.

GLI ENIGMI

Il gioco che andrà in scena non è legato alla risoluzione dei tre enigmi. Ma a un videogame. E la gigantesca pergamena che i Fuksas hanno pensato come scenografia diventa un tablet su cui si consuma la sfida: i personaggi, gamer alla tastiera, sono quelli dell'opera e i punteggi vengono stabiliti con le chat. Al coro, sistemato in buca, il ruolo degli haters. «L'opera deve avere una capacità di reinventare. Turandot è una favola violenta. E le fiabe sono lo specchio più struggente e profondo della realtà», aggiunge

Micheli, «Come Turandot sono molti i ragazzi terrorizzati dal mondo che scelgono come unica mediazione il computer e si congelano davanti a un'eterna scatola di svago». Anche il palco si congelerà. Fino a quando, proprio nel videogame, si manifesterà la speranza: un giovane privo di identità virtuale. E il corto circuito con questo principe anonimo potrebbe restituire calore e amore alla principessa.

Dirige il maestro Donato Renzetti; cantano Angela Meade e Lise Lindstrom nel ruolo del titolo. Nella parte di Calaf Luciano Ganci, Brian Jagde e Arsen Soghomonyan; in quella di Liù Maria Grazia Schiavo e Juliana Grigoryan.

► Terme di Caracalla. Dal 16 luglio al 10 agosto

Simona Antonucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Due momenti della Turandot in scena a Caracalla per la stagione estiva dell'Opera di Roma, dal 16 luglio al 10 agosto

(Foto Fabrizio Sansoni)

I NUMERI

50mila

I giovani che vivono reclusi in casa secondo i dati diffusi dal ministro Valditara

6

I mesi di autoisolamento oltre i quali si parla di fenomeno hikikomori

100

Sono i centri in Italia che si occupano del fenomeno e della dipendenza dai social

14 - 30

La fascia d'età di ragazzi e giovani adulti, soprattutto



maschi, più colpita

1 milione

i giapponesi vittime del fenomeno nato a fine '80

**LA PROTAGONISTA
DELL'OPERA, RECLUSA
IN UNA STANZA, CREA
L'AVATAR CON CUI
INTERAGISCE
CON IL MONDO**





Sanità, norma salva ospedali: infermieri in pensione a 70 anni

Emendamento della maggioranza al decreto liste d'attesa

Mauro Evangelisti

In uno degli emendamenti di maggioranza al decreto finalizzato a tagliare le liste d'attesa, c'è una significativa innovazione: ampliare fino a 72 anni la possibilità di andare in pensione per i medici, allargare a tutto il personale, infermieri compresi, la scelta di restare in servizio fino a 70. Tutto dovrà comunque avvenire su base volontaria e con il consenso della direzione dell'azienda sanitaria.

A pag. 9

Mancano gli infermieri: in pensione a 70 anni

► Emendamento della maggioranza al decreto taglia-attese nella Sanità: proroga su base volontaria. Varrà per tutte le professioni sanitarie, i medici potranno arrivare a 72 anni

LA RIFORMA

ROMA Immaginate di entrare in ospedale perché magari avete prenotato una visita specialistica o un esame. Vi accoglie un infermiere di settant'anni che vi porta dal medico, settantadueenne. Esagerato? No, perché in parte, per il personale medico, queste regole valgono

già, ma soprattutto perché in uno degli emendamenti di maggioranza al decreto sulle liste di attesa c'è proprio questa innovazione. Ampliare fino a 72 anni la possibilità di andare in pensione per i medici, allargare a tutto il personale, infermieri compresi, la scelta di restare in servizio fino a 70. Tutto dovrà avvenire su base volontaria



e con il consenso della direzione dell'azienda sanitaria.

SCENARI

Di medici che restano in corsia pur avendo raggiunto l'età della pensione se ne è parlato molto quando c'è stata l'emergenza della pandemia; ora si va a una sorta di stabilizzazione di questa procedura, stando all'emendamento all'esame dalla commissione Sanità del Senato. Domani riprenderà la discussione, dopo la tensione dei giorni scorsi con la Regione che contestano l'articolo 2 del decreto, quello che prevede il controllo centrale del Ministero della Salute sui risultati ottenuti dalle Asl nella riduzione delle liste di attesa. Quest'ultima era una innovazione voluta, insieme a un'altra serie di provvedimenti, dal ministro della Salute, Orazio Schillaci, ma visto che stiamo parlando di un decreto bisogna fare presto perché se non sarà convertito in legge entro il 6 agosto (dunque per allora deve avere completato il percorso parlamentare) andrà a decadere. Tra le varie misure, c'è ad esempio l'apertura più a lungo di laboratori e ambulatori negli ospedali, sfruttando anche le ore serali e dei fine settimana. Ma per assicurare un servizio prolungato, serve il personale. Non solo i medici, ma anche gli infermieri. Ricordiamo che in Italia c'è una carenza strutturale, la Corte dei conti quantifica in 65mila unità, un numero enorme che rischia di peggiorare a causa della partecipazione ridotta ai corsi

di laurea di infermieristica e del fenomeno parallelo di chi preferisce andare a lavorare nel Nord Europa e ottenere stipendi migliori. Infine, ci sono difficoltà per l'Italia nel reperire personale all'estero (il ministro Orazio Schillaci aveva lavorato a un accordo con l'India

per ingaggiare infermieri nel colosso asiatico, ma ancora si stanno svolgendo degli approfondimenti su questo progetto).

Queste sono le premesse che hanno portato alla presentazione di un emendamento di maggioranza che prevede di alzare

il tetto dell'età pensionabile fino a 70 anni per tutto il personale sanitario, non solo per i medici. Ovviamente si tratta di una misura su base volontaria. Ma il semplice fatto che s'ipotizza questo scenario, dimostra quanto sia grave la situazione. Spiega il senatore relatore del

decreto, Ignazio Zullo di Fratelli d'Italia: «Faremo delle valutazioni proprio in queste ore, probabilmente con dei correttivi». Una delle modifiche che potrebbero essere apportate riguarda più direttamente il personale medico: chi decide di restare fino a 72 anni non potrà

comunque ricoprire ruoli apicali. Sul fronte che riguarda gli infermieri c'è molta perplessità da parte della minoranza.

I NODI

Secondo Beatrice Lorenzin, vicepresidente del gruppo Pd al Senato ed ex ministro della Salute, rischia di essere un'arma spuntata: «Il problema principale è che manca un piano efficace per attrarre e sostenere il personale sanitario. I dati ci dicono che quotidianamente assistiamo a una fuga verso il privato e verso l'estero a causa dei bassi salari e per il peggioramento della qualità delle condizioni lavorative».

Da Fnopi, la Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, avvertono: «È un'opzione che sarà si-



curamente molto poco praticata dagli infermieri, perché formalmente il lavoro non rientra ancora nella lista dei lavori usuranti, come tra l'altro abbiamo chiesto in più di un'occasione, però di fatto è un lavoro usurante: questo impedisce anche volendo alla maggior parte dei professionisti immaginare uno scenario di quel tipo».

RICETTE

Giovanni Migliore, presidente di Fiaso (la federazione delle aziende sanitarie e ospedaliere), ha una sua idea: «Ad oggi se vogliamo risolvere il problema cronico della carenza degli infermieri non basta l'idea di chiedere agli anziani di lavorare più a lungo, tenendo anche conto dell'alta percentuale di chi ha oggi limitazioni per ragioni di salute. C'è un'unica soluzione tampone, ma ad applicare in fretta: attingere da paesi vicini dove c'è un'offerta di professionisti importante dal punto di vista numerico, penso soprattutto all'Albania».

Mauro Evangelisti

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**SERVE PERSONALE
PER TENERE
APERTI PIÙ A LUNGO
I LABORATORI
E GLI AMBULATORI
PER LE VISITE**



► 14 luglio 2024

65mila
Secondo la Corte dei conti è il numero di infermieri che mancano in Italia

280mila
Infermieri dipendenti del sistema sanitario pubblico a tempo indeterminato

23mila
Gli infermieri stranieri in servizio; di questi, 9.500 arrivano da paesi extra Ue

Sotto alcuni infermieri nella corsia di un ospedale: la carenza del personale è un problema ovunque



Da Edenred la piattaforma online per attrarre (e trattenerne) i talenti

L'INIZIATIVA

ROMA In Italia il 64% dei dipendenti che dispone di un piano di welfare aziendale è soddisfatto del suo lavoro, secondo l'osservatorio sul welfare di Edenred Italia. Per questo la società leader nel settore dei benefit per i dipendenti, che offre alle aziende soluzioni digitali per migliorare la qualità di vita e il benessere degli impiegati, ha lanciato anche in Italia Edenred Engagement, piattaforma già attiva negli Usa, in Australia e negli Uk. Una piattaforma pensata per favorire lo sviluppo e la gestione di efficaci strategie di coinvolgimento dei lavoratori, così da aiutare le imprese ad attrarre (e trattenerne) i migliori i talenti. «Edenred Engagement ridefinisce la relazione tra azienda e dipendente e il modo di vivere il lavoro – spiega Giulio Siniscalco, Commercial Director Benefit & Engagement di Edenred Italia – ampliando la gamma di esperienze a disposizione delle aziende per motivare il capitale umano. Se fino a poco tempo fa, infatti, per coinvolgere le persone erano sufficienti strumenti tradizionali di incentivazione, oggi è essenziale che la retribuzione sia integrata da riconoscimenti tangibili che influenzano sul clima aziendale e sulle performance».

L'OFFERTA

Edenred Engagement è la prima piattaforma sul mercato italiano a riunire una vasta gamma di so-

luzioni, come sconti e benefit e sistemi di rewarding per premiare

l'impegno dei lavoratori, in uno spazio "one-stop-shop". Il tutto è accessibile da un unico hub, per una gestione integrata di tutti i servizi di welfare aziendale. I vari servizi sono organizzati all'interno della piattaforma in sei moduli. Si va da quello sugli sconti (tramite il quale si accede a opportunità di risparmio esclusive in negozi fisici e online) a quello per il "riconoscimento", che permette alle aziende di creare strategie per premiare i dipendenti in modo personalizzato. I moduli restanti sono dedicati a benessere, analisi, sondaggi e



L'app di Edenred

comunicazioni. Oggi i datori di lavoro puntano a essere sempre più vicini alle esigenze e ai bisogni dei propri impiegati, per rispondere alle loro aspettative e garantire un corretto equilibrio tra vita privata e professionale. «In futuro – conclude Giulio Siniscalco – il concetto di riconoscimento delle performance sarà sempre più accompagnato da concetti come empatia e apprezzamento, oltre alla remunerazione e ai benefit. Si tratta di nuove modalità capaci di influire in maniera importante sulle performance di aziende e persone». Secondo un recente studio condotto nel Regno Unito da Reward

Gateway Edenred, azienda britannica acquisita da Edenred nel 2023, il cosiddetto "apprezzamento empatico" può aumentare la produttività fino al 40 per cento.

FBis

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Costruire e conservare i talenti Assolombarda punta sul lavoro

Ambiente sicuro e inclusivo, via a "Circular HR" progetto strategico per sostenere le aziende

di **Diego Andreis***



In questi anni la sostenibilità s'è consolidata come asset strategico delle nostre imprese. Ha impattato, in modo prorompente, su luoghi e metodi di produzione, su prodotti e attività di comunicazione. Ma non solo: ha sollecitato le aziende a individuare nuove strategie di business finalizzate, sempre di più, a conciliare crescita economica, sociale e ambientale. C'è un ulteriore e altrettanto significativo aspetto di questo nuovo paradigma sul quale le realtà di Milano, Monza e Brianza, Pavia e Lodi sono, oggi, impegnate. Mi riferisco alla valorizzazione del capitale umano: penso, in particolare, alla creazione delle nuove competenze necessarie per portare a compimento la transizione ecologica e digitale ma anche all'attuazione di nuove strategie per valorizzare i dipendenti e "coltivare" i talenti; professionisti, più o meno giovani, che aiutano noi imprenditori a fare in modo che il nostro territorio, rappresentando il 13% del Pil nazionale, continui a essere cuore dell'impresa italiana, il traino della seconda manifattura d'Europa.

Per questo, Assolombarda ha dato vita a un piano senza precedenti chiamato "Circular HR", dove "AR" sta per Attraction & Retention delle risorse umane. Un progetto strategico che intende aiutare le aziende a fare ancora di più e meglio sul versante delle risorse umane: nuovi percorsi di formazione permanente, servizi che migliorino il benessere a lavoro, azioni innovative per sviluppare i talenti. Il perché di questa iniziativa è presto detto: la valorizzazione delle risorse umane aumenta il coinvolgimento dei dipendenti e la loro soddisfazione. Lo abbiamo dichiarato,

senza mezzi termini, anche sul manifesto di sostenibilità dell'Associazione: un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, l'equilibrio tra vita personale e lavorativa, il sostegno alla diversity, lo sviluppo professionale e personale sono le "chiavi di volta" del successo aziendale.

"Circular HR", che nasce in collaborazione con Logotel e Jakala, si sviluppa su due parti: la prima basata sulla condivisione, da parte delle imprese partecipanti, del proprio know-how sul "people management"; la seconda prevede momenti di condivisione per aiutare le aziende a preparare il loro futuro. L'iniziativa sarà anche l'occasione per confrontarsi sulla gestione "contemporanea" delle risorse umane e stimolare le aziende, in particolare le Pmi, ad attuare strategie di attrazione e fidelizzazione dei collaboratori. Nei prossimi mesi, cercheremo di mappare i cambiamenti in atto, raccogliendo a beneficio di tutti le pratiche migliori. Tutti, Assolombarda in testa, siamo del resto chiamati a fornire un contributo decisivo per preservare la vera ricchezza dell'impresa: la nostra comunità al lavoro.

***Vicepresidente Assolombarda con delega a Politiche del lavoro Sicurezza e Welfare**



► 14 luglio 2024



Per l'attrattività delle aziende è decisivo l'equilibrio dei tempi di vita con la crescita professionale



Entro il 2025

Unilever, in Europa tagli fino a 3.200 posti Il più grande piano di esuberi negli uffici

Un taglio di circa un terzo di tutti i posti di lavoro d'ufficio in Europa entro la fine del prossimo anno. È la razionalizzazione che Unilever intende fare secondo quanto anticipato dal *Financial Times*, che si inserisce nel piano annunciato lo scorso ottobre dal neo amministratore delegato Hein Schumacher per riconquistare la fiducia degli investitori. «Nelle prossime settimane avvieremo il processo di consultazione con i dipendenti che potrebbero essere interessati dalle modifiche

proposte», ha affermato un portavoce di Unilever in una e-mail stando alle anticipazioni del FT. «L'impatto netto previsto sui ruoli in Europa da qui alla fine del 2025 è compreso tra 3.000 e 3.200 ruoli», ha affermato Constantina Tribou, responsabile delle risorse umane. «Queste misure rappresentano i più grandi tagli di posti di lavoro in Unilever da decenni», ha affermato Hermann Soggeberg, il capo del Comitato aziendale europeo di Unilever, in una lettera al personale visionata da

Reuters. I tagli in Europa fanno parte di un programma di produttività annunciato a marzo, che prevede 7.500 licenziamenti. Il gruppo americano dei beni di consumo deve affrontare le pressioni degli azionisti, tra cui l'investitore attivista Nelson Peltz, per incrementare la crescita. Per rilanciare la crescita Unilever a marzo ha annunciato che avrebbe scorporato le attività nel settore dei gelati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



UMILIAZIONE DA TIFFANY

Lettera a un ministro mai nato

ASSIA NEUMANN DAYAN

Caro diario di carta, il nostro caro Ministro dell'Istruzione e del Merito ci ha tenuto a presentarti come novità; quindi, anche se ci sei sempre stato, farò finta di non averti mai visto. Caro diario di carta, mia madre dice che era meglio una fornitura di carta igienica visto che ce la dobbiamo portare da casa, ha detto che avrebbe mandato una PEC di carta al ministero.

Quest'anno inizio la terza elementare insieme ai miei venticinque compagni: stiamo un po' stretti, ma almeno abbiamo te, caro diario di carta, possiamo usarti come sfollagente. Per fortuna la maestra ci ha detto di aver iniziato la psicoterapia, ci ha detto che anche lei tiene un diario di carta, proprio come te, diario dove prende nota di tutti i genitori che le rigano la macchina. Mio fratello che va in prima media è molto arrabbiato perché non può più portare il cellulare in classe; quindi, ha deciso che si porterà dietro la playstation, e il papà ha detto che se gliela sequestrano va a rigare la macchina dei prof che tanto prendono tutti il bonus psicologo. Meno male che io ho te, caro diario di carta, che quando ci hanno dato il banco a rotelle non riuscivo a rigarlo bene perché scivolavo; adesso i banchi a rotelle stanno tutti in cortile che questo inverno serviranno a scaldarci visto che sono infiammabili, che il riscaldamento qua non funziona mai: per caso anche tu sei facilmente infiammabile, caro diario di carta?

Caro diario, adesso ti scriverò delle cose che il Ministro potrebbe introdurre come ha fatto finta di fare con te: **ABBANDONO DI MINORE** La mia mamma dice che bisogna depenalizzare l'abbandono di minore se il tempo pieno ricomincia a ottobre, vedi che puoi fare

VENTILATORE So che non viviamo nel 3000, ma fa caldo e siamo in venticinque per classe, siamo stufi di fare i ventagli come lavoretto

CODICI SCONTO Non è che puoi coinvolgere i prof influencer per darci un codice sconto per la carta igienica? Loro mica se la portano da casa, mamma dice che costa e che i prof su Instagram non ci dovrebbero stare e che lei gli vuole rigare la macchina.





IL BOSCO DEI SAGGI

Belmondo, regina dello sci “Da bimba arrivavo ultima”

PAOLO GRISERI

Che cosa le invidiavi? «La forza. Una forza mentale prima ancora che fisica. La spinta che viene da una vita combattuta fin da bambina a Magadan, città della Siberia. Mi chiedevo: ma come fa? E come posso farlo anch'io?». - Pagine 22 e 23



IL PERSONAGGIO

IL COLLOQUIO

Stefania Belmondo La regina tenace del fondo “Da piccola arrivavo sempre ultima I primi sci? Di legno, fatti da papà”

La campionessa piemontese si racconta: “Il doping? Si sceglie di farne a meno. La natura mi ha aiutato, prima delle gare ad Albertville avevo 28 pulsazioni al minuto”

PAOLO GRISERI

Ventisettesimo appuntamento con «Il Bosco dei Saggi», la serie dedicata a raccontare - con le loro parole - i grandi personaggi della nostra terra. Questa volta tocca a Stefania Belmondo

Che cosa le invidiavi? «La forza. Una forza mentale prima ancora che fisica. La spinta che viene da una vita combattuta fin da bambina a Maga-



dan, città mineraria della Siberia, 8 ore di volo da Mosca più 200 chilometri di strada: il profondo Est. Lei aveva una forza straordinaria. Mi chiedevo: ma come fa? E soprattutto: come posso farlo anch'io?». Stefania Belmondo è la competizione fatta persona: «Ancora oggi vedo una gara in tv e soffro come se fossi lì io a rischiare il podio».



Non si vincono dieci medaglie olimpiche per caso. Lei, la sua balena bianca, la sua avversaria di sempre, il suo orizzonte da inseguire, è Elena Välbe, oggi presidente della Federazione russa di sci di fondo: «Siamo state avversarie, siamo diventate amiche, ci siamo frequentate per molti anni. Oggi con la guerra tutto è più difficile. Ma comunichiamo lo stesso con gli emoticon».

Bar Vela, periferia di Cuneo, a pochi passi dalla caserma dei carabinieri forestali dove Stefania lavora: «Esco alle due. Vediamoci lì». Anche i campioni olimpici fanno i turni negli uffici: «Non tutti gareggiano in sport redditizi. Nelle prime competizioni che ho vinto io, l'unico guadagno era portarsi a casa la coppa. Poi le cose sono cambiate. Ma non si diventava ricchi con lo sci di fondo». Uno sport povero? «Beh, oggi non è più così, non mi posso lamentare. Ma quando ho cominciato io, da bambina, era così. A me piaceva da matti lo sci da discesa perché ti buttavi giù a testa bassa, avevi l'adrenalina della velocità». Ma? «Ma costava troppo. Papà era un tecnico dell'Enel, si occupava del funzionamento delle paratie delle dighe nella valle di Demonte. Mi costruì un paio di sci di legno, rossi. Bellissimi, li custodisco ancora adesso. Con quelli ho imparato a sciare nei boschi, con quelli ho fatto le prime gare». E lì hai cominciato a vincere: «No. Arrivavo ultima. Avevo sei anni. Le altre erano più grandi. Mi dicevano "Pista, spostati" e io mi spostavo».

Valle di frontiera, la valle Stura. Si arriva fino in cima, al col de Larche, e si scavalla in Francia. Con la neve il passo si chiude. Non è una valle di passaggio. Un posto chiuso, con pochi contatti con il mondo: «Ma a me piace così. Qui ho i miei genitori, qui ho cresciuto i miei figli». La vita di Heidi. Mai avuto l'occa-

sione di andare via? «Certo. A fine carriera la federazione mi ha proposto di diventare allenatrice. Ma avrei dovuto andare sulle altre Alpi, in Trentino. Ho scelto di rimanere qui con i miei figli». Questo è il posto delle tue radici, della tua vita: «Da bambina aiutavo i miei a fare i lavori di campagna: girare il fieno perché si asciughi, curare il pollaio, raccogliere le foglie. L'ho sempre fatto, anche quando andavo a scuola». Anche quando facevi le gare? «Lì il problema non erano i lavori di casa. Era, al liceo, conciliare studio e gare. C'erano insegnanti comprensivi che ne tenevano conto. Altri meno. Una professoressa aveva preso l'abitudine di interrogarmi tutti i lunedì mattina quando io gareggiavo la domenica. Lei diceva "Tanto ieri sei andata a sciare, ti sei rilassata". Impossibile spiegarle che una gara non è una passeggiata rilassante». Si è pentita in seguito? «L'ho incontrata dopo, quando ho cominciato a vincere le medaglie. Mi faceva le feste:

"Ciao Stefania, ma come sei brava". Io devo confessare che ancora oggi non l'ho completamente perdonata».

Dieci medaglie olimpiche, di cui due d'oro. Tredici medaglie ai mondiali di cui 4 d'oro. Tra le italiane che hanno vinto di più: «Per questo sono stata io ad accendere la fiamma olimpica di Torino 2006. Un'esperienza incredibile». Che cosa ti preoccupava? «Una piccola angoscia buffa: avevo paura di inciampare in mondovisione. Ero l'ultima tedofora. Ho preso la fiaccola. Dovevo salire i gradini fino al braciere. Ero orgogliosa e concentratissima per non sbagliare». Quella di diciotto anni fa allo stadio Olimpico di Torino è stata l'ultima emozione da atleta. Quindici anni di gare, dall'87 al 2002, sulle nevi di tutto il mondo: «Lì ho passati a faticare in mezzo a paesaggi incantevoli con un unico obiettivo: il podio, l'inno nazionale italiano, la medaglia. Questa era l'emozione che sognavo di provare mentre

spingevo nelle decine di chilometri spesi a sudare in mezzo alla neve».

Ore e ore a inseguire le avversarie, a batterle, a subire i sorpassi. Ma tra le tante c'è una volta, quella volta, che rimane impressa in modo indelebile. Stefania, racconta come hai battuto Moby Dick: «Non ci ho creduto fino all'ultimo. Eravamo in gara a Silver Star, in Canada, nelle foreste della zona di Calga-



ry. Una 15 chilometri di Coppa del Mondo. Ci siamo presto staccate dal gruppo. È diventata una gara tra noi due. In questi casi è una partita a chi resiste di più, a chi sa dosare meglio le forze. A pensarci bene è soprattutto una gara con te stessa: qual è davvero il tuo limite? Probabilmente in quei momenti io e Elena ci ponevamo le stesse domande. Sorpassi e controsorpassi. Chilometri e chilometri così, quasi senza fiato». Poi è successo qualcosa: «Quasi inaspettato, forse inspiegabile. A due chilometri dall'arrivo mi sono detta: "Forza Stefania, proviamo". Poteva essere una pazzia, uno scatto in avanti così lontano dal traguardo. Uno sforzo rischioso. Io non sapevo qual era il mio limite. Ho provato. Mi sono buttata. Sono scattata in avanti senza voltarmi. Ho percorso un centinaio di metri e ho visto che lei non mi seguiva. O non ce la faceva o considerava il mio comportamento troppo rischioso. È così che l'ho battuta dopo anni che vinceva sempre lei, dopo tutte le volte che aveva occupato il mio orizzonte. All'arrivo ci siamo abbracciate e hanno finalmente suonato l'inno di Mameli».

Sono questi i momenti più belli della vita di un'atleta, quelli in cui tutto si realizza. Le storie pulite in uno sport che, come altri, ha vissuto anche periodi difficili. Il doping è stata una malattia grave. Come si fa a rimanere indenni? «Si fa. Si sceglie di farlo. Poi capita che una medaglia ti arrivi per posta, con il corriere che si presenta alla porta di casa tua. Perché le altre, quelle che erano salite sul podio davanti a te e avevano sentito suo-

nare il loro inno nazionale, erano state squalificate. E tu, al posto dell'inno, ti devi accontentare del suono del campanello».

Che cosa resta, oggi, di tutto ciò? Ti mancano le gare, la possibilità di girare il mondo, l'incontro con persone diverse? «Certo manca tutto questo. Manca soprattutto l'adrenalina, quella che ti spinge a vincere». È difficile trovarla, quell'adrenalina, tra i certificati dell'ufficio del personale dei carabinieri forestali di Cuneo, dove Stefania lavora da anni. «Ma io continuo a camminare al mattino presto, a macinare chilometri in bicicletta, meglio se in salita. Senza fatica fisica la mia giornata, ancora oggi, non ha senso». Ancora spinta ad essere competitiva? «Quando sono in bicicletta e mi supera una donna mi scatta anche adesso l'istinto di in-

seguirla e superarla. Sono fatta così». Hai anche un fisico che te lo consente: «Questo è sempre stato vero. Questione di Dna, sono bradicardica. Alle Olimpiadi di Albertville, nel 1992, la mattina della gara avevo 28 pulsazioni al minuto». Albertville, la prima medaglia d'oro olimpica. Che cosa ricordi di quel giorno? «Un particolare che mi faceva sorridere. Lo speaker mi chiamava "Belmondò" e tutti pensavano all'attore». Sei parente? «No, naturalmente. Anche se gli antenati di Jean Paul Belmondo sono di Castello, una frazione vicino a casa mia». Hai mai più gareggiato in manifestazioni pubbliche? «Ho sempre detto di no. Mi conosco: se indosso un pettorale poi devo vincere, anche se è una manifestazione benefica». Quindi lo sport preferisci guardarlo: «Mi fanno impazzire la Motogp, i rally». E il mondo del fondo? «Quello ho continuato a frequentarlo per un po' di anni, quando commentavo le gare per la Rai». Il tuo sogno oggi? «Spero di poter tornare a commentare le Olimpiadi invernali del 2026. Ma non so se mi prenderanno. Vedremo». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 14 luglio 2024

“



Lavversaria
Elena Välbe

Aveva una forza straordinaria, mi chiedevo come facesse. Mi batteva sempre, ma a Calgary ho tentato uno scatto a due chilometri dal traguardo, lei non mi ha seguito e ho vinto

“



Gli anni
del Liceo

Un'insegnante aspettava il lunedì per interrogarmi, il giorno dopo le gare. Diceva che ero andata a sciare e che quindi ero rilassata. Non capiva che cosa significasse

La puntata precedente

IL PERSONAGGIO

Francesco Profumo

L'ingegnere che cambiò la Maturità
"Di mestiere risolvo i problemi
il segreto è mantenere l'equilibrio"



L'articolo pubblicato il 7 luglio su "La Stampa" è dedicato all'ingegnere Francesco Profumo, che ha guidato la Compagnia di San Paolo prima di diventare ministro dell'Istruzione nel governo presieduto da Mario Monti



“



Le Olimpiadi
Torino 2006

Ero l'ultima tedefora. Ho preso la fiaccola. Dovevo salire i gradini fino al braciere. Ero concentratissima, avevo una piccola angoscia: temevo di inciampare in mondovisione

“



L'omonimo
famoso

Un particolare mi faceva sorridere. Lo speaker mi chiamava "Belmondò" e tutti pensavano all'attore. Non siamo parenti, ma i suoi sono di Castello, vicino a casa mia

IL BOSCO DEI SAGGI





► 14 luglio 2024



La prima gara di Stefania Belmondo nel 1975. Lei è la più piccola, ma già mostrava la grinta



Tuta e divisa
A sinistra,
la vittoria
nella 15 km a
tecnica libera
in Coppa del
Mondo a Salt
Lake City.
A fianco,
in divisa da
carabiniere
forestale e (a
destra) con le
medaglie vinte
in carriera

OMEGA/COLOMBO



► 14 luglio 2024





Milano, risarcito il Politecnico

Perizie milionarie prof condannato: i soldi all'ateneo

Palma a pagina 13

Consulenze private, soldi illegittimi Il prof paga 1,6 milioni al Politecnico

Incarichi paralleli tra il 2012 e il 2016, nel mirino 71 collaborazioni tecniche per grandi aziende a processo «Il reddito da libera professione valeva quattro volte quello accademico». La Cassazione: risarcisca l'ateneo

di **Nicola Palma**

MILANO

L'ex professore del Politecnico di Milano Giuseppe Nano è stato condannato in via definitiva a risarcire all'ateneo 1,6 milioni di euro per le attività extra moenia fatturate tra il 2012 e il 2016. La Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso presentato dall'ingegnere 76enne, confermando il verdetto d'appello del 2023. A Nano sono state contestate 71 collaborazioni tecnico-scientifiche (quasi sempre come consulente tecnico di parte) per colossi industriali italiani e stranieri, effettuate nonostante il contratto a tempo pieno col polo accademico: da Hitachi Rail ad AnsaldoBreda, da Edison a Ilva, da Luxottica a Eternit, fino a Pirelli, Marzotto, Tamoil, Bridgestone e Leonardo. Secondo i calcoli della Finanza, il docente ha incassato 298mila euro nel 2012, 274mila nel 2013, 389mila euro nel 2014, 382mila nel 2015 e 304mila euro nel 2016. Cifre pari a percentuali

comprese tra il 79,8 e l'87,26 del totale dei redditi dichiarati.

Tradotto: l'attività secondaria valeva quattro volte quella primaria. La difesa ha sostenuto la tesi dell'ammissibilità degli incarichi, «atteso in particolare che

non avrebbero richiesto l'iscrizione a un albo professionale, sarebbero stati espletati con carattere occasionale e in forma non organizzata e non avrebbero conseguentemente determinato l'espletamento di "attività libero professionale"».

Una tesi bocciata in primo grado, con condanna del prof a ridare tutto. In appello, la sentenza è cambiata solo nelle motivazioni: gli incarichi, presi singolarmente, avrebbero potuto «ritenersi astrattamente compatibili con il regime a tempo pieno, ma previa autorizzazione rettorale», mai chiesta. E veniamo alla Suprema Corte, che si è pronunciata martedì. Gli avvocati di Nano hanno sottoposto agli ermellini un fatto nuovo, sostenendo che i giudici di secondo grado non avrebbero tenuto conto del decreto-legge nume-



ro 44 del 2023 (varato tra i due verdetti), una norma interpretativa della riforma Gelmini del 2010 con «portata retroattiva» che avrebbe stabilito che «lo svolgimento dell'attività di consulenza è consentito "liberamente", cioè senza necessità di previa autorizzazione».

Per i legali, la sezione d'appello non avrebbe preso in considerazione la nuova norma, creandone una per conto proprio che afferma che «l'attività di consulenza sarebbe soggetta alla previa autorizzazione dell'ateneo». Peccato, hanno dovuto prendere atto gli ermellini, che il motivo di ricorso appena esposto sia in definitiva la contestazione di «un errore di giudizio». Materia che valica i paletti imposti alla Cassazione per l'esame delle pronunce della Corte dei Conti. Conclusione: inammissibile.

DIFESA RESPINTA

Per la Suprema Corte è inammissibile il ricorso presentato dall'ingegnere Giuseppe Nano

Il contratto a tempo pieno

PIAZZA LEONARDO DA VINCI



Accertamenti della Finanza

Contestata l'attività secondaria

L'ex prof del Politecnico di Milano (foto) ha incassato 298mila euro nel 2012, 274mila nel 2013, 389mila nel 2014, 382mila nel 2015 e 304mila nel 2016. Tra il 79,8% e l'87,26% del totale dei redditi dichiarati



I VOLTI DI SABAUDIA

Gli schiavi sikh
 a due passi
 dal mare dei vip

di Goffredo Buccini

a pagina 23

Sabaudia Sikh & Vip

A un passo dai beach party sfilava l'inferno degli schiavi

I due volti della Capalbio del Sud: braccianti a 4 euro l'ora e vacanzieri si incrociano tra disperazione e indifferenza

di Goffredo Buccini

Sulle terrazze di Sabaudia ci si indigna per Satnam Singh. Per il suo braccio mozzato nei campi e gettato in una cassetta del mercato. Per «quella canaglia del suo padrone» che l'ha scaricato a morire come frutta avariata. Poi, nella canicola d'un venerdì sera di luglio, il Jasmine pare soppianare nettamente lo Spritz: sarà per quella mezza dose di succo di limone che, vivaddio, ti regala una sorsata di sollievo. E il male del mondo evapora, così, nella frescura, sfumando verso il profilo del monte Circeo. «La verità è che quando vieni qui non vuoi più toccare i problemi né esserne toccato», mi sussurra con qualche imbarazzo un'amica dal rispettatissimo passato barricadero, nome fra cento nomi di

attori e politici, registi e calciatori glamour, stilisti e scrittori che, sulle orme di Pasolini e Moravia, sono approdati negli ultimi quarant'anni in questa Capalbio del Sud: «Nessuno di noi ha mosso un dito, dobbiamo dirlo».

Ci vorrebbe appunto Pasolini per raccontarli, Satnam e il suo braccio. O magari, ne avesse voglia, basterebbe Ozpetek, che qui è proprio di casa e ogni tanto posta qualche video poetico sulla duna che al tramonto accarezza il Lungomare: «Lo vedi? È giunta l'ora in cui ogni passione tace». Si tratterebbe, possibilmente, di girare l'obiettivo dall'altra parte del lago di Paola, sul far dell'alba, verso la parallela dove nessun lirismo indugia: la Litoranea delle serre a perdita d'occhio, teloni e pomodori. nlastica e indiani

sikh come Satnam, spesso drogati per sopportare fatica e botte, a sudare l'anima per quattro o cinque euro l'ora, talvolta solo promessi.

Sei anni schiavo

Balbir di euro adesso ne prende sei e mezzo e pare davvero contento, attaccando a sgobbare alle cinque di sabato mattina: «Ho chiesto al nuovo padrone: mi garantisci la sicurezza? E quello mi ha detto di sì, così ora c'ho un po' meno paura». La sicurezza per Balbir Nikah Singh non è secondaria nella sua nuova vita da sottoproletario: perché nella prima ha vissuto sei anni schiavo, temendo ogni minuto di lasciarsi la pelle, e adesso questa gli pare quasi una vacanza, ha persino qualche soldo da mandare ai due figli che si stanno laureando in India. È diventato famoso temno fa. di



lui si sono occupate le tv. Il vecchio padrone, Procolo Di Bonito, s'è preso cinque anni di condanna in primo grado. I giudici hanno scritto che Balbir campava come una bestia

tra le bestie, contendendosi con loro il cibo, lavandosi con l'acqua delle mucche, dormendo in una roulotte nell'azienda in cui lavorava, sempre attendendo una vera paga, sempre pregando per una messa in regola: meditava il suicidio. È stato il primo in Italia a ottenere un permesso di soggiorno per motivi di giustizia. Prima di sparire nella sua campagna, mi mostra le cicatrici di quel periodo, ancora ben visibili, dentro e fuori: «Una volta ho visto da lontano il vecchio padrone e sono scappato via», mi dice. Per farsi coraggio, guarda verso Marco Omizzolo, il sociologo «militante» che, grazie ai carabinieri, l'ha strappato alla prigionia. Marco lavora sin da ragazzo sui sikh dell'Agro Pontino, ci si è mescolato nei campi, ne ha imparato lingua e codici, ha insegnato loro i diritti, ne ha organizzato il primo sciopero nel 2016. Mattarella lo ha fatto cavaliere, molti padroni delle serre vorrebbero fargli la pelle e, essendo alcuni di costoro vicini a camorra e 'ndrangheta, la minaccia non è solo teorica.

Per tutti i giornalisti è una chiave di lettura formidabile, qualche squilibrato gli ha persino chiesto una foto del braccio di Satnam o «due giorni da infiltrato» tra i sikh (lui ci ha passato alcuni anni). Dopo quasi tre decenni di denunce, libri e dossier ha mantenuto acceso il fuoco dei primi tempi: «Io contesto il concetto di invisibile. Loro si vedono benissimo, siamo noi che non li vogliamo vedere. Parliamo di diciottomila lavoratori in set-

temila aziende agricole a un chilometro e mezzo dal Lungomare di Sabaudia. Nei campi lungo la strada ci sono squadre di cento persone. Invisibili? Sai quanti politici di destra e di sinistra ho accompagnato a farsi selfie nelle baracche? Vengono alla festa multiculturali e spariscono».

Il campo di Satnam a Cisterna di Latina è a una mezz'ora da qui. Ma lo sfruttamento nell'Agro pontino non ha soluzione di continuità. Basterebbe guardare davvero, in un sabato mattina particolare perché è il giorno della Cgil a Latina con il segretario Landini. Su queste strade la schiavi-

tù è un'infamia a vista: un lato oscuro del Paese che preferiamo ignorare perché altrimenti dovremmo farci i conti, ha scritto Luciano Fontana. Due mondi coesistono nello stesso spazio, spiagge dorate e serre arroventate. Vacanzieri in bici per tenersi in forma e indiani in bici per tenersi in vita: realtà parallele, in una dimensione che, stiracchiando un poco Marc Augé, può diventare un gigantesco nonluogo dove ci si incrocia senza mai entrare in relazione.

«I numeri sono storie»

Persino la manifestazione della Cgil a metà mattinata fa quest'effetto: tre o quattromila da tutt'Italia, pensionati siciliani e metalmeccanici del Nord calati davanti alla prefettura di Latina con le migliori intenzioni («Siamo uomini o caporali» lo slogan) ma senza gran legami con la comunità locale (per il Comune di Sabaudia ci sono due assessori). Le altre sigle sono assenti. Il sindacato è spaccato da brutte storie di caporalato che in passato hanno toccato persino un segretario provinciale della Fai-Cisl nel processo Commodo. E gli indiani in

piazza non sono più d'una trentina, plastica dimostrazione di paura. Unico rappresentante dell'intelligenza nazionale, Maurizio de Giovanni. Sabaudia è solo a venti chilometri ma nessun vip s'è mosso dall'ombrellone, gli dico. Lui scuote la testa: «È incredibile che non ci sia nessun altro: Satnam non è come la Rai, non dovrebbe essere divisivo, non dovrebbero ave-

re paura a schierarsi. Queste persone ci muoiono sotto gli occhi. Mi ha chiamato Landini e sono venuto di corsa, la mattina voglio guardarmi allo specchio». Chiedo se Landini ha chiamato altri che non sono venuti. «Spero di no», risponde diplomatico. «Credo di sì», irrompe la moglie, tagliente. Dal palco, il papà del commissario Ricciardi parla con passione della differenza tra numeri e storie: «Ai numeri ci si abitua, ma ognuno di loro è una storia».

E ognuno ne porta addosso i segni, in questa lunga giornata. Come Kulwinder Kaur, detta Suman, che incontro più tardi fuori Sabaudia, sulla strada per Bella Farnia, l'enclave dei sikh. Parla un ottimo italiano intinto nel romanesco, «ho fatto la scuola in fondo alla Nomentana». Venuta qui «per amore», ha provato a crescere, dalle serre fino a tre ettari tutti suoi: «Piantavo di tutto, avevo sei lavoratori in regola, ma gli italiani mi hanno fregata, mi hanno buttato fuori dal mercato». Adesso si coccola il figlioletto: «Ai ragazzi che mi dicono "fammi venire in Italia", rispondo: comprati un pezzo di terra in Punjab e coltivala lì».

Lo slum oltre la siepe

A Bella Farnia la distanza tra i due mondi è una siepe curata: di qua lo slum indiano, di là un plausibile comprensorio



► 14 luglio 2024

di seconde case italiane. Nello slum s'è impiccato per disperazione Joban Singh a luglio 2020. Dal ghetto di Borgo Hermada, già comune di Terracina, veniva invece Gil Singh, massacrato con una mazza da baseball dai padroni per avere chiesto una mascherina durante la pandemia. Nel museo dell'orrore le storie si somigliano. Con una variante. Lo sfruttato che diventa aiutosfruttatore, il capoccia indiano. Come Pulvir, che trasporta in vespino nero connazio-

nali muti e obbedienti e dice «io parlo vero». Sta da vent'anni con lo stesso «padrone buono»: il problema sono gli indiani che rompono le scatole, dice, «dopo lo sciopero del 2016 le cose sono pure peggiorate». Il sistema è radicato, sostiene Omizzolo. Non sarà mafia ma è di sicuro familismo amorale che coinvolge avvocati, commercialisti, amici degli amici. Perfino una farmacia è finita nei guai assieme a un medico suo sodale per un giro di pillole utili ai padroni per dopare i sikh.

Sulla Pontina a fine giornata furgoni di braccianti al ritorno dalle serre incrociano Suv di italiani in marcia verso i localini sulla spiaggia, per il drink del sabato sera. Ricomincia il Sunset Jazz Festival, a Sabaudia si balla. Sangher esce pedalando dal tempio sikh di fronte alla caserma dell'artiglieria di via Tortini: nel tempio ha appena fatto la doccia, «un bagno non ce l'ho», pare scusarsi. Dorme su una brandina, nel chiosco sul Lungomare dove fa lo sguatte-ro di giorno e il guardiano di notte. Lo seguiamo. Un paio di chilometri in bici ed eccolo, il chioschetto. Il sole tramonta sul primo giro di crudi e

aperitivi mentre lui sparisce, inghiottito dal retrobottega.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La vicenda



● Satnam Singh, 31anni: il 17 giugno mentre lavorava nell'Agro Pontino è stato risucchiato da un macchinario agricolo e il suo braccio è stato tranciato. È morto due giorni dopo in ospedale

● Era stato abbandonato nel cortile di casa con il braccio depositato in una cassetta. Il suo datore di lavoro, Antonello Lovato, è stato arrestato

IL RACCONTO UNA GIORNATA IN ITALIA

L'intellettuale

«La morte di Satnam? Ci indigna, ma quando sei qui non vuoi essere toccato dai problemi»



► 14 luglio 2024

Fianco a fianco
Due indiani Sikh e alcuni turisti nel centro di Sabaudia, nel cuore del Parco nazionale del Circeo (foto Giuliano Bervegñù)



Ombrelloni e serre In alto, la spiaggia con il Monte Circeo sullo sfondo. Qui sopra, a pochi chilometri i braccianti al lavoro nei campi (Bervegñù)



Al via la 'Johnson & Johnson Week': «Insieme verso la medicina del futuro»

Johnson & Johnson e ALTEMS per lo sviluppo delle competenze nella sanità

**Johnson & Johnson Week, un momento di scambio
 pensato per delineare insieme a tutti gli attori del sistema
 salute le prospettive per la sanità del futuro**

Nasce la Johnson & Johnson Week dal titolo 'Insieme verso la medicina del futuro', una settimana di incontri con clinici, associazioni pazienti, istituzioni, università e centri di ricerca pensata per immaginare insieme le prossime evoluzioni della sanità italiana. Il primo giorno si è focalizzato sulla presentazione di uno studio di ALTEMS (Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari - Università Cattolica del Sacro Cuore), punto di riferimento a livello nazionale per la ricerca e l'innovazione in sanità, promosso da Johnson & Johnson Innovative Medicine sui temi del mismatch formativo dei professionisti della salute. Come dovranno evolvere le competenze degli operatori sanitari per

superare al meglio le sfide di un sistema sanitario in costante evoluzione? Quanto si sentono equipaggiati gli studenti di oggi, che saranno i futuri professionisti della sanità? Sono queste le domande a cui lo studio di ALTEMS prova a

dare una risposta. Una risposta che si può concretizzare in due parole: managerialità e ibridazione. Dopotutto, la gestione del processo salute oggi richiede competenze manageriali non solo per i direttori

dei centri clinici, ma per tutti gli operatori sanitari, che sono chiamati a sviluppare un mindset manageriale per affrontare la complessità del sistema e contribuire alla sua sostenibilità. All'evento di presentazione dello studio, aperto da un intervento di Mario Sturion, Managing Director di Johnson & Johnson Innovative Medicine Italia, hanno preso parte la professoressa Federica Morandi, direttore dei Programmi Accademici e Ricerca

di ALTEMS, il professor Americo Cicchetti, Direttore generale della Programmazione sanitaria del Ministero della salute, Graziano Onder, Coordinatore della segreteria tecnico-scientifica della presidenza dell'Istituto Superiore di Sanità, Francesca Galli, Dirigente Ufficio di Gabinetto - Segreteria Tecnica del Ministro

del Ministero dell'Università e della Ricerca. Non vi è dubbio che la sfida per l'attuale sistema formativo sia tanto sui saperi tecnici, quanto sulla creazione di un mindset diverso per i futuri operatori sanitari, che li renda in grado di seguire con tempestività ed efficacia i trend che l'innovazione e la tecnologia portano nel loro lavoro, sia in termini di processi e servizi che di ruoli veri e propri, oggi ancora

embrionali o inesistenti. Di questi, ALTEMS ne identifica tre in particolare: il Responsabile dell'innovazione, il Direttore sanitario 4.0 e il Patient journey manager. Come si vede, figure che molto hanno a che fare con la gestione dell'innovazione, in modo che arrivi davvero ai pazienti e venga gestita al meglio e in modo efficiente nel lavoro di tutti i giorni; con l'approccio manageriale orientato all'innovazione tecnologica e di processo; con una presa in carico del paziente lungo tutto il suo percorso di cura, efficientando in un unico flusso gestionale le fasi della malat-



► 14 luglio 2024

tia, le esigenze dei diversi membri del team multidisciplinare di cura, la continuità casa-ospedale.

CRISTINA SAJA





Il professore-scrittore «Il ministro ha ragione, con i giornali in classe si studia l'attualità»

Enrico Galiano: nelle scuole non bisogna perdere il contatto con la carta
 «Ma attenzione a proibire l'uso del cellulare, meglio spiegarne l'uso
 Altrimenti i ragazzi faranno da soli, con esiti molto peggiori»

di **Alessandro
 D'Amato**
 ROMA



«**La carta** ha un effetto differente rispetto al dispositivo. Insieme alla carta si accompagnano tutta una serie di sensazioni fisiche ed emotive che il cervello legge come connesse all'atto della lettura. C'è proprio questa differenza a livello di percezione». Enrico Galiano è scrittore e professore: insegna italiano, storia e geografia alle scuole medie dell'istituto comprensivo di Chions, in provincia di Pordenone. Ha scritto romanzi e saggi per Garzanti (la sua ultima opera si chiama 'Una vita non basta') e anche un racconto per ragazzi, 'La società segreta dei salvapapale', che mira ad avvicinare i giovani alla lettura. E ci tiene molto a sottolineare l'importanza della carta a scuola: «Il libro è un oggetto che richiede uno spostamento, uno sforzo: sei tu che devi andare da lui, in libreria, in biblioteca, in edicola. Sono gesti che fanno parte dell'esperienza di lettura».

E a proposito di carta, cosa pensa della scelta di imporre il diario cartaceo oltre al registro per i compiti?

«Se lo scopo è responsabilizzare lo studente, allora sono favorevole. Soprattutto quando sono più piccoli è importante che imparino l'arte di appuntarsi le cose da fare. Però proibire e imporre dall'alto è un po' come andare con i cavalli a fare le gare di velocità con le locomotive, come nell'Ottocento».

Da insegnante delle medie ritiene giusto il divieto di cellulare a scuola?

«Anche qui c'è il problema della parola vietare. Il divieto in pubertà e in preadolescenza diventa un potenziatore del desiderio. Capisco l'esigenza di tenere lontani i ragazzi dai dispositivi almeno cinque ore al giorno e la condivido. Però la scuola deve essere anche il luogo in cui imparare a usare gli strumenti come il cellulare. Altrimenti lo impareranno fuori».

Il ministro Valditara però ha detto che dovranno essere le scuole a sorvegliare, quindi gli insegnanti. È pronto?



► 13 luglio 2024

«Ma già oggi nella mia scuola, come in tantissime altre, i ragazzi consegnano il telefono in un cestino all'inizio delle lezioni. Altre usano gli armadietti, ma si fa già così da tempo. Anche con il divieto, io il cellulare lo farò usare quando sentirò che ce n'è bisogno a scopo didattico».

L'uso della carta invece dei dispositivi elettronici per leggere ha dei vantaggi?

«Non voglio squalificare la lettura su dispositivi, ma secondo me tenere viva la lettura su carta è essenziale perché mentre ci spostiamo verso una società ipertecnologizzata avere ancora oggetti analogici ci permette di vivere emozioni che altrimenti si rischiano di perdere».

E i giornali? I progetti sul quotidiano in classe andrebbero estesi alle scuole medie?

«Sì, soprattutto per far entrare in classe l'attualità. Anche se spesso le notizie hanno un passo e una scrittura che i ragazzi fanno fatica a leggere. Il rischio è che percepiscano l'attualità come distante da loro. Io faccio guardare *Breaking Italy*, uno youtuber che parla di attualità con un mezzo che i giovani percepiscono come casa loro».

Il ministro raccomandava anche la redazione di un giornale di istituto, perché a suo avviso serve a combattere la dispersione scolastica.

«Non è il giornale in sé a farlo tornare a scuola, secondo me. È farlo sentire parte attiva di una comunità. Fargli sentire che un adulto lo vede, gli dà responsabilità e fiducia. Che sia attraverso un giornale o magari un progetto di teatro, l'importante è farli sentire protagonisti della loro vita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Insegna alle medie



Enrico Galiano
Autore di romanzi per Garzanti

Docente di italiano, storia e geografia dell'IC di Chions, in provincia di Pordenone

Lo stop ai cellulari
Il ministro Valditara:
«Meglio portare i quotidiani in classe»

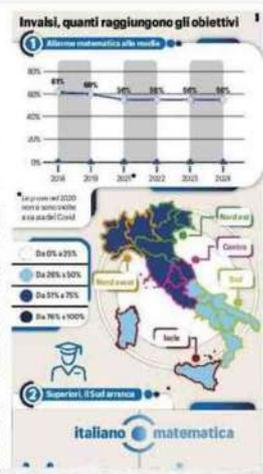
Dati Invalsi incoraggianti, calano dispersione scolastica e abbandono
«Gli stranieri sono più indietro dei coetanei, bisogna potenziare l'italiano»

di Alessandro D'Amato
I dati più incoraggianti sono quelli sulla dispersione scolastica. Quella empirica (che misura la corrispondenza tra le competenze acquisite e il percorso scolastico) è al 6,6%, lo scorso anno era al 7,7%, il precedente al 9,7%, nel 2019 al 7,5. Quella esplicita, ovvero gli studenti che abbandonano, scende dal 19,7% al 10,3% nel 2023 e secondo le proiezioni per 2024 dovrebbe essere del 9,4%. Il ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara è soddisfatto dei risultati delle prove Invalsi presentati alla Camera. In particolare per il calo dell'abbandono: «Il trend è positivo per il 2020 un target del 10,2% e per il 2030 del 9%. Secondo queste proiezioni nel 2024 saremo a livelli previsti».

«Gli stranieri sono più indietro dei coetanei, bisogna potenziare l'italiano»
In italiano invece le performance dei licei sono buone, soprattutto al Nord e al Centro mentre quelle del Sud sono stabili. Saz il potenziamento dell'italiano per stranieri e risolvere?
«È vero che il rendimento italiano nelle scienze delle primarie delle grandi città del Nord è in crescita preoccupante. In provincia di Milano e Torino nel 2022 si sono viste performance inferiori a quelle della media della Campania. La prima necessità è quella di un'Agenda del Nord, che abbiamo varato per il prossimo anno scolastico. Sui giornali di prima generazione i dati basati e studi si dicono che in quelle elementari sono un po' indietro rispetto ai compagni di classe. Per questo è importante il potenziamento dell'italiano per gli alunni stranieri».

Per migliorare le capacità degli studenti cosa pensa dei progetti per portare i quotidiani in classe? Pensa che sia giusto allargarli alle medie?
«Certo, sono favorevolissimo, dai vengano i giornali nelle scuole, il commento con grande libertà e giornalismo e meno che negli scuole se ne viene invece dovuti. Ma mi piacerebbe anche che tanti studenti facessero un giornale in classe. La racconto un'esperienza».

Progo.
«Un progetto di sito scuola in provincia di Napoli, ma è un altro fatto di dispersione. Ha fatto il giornale del quartiere. I ragazzi un loro ambiente e nuovi canali comunicativi e interattivi a voler partecipare e affare».



L'intervista del ministro all'Istruzione, Giuseppe Valditara, ieri su Qn



Platone e i cellulari

La partita a scuola non si gioca fra tecnoforici e tecnofobici ma fra attenzione e disattenzione

Non è possibile scomodare ogni volta il filosofo, ma insomma: questa storia dei telefonini che non si possono più portare in classe, ricorda maledettamente i taccuini di Platone, gli “hypomnemata” che il grande pensatore ateniese poteva pure accettare, a patto però che non diventassero un modo per svuotare le teste, per impoverire la memoria. Tu ti affidi al supporto, e invece di ritenere a mente, registri su dispositivo, dopodiché, però, devi dire addio alle competenze di una volta (Platone usava altre parole, io lo modernizzo un po’). Non ci credi? Portamelo, allora, uno che sappia estrarre la radice quadrata: dubito che ne troverai uno, nel tuo condominio o nel tuo quartiere.

Tanto peggio per l'estrazione di radice, si dirà, e sono d'accordo. Ma il fatto è che gli smartphone possono fare molte più cose di una calcolatrice tascabile. E, soprattutto, possono distrarre. Nella circolare recante disposizioni in materia, il ministro Valditarra si appella al rapporto Unesco, al rapporto Ocse Pisa e a ulteriori “recenti analisi” per sostenere che il telefono cellulare proprio non ti aiuta nell'apprendimento: ti distrae, distoglie l'attenzione dal lavoro in aula, diminuisce il rendimento. La circolare aggiunge qualche elemento di preoccupazione in più, che riguarda in generale l'uso della tecnologia in fasce d'età sensibili - l'infanzia e la preadolescenza - e francamente non sono sicuro che l'argomentazione ne guadagni. A me basta sapere che avere l'attenzione degli studenti è più difficile, se hanno un telefonino tra le mani, e non ci vuole nessun particolare campione statistico per convincersene.

Tra questa banale evidenza, e una più ampia e definitiva dimostrazione dei danni che l'uso invasivo della tecnologia recherebbe ce ne corre, e non c'è motivo di arrivare fin lì (a meno che non si voglia riaprire la questione con Platone). Ma, per chiarire il punto: se “recenti analisi” provassero (non so come) che si darebbe agli studenti un'indimenticabile lezione scaraventando il loro smartphone per terra, per calpestarlo poi con energica e insistita perfidia, non troverei comunque sensato invitare la comunità scolastica ad adottare simili provvedimenti, a scopo di deterrenza. La partita che impegna i docenti a scuola si gioca, molto più prosaicamente, fra distrazione e attenzione, e non fra tecnoforici e tecnofobici. Non so se il ministro tema l'incondizionata resa della cultura alla tecnologia, come nel celebre libro di Neil Postman dedicato al trionfante “tecnopolio” contemporaneo, ma per la verità non credo nemmeno che, per vaccinarsi contro simili, fosche previsioni tocchi tornare a celebrare lo spirito e l'inventiva del più grande uomo scimmia del Pleistocene, quello che nel romanzo di Roy Lewis scopre accidentalmente il fuoco bruciandosi le dita, ma aprendo così la via del progresso e della civiltà a un'umanità ancora arboricola. Anche meno, direi: anche meno. Invece di cimentarsi con scenari futuribili, guardiamo quello che succede in concreto, tra i banchi di scuola (ci sono ancora i banchi, vero?), e se chattare, postare, taggare, filmare, cliccare siano o no lo stesso che studiare, calcolare o domandare. La risposta è: no. Sicché è vero che ci tocca saper fare le une e le altre cose, ormai, ma i modi



in cui si apprendono le prime sono diversi dai modi in cui si apprendono le seconde, e la scuola ha senso se e finché ha senso custodire questa differenza.

Massimo Adinolfi



IL RAPPORTO EXCELSIOR DI UNIONCAMERE

Caccia a fabbri, saldatori e operai: tre su quattro sono introvabili

■ Oltre 507mila i contratti di assunzione offerti dalle imprese a luglio e 1,3 milioni nel trimestre luglio-settembre, con una contrazione della domanda di lavoro di circa 78mila contratti rispetto a luglio 2023 (-13,3%) e di -156mila per il corrispondente trimestre 2023 (-10,6%). Si attesta al 48,4% la difficoltà di reperimento dei profili ricercati dalle imprese dovuta prevalentemente alla mancanza di candidati, con un aumento di quasi un punto rispetto al 47,6% registrato a giugno. Le difficoltà maggiori le aziende le trovano nella ricerca di operai specializzati nelle rifiniture delle costruzioni con il 75,6% ma anche in quella di fabbri e saldatori (74,1%) e e di quella degli operai addetti alle macchine dell'industria tessile e delle confezioni (77,8%).

Non è semplice però neanche trovare personale per i parrucchieri e gli estetisti (61,5% di difficile reperimento per gli operatori della cura estetica) e per gli esercenti e addetti alle attività di ristorazione (52,7%). A delineare questo scenario è il Bollettino del Sistema infor-



mativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Ministero del Lavoro. Nel suo complesso l'industria ha in programma di assumere circa 135mila profili nel mese (-15mila; -9,8% rispetto allo scorso anno) e 371mila nel trimestre (-34mila; -8,3%). Il comparto del manifatturiero è alla ricerca di circa 88mila lavoratori nel mese e 236mila nel trimestre. Le industrie della meccatronica ricercano 21mila lavoratori nel mese e 59mila nel trimestre, seguite dalle industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (20mila nel mese e 48mila nel trimestre) e da quelle metallurgiche e dei prodotti in metallo (15mila nel mese e 42mila nel trimestre). In calo anche la domanda di lavoro proveniente dal comparto delle costruzioni che si attesta comunque su quasi 47mila assunzioni a luglio (-10mila; -18,2% rispetto a luglio 2023) e circa 135mila nel trimestre (-23mila; -14,8% per il trimestre). Sono invece 373mila i contratti di lavoro offerti dal settore dei servizi nel mese in corso (-63mila; -14,5% rispetto a un anno fa) e circa 949mila quelli previsti tra luglio-settembre (-122mila; -11,4% sul corrispondente trimestre del 2023). È il turismo a offrire le maggiori opportunità di impiego



con circa 125mila lavoratori ricerca-
ti nel mese e 265mila nel trimestre,
nonostante la flessione rispetto allo
scorso anno (-45mila contratti nel
mese e -86mila nel trimestre).



Platone e i cellulari

La partita a scuola non si gioca fra tecnoforici e tecnofobici ma fra attenzione e disattenzione

Non è possibile scomodare ogni volta il filosofo, ma insomma: questa storia dei telefonini che non si possono più portare in classe, ricorda maledettamente i taccuini di Platone, gli “hypomnemata” che il grande pensatore ateniese poteva pure accettare, a patto però che non diventassero un modo per svuotare le teste, per impoverire la memoria. Tu ti affidi al supporto, e invece di ritenere a mente, registri su dispositivo, dopodiché, però, devi dire addio alle competenze di una volta (Platone usava altre parole, io lo modernizzo un po'). Non ci credi? Portamelo, allora, uno che sappia estrarre la radice quadrata: dubito che ne troverai uno, nel tuo condominio o nel tuo quartiere.

Tanto peggio per l'estrazione di radice, si dirà, e sono d'accordo. Ma il fatto è che gli smartphone possono fare molte più cose di una calcolatrice tascabile. E, soprattutto, possono distrarre. Nella circolare recante disposizioni in materia, il ministro Valditarra si appella al rapporto Unesco, al rapporto Ocse Pisa e a ulteriori “recenti analisi” per sostenere che il telefono cellulare proprio non ti aiuta nell'apprendimento: ti distrae, distoglie l'attenzione dal lavoro in aula, diminuisce il rendimento. La circolare aggiunge qualche elemento di preoccupazione in più, che riguarda in generale l'uso della tecnologia in fasce d'età sensibili - l'infanzia e la preadolescenza - e francamente non sono sicuro che l'argomentazione ne guadagni. A me basta sapere che avere l'attenzione degli studenti è più difficile, se hanno un telefonino tra le mani, e non ci vuole nessun particolare campione statistico per convincersene.

Tra questa banale evidenza, e una più ampia e definitiva dimostrazione dei danni che l'uso invasivo della tecnologia recherebbe ce ne corre, e non c'è motivo di arrivare fin lì (a meno che non si voglia riaprire la questione con Platone). Ma, per chiarire il punto: se “recenti analisi” provassero (non so come) che si darebbe agli studenti un'indimenticabile lezione scaraventando il loro smartphone per terra, per calpestarlo poi con energica e insistita perfidia, non troverei comunque sensato invitare la comunità scolastica ad adottare simili provvedimenti, a scopo di deterrenza. La partita che impegna i docenti a scuola si gioca, molto più prosaicamente, fra distrazione e attenzione, e non fra tecnoforici e tecnofobici. Non so se il ministro tema l'incondizionata resa della cultura alla tecnologia, come nel celebre libro di Neil Postman dedicato al trionfante “tecnopolio” contemporaneo, ma per la verità non credo nemmeno che, per vaccinarsi contro simili, fosche previsioni tocchi tornare a celebrare lo spirito e l'inventiva del più grande uomo scimmia del Pleistocene, quello che nel romanzo di Roy Lewis scopre accidentalmente il fuoco bruciandosi le dita, ma aprendo così la via del progresso e della civiltà a un'umanità ancora arboricola. Anche meno, direi: anche meno. Invece di cimentarsi con scenari futuribili, guardiamo quello che succede in concreto, tra i banchi di scuola (ci sono ancora i banchi, vero?), e se chattare, postare, taggare, filmare, cliccare siano o no lo stesso che studiare, calcolare o domandare. La risposta è: no. Sicché è vero che ci tocca saper fare le une e le altre cose, ormai, ma i modi



in cui si apprendono le prime sono diversi dai modi in cui si apprendono le seconde, e la scuola ha senso se e finché ha senso custodire questa differenza.

Massimo Adinolfi



Quella su Toti non si chiama giustizia, si chiama barbarie

Al direttore - Si parva licet, anch'io come George Clooney amo Joe Biden. Ma ora la sua protervia è imperdonabile. Sono così depresso che ieri ho sognato un'incursione alla Casa Bianca di una squadra di Navy Seal che lo implorava di farsi da parte.

Michele Magno

Al direttore - La funzione amministrativa viene considerata criminogena in sé, prima di ogni sentenza. E la magistratura sovverte la volontà popolare preventivamente. Siamo alla cancellazione della separazione dei poteri e alla rottura dello stato di diritto. Dovremmo scendere in piazza per difendere la democrazia, ma siccome Toti non è di sinistra, i guardiani della Costituzione si fermano al carro del gay pride.

Annarita Digiorgio

Ha ragione Enrico Costa, quando dice: "Se ammetti i fatti contestati, ma ne contesti la qualificazione giuridica, resti ai domiciliari. Se dichiarare che quei fatti costituiscono reato, sei libero perché dimostri di aver compreso (condiviso) le accuse dei pm". Non si chiama giustizia, si chiama barbarie.

Al direttore - Vabbè ma da noi confondere Putin (aggressore) con Zelensky (aggredito) è un classico, altro che gaffe.

Andrea Minuz

C'è chi si confonde per questioni di età. C'è chi si confonde per questioni politiche. Meglio i primi tutta la vita.

Al direttore - Ho letto l'articolo di Giulia Pompili "Al G7 su Scienza e tecnologia l'Italia preferisce parlare più di Africa che di sicurezza (con la Cina)" dell'11 luglio. Mi permetta di fornire ai vostri lettori qualche elemento utile per inquadrare meglio l'argomento. La sicurezza della ricerca è, mai come oggi, cruciale. Le par-

tnership internazionali, lo scambio di conoscenze e la collaborazione tra università e centri di ricerca sono fondamentali. Per questo deve essere e rimanere aperta e collaborativa, guidata dai principi di libertà accademica e autonomia. Una convinzione che il ministero, anche attraverso prese di posizioni pubbliche del ministro Anna Maria Bernini, ha inteso difendere convintamente di fronte alle inaccettabili richieste di boicottaggio avanzate nei mesi scorsi. Tuttavia, a nessuno sfugge come le attività di alcuni governi ed entità stranieri possano rappresentare rischi reali per l'integrità della ricerca scientifica e tecnologica e, di conseguenza, per la sicurezza nazionale. Il 23 maggio 2024 il Consiglio europeo Competitività, sezione Ricerca, ha approvato una raccomandazione che chiede ai governi di affrontare il problema. In Europa al momento solo i Paesi Bassi hanno adottato un sistema strutturato. Francia e Germania lo stanno preparando, così come l'Italia. Fuori dall'Europa i paesi più avanzati sono Regno Unito, Stati Uniti e Canada. Il tema è evidentemente di grande attualità e delicatezza e per questo il ministero dell'Università e Ricerca lo ha inserito tra le priorità della ministeriale Scienza e Tecnologia del G7 che si è tenuta a Bologna dal 9 all'11 luglio. All'argomento è stato dedicato il primo tavolo tematico ed è proprio in quel contesto che va inserito l'intervento di Maria Leptin, presidente del Consiglio europeo della ricerca, riportato dal suo giornale. Parole che dimostrano l'attenzione del nostro paese al tema della sicurezza e non, come invece interpretate, un segnale di distrazione. La notizia è che il governo ha iniziato un percorso per la definizione di un sistema nazionale di tutela della ricerca per il quale il nostro ministero ha costituito un Tavolo interministeriale ad hoc convocato il 1° luglio scorso. Il progetto in fase di elaborazione contempla strutture leggere, linee guida na-



zionali, formazione e supporto continuo. Bussola fondamentale di questo lavoro è non creare ostacoli ai ricercatori, o peggio sistemi burocratici complessi o sanzionatori, quanto piuttosto garantire loro il giusto merito per pubblicazioni scientifiche e innovazioni che vengono create, spesso grazie a fondi pubblici, dando chiare indicazioni su cosa si può fare o è meglio non fare, in base ad analisi del rischio oggettive e costantemente aggiornate. Si vuole garantire all'ecosistema italiano una protezione sufficiente a evitare sottrazioni indebite di idee, progetti, tecnologie, processi, assicurando l'accesso dei nostri ricercatori ai più avanzati laboratori e centri di ricerca del mondo senza restrizioni legate a possibili debolezze del nostro sistema. E' nostra intenzione presentare il sistema a dicembre in occasione della Conferenza nazionale organizzata in ambito G7 di Bari. Il governo, quindi, è pienamente consapevole della strategicità del tema spingendo il nostro paese ad assumere un ruolo guida sia in ambito Ue che G7 per la definizione di un meccanismo di difesa nazionale ma compatibile con i paesi amici.

Marcella Panucci
capo di gabinetto del ministro
dell'Università e della Ricerca

Risponde Giulia Pompili. Grazie per aver integrato le informazioni che da mesi ormai su questo giornale offriamo ai lettori sul tema della sicurezza nelle collaborazioni scientifiche e di ricerca con paesi come la Repubblica popolare cinese, e per le quali abbiamo chiesto più volte anche commenti al ministero e alla ministra Bernini senza però ricevere risposta. E' una notizia, dunque, che l'Italia abbia iniziato un percorso verso la creazione di un sistema nazionale di tutela della ricerca che ci riallinea con i paesi democratici che hanno a cuore la sicurezza nazionale. Siamo sicuri che il prossimo passo sarà cercare di

far luce sull'anomalia degli Istituti Confucio.

Al direttore - Il tema della desertificazione bancaria di numerosi comuni sta acquistando terreno nel dibattito pubblico. Il presidente dell'Abi, riconfermato nella carica, Antonio Patuelli, nella relazione all'assemblea dell'Associazione del 9 luglio, ha fatto riferimento all'impegno di quest'ultima, anche con confronti in sede Cnel, su tutti i fattori che conseguono allo spopolamento di alcune aree. La riduzione della presenza di sportelli bancari si segnala con 800 in meno, secondo First Cisl, nel 2023 e 11 mila circa in meno negli ultimi dieci anni. Un tempo l'apertura di nuovi sportelli era fortemente appetita dagli istituti mentre ora in diverse aree del paese la presenza di sportelli è progressivamente ridimensionata per lo sviluppo del sistema dei pagamenti, per l'operatività a distanza di determinate fasce di clientela, per i diversi e più avanzati collegamenti tra comuni, per la stessa riduzione degli abitanti testé accennata. Tuttavia, resta il problema per l'assistenza bancaria di quella parte di cittadini che non impiega le più avanzate tecnologie e vive nei suddetti centri, e per le stesse attività economiche, ma non solo, che si svolgono in questi ultimi. La Popolare di Sondrio ha invece dato un segnale "controvento" aprendo nuovi sportelli. E' auspicabile che venga seguita da altri istituti. Ma sarebbe necessario un raccordo tra governo, Banca d'Italia, Abi, rappresentanze dei consumatori e dei lavoratori per individuare percorsi e soluzioni alternativi che fronteggino un fenomeno che può indurre anche l'immagine di un declino. Non si tratta di supergestire né di dirigismo, ma di valutare se e come poter armonizzare le diverse posizioni per un fine di particolare importanza.

Angelo De Mattia





Finalmente basta schermi in classe

Arianna Tamburini

Forse sono una vecchia nostalgica, ma sento di condividere appieno la recente decisione del Ministro Valditara di vietare l'uso dei cellulari a scuola, anche per scopi didattici, a partire dal prossimo quadrimestre.

Ritengo che questa sia una scelta saggia e necessaria per il benessere e la formazione dei nostri giovani studenti, che, a parer mio, almeno a scuola dovrebbero imparare a staccarsi dallo schermo e riappropriarsi del piacere della realtà. Il divieto di utilizzare i cellulari nelle

scuole medie, per quanto possa sembrare una misura un po' anacronistica, potrebbe potenzialmente rappresentare un passo importante verso il miglioramento della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento, oltre che essere un vantaggio per la memoria e lo spirito critico dei giovani.

I cellulari, sebbene utili in molte situazioni, sono spesso fonte di distrazione e possono compromettere la capacità degli studenti di concentrarsi e impegnarsi in modo approfondito nelle attività scolastiche.

Io stessa, che, nonostante sia cresciuta senza schermi, spesso non mi accorgo di quanto tempo spreco a "scrollare" sulle piattaforme, come fossi ipnotizzata. Inoltre, accolgo con entusiasmo il ritorno all'uso del diario cartaceo.

Questo strumento tradizionale non solo aiuta i ragazzi a sviluppare una migliore organizzazione personale, ma favorisce anche il consolidamento delle informazioni attraverso la scrittura manuale, oltre che mantenere quel fascino senza tempo delle scritte sulle pagine, le dediche anonime, i ricordi cartacei che rimangono per sempre. Ancora oggi, riguardando le mie vecchie agende, naufrago tra le memorie della mia giovinezza.

Riabituarci i nostri giovani al rapporto con la penna e la carta è fondamentale per contrastare l'eccessiva dipendenza dalle nuove tecnologie, che spesso compromette la loro capacità di ragionamento. Usufruire in continuazione di contenuti in modo del tutto passivo non fa che appiattire le capacità di ragionamento dei ragazzi, dei bambini, degli adulti, di chiunque ne faccia un uso spropositato.

Le informazioni sono apprese e diffuse troppo velocemente, pompando la dopamina, ma impattando la concentrazione e la capacità di assorbire le cose lentamente, ma con un mantenimento più a lungo termine.

Per prendere questo genere di decisioni ci vuole coraggio e lungimiranza. Spero che altre istituzioni scolastiche seguano questo esempio, ponendo al centro delle loro politiche educative il benessere e la crescita equilibrata dei nostri ragazzi.



LE RESPONSABILITÀ DEI PARTITI E L'ABOLIZIONE DELLE DIFFICOLTÀ

Come giorno dopo giorno abbiamo delegittimato la scuola e chi insegna

MARCO AIME

sociologo

Mi scrive un'amica, insegnante di liceo, che qualche giorno fa, recandosi al supermercato si sente apostrofare da una voce femminile che dice, rivolta alla figlia: «Claudia (nome di fantasia), hai visto? C'è quella stronza della tua professoressa». La signora continua, lanciando maledizioni nei suoi confronti, per il male che avrebbe fatto alla figlia, dandole alcuni voti negativi e snocciolando tutti i trenta e lode che ora, invece, la ragazza si vede riconoscere all'università, come dire che molti insegnanti delle scuole italiane non sanno valutare il percorso formativo delle loro studentesse e studenti. Infine, la chiusa tragica, direi apocalittica: «E comunque, il male che ha fatto, prima o poi nella vita lo pagherà tutto». Questo episodio accade più o meno negli stessi giorni in cui tre studentesse di un liceo veneziano decidono di fare scena muta all'orale di maturità, in quanto hanno ritenuto ingiusta la valutazione della loro prova scritta di traduzione. Cosa lega questi due fatti? Il collocarsi in un filone sempre più crescente di delegittimazione della scuola, degli insegnanti per poi estendersi alla classe intellettuale in genere, alla cultura. Un processo iniziato con la prima retorica leghista, caratterizzata da un forte antintellettualismo, infarcita di elementi ostentatamente popolari, ma in realtà populistici, che da antivalori vengono trasformati in valori. L'esaltazione del "fare" contrapposto al pensare, al riflettere risuona ancora oggi nel pensiero leghista. Anche il verbo renziano, che evocava in tono sarcastico «i professoroni», per

ridicolizzarne l'autorevolezza, ridurli a figure fuori dal mondo, che complicano sempre la realtà, che viene, invece, ridotta a slogan buoni per i talk show televisivi o per i comizi elettorali, ha contribuito alla delegittimazione degli intellettuali. L'«uno vale uno» dei Cinque stelle ha gettato altra benzina sul fuoco, annullando ogni distinzione fondata sulla preparazione, sul sapere specifico che nascono dallo studio. Tutti possono fare qualunque cosa. Il problema che questo atteggiamento populista non esprime, come potrebbe apparire, una vera eguaglianza sociale, ma solo un opportunismo contingente. A poco a poco è venuta meno anche la concezione che chi governa dovesse essere più capace del semplice cittadino (altrimenti non si capirebbe perché siede in Parlamento). Nel 1948 il 91% dei parlamentari erano laureati, oggi siamo al 70,3%. Non che una laurea significhi avere maggiori capacità politiche, per carità, ma in un mondo sempre più globalizzato e complesso, avere alcune competenze specifiche in qualche ambito forse serve ancora a qualcosa. Un esempio fra tanti: l'Italia è il Paese dell'Ue che spende di più in traduzioni, poiché molti dei nostri europarlamentari non conoscono né l'inglese né il francese. Abbiamo visto come nel periodo della pandemia l'opinione di scienziati e studiosi venisse spesso messa in discussione se non irrisa, senza alcun bisogno di confutarla con tesi

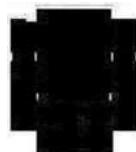
alternative. Questa progressiva delegittimazione è entrata pesantemente nel mondo scolastico. Episodi come quello raccontatomi dall'amica non sono una eccezione: quante volte abbiamo letto di genitori che minacciano gli insegnanti, quando non sono gli studenti stessi ad aggredire i loro professori. Un

brutto voto viene visto come un'ingiustizia a prescindere. Nessuno nega che ci possano essere pregiudizi anche tra gli insegnanti, ma in che misura? Se però pensiamo che anni di studio, di formazione continua non diano un minimo di capacità di giudizio allora l'intero sistema scolastico perde di senso. L'intero discorso ci porta a un'ulteriore riflessione: l'abolizione delle difficoltà. Tutto deve essere semplice e ciò che ostacola questa semplificazione va abolito. L'apprendimento, invece, è lavoro, fatica, comporta anche qualche sconfitta, che deve spronare a migliorare. Invece, suonano profetiche le parole di Italo Calvino in *Lezioni americane*: «Sembra che un'epidemia pestilenziale abbia colpito l'umanità nella facoltà che più la caratterizza, cioè l'uso della parola, una peste del linguaggio che si manifesta come perdita di forza conoscitiva e di immediatezza, come automatismo che tende a livellare l'espressione sulle formule più generiche, anonime, astratte, a diluire i significati, a smussare le punte espressive, a spegnere ogni scintilla che sprizzi dallo scontro delle parole con nuove circostanze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Nel 1948 il 91%
del
parlamentari
erano laureati,
oggi siamo al
70,3%. Non che
una laurea
significhi avere
maggiori
capacità
politiche, per
carità, ma in un
mondo sempre
più
globalizzato e
complesso,
avere alcune
competenze
specifiche in
qualche ambito
forse serve
ancora a
qualcosa**
FOTO ANSA



ANSIA DA IPHONE

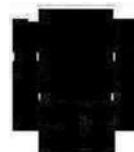
Quanti danni fanno all'umore dei giovanissimi. Vietarli a scuola?

Ma qualcuno della Gen Z si è stufato degli smartphone da solo

di *Giulio Silvano*

Chiamate chi ha il telefonino. Vi risponderà che risparmia tempo e denaro, che è migliorata la qualità del suo lavoro, che non soffre più di esaurimento nervoso per problemi di reperibilità. Insomma, vi comunicherà che è un vero investimento produttivo". Questo nel 1994 era il testo della pubblicità italiana della Sip che cercava di far diventare mainstream un oggetto, fino a poco prima prerogativa di businessmen e yuppies di Wall Street. Erano passati dieci anni da quando il primo cellulare, il Motorola DynaTac 8000X inventato da Martin Cooper - noto come "il mattone" - era entrato nel mercato. Stava diventando un nuovo status symbol, ogni anno veniva limato un po', diventava più sottile, fino a che negli anni 2000 lo slogan sembrava essere "piccolo è bello". Poi una lunga trafila, tra Gsm, Sms, Snake, squilli, fotocamere, schermi a colori, acquisto delle suonerie alla moda in tv, Megan Gale che scala il grattacielo, la SummerCard, baby squillo che fanno sesso in cambio di una ricarica, Blackberry, i primi iPhone, negozi di cover nelle vie del centro, catene di Sant'Antonio su WhatsApp, meme, TikTok... ed eccoci al 2024. "Sempre con quel

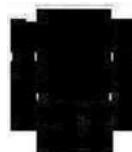
cellulare in mano", dicevano le madri boomer che oggi indossano quelle collane-porta Samsung al collo, "stai lontano dallo schermo", dicevano quelle stesse madri quando ci si avvicinava al tubo catodico, le stesse che oggi scrivono con un font 18 gli auguri di compleanno alle amiche invece di chiamarle, aggiungendoci uno Snoopy che abbraccia un cuore, condividendo la vignetta del Buongiornoissimo caffè! a tutta



la rubrica, indiscriminatamente. Il testo della Sip, vecchio di trent'anni, fa l'effetto delle musealizzate pubblicità delle sigarette in cui nove dottori su dieci consigliavano le Chesterfield rispetto a qualsiasi altra sigaretta, o dicevano: "Fumate! E' la cura migliore per l'asma!". Oggi, infatti, c'è chi vuole dare proprio agli smartphone la responsabilità del malessere della nostra società.

E così se non si fa più l'amore, se non si fanno più figli, se non si legge più il giornale, se non c'è più educazione, è colpa di questi device. Lo smartphone, come un coltellino svizzero, contiene gran parte degli oggetti che una volta si appoggiavano sul comodino o sulla scrivania e, come un pantagruelico buco nero, ha sostituito anche molte attività, diventando addirittura veicolo - vedi Tinder e altre app di incontri - delle notti di passione, dei matrimoni, per non parlare della quantità di nuovi mestieri che ha creato, grazie alle dirette social. Fa notizia il piccolo imprenditore del triveneto che inaugura la giornata senza "telefonini" in ufficio, fa notizia l'azienda che offre un premio di diecimila dollari per chi riesce a rinunciare allo smartphone per un mese intero. Più che lo smartphone, sono i social, ma dato che vi accediamo con quello e non si può camminare con il computer aperto davanti, bisogna buttare il bambino con l'acqua sporca. Ci sono le cliniche a Malibu che oltre a offrire programmi di disintossicazione da eroina, cocaina, alcol e sesso, gestiscono weekend per smettere di postare su Instagram. Le ereditiere fanno gite negli eremi e l'ayahuasca e lo yoga sono stati sostituiti dal silenzio e dagli iPhone chiusi in un armadio dai santoni, il distacco da sé passa dal distacco dallo schermo. Si parla nelle aziende di "diritto alla disconnessione", si portano in tribunale le mail del capo arrivate dopo l'orario di lavoro. "Da quando c'è internet non ci sono orari", dice qualcuno. Ignorare le richieste lavorative mentre si cena non potrà più portare a ripercussioni.

Proprio per l'influenza dello Smartphone in molti ambiti della vita quotidiana, ci



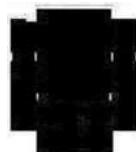
sono infiniti studi sugli effetti di “melafonini” & co. sul nostro cervello. E soprattutto sul cervello di chi è nato quando i millennial già si erano stancati dei *poke* su Facebook. Jonathan Haidt sui nativi digitali, sui giovanissimi, ci ha scritto più di un libro, l'ultimo si chiama *The Anxious Generation*,

subito diventato un bestseller. Haidt non è un Byung Chul Han qualsiasi, un tecnofobo che vuole uscire dalla *cloud*, ma è un intellettuale che ha anche scritto vari testi per analizzare la *safety culture* nei campus, il politicamente corretto e quanto il fenomeno della *wokeness* polarizzi la politica mondiale. Psicologo sociale che ha studiato a Yale, Haidt parte dai dati. Dice che la depressione e l'ansia negli Stati Uniti, piuttosto stabili negli anni 2000, sono aumentate dal 2010 al 2019 di oltre il 50 per cento. Il tasso di suicidi tra gli adolescenti è aumentato del 48 per cento, per le ragazze dai 10 ai

14 anni addirittura del 131 per cento. Per gli studenti americani, negli ultimi dieci anni, c'è stato un declino cognitivo visibile negli studi governativi sui risultati scolastici, in particolare in materie come matematica e comprensione del testo. Nella maggior parte delle nazioni sviluppate quelli della Generazione Z, i nati dopo il '96, soffrono molto più degli altri di ansia, depressione, autolesionismo rispetto a qualsiasi altra generazione di cui si hanno i dati. Declino della salute mentale, solitudine, assenza di amici, *hype* del *lifestyle* degli hikikomori, quelli che riescono a vivere una vita intera senza mai uscire dalla cameretta, dove stanno tutto il giorno davanti a PlayStation e tv.

Haidt, appunto, non è un luddista, e in un'intervista dice che adorava il suo primo iPhone, comprato nel 2008. “Era incredibile, lo tiravo fuori se avevo bisogno di uno

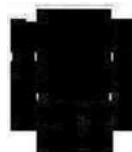
strumento. Se volevo andare dal punto A al punto B, c'era la funzione mappe, se volevo ascoltare la musica, ehi, ecco l'iPod. Era fantastico, e non era nocivo alla salute mentale”. Ma poi qualcosa è cambiato, “in rapida successione”, e l'iPhone “è passato



dall'essere il nostro servo a diventare il nostro padrone, almeno per molte persone". Tra il 2008 e il 2010 ci sono stati degli sviluppi che l'hanno trasformato in uno strumento del demonio: l'arrivo dell'App Store, le notifiche aggressive tramite le quali le aziende cercano di attirare costantemente la tua attenzione, la fotocamera frontale, e poi l'arrivo di Instagram, vera mela del serpente, il primo social media costruito esclusivamente per essere usato sullo smartphone. E così da coltellino svizzero diventa "uno strumento di distruzione di massa". Dice Haidt che per gli adulti il problema è limitato, "possiamo gestirlo, così come abbiamo gestito la televisione", ma per gli adolescenti di oggi la questione è diversa. Parla di ricablaggio dell'infanzia. E le femmine ne sono più vittima, i social e le dinamiche di attenzione dei device sfruttano di più le loro insicurezze. Haidt dice anche che bisogna differenziare bene tra smartphone (e social) e internet, perché "internet è meraviglioso". Il professore propone un gioco: immagina un demone che ti appare davanti negli anni 90 e ti invita ad aprire tre scatole. Ne puoi aprire quante ne vuoi, ma ognuna di queste ti porterà via 15 ore della tua settimana. Apri la prima, è internet. Bene, utilissimo. Apri la seconda, sono ecco i social. Meno utili. E poi apri la terza, ed ecco lo smartphone. "Sei contento di averle aperte tutte e tre? Ora hai 45 ore in meno nella tua settimana". E la cara vecchia forza di volontà dove la mettiamo? Lo psicologo racconta di chiedere ai suoi studenti: "Preferiresti un mondo in cui TikTok non è mai stato inventato?

La maggior parte dice di sì. Sono in trappola. E allora chiedo: perché non vi togliete da TikTok? E loro rispondono sempre nello stesso modo: non posso, perché ce l'hanno tutti".

Haidt descrive uno scenario da *Black Mirror* dove i genitori oggi tendono a proteggere troppo i propri figli - paura della strada, dei cibi grassi, degli zuccheri, del linguaggio tossico, che si facciano male giocando - ma non si preoccupano per niente



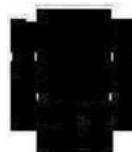
di proteggerli online. E non c'entra il cyberbullismo. Come ha detto Giuseppe

Cruciani, "se non ti piace essere insultato, basta non leggere i commenti. Gli hater non esistono, hanno vita solo perché gli diamo importanza". Secondo Haidt la formula per uscire da questa apocalisse zombie dei giovani è semplice: vietare gli smartphone nelle scuole, dare ai ragazzini più indipendenza, niente iPhone prima del liceo, niente social media prima dei 16 anni. E' curioso che nel film appena uscito, e già campione di incassi, *Inside Out 2*, concentrato sull'arrivo di una nuova emozione, l'ansia, telefonini e social siano pressoché assenti dal plot e dalla vita delle ragazzine.

Anche le istituzioni si adattano, perché Haidt non è un pazzo con il cappello di carta stagnola che parla di "grande sostituzione". Anche il sindaco di New York, Eric Adams, ha detto che i social sono tossici, che rappresentano "un pericolo per la salute pubblica". L'Organizzazione per l'istruzione, la scienza e la cultura delle

Nazioni Unite ha fatto uscire un report dopo aver analizzato 200 sistemi scolastici di tutto il mondo, e ha concluso che gli smartphone hanno un impatto negativo sul rendimento scolastico oltre che rendere i ragazzi più insicuri, soli e danneggiarli emotivamente. Meno di un paese su quattro non fa usare i cellulari in classe, tra cui Olanda, Svezia, Finlandia.

Il ministro italiano dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara ha promesso che vieterà i telefoni nelle scuole, misura che aveva provato a portare avanti anche il ministro Fioroni. Si parla del divieto in classe almeno alle medie e alle elementari a partire dal prossimo anno. L'unico rischio è che la lavagna elettronica venga usata per guardare i reel di TikTok, o che gli studenti trovino dei sotterfugi nascondendo il Samsung nell'astuccio, come si faceva una volta con gli appunti per i compiti in classe. Resterà "l'uso didattico del tablet". E anche qui, come con le armi da fuoco, non è colpa dell'oggetto, ma di come

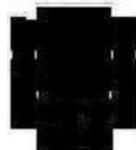


lo usi. E ci sono poche cose più fastidiose di quei cartelli nei bar e ristoranti che dicono “no Wi-Fi, parlate tra di voi”. Fanno venire voglia di tirare fuori l’iPhone e mettersi a scrollare il feed finché non viene un crampo al pollice.

Il mercato ovviamente si sta aggiornan-

do, perché esistono delle minoranze di giovanissimi che abbandonano lo smartphone tornando agli ormai vintage flip-phone (aumento di vendite del 5 per cento nel 2022), come il Motorola Razr, o addirittura all’indistruttibile Nokia 3310. Solo chiamate, Sms senza emoji, al massimo Snake per passare il tempo in coda o sull’autobus. Esistono poi in vendita device minimalisti, come il LightPhone (solo messaggi, chiamate, calendario, sveglia e mappe), lo slogan è “un telefono per umani”. Oppure il Boring Phone, per “liberarsi dagli effetti negativi della tecnologia”, o il Punkt, che assomiglia a una calcolatrice. Ma molti tornano sui loro passi, perché si rendono conto che la vita quotidiana è più difficile, che la società ormai dà per scontato che tutti abbiano accesso a un internet istantaneo in tasca, e si lamentano che non riescono più a pagare il biglietto dell’autobus, o il parcheggio, o a leggere i menu presentati con il QR code.

Secondo gli insider della Silicon Valley e i vari osservatori dei fenomeni tecnologici, i miliardari della California hanno già accettato il fatto che gli smartphone saranno a breve obsoleti. Anche il ceo di Nokia dice che ormai quell’era è finita. E sono già tutti alla ricerca della “next big thing” che li sostituirà. Google ci ha provato, e poi anche Meta e pure Apple, con gli occhiali smart, ma non è andata benissimo. Troppo costosi, e troppo ingombranti. C’è chi pensa che l’intelligenza artificiale avrà un ruolo, un’integrazione con un device nuovo, magari *wearable*, cioè da indossare. Si parla di braccialetti e di spille, e alcune stanno già entrando nel mercato, che permettono di restare connessi usando la voce invece delle dita, o proiettando le cose sulle superfici davanti a noi, o creando ologrammi, chissà. Poi certo – altro che albi Urania –



c'è l'opzione Neuralink, l'interfaccia cervello-computer, un chip impiantato nel cranio che libererebbe definitivamente da qualsiasi device esterno. Sul Guardian nel 2019 una giornalista raccontava l'abbandono dal suo iPhone e diceva che dopo qualche settimana si sentiva "più equilibrata, meno distratta, meno ansiosa". Aggiungeva che "al momento viviamo in un mondo in cui è ancora possibile scegliere di disconnettersi. Nel futuro potremmo non avere quel lusso". Molti giornalisti che ogni tanto provano a fare la stessa cosa per raccontare del distacco, su Slate, su Wired o su Vice, dicono sempre che ora riescono a leggere molti più libri (forse gli editori dovrebbero investire nel settore dei *dumbphone*) e a rilassarsi meglio. Nel frattempo, l'uomo che a gennaio si è fatto impiantare Neuralink, Noland Arbaugh, paralizzato e costretto su una sedia a rotelle, dice che la sua vita è migliorata incredibilmente da quando può muovere il mouse col pensiero, ed è diventato bravissimo con i videogame.

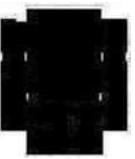
C'è l'opzione Neuralink, l'interfaccia cervello-computer, un chip impiantato nel cranio che libererebbe da qualsiasi device esterno

Jonathan Haidt in "The Anxious Generation" parte dall'aumento del 50 per cento di depressione e suicidi fra i giovani americani dal 2010 al 2019

Haidt dice che bisogna differenziare tra smartphone (e social) e internet, perché "internet è meraviglioso". Scenari da "Black Mirror"

Esistono delle minoranze che

abbandonano lo smartphone tornando agli ormai vintage flip-phone (più 5 per cento di vendite nel 2022)



► 13 luglio 2024



Un report dell'Organizzazione per l'istruzione, la scienza e la cultura dell'Onu conclude che gli smartphone hanno un impatto negativo sul rendimento scolastico (Ansa)



Cresce l'allarme negli atenei italiani: secondo l'Ugei, due giovani su tre hanno assistito o sono stati vittime di atteggiamenti antisemiti

“Clima d'odio contro noi universitari ebrei molti lasciano gli studi e vanno in Israele”

IL DOSSIER

FLAVIA AMABILE

ROMA

L'antisemitismo è in crescita. Soprattutto nelle università. Lo certificano i dati dell'Ugei, l'Unione giovani ebrei italiani e le voci di studentesse e studenti. Ad affermarlo sono più di otto giovani ebrei su dieci, di età compresa fra i 18 e i 35 anni, residenti in Italia. Accade oggi come sei mesi fa, subito dopo l'attacco di Hamas del 7 ottobre, quando un primo sondaggio aveva già reso evidente la profonda preoccupazione presente tra i giovani ebrei italiani. Gli atenei italiani sono diventati l'epicentro di un crescente clima di odio e intolleranza, con il 71% degli studenti ebrei che non si sente sicuro nell'esprimere la propria identità ebraica, e un 86% riferisce timore nell'esprimere opinioni relative a Israele. Inoltre, più di due terzi dei partecipanti alla ricerca ha assistito o è stato vittima di atteggiamenti antisemiti da parte dei compagni di corso, mentre il 35% ha osservato tali comportamenti persino da parte dei docenti. Il sondaggio registra poi una forte insoddisfazione verso la risposta delle istituzioni italiane agli episodi di antisemitismo, con il 39% del campione che la ritiene insufficiente e il 33% scarsa.

Anna Tognotti ha 23 anni, frequenta il primo anno di ma-

gistrare al Politecnico di Milano ed è consigliera dell'Ugei. «Sono ebrea e italiana al cento per cento: voglio sentirmi libera di avere un legame forte con Israele e di dire che l'Italia è il mio Paese. In questi mesi ho conosciuto tantissimi studenti israeliani che non sono andati più a lezione, alcuni hanno deciso di smettere di studiare, altri sono tornati in Israele a causa del pesante clima che si respira nelle università italiane per chi è ebreo. Tutti gli studenti ebrei italiani con cui ho parlato mi hanno raccontato di aver evitato di indossare segni di identità come la kippah e di essere

molto a disagio quando durante gli esami vengono chiamati davanti a tutti se hanno nomi e cognomi che possono rendere evidente la loro origine. È la conseguenza di questo clima difficile: prima del 7 ottobre i casi di antisemitismo esistevano ma erano isolati, ora sono ripetuti».

Ioel Roccas ha 24 anni, studia Discipline Etnoantropologiche alla Sapienza di Roma ed è vicepresidente dell'Ugei. «Sono stati mesi complicati, soprattutto gli ultimi. Bisogna abbandonare l'idea che l'antisemitismo sia solo una questione razziale, in realtà è una questione ormai culturale, un fiume carsico che scorre senza quasi che ce ne rendiamo conto e la sua contaminazione è trasversale, va da destra a sinistra. È antisemitismo cita-

re come avviene in molte manifestazioni la frase “from the river to the sea” perché è una frase che nega l'autodeterminazione del popolo ebraico ma non tutti lo sanno. Spesso si parla sulla base di pregiudizi che pensavamo che fossero sconfitti e che invece sono ancora dominanti. Prima identifichiamo le diverse forme di antisemitismo prima saremo in grado di trovare una soluzione a una piaga che la società ha difficoltà ad estirpare».

L'Ugei ha messo a disposizione di studentesse e studenti una linea dedicata. Hanno raccolto 60 casi di antisemitismo. Si va dalla bacheca dell'Università Roma Tre dove a gennaio è apparso un cartello in cui si definiva Israele «uno stato occupante, discriminatorio, violento che porta l'apartheid in Palestina e porta avanti una terribile pulizia etnica», racconta Roccas. Oppure - continua Roccas - «le storie pubblicate sui social da una studentessa dell'università Unicamillus che inneggiavano a Hitler e al genocidio oppure altre, sempre sui social, in cui uno studente scriveva “sporca la tua razza ebreo”. E poi a dicembre fuori dall'università di Firenze è apparsa una stella di David equiparata a una svastica».

«Il quadro che emerge è di una crescente preoccupazione tra i giovani ebrei italiani, che si sentono giudicati e discriminati a causa della loro identità. Chiediamo un impegno concreto e immediato da



parte di tutte le componenti della società per combattere l'antisemitismo in ogni sua forma», commenta Luca Spizzichino, presidente dell'Ugei. «Non possiamo permettere che l'odio e la discriminazione diventino la norma, è fondamentale infatti garantire la sicurezza e la libertà di espressione di tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro fede», aggiunge, sottolineando come l'Ugei «continuerà a lottare per i giovani ebrei affinché possano esprimere liberamente la propria identità». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

71%

Gli studenti che non si sentono sicuri nell'esprimere la propria identità ebraica

35%

I casi di antisemitismo attribuiti ai docenti. La risposta delle autorità è ritenuta insufficiente

ANNA TOGNOTTI
STUDENTESSA
E CONSIGLIERA UGEI



Gli studenti ebrei italiani sono a disagio durante gli esami se hanno un nome che svela la loro origine

Attacchi nei social e sui muri: da Hitler alla stella di David con una svastica

Così su "La Stampa"

Nell'edizione di mercoledì de "La Stampa", il ricercatore dell'Osservatorio sull'antisemitismo Stefano Gatti parlava di aumento dei casi di antisemitismo: «Nel 2024 siamo a un +400%, una cosa che non si vedeva dalla Seconda guerra mondiale. L'antisemitismo in Italia è legato all'ultradestra»





► 13 luglio 2024

Antisionismo

Secondo l'Unione giovani ebrei italiani il clima negli atenei italiani è diventato sempre più pesante





L'ECONOMIA

La “dottrina Panetta” il ruolo delle imprese e lo stipendio della mia ex allieva

ELSA FORNERO

Qualche giorno fa, incontro per caso una mia ex-studentessa. Venticinque anni, laurea specialistica, apprendista da un anno presso un'impresa innovativa. - PAGINA 25



LA “DOTTRINA PANETTA” E IL RUOLO DELLE IMPRESE

ELSA FORNERO

Qualche giorno fa, incontro per caso una mia ex-studentessa. Venticinque anni, laurea specialistica, apprendista da un anno presso un'impresa innovativa, nata in un contesto prossimo all'Università, che si occupa di digitalizzazione delle piccole e medie imprese. Mi racconta con occhi splendidi di quanto appena comunicate dal

responsabile delle risorse umane: un aumento di stipendio di oltre il 30% che la porta a circa 1.800 euro netti al mese. Il suo è un contratto di apprendistato a tempo pieno, nato con la fine di uno stage presso quell'impresa come parte del suo percorso di studi. Ora ha buone probabilità di passare, alla scadenza, al tempo indeterminato e discrete prospettive di carriera. E, preziosa ciliegina sulla torta, giudica il proprio lavoro «molto interessante».

Miracolo? Bravura eccezionale della studentessa? Apertura mentale dell'impresa che ha anticipato la “dottrina Panetta”, enunciata dal Governatore di Bankitalia, nel suo recentissimo intervento all'Abi. Panetta ha sostenuto che salari più elevati non comportano necessariamente prezzi più elevati o profitti più bassi ma piuttosto maggiore produttività e maggiore creazione di valore. Sono pertanto compatibili



con un buon margine di guadagno per le imprese, oltre che (aggiungo io) con maggiori entrate per il fisco e minore affanno del bilancio pubblico.

Perché siamo ridotti a stupirci di casi come questo, che dovrebbero essere la normalità e non fortunate eccezioni? Che cosa è andato storto nel nostro mercato del lavoro e, più in generale, nella nostra economia, che ci ha portato a essere agli ultimi posti in Europa e nell'area Ocse per tasso di occupazione, livelli salariali e aumento di produttività?

Si obietterà: niente da stupirsi per il caso della studentessa ma l'ennesima, ancorché piccola evidenza del percorso virtuoso imboccato negli ultimi anni dal nostro mercato del lavoro, che ha raggiunto, nelle parole di un recentissimo rapporto dell'Ocse "livelli record di occupazione e livelli minimi di disoccupazione": il primo salito al 62,1% nel primo trimestre 2024 (ma al di sotto del 70,2% della media Ocse); il secondo, sceso al 6,8% della forza di lavoro, 3 punti percentuali in meno rispetto al livello ante Covid (ma al di sopra di quasi 2 del 4,9% della media Ocse). Un nuovo corso positivo, dunque, ma tutto da consolidare e, a smorzare ogni possibile tono trionfalistico, rimane la mesta realtà della "sequenza orribile" – pandemia, guerra della Russia contro l'Ucraina, inflazione – che ha ridotto ovunque, ma in Italia ben più che altrove, i salari reali: all'inizio del 2024, il loro livello era inferiore del di circa il 7% rispetto a quelli pre-pandemici, contro una riduzione media del 2,2% nell'intera area Ocse). E i nostri salari

partivano da un livello più basso perché, mentre ovunque sono saliti nell'ultimo ventennio, in Italia sono rimasti stazionari o quasi. È vero: molti rinnovi contrattuali hanno recuperato almeno una parte del potere d'acquisto perduto, e nuovi aumenti sono previsti nei prossimi anni ma si tratta pur sempre di recuperi parziali, non di avanzamenti.

Che il caso della mia ex-studentessa debba ancora essere ritenuto eccezionale, mostra così le tante debolezze del nostro Paese e della nostra economia. Diversi insegnamenti se ne possono trarre.

Anzitutto, il ruolo dell'istruzione. Purtroppo, da tempo una buona laurea e un buon diploma tecnico non sono più garanzia di rapida entrata nel mondo del lavoro e di occupazione di qualità. Il legame tra istruzione, lavoro e salario però è ancora evidente, nel senso che una istruzione più elevata (e la scelta di una buona scuola) riduce il tempo della transizione istruzione-lavoro, aumenta la probabilità di trovare un buon posto, ed è in generale premessa di salario più elevato. Tutto ciò ha una chiara implicazione per la politica: per migliorare la situazione complessiva del mondo del lavoro, bisogna investire, e tanto, nel sistema scolastico, a tutti i livelli, in particolare nelle discipline scientifiche e quantitative in cui siamo più deboli.

In secondo luogo, è necessario che si realizzi il passaggio da un sistema di poche grandi imprese, ciascuna contornata da molti piccoli fornitori, a un sistema di imprese medie e medio-grandi, tecnologicamente avanzate, innovative,



maggiormente votate al lavoro di squadra, dove produttività, competitività e utili non sono più i soli elementi fondanti del business, perché integrati dagli obiettivi ambientali, sociali e di governo dell'impresa (Esg) verso i quali si registra oggi una spinta sempre maggiore non soltanto da parte delle istituzioni ma anche della popolazione. Qui l'imprenditore pensa meno ad arricchirsi ed è perciò verosimilmente minore la tentazione o la possibilità di "sfruttare" il lavoro. Obiettivi importanti che debbono essere condivisi dai manager e inseriti nelle scelte retributive e di incentivazione, in modo da favorire politiche più inclusive e più sostenibili nel medio-lungo termine.

Infine, bisogna che la società, si sintonizzi sul lavoro come opportunità per tutti, giovani, donne e lavoratori meno giovani e smetta di pensare in termini di "numero fisso di posti" da dividersi in una contesa inevitabilmente tra poveri. È questa la strategia, non impossibile ma certo non immediata, per far sì che il caso della mia studentessa divenga non più l'eccezione, bensì la regola anche nel nostro Paese! —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





L'ISTRUZIONE
Caro Valditara, si fidi dei dati lo smartphone aiuta la scuola
 MATTEO BOERO – PAGINA 24

LO SMARTPHONE AIUTA LA SCUOLA

MATTEO BOERO *

Il ministro dell'Istruzione Valditara è ritornato sulla questione degli smartphone in classe. Partecipando a un convegno, si è espresso senza riserve: «Ho firmato una circolare che vieta dal prossimo anno scolastico l'utilizzo

del cellulare a qualsiasi scopo, anche didattico, perché io non credo che si faccia buona didattica con un cellulare fino alle scuole medie». Valditara ha citato le conclusioni di Unesco e Ocsel sull'influenza degli smartphone. Il divieto riguarda solo gli smartphone perché, secondo il ministro, tablet e computer non avrebbero le medesime controindicazioni se usati sotto il controllo degli insegnanti.

La nota ha suscitato il plauso del Moige (Movimento Italiano Genitori) e ricevuto commenti entusiastici. Valditara ha poi annunciato «un progetto per sperimentare, a partire dall'anno scolastico 2024/25, assistenti basati sull'AI, un progetto pilota per la didattica». La deroga alla legge da parte dei docenti, prevista da una precedente circolare del 2022, di fatto decade. I docenti che usano lo smartphone con i ragazzi non potranno più farlo, almeno alle scuole medie, a prescindere dalle finalità. Il ministro «non crede» che gli smartphone possano essere efficaci e a onor del vero è in buona compagnia: non ci credono in tanti. È la vera ragione dietro la scelta di Valditara, se di ragione si può parlare: il consenso.

A questo modo fiduciario di intendere l'istruzione vorrei opporre qualche dato raccolto in oltre un decennio di lavoro come editore di scolastica. Facciamo piattaforme di apprendimento adattive

per le scuole medie e superiori: la famosa personalizzazione auspicata dal ministero. I ragazzi si esercitano in materie quali matematica, italiano, latino, greco, in cui si riscontrano maggiori debiti formativi. Due di queste sono le stesse su cui si concentrano i test Invalsi.

Qualche dato. Nell'anno scolastico appena concluso le nostre piattaforme sono state usate da circa 25.000 studenti, che hanno svolto 1.260.000 sessioni per un totale di oltre 18 milioni di esercizi. Insomma, centinaia di migliaia di ore di lavoro. I dati sono tracciati da Google Analytics. Quello che colpisce non è tanto lo sforzo profuso dai ragazzi (oltre 700 esercizi pro capite), ma il fatto che

in media il 60% entra da uno smartphone. Il tablet interessa meno del 3% degli accessi. Il computer se la cava un po' meglio (tra il 25 e il 30%), soprattutto dopo la pandemia, che ha costretto molti a farci i conti. La pandemia ha se-

gnato un trend peraltro ancora più interessante: prima del Covid la distribuzione oraria degli accessi era nettamente spostata verso il lavoro a casa: appena un 30% delle sessioni si registrava tra le 9 e le 13. Oggi siamo a 50 e 50, e in alcune materie si tocca il 60%, soprattutto tra le 10 e le 13, quando l'attenzione per la lezione frontale tende a scemare.

L'assunto di base di chi vorrebbe lo smartphone fuori dalle scuole è fin troppo ovvio: senza smartphone i ragazzi si distraggono meno, quindi seguono di più. Ma è vero? Forse lo sarebbe in un mondo in cui non esistessero smartphone e tablet e pc e internet né a casa né a



scuola, e neppure in mano ai loro stessi insegnanti. In attesa dell'anno zero che ci riporterà tutti indietro di trent'anni, dovremmo affidarci ai dati.

Nella decisione che ha preso il ministro di dati non se ne sono visti. Si è invece visto l'immediato plauso elettorale che viene da questo tipo di misure calate dall'alto. Verrebbe da chiedere al ministro che cosa direbbe a quegli insegnanti che da anni sperimentano soluzioni digitali indipendentemente dal device che hanno a disposizione in classe. Il traguardo di avere un computer per ogni studente è lontano, e considerando la rapida obsolescenza di questi strumenti forse è semplicemente utopistico. A quegli insegnanti che si arrangiano con quello che hanno diremo che il ministro «non ci crede». Che il piano della discussione non è davvero scientifico, bensì fideistico. Prendere o lasciare.

Nel frattempo possono servirsi dei visori per la realtà virtuale, delle stampanti 3D e dei droni che stanno arrivando in quantità nelle scuole, spesso a completa insaputa degli insegnanti. Raccogliere e interpretare i dati in fondo è appannaggio dei pochi che lavorano nel merito dei contenuti e dei metodi, più che degli strumenti. E politicamente non paga. —

** Amministratore delegato di Maieutical Labs*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'editoriale****LA RISPOSTA
NECESSARIA
AI SALARI
BASSI****Romano Prodi**

Mentre nel quadro politico di questo mondo turbolento abbiamo ogni giorno novità ed eventi imprevedibili, nel campo economico di novità ne abbiamo ben poche. Sembra che tutto proceda nella normalità. La crescita del Pil mondiale sarà anche quest'anno intorno al 3%, cioè nello stesso ordine dell'anno scorso, con una media dell'1,5% nei paesi industrializzati e del 3,9% nei paesi emergenti. Anche tra i grandi protagonisti dell'economia globale i rapporti di forza corrono sui binari tradizionali. La Cina crescerà poco più del 5%, gli Stati Uniti metà della Cina e l'Unione Europea metà degli Stati Uniti. Perfino la Russia, pur impegnata in una sciagurata guerra, avrà un tasso di crescita positivo. In parallelo continua la diminuzione dell'inflazione, anche se con un ritmo più rapido in Europa rispetto agli Stati Uniti. Per non turbare questo pigro ma tranquillo andamento dell'economia, la Banca Centrale Europea ha abbassato di un modesto 0,25% il tasso di interesse e probabilmente si limiterà a replicare questa prudente decisione anche nel prossimo autunno.

In questo quadro l'Italia, recuperata dopo il Covid una parte del cammino perduto nel decennio precedente, cre-

scerà quest'anno intorno a 0,9%. Con questo risultato, certamente modesto, ma leggermente migliore rispetto alle previsioni, abbiamo superato del 3,6% il nostro Pil del 2019. Tuttavia, unico tra i grandi paesi europei, non abbiamo ancora raggiunto il livello del lontano 2008.

Continua a pag. 23



L'editoriale

La risposta necessaria ai salari bassi

Romano Prodi

segue dalla prima pagina

Negli ultimi anni l'economia italiana presenta caratteristiche strutturali assai diverse da quelle degli altri paesi. La grande anomalia riguarda il mercato del lavoro. Da un lato infatti abbiamo la buona notizia che l'occupazione è notevolmente aumentata nell'ultimo anno, ma la crescita dell'occupazione è superiore a quella del Pil. Il che significa che la produttività del sistema economico non è in aumento ma in diminuzione e che la nuova occupazione si concentra soprattutto in settori poveri, con un basso livello di produttività. Questo in conseguenza del fatto che, come ha recentemente osservato il Governatore della Banca d'Italia, la nuova occupazione si è soprattutto concentrata sui servizi di basso valore aggiunto, con una debolezza del settore manifatturiero, caratterizzato da un livello di produttività più elevato. A questo si aggiunge che il numero dei nuovi occupati si accompagna alla diminuzione delle ore lavorate pro-capite. Ancora più significativa risulta l'osservazione del Governatore riguardo alla media dei salari italiani che, nonostante qualche recente aumento, risultano ancora ad un livello così basso da rendere sostanzialmente necessaria la loro rivalutazione. Un aumento che, almeno entro certi limiti, è oggi possibile senza il pericolo di tensioni

inflazionistiche. La drammaticità del problema salariale italiano è confermata dai dati dell'Ocse, secondo i quali i salari reali italiani sono diminuiti del 6,9% rispetto al 2019. Il che purtroppo non ci deve stupire, dato che, solo nel biennio 2022-2023 i prezzi al consumo sono aumentati del 13,8%.

Questi semplici numeri spiegano il fatto, apparentemente paradossale, che all'aumento dell'occupazione si accompagna la crescita della povertà assoluta in tutte le aree del paese. In troppi casi, anche per l'aumento del costo degli affitti, il salario non è infatti più sufficiente per fare uscire la fami-

glia dalla povertà.

Il problema salariale è quindi prioritario, urgente e, nello stesso tempo, impossibile da affrontare con una singola misura. Occorre un progetto di politica economica organico e complessivo.

I dati esposti in precedenza ci obbligano a prendere prima di tutto in considerazione il controverso capitolo del salario minimo.

Si tratta di un traguardo raggiunto dalla quasi totalità dei paesi europei e per noi necessario. Dobbiamo essere però consapevoli che, da solo, non è in grado di riportare al livello dovuto il mondo del lavoro italiano.

Abbiamo infatti un tasso di occupazione più basso della media europea, una quota troppo elevata di giovani fuori dal sistema di lavoro e di istruzione (16,1% contro l'11,2%), una quota fuori misura di part-time involontario (10,2% contro il 3,6%) e un

sufficiente grado di istruzione e preparazione professionale.

Per rendere il tutto più assurdo, questi comportamenti si accompagnano ad una crescente emigrazione di lavoratori ad alta e altissima specializzazione, dal settore industriale a quello sanitario, dalla ricerca scientifica all'insegnamento.

Un'emigrazione che viene alimentata dalle più elevate remunerazioni dei paesi di accoglienza e a cui si può solo porre riparo nel tempo elevando il livello di produttività e di efficienza del nostro paese.

Non quindi bonus o sussidi, ma una mobilitazione nazionale di lungo periodo per spingere la società e il sistema produttivo italiano verso quella maggiore efficienza necessaria per invertire la drammatica perdita del potere d'acquisto dei nostri salari. Si sarebbe potuto dare inizio al cambiamento di rotta indirizzando verso questa direzione una quota rilevante delle risorse del Pnrr. La realtà politica e sociale del paese ci sta invece spingendo ancora una volta verso una disordinata risposta alle mille pur legittime richieste. Dobbiamo invece essere consapevoli che solo una radicale inversione di rotta, che vada ben oltre le contrattazioni salariali, potrà, dopo anni di severo



impegno, garantire un salario almeno decente alle nuove generazioni. La via che stiamo percorrendo può portare solo ad un'ulteriore nostra emarginazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dipendenti della banca vaticana a rischio licenziamento, ricorso al giudice Nozze tra colleghi vietate: lo Ior in tribunale

Franca Giansoldati

Incontrarsi sul posto di lavoro, innamorarsi e decidere di sposarsi può costare molto caro agli impiegati dello Ior, la banca del Vaticano, perché si prospetta il licenziamento in tronco. Tutta colpa di una norma draconiana del nuovo regolamento. Nel silenzio imbarazzato del Vaticano, questa disposizione avrebbe già creato sofferenze a due giovani impiegati che vorrebbero sposarsi. Il caso (per ora unico) è arrivato all'Ulsa, il tribunale del lavoro d'Oltretevere, che non si è ancora pronunciato.

A pag. 13



«Niente nozze tra colleghi» E lo Ior finisce in tribunale

► Il caso in Vaticano: per il regolamento della banca della Santa Sede, due dipendenti in procinto di sposarsi rischiano il licenziamento. Il ricorso al giudice del lavoro

LA STORIA

CITTA DEL VATICANO Incontrarsi sul posto di lavoro, innamorarsi e decidere di sposarsi può costare molto caro agli impiegati dello IOR, la banca del Vaticano perché si prospetta il licenziamento in tronco. I dipendenti che decidono di unire le proprie vite, convolare a nozze e metter su famiglia rischiano di trovarsi di fronte ad una scelta terribile tra la vita privata e il mantenimento del proprio impiego.

Tutta colpa di una norma draconiana, inflessibile, che di fatto va a cozzare contro la predicazione di tutti i Pontefici e, non



ultima, alla libertà delle persone. Eppure Francesco, anche ultimamente, ha insistito con i giovani ad avere il coraggio di mettere su famiglia. «Non bisogna avere paura». Eppure per coloro che sono assunti dall'Istituto per le Opere di Religione può scattare inesorabile la fine del contratto di lavoro a partire dai 30 giorni della celebrazione del matrimonio, a meno che uno dei due non decida di lasciare l'impiego volontariamente. Solo in questo modo le dimissioni volontarie di uno dei due assicurano il posto di lavoro all'altro. Nel nuovo regolamento entrato in vigore al Torrione di Niccolò V marito e moglie non possono condividere la vita lavorativa. «E' vietata l'assunzione di coniugi, consanguinei fino al quarto grado e di affini in primo e secondo grado, secondo il computo canonico, di persone e amministratori all'interno dell'Istituto» si legge.

LA NORMA

Il testo del regolamento prosegue: «Anche al fine di garantire la parità di trattamento con i

soggetti di cui al comma 3 che precede la celebrazione del matrimonio canonico tra un dipendente dell'istituto e un altro dipendente dell'Istituto o di altre amministrazioni dello Stato della Città del Vaticano, costituisce causa di perdita dei requisiti di assunzione. La presente causa di perdita dei requisiti di assunzione si intende superata per uno dei due coniugi qualora l'altro coniuge cessi il proprio rapporto lavorativo con L'Istituto e con le altre amministrazioni del Vaticano nel termine di 30 giorni dalla celebrazione del matrimonio».

Ne consegue che «qualora la perdita dei requisiti di cui al presente comma non sia superata per effetto di quanto sopra previsto, l'Istituto ha il diritto di recedere immediatamente dal rapporto di lavoro in essere con i dipendenti».

Nel silenzio imbarazzato del Vaticano questa norma draconiana avrebbe già creato sofferenze a due giovani impiegati che, come spesso accade nelle grandi aziende, si sono conosciuti agli sportelli, è scattata la scintilla di Cupido e ora vorrebbero sposarsi. Ma di fronte a questo scoglio che appare insormontabile non sanno come fare. Il caso (per ora unico) è arrivato all'Ulsa, il tribunale del lavoro d'Oltretevere, che non ha ancora prodotto alcuna decisione in merito. Nel frattempo - tra stupore e incredulità - la notizia è andata a gonfiare il malcontento che continua a serpeggiare carsico. Proprio in questo ultimo periodo anche in altre amministrazioni vaticane (autonome rispetto allo IOR) sono affio-



rati problemi di altra natura.

GLI ALTRI CASI

Per esempio la lettera collettiva, una sorta di class action, di 49 custodi dei Musei Vaticani. Hanno inviato al Governatorato una lunga lettera per domandare maggiori tutele, lamentando anche abusi di potere.

Aveva sollevato un certo scontento pure il regolamento interno della Fabbrica di San Pietro che vieta i tatuaggi e i piercing a vista, oltre al divieto delle convivenze more uxorio. Che al di là del Tevere non sia facile difendere i propri diritti per i lavoratori non è una novità. Ne sa qualcosa l'unico organo sindacale esistente, l'ADLV, che sul sito ha scritto. «Per noi comporta non poca fatica, perché di fronte ai diniego rischiamo di essere presi dallo scoramento (...) e siamo convinti che un dipendente stimolato è più motivato. Lo dimostra anche una ricerca dell'Università di Oxford, secondo la quale un lavoratore soddisfatto aumenta la sua produttività di almeno il 12%».

Franca Giansoldati

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I PRECEDENTI: LA CLASS ACTION DI 49 CUSTODI DEI MUSEI E I PIERCING VIETATI ALLA FABBRICA DI SAN PIETRO IL CASO

1 La lettera dei dipendenti

A maggio, 49 dipendenti dei Musei Vaticani hanno firmato un'istanza collettiva contro il vaticano per le condizioni vissute sul posto di lavoro

2 No a piercing e tatuaggi

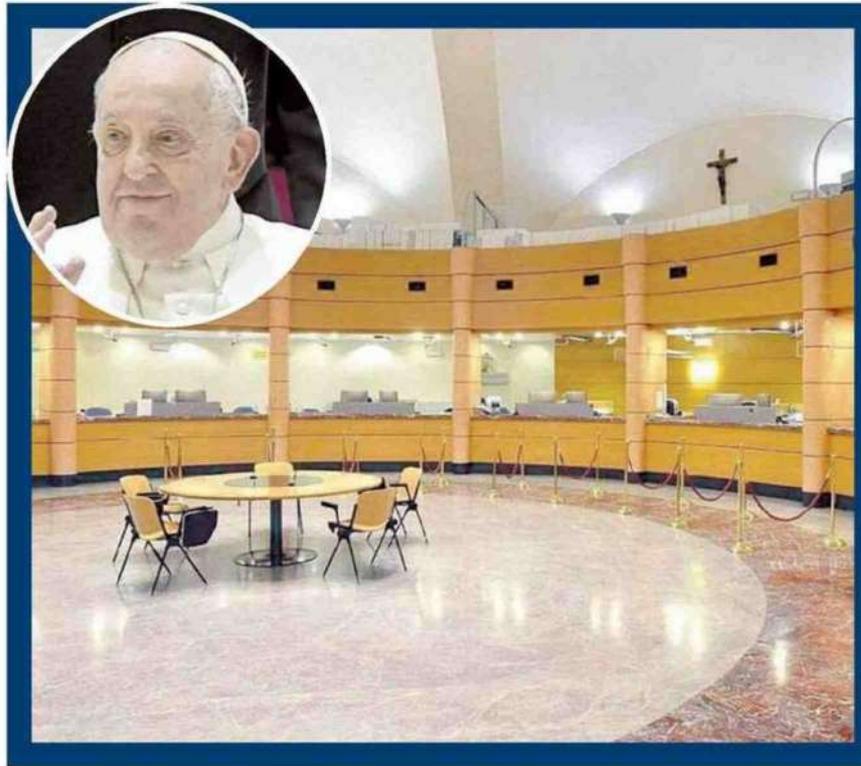
A giugno è stato approvato un nuovo regolamento per il personale della Fabbrica di San Pietro che vieta tatuaggi, piercing e convivenze

3 Matrimoni tra colleghi

Niente matrimonio tra i dipendenti Ior pena la fine del contratto entro 30 giorni dalle nozze, a meno che uno dei due coniugi decida di lasciare l'impiego



► 13 luglio 2024



**LE NUOVE
REGOLE
IN VATICANO**

Nel tondo, Papa Francesco, nella foto grande l'Istituto per le opere di religione (Ior), la banca del Vaticano. Qui, è stato diffuso un regolamento che vieta le nozze tra colleghi, pena il

licenziamento entro 30 giorni dalle nozze



TORINO

Iniziate le selezioni per Ai4Industry

Il centro per l'intelligenza artificiale, atteso da 4 anni, si prepara a partire con una dotazione di 20 milioni di euro all'anno. Si tratta della fondazione Ai4Industry che ha un mandato governativo preciso: presidiare le applicazioni dell'AI ai settori industriali, a partire da quello aerospaziale all'automotive. Secondo don Luca Peyron, teologo, coordinatore dell'Apostolato digitale dell'arcidiocesi di Torino e tra i primi visionari di questo progetto, la scelta è ricaduta su Torino perché lì già «esiste un ecosistema industriale, accademico, sociale che copre ad oggi di fatto tutte le classi merceologiche presenti sul mercato, permettendo alla fondazione di avere il supporto che gli è necessario», agevolando la trasformazione del territorio, da tessuto manifatturiero ad hub delle competenze.

Per l'operatività piena ci vorranno, però, ancora diversi mesi: a inizio maggio la Fondazione è stata presentata, alla presenza del ministro dell'Economia e delle Finanze, del ministro per

le Imprese e il Made in Italy e del ministro dell'Università e della Ricerca; a metà giugno sono stati nominati ufficialmente i membri del Consiglio direttivo. Ora è stata lanciata la *call* per la posizione di un direttore che scadrà il 30 settembre; a breve scadenza, il 5 agosto, le candidature per le altre posizioni di lavoro offerte dalla fondazione. Il prossimo novembre la selezione dei ruoli apicali potrà ritenersi completata, con la nomina del direttore e tra dicembre e l'estate del 2025 verrà completata l'intera selezione dei ricercatori principali.

Il comitato scientifico, nominato direttamente dal presidente Fabio Pammolli comprende, al momento, sette esperti: Simone Ungaro, Chief Innovation Officer del Gruppo Leonardo; Silvio Savarese e Marco Pavone, università di Stanford; il professor Riccardo Zecchina; Sabine Hauert, Università di Bristol; Angela Schoelling, Università di Monaco e Alberto Bemporad, IMT School di Lucca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Luglio, prima frenata delle assunzioni attese

Previsioni Excelsior

Programmati 507mila ingressi: -78mila del 2023
Il 48% è difficile da coprire

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Il mercato del lavoro inizia a mostrare segnali di frenata. Dopo il primo calo degli occupati registrato dall'Istat per maggio accompagnato dall'incremento delle ore di cig richieste dalle aziende rilevato dall'Inps, anche le previsioni di assunzioni mensili di Excelsior, targate Unioncamere e ministero del Lavoro, evidenziano una flessione. A luglio gli ingressi programmati dalle imprese sono 507.590 che salgono a 1,3 milioni nel trimestre luglio-settembre, con una contrazione della domanda di lavoro di circa 78mila contratti rispetto a luglio 2023 (-13,3%) e di -156mila per il corrispondente trimestre 2023 (-10,6%).

La flessione riguarda sia l'industria che il terziario e interessa soprattutto le aziende del Centro e del Nord Est. Nel complesso l'industria ha in programma circa 135mila as-

sunzioni nel mese, 15mila in meno del 2023 (-9,8%) e 371mila nel trimestre pari a -34mila sul 2023 (-8,3%). In particolare la manifattura è alla ricerca di circa 88mila lavoratori nel mese e 236mila nel trimestre. Le industrie della mecatronica ricercano 21mila lavoratori nel mese e 59mila nel trimestre, seguite da industrie alimentari, bevande e tabacco (20mila nel mese e 48mila nel trimestre) e da quelle metallurgiche e dei prodotti in metallo (15mila nel mese e 42mila nel trimestre). In calo anche la domanda di lavoro nelle costruzioni che si attesta su quasi 47mila assunzioni a luglio

che sono 10mila in meno del 2023 (-18,2%) e circa 135mila nel trimestre pari a 23mila in meno (-14,8%).

Il settore dei servizi offre 373mila contratti di lavoro nel mese in corso, con una flessione di 63mila su luglio 2023 (-14,5%) e circa 949mila sono quelli previsti tra luglio-settembre con un calo di 122mila sul 2023 (-11,4%). È il turismo che presenta maggiori opportunità di impiego con circa 125mila lavoratori ricercati nel mese e 265mila nel trimestre, nonostante la flessione rispetto allo scorso anno (-45mila contratti nel mese e -86mila nel trimestre). Numerose anche le opportunità di lavoro offerte dal commercio (69mila nel mese e 180mila nel trimestre) e dai servizi alle persone (60mila nel mese e 185mila nel trimestre).

Tra le regioni con le più ampie flessioni spicca Lombardia (-10mila), Toscana (-9mila), Veneto ed Emilia-Romagna (ciascuna con circa 9mila assunzioni in meno) e Lazio (con oltre 8mila entrate in meno).

Il clima di incertezza è dimostrato anche dalle tipologie contrattuali previste. Il tempo determinato tocca le 304mila unità, pari al 59,9% del totale (nel 2023 era il 60,1%), seguito dal contratto a tempo indeterminato con 92mila (18,1% in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto a luglio 2023).

In calo rispetto allo scorso anno la domanda di lavoratori immigrati con circa 97mila ingressi programmati nel mese, pari al 19% del totale. Il mismatch, vale a dire le difficoltà nelle selezioni lamentate dagli imprenditori, resta elevato, al 48,4%, confermando come causa prevalente la "mancanza di candidati" con una quota del 32,3%, mentre la "preparazione inadeguata" si attesta al 12,7%. I gruppi professionali con mismatch più elevato sono gli operai specializzati (65,7% la quota di entrate difficili da reperire), le professioni tecniche (54,3%), i dirigenti e le professioni intellettuali, scientifiche e con elevata



specializzazione (51,1%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

507mila

I contratti offerti a luglio

Sono oltre 507mila i contratti di assunzione offerti dalle imprese a luglio e 1,3 milioni nel trimestre luglio-settembre, con una contrazione della domanda di lavoro di circa 78mila contratti rispetto a luglio 2023 (-13,3%) e di -156mila per il corrispondente trimestre 2023 (-10,6%).

245mila

Le assunzioni difficili

Per le imprese è difficile coprire oltre 245mila assunzioni a luglio (il 48,4% del totale), per "mancanza di candidati" (32,3%) o per "preparazione inadeguata" (12,7%).

*Il progetto*

Cinque donne che fanno l'impresa (etica)

di **Francesca Reboli**

Lusso equo. Per Micaela Le Divelec non è uno slogan, ma un obiettivo concreto. Ex amministratore delegato di Ferragamo, di Richard Ginori ed ex numero due del board di Gucci, ha fondato con quattro socie Ethicarei, la prima filiera etica della moda italiana.

Tutto è cominciato con il salvataggio, da un'amministrazione inadeguata, della storica cooperativa Alice, che dal 1992 gestisce le sartorie delle carceri di Bollate, San Vittore e Monza. Le Divelec e socie – tra cui Caterina Occhio, consulente dell'Onu e sustainability advisor di molte aziende del lusso – l'hanno recuperata e ristrutturata.

E non si sono fermate finché non hanno ottenuto il sigillo della World Fair Trade Organization, l'associazione globale che certifica le filiere dei prodotti non agricoli, garantendo il benessere dei lavoratori. Insieme, poi, hanno cominciato a riflettere sul ruolo dell'impresa sociale in Italia, sulle fragilità dell'industria della moda e sul desiderio di iniettare nel sistema nuovi valori. Così, passo dopo passo, è nata Ethicarei, che oggi ha la fisionomia di un vero di-

stretto produttivo etico: un sistema di cui fanno parte, oltre ad Alice, altri laboratori tessili e di pelletteria, finalizzati al reinserimento dei lavoratori svantaggiati, come ex detenuti, migranti e vittime di violenza e abusi. «Oggi le strategie di sostenibilità delle case di moda prendono in considerazione gli aspetti ambientali, ma trascurano ancora quelli sociali», spiega Le Divelec. Per Caterina Occhio: «È un vuoto problematico soprattutto in vista della Supply Chain Act, la normativa europea che chiede alle aziende di garantire la loro filiera anche dal punto di vista dei diritti umani».

In mezzo a questa complicata transizione, Ethicarei si incarica di unire domanda e risposta: da una parte raccoglie il bisogno delle maison di impegnarsi in progetti di welfare sistematici e non solo saltuari, dall'altra aiuta le cooperative solidali a raggiungere obiettivi economici concreti. «Insegniamo loro a valutare la sostenibilità finanziaria delle commesse», continua Le Divelec, «e a scegliere solo quelle che consentano di arrivare almeno a un punto di pareggio». Finora i laboratori del sistema Ethicarei hanno lavorato per realizzare prodotti finiti: shopper per il gruppo Armani, pelletteria per Chloé, set di borse per Aspesi. la



bag Dune di Zanellato, a partire dal riciclo di pellami residui. «Ora però ci concentriamo anche su parti e componenti più facili e rapidi da produrre. Ci consentono di arruolare più lavoratori e di renderli competitivi nei costi di produzione e nella qualità».

Molta parte del lavoro di Ethicarei, forse la più difficile, consiste nell'adeguare gli atelier sociali agli elevati standard dell'industria del lusso. Entra qui in gioco un altro punto critico del sistema: la necessità di tramandare il *savoir faire* del Made in Italy, di insegnare ai più giovani quei mestieri della moda che rischiano di scomparire e sono tra i più richiesti (in Italia secondo Fondazione Altagamma mancano 75mila professionisti del lusso). Per questo, Le Divelec e socie collaborano anche con alcuni maestri artigiani delle maison più celebri, vicini alla pensione e disposti a trasmettere la loro arte nelle cooperative e nelle scuole: istituti tecnici e accademie come Mita - *Made in Italy Tuscany Academy*. L'obiettivo è avvicinare le nuove generazioni all'artigianato, soprattutto negli ambiti in cui la dispersione scolastica è elevata, e formare futura manodopera per le imprese.

Fare matching tra mondo profit e no profit è l'unico modo per innescare un cambio di mentalità: le aziende del lusso devono incorporare l'impresa sociale nel proprio Dna e le cooperative devono innalzare il livello di artigianalità per sopravvivere in un mercato ipercompetitivo. «Raggiungere l'osmosi tra maison e laboratori etici è un percorso lungo e faticoso», conclude Le Divelec, «ma sono ottimista. Vedo il cambiamento farsi strada tra i più giovani: consumatori e creativi». Come Luca Magliano: «Ci ha cercati per produrre una borsa, perché si riconosce nella nostra visione».

Il motto di Ethicarei è *Made in Italy, made in dignity*, il suo scopo è avviare un movimento che curi la crisi valoriale della moda italiana e ne ri-

lanci creatività in un sistema capace di produrre lavoro e profitto senza abusi e disuguaglianze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

— “ —
**Oggi le strategie
 di sostenibilità
 delle case di moda
 tengono conto degli
 aspetti ambientali
 ma trascurano
 quelli sociali**

MICAELA LE DIVELEC
 FONDATRICE ETHICAREI



▲ **Le protagoniste**
 Caterina Occhio (qui sopra) e in alto Micaela Le Divelec, di Ethicarei





LA SCIENZA

Bernini: “Il futuro è di nucleare e AI”

FLAVIA AMABILE

«Nucleare, oggi, vuol dire innanzitutto ricerca e sicurezza. Ma anche pensare a tutte le migliori soluzioni perché da qui al 2050 dovremo rispondere a una domanda di energia doppia di quella attuale. Dobbiamo cambiare approccio», dice la ministra dell'Università Anna Maria Bernini che anche sull'intelligenza artificiale non ha dubbi: «L'Intelligenza artificiale è il presente. Il futuro è nelle tecnologie emergenti, nel quantum computing». - PAGINA 20

L'INTERVISTA

Anna Maria Bernini
 “Il nostro futuro passa da nucleare e Ai
 Atenei inondati di soldi, ora i risultati”

La ministra dell'Università: “I rettori hanno avuto i fondi del Pnrr, vedremo chi li ha spesi meglio. Puntiamo sulla formazione delle studentesse nelle materie Stem, non esiste una differenza di genere”

FLAVIA AMABILE

ROMA

Anna Maria Bernini, ministra della Ricerca e dell'Università, il G7 della Scienza si è concluso affermando che il nucleare è l'unica possibilità di energia pulita. Il governo intende tornare al nucleare?

«Nucleare, oggi, vuol dire innanzitutto ricerca e sicurezza. Ma anche pensare a tutte le migliori soluzioni perché da qui al 2050 dovremo rispondere a una domanda di

energia il doppio di quella attuale. Dobbiamo cambiare approccio. Non più un'unica fonte, ma un mix di fonti energetiche integrate. Compreso quelle nucleari».

Il futuro passa per l'intelligenza artificiale. Durante il G7 lei ha chiesto “regole condivise”. Quali sono?

«L'Intelligenza artificiale è il presente. Il futuro è nelle tecnologie emergenti, nel *quantum computing*, uno dei protagonisti della ministeriale al Tecnopolo di Bologna, con cui potremo processare quantità enor-

mi di dati ottenendo in pochi minuti i risultati di anni di esperimenti. Presente e futuro si intrecciano in regole condivise. La tecnologia moltiplica l'intelligenza umana ma deve essere etica, democratica, redistributiva. Deve avere la persona al centro, migliorarne la qualità della vita».

L'intelligenza artificiale ha dei bias di genere. Come pensa che si debba intervenire per una tecnologia meno squilibrata?

«Continuare a puntare sulla formazione delle studentesse



nelle materie STEM. Non c'è un motivo biologico per cui le donne debbano essere considerate meno portate ad occuparsi di algoritmi. Non esistono roccaforti. Ma resistono alcuni pregiudizi che possiamo superare con l'esempio di donne straordinarie che hanno fatto la storia della ricerca e della scienza. E che hanno rivoluzionato il sapere con il loro punto di vista».

Nel mondo della scienza i percorsi condivisi prevedono l'adozione di software e tecnologie dual use, civili ma anche militari. Il governo pensa di limitare le collaborazioni nel caso di dual use?

«Dal G7 abbiamo lanciato un messaggio deciso: sulle tecnologie emergenti la collaborazione è più utile della competizione. Lavoriamo insieme sul quantum e sull'intelligenza artificiale guardando agli sviluppi tecnologici ma anche ai principi etici che devo-

no accompagnarli. Scienza e coscienza».

Esul dual use?

«È un concetto troppo vago. Ogni tecnologia, ogni oggetto può essere utilizzato con un doppio scopo. Il pc può essere usato per scrivere un'intervista o azionare una bomba. Dirò di più. Una buona parte degli strumenti che usiamo per curarci vengono dalla difesa. Ce ne vogliamo privare? Non è il mezzo in sé, ma come lo usiamo a fare la differenza».

L'Africa è parte del futuro dell'Italia, avete detto. In una gran parte del continente sono già presenti Cina e Russia. L'Italia lavorerà anche con queste due potenze?

«In Africa si gioca un pezzo importantissimo del futuro sotto il profilo demografico, econo-

mico, infrastrutturale. Abbiamo tante sfide in comune: i cambiamenti climatici, la gestione dell'acqua, le nuove tecnologie applicate all'agricoltura. La Cina è in Africa con le risorse finanziarie, la Russia con la Wagner. Noi con la cooperazione scientifica».

Magari fosse così semplice. In ogni caso nella Dichiarazione finale del G7 avete condannato l'aggressione all'Ucraina. E Israele e Palestina?

«Il mondo dell'università e della ricerca è sempre per la pace. Non ci si aspetta che possa indicare via d'uscita da un conflitto, ma può proporre una soluzione per il dopo, ed è quello che abbiamo fatto per l'Ucraina. Abbiamo immaginato una ricostruzione che non sia solo di ripristino dell'esistente. Pur-

troppo per il Medio Oriente serve molto altro».

L'Udu denuncia un taglio di 173 milioni al Fondo di Finanziamento Ordinario del 2024. Non si registrava dal 2013 un calo così netto delle risorse. Non crede che il suo compito sia difendere gli atenei in difficoltà mentre il governo aumenta le spese militari?

«Non commento certe indiscrezioni. Sul Fondo ordinario stiamo ancora lavorando, ma ricordo che siamo stati i primi a portarlo sopra i 9 miliardi. Le dico una cosa con chiarezza: non è una questione di soldi, ma di governance e di capacità di spesa. Negli ultimi anni le università sono state inondate di soldi. I rettori degli atenei di qualunque di-

mensione hanno avuto accesso a risorse enormi grazie anche al Pnrr. Risorse che hanno gestito nel rispetto della loro autonomia. Ora dobbiamo vederne i risultati. C'è un unico

modo per spendere i soldi. Ed è spenderli bene».

Una ricerca dell'Ugei appena pubblicata denuncia il crescente antisemitismo nelle università. Molti studenti ebrei non si sentono sicuri e c'è chi è andato via dall'Italia. Che cosa dice a questi giovani?

«L'antisemitismo è un veleno micidiale, il cavallo di Troia di ogni forma di discriminazione. Che possa attecchire nelle università è ancora più doloroso. Il ministero è al fianco di chiunque subisca discriminazioni. Ma serve un fronte comune. I distinguo su questo tema non sono tollerabili. Per fortuna abbiamo anche registrato potenti moti di indignazione, che sono poi l'indicatore di una società sana».

Alla ripresa delle lezioni che cosa farete se riprenderanno le proteste dei movimenti filopalestinesi?

«L'università è luogo di confronto critico, dove il limite invalicabile è la violenza. Ogni manifestazione, se pacifica, è legittima. Ma gli atenei devono sapersi difendere da infiltrazioni esterne al proprio mondo. Va poi garantito il diritto allo studio di chi non vuole partecipare alle proteste. Negli ultimi mesi non abbiamo sottovalutato, né drammatizzato. Non vedo motivi perché questo approccio di responsabilità cambi». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





se attecchisce
negli atenei è
ancora più doloroso

Energia

La richiesta di
energia raddoppierà
da qui al 2050
Occorre un mix
che comprenda
anche il nucleare





► 13 luglio 2024



Il progresso
Secondo la ministra Bernini,
l'Italia e l'Africa cresceranno
con la cooperazione scientifica

GETTY IMAGES



PREVIDENZA Ecco 4 investimenti per integrare l'assegno pubblico che, soprattutto per i giovani, rischia di essere povero. Accanto ai classici fondi complementari (che nel semestre hanno battuto il tfr) largo a Btp, ai portafogli a tema e ai piani di accumulo

Il poker salva-pensione

di Paola Valentini

Serve un salvagente per le pensioni, soprattutto per quelle degli under 35. Secondo uno studio del Consiglio Nazionale dei Giovani e di Eures, le carriere instabili e i bassi stipendi dei lavoratori con meno di 35 anni allungheranno l'età di addio al lavoro fin oltre i 70 anni, con assegni pensionistici che potrebbero avvicinarsi all'assegno sociale. Per la presidente del Consiglio Nazionale dei Giovani Maria Cristina Pisani questa situazione è «socialmente insostenibile». Le stime di questa analisi indicano che un under 35 assunto a tempo indeterminato solo continuando a lavorare fino ai 74 anni avrà una pensione netta di circa 1.100 euro, pari a tre volte l'importo dell'assegno sociale, mentre uscendo a 66 anni avrebbe solo 807 euro, due volte l'assegno sociale. A tale riguardo, i risultati di una simulazione condotta dall'Inps nel 2015, che ha messo a confronto due generazioni di lavoratori, i nati nel 1945 e nel 1980, mostrano come, a parità di anni di lavoro (e di contribuzione), i più giovani (1980) andranno in pensione mediamente cinque anni più tardi rispetto ai colleghi più adulti (classe 1945), percependo assegni mensili, a parità di potere d'acquisto, del 25% più bassi. Una vera emergenza che richiede modifiche strutturali al mercato del lavoro per garantire un accesso stabile e di qualità. Ma in presenza di un elevato

debito pubblico che restringe sempre più i margini di manovra sulle pensioni pubbliche è necessario che ogni lavoratore si attrezzi per costruire fin dall'inizio della propria carriera un reddito previdenziale complementare. Gli strumenti che permettono di costruire una rendita di scorta non mancano, a partire dai fondi pensione.

Negoziati, aperti o pip? I fondi pensione rappresentano lo strumento disegnato ad hoc dalla normativa per arricchire la rendita pubblica. Il sistema attuale prevede tre strumenti con regole analoghe: i fondi pensione negoziati (che nascono dalla contrattazione collettiva tra datori di lavoro e aziende e sono riservati a settori specifici), i fondi pensione aperti (lanciati per iniziativa di società di gestione e accessibili a tutti) e i pip-piani individuali pensionistici (che, però, a differenza dei fondi aperti, sono polizze e quindi hanno una componente assicurativa). Mentre i benefici fiscali sono analoghi per tutti e tre: esenzione dall'imposta di bollo annua dello 0,2% sul capitale investito che altrimenti colpisce tutti gli altri investimenti finanziari (a eccezione oltre che dei fondi pensione anche dei fondi sanitari e delle gestioni separate delle polizze vita), rendimenti tassati al 20% (anziché con l'aliquota standard del 26%, tranne i titoli di Stato che hanno il 12,5%), contributi versati deduci-



bili ai fini Irpef entro il limite annuo di 5.164,57 euro, importo che comprende l'eventuale contributo del datore di lavoro ma esclude il tfr. Quest'ultimo infatti è lo strumento tramite cui si aderisce al fondo pensione, dopodiché il lavoratore può decidere se aggiungere un proprio contributo e se si tratta di un fondo negoziale (o un pip/aperto con cui l'azienda abbia siglato un accordo) anche il datore di lavoro è obbligato a versare una quota. Altrimenti il tfr resta in azienda e si rivaluta ogni anno in base al 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo più una quota fissa pari all'1,5% annuo. Fondi e pip invece sono investiti direttamente nei mercati e quindi i loro rendimenti dipendono dall'abilità dei gestori che li seguono. In base alle anticipazioni raccolte da *MF-Milano Finanza* sui risultati del primo semestre 2024, i fondi negoziali hanno registrato un rendimento medio del 3%, i fondi pensione aperti del 2,6% (dati Fida), battendo la rivalutazione del tfr che nel semestre, considerando le stime preliminari dell'inflazione di giugno, si attesta attorno all'1% al netto del prelievo fiscale che per la liquidazione è inferiore a quella dei fondi, ossia il 17% anziché il 20% (si vedano le tabelle pubblicate in queste pagine). Valutando i rendimenti su orizzonti temporali più coerenti con le finalità del risparmio previdenziale, calcola la Covip, nel periodo da inizio 2014 al primo trimestre 2024 i rendimenti medi annui composti delle linee a maggiore contenuto azionario si collocano sul 4,5-5% per tutte le tipologie di forme pensionistiche, mentre per le linee bilanciate sono compresi tra il 2 e il 3%. Le linee garantite e quelle obbligazionarie mostrano

invece risultati medi vicini allo zero o di poco superiori. Nello stesso periodo la rivalutazione del tfr è risultata pari al 2,4%. Intanto i risultati positivi di questo semestre, ottenuti anche grazie al buon andamento dei mercati e a una diversificazione sempre maggiore verso gli asset alternativi, stanno dando una spinta alle iscrizioni. Ad esempio, nei primi sei mesi del 2024 Solidarietà Veneto, il fondo negoziale dedicato ai lavoratori attivi in Veneto, «ha avuto il più elevato numero di adesioni di sempre, da cui deriva una crescita delle contribuzioni prossima al 20% rispetto ai primi sei mesi del 2023 e un aumento del patrimonio superiore al 16%», dice il direttore Paolo Stefan.

Btp. I titoli di Stato sono tornati nei portafogli delle famiglie negli ultimi due anni grazie al rialzo dei tassi. Ad esempio, le prime quattro emissioni del Btp Valore - il titolo di Stato emesso dal Mef e riservato al retail - hanno raccolto in totale oltre 65 miliardi di euro tra il 2023 e la prima parte di quest'anno. La restituzione del capitale è a scadenza e in generale oggi i rendimenti netti dei Btp superano il 4,5% per le durate più lunghe (oltre il 2050). Come si accennava, i titoli di Stato prevedono un fisco *light*: l'aliquota è del 12,5%, per cui un'obbligazione societaria di pari rating, tassata al 26%, per uguagliarne il rendimento deve offrire di più: se il Btp rende il 4% lordo, il corporate bond per dare lo stesso risultato deve rendere almeno il 4,8%.

Investimenti tematici. Un modo per impostare portafogli di lungo termine è prendere posizio-



ne sui trend secolari: dall'invecchiamento della popolazione alle infrastrutture, ma anche intelligenza artificiale, sicurezza informatica, fino agli investimenti legati all'acqua, all'agribusiness o addirittura al benessere degli animali domestici: i mega-trend con orizzonte di diversi decenni sono davvero tanti e diversificati tra loro. E sono accessibili tramite fondi o Etf specializzati, che sono solitamente di tipo azionario. Di recente inoltre le società di gestione stanno iniziando a lanciare comparti tematici che combinano al loro interno più temi. L'ultima in ordine di tempo è Candriam con il nuovo Global Multi-Thematic che punta su tre tendenze: tecnologie rivoluzionarie, cambiamenti socio-demografici e attività a tutela del pianeta. Mentre Lazard Asset Management ha all'attivo il fondo Global Thematic Equity Focus che investe su sei temi in modo dinamico: «Quando il valore di un tema si esaurisce, lo ritiriamo e lo sostituiamo con uno nuovo», spiega il gestore Nicholas Bratt.

Pac. Più che una asset class il pac è una modalità che permette di investire il risparmio a rate. Ciò lo rende la soluzione adatta per chi ha un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e vuole investire in modo graduale nei mercati finanziari tramite. Solitamente i pac si applicano a fondi o Etf o polizze (anche se la logica può essere anche usata per l'acquisto fai-da-te di azioni o bond). Ma bisogna fare attenzione ai costi perché, oltre alle spese classiche di gestione e di ingresso tipici degli strumenti di risparmio gestito, sono previsti diritti fissi per ogni rata, che, specie per piccole rate, possono pesare molto. (riproduzione riservata)



I RENDIMENTI DEI FONDI PENSIONE NEGOZIALI NEL PRIMO SEMESTRE 2024

Fondo pensione	Descrizione comparto/fondo	Rendimento quot. da 1/1 a 30/06/2024	Fondo pensione	Descrizione comparto/fondo	Rendimento quot. da 1/1 a 30/06/2024
Aifond	Garantito	0,48%	Laborfond	Garantito	0,17%
	Biancato	4,12%		Prudente Ffca	2,42%
	Dinamico	6,66%		Biancato	2,77%
Arco	Garantito	0,66%	Mediofond	Dinamico	6,66%
	Biancato Prudente	3,78%		Comp. obbligazionario	0,81%
Bylios	Biancato Dinamico	6,92%	Perseo Sirio	Comp. azionario	9,70%
	Garantito	0,86%		Comp. garantito	0,12%
	Rilanciato	4,10%		Profilo Prudente	2,30%
Cometa	Dinamico	6,95%	Prevaer	Profilo Stabilito	4,12%
	Monetario Plus	1,03%		Profilo Dinamico	5,96%
	Sicurezza 2020	-0,12%		Garantito	1,16%
	Tir Salaria	-0,97%		Obbligazionario	-0,86%
Concreto	Riciclo	2,53%	Previante	Biancato Prudente	1,68%
	Crescita	6,47%		Biancato Crescita	3,58%
	Biancato (30% misto)	3,55%		Biancato Dinamico	5,17%
Espero	Garantito	0,43%	Previante	Azionario	7,64%
	Crescita	4,01%		Garantito	0,39%
Foncer	Garantito	0,37%		Previante	Prudente
	Biancato	2,59%	Crescita		3,57%
Fonchim	Dinamico	4,04%	Previante		Dinamico
	Garantito	0,12%		Biancato	2,36%
Fondaereo	Stabilito	2,79%		Previante	Giornata
	Crescita	6,20%	Biancato		4,68%
	Equilibrio	1,95%	Garantito		0,35%
Fondapi	Crescita	5,46%	Previante	Azionario	7,42%
	Garantito	0,29%		Sistemico Biancato	2,78%
Fondenergia	Garantito	0,44%	Solidarietà Veneto	Rubino Azionario	4,75%
	Prudente	2,30%		Garantito	1,02%
	Crescita	4,62%	Dinamico	6,63%	
Fon.Te.	Garantito	-0,46%	Telemaco	Riciclo	3,29%
	Biancato	2,03%		Prudente	2,13%
	Dinamico	4,99%		Garantito	1,39%
Gommaplastica	Conservativo	0,72%	MEDIA	White	0,76%
	Sviluppo	2,64%		Green	2,59%
	Crescita	3,03%		Yellow	4,30%
	Dinamico	5,06%			
Gommaplastica	Cons. con garanzia	0,66%			
	Biancato	2,57%			
	Dinamico	5,32%			

RIVALUTAZIONE NETTA TFR* 1,00%

*valore stimato sulla base dei dati previsti dall'inflazione a giugno 2024

I RENDIMENTI DEI FONDI PENSIONE APERTI NEL PRIMO SEMESTRE 2024

Nome fondo	Società	Categoria Fida	Rendimento 1° semestre 2024	Rendimento a 3 anni	Comm. di gestione %
I MIGLIORI					
Fiduram Millennaria	Fiduram Vita	Azionari Tematici - ESG (Globale)	12,41%	9,06%	1,80
Allianz Insieme L. Azionario	Allianz	Diversificati Aggressivi	12,04%	18,45%	0,80
Allianz Previdenza L. Azionaria	Allianz	Azionari Globali - Large & Mid Cap	11,84%	15,34%	1,45
Bim Vita Equity	Bim Vita	Diversificati Euro Aggressivi	10,67%	26,84%	1,80
Azoreo Azionario ESG	Boc Rep.&Prev. Sgr	Azionari Tematici - Esj (Glokale)	10,05%	14,83%	1,50
Ari & Medea Crescita 25+ D	Anima Sgr	Diversificati Aggressivi	9,74%	-	1,60
Arca Previ. Alta Crescita Sostenibile R	Arca Sgr	Diversificati Euro Aggressivi	9,32%	12,03%	1,44
Generali Global Azionario Globale D	Generali Italia	Azionari Globali - Large & Mid Cap	9,26%	17,57%	1,50
Quadrante Azionario	Intesa Sanpaolo Vita	Azionari Globali - Large & Mid Cap	9,18%	10,89%	1,35
PreviSystem L. Rivalut. Azionaria R	Intesa Sanpaolo Vita	Azionari Globali - Large & Mid Cap	8,89%	13,12%	1,35
Eurospasmo Az. Internazionale A	Sella Sgr	Azionari Globali - Large & Mid Cap	8,86%	18,26%	0,70
Mediolanum Previogest F. C. Azionario A	Mediolanum Gest. F.	Azionari Globali - Large & Mid Cap	8,84%	12,66%	2,00
CredemPrevidenza C. Azionario B	Credemvita	Azionari Globali - Large & Mid Cap	8,75%	20,43%	1,00
Axa Most Previdenza per Te L. Crescita	Axa Mds Ass. Vita	Azionari Globali - Large & Mid Cap	7,70%	9,74%	1,60
Il Mio Domani Linea Lungo Ter. ESG C	Intesa Sanpaolo Vita	Diversificati Aggressivi	7,44%	7,88%	0,86
I PEGGIORI					
Risale Tesoro Linea Prudente Elica	Risale Multi	Obb. Area Euro - Gov. (5-10 Anni)	-2,02%	-14,22%	1,00
Giustiziano Obbligazionario	Intesa Sanpaolo Vita	Obb. Area Euro - Governativi	-1,84%	-13,57%	0,66
Vera Vita Comparto Popolare Bond Ord	Vera Vita	Obb. Area Euro - Governativi (3-5 Anni)	-1,75%	-11,85%	1,10
UniCredit Allianz Vita Linea Tranquilla	UniCredit Allianz Vita	Obb. Area Euro - Corp. e Gov.	-1,72%	-14,34%	1,25
AlMeglio Obbligazionario	Alleanza	Obbligazionario Euro Hedged Global IG	-1,70%	-12,63%	1,20
Zurich Contribution Linea Conservativa	Zurich Inv. Life	Diversificati Euro Prudenti	-1,48%	-11,87%	0,95
Eurospasmo Obbligazionario	Sella Sgr	Obb. Area Euro - Corp. e Gov. (1-2 Anni)	-1,47%	-6,81%	0,80
Zed Omilund Linea Obbligazionario	Zurich Inv. Life	Obb. Area Euro - Corp. e Gov.	-1,46%	-11,62%	0,90
Raffaello Comparto Safe	C. Centrali Raffaello	Obb. Area Euro - Corp. e Gov.	-1,44%	-11,57%	1,10
Allianz Previdenza L. Fless. Garanzia cap	Allianz	Capitale Preterito (Ritorno Assoluto)	-1,30%	-12,62%	0,95
Allianz Prev. L. Flessibile B ex Gar. L.A.	Allianz	Ritorno Assoluto (Media Volatilità)	-1,25%	-12,62%	1,10
Aureo Obbligazionario ESG	Boc Rep.&Prev. Sgr	Ritorno Assoluto Obbligazionario	-1,25%	-7,50%	0,90
Allianz Insieme L. Flessibile Garanzia cap	Allianz	Capitale Preterito (Ritorno Assoluto)	-1,22%	-11,92%	0,60
Bira Vita Bond	Bim Vita	Obb. Area Euro - Governativi (3-5 Anni)	-0,98%	-6,57%	1,00
Zed Omilund Linea Garanzia	Zurich Inv. Life	Obb. Europa - Corp. e Gov.	-0,90%	-8,80%	1,80

Per ogni fondo con più classi è stata lasciata in tabella quella con rendimento più alto tra i migliori e con rendimento più basso tra i peggiori

Fonte: Fida. Performance calcolate sui dati disponibili al 30/06/2024



Il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale è stato pubblicato in Guue del 12/7/2024

IA, operazione trasparenza

Da agosto la verifica di rischio sui sistemi vecchi e nuovi

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

L'Intelligenza artificiale (IA) è al via. È stato, infatti, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione serie L del 12/7/2024 il regolamento Ue sull'IA (AI Act) n. 2024/1689 del 13/6/2024, in vigore dal 1° agosto 2024, ma non di efficacia immediata. Dalla data di entrata in vigore scatta il conteggio dei termini, articolati in fasi progressive, dell'inizio di efficacia degli adempimenti previsti sia per i sistemi di nuova produzione sia per quelli già sul mercato.

Gli adempimenti dipendono dal livello di rischio del sistema di IA. Il regolamento UE distingue, infatti, sistemi a rischio limitato, ad alto rischio, sistemi con finalità generali e sistemi vietati. Un elenco di sistemi ad alto rischio è formulato dall'allegato III al regolamento (ad esempio sistemi di identificazione biometrica, sistemi n uso in particolari settori quali istruzione, lavoro, giustizia, ecc.).

Per quanto concerne i sistemi di IA già disponibili e magari già utilizzati, il Regolamento prevede norme transitorie, finalizzate al loro graduale adeguamento.

La pubblicazione del regolamento darà impulso al mercato e alla diffusione di sistemi di intelligenza artificiale.

Per chi ne facesse già uso occorre fare una verifica per comprendere in quale categoria sono compresi, con particolare attenzione per quei sistemi che rientrano tra i sistemi assolutamente vietati dal regolamento (articolo 5). Stessa verifica va eseguita per l'individuazione di eventuali sistemi già in uso classificati dall'AI Act "ad alto rischio" (sono consentiti, ma solo nel rispetto di stringenti condizioni progettuali e di utilizzo) e di quelli classificati dall'AI Act tra i sistemi "con finalità generali" (ad esempio quelle strutturate come chat), allo scopo di controllare se sono rispettati i requisiti di trasparenza dettati dal regolamento e, quindi, adeguarsi.

In parallelo, occorre che, per il futuro, imprese e enti pubblici pianifichino quali siano i sistemi di IA utili rispetto alle attività aziendali e amministrative, individuando gli standard dei sistemi di IA da acquisire nel rispetto delle regole dell'AI Act.

Altrettanti importanti saranno gli interventi su un piano gestionale e su quello dei rapporti di lavoro, programmando azioni di istruzione e formazione del personale e verificando le ricadute sull'organizzazione degli uffici (posizio-



IL CASO

Sos medici

PAOLO RUSSO

ROMA

Sono sempre di meno e sempre più vecchi: così, tra i medici e gli infermieri fioccano le assenze per malattia e cause varie, mentre più di uno su dieci al lavoro ci va, ma con un certificato in mano di inabilità a fare questo e quest'altro. A svelare l'altra faccia dell'emergenza personale nei nostri ospedali è un'indagine condotta dalla Fiaso, la Federazione di Asl e ospedali. Gli ultimi dati disponibili dicono che il 56% dei camici bianchi ha più di 55 anni di età, e la percentuale scende di poco quando si parla degli infermieri. Il problema è che fare turni massacranti e turare le falle in pianta organica non è propriamente un mestiere per vecchi. E infatti tra i professionisti sanitari che lavorano nelle strutture pubbliche molti lo fanno a mezzo servizio.

Poi come sempre le cose variano da un'area all'altra del Paese, come lamenta il governatore della Calabria, Roberto Occhiuto. «Qui in Calabria abbiamo scoperto più di mille infermieri inidonei, pagati

per non lavorare perché giudicati inabili dai medici. Una scoperta fatta quando ho predisposto il piano di assunzioni e mi sono sentito dire che

potevamo assumere solo mille infermieri perché mille erano in pianta organica ma dichiarati inabili». Quel che insospettisce Occhiuto è il fatto che in alcune aziende c'è una percentuale di inabili 4-5 volte più alta della media nazionale. Che già di per se è di tutto rispetto.

50mila inabili al lavoro in corsia

L'11,8% dei dipendenti inquadrati nei ruoli sanitari del nostro Ssn ha infatti qualche limitazione nel lavoro. Solo nel 2019 era l'8,6%. Calcolando che gli infermieri sono 280mila, i medici altri 110mila e gli operatori socio sanitari 66mila, quell'11,6%, che così dice poco, equivale a un esercito di circa 50mila sanitari parzialmente inabili al lavoro. Limitazioni che in quasi la metà dei casi riguardano l'impossibilità di movimentare pazienti o carichi di qualunque tipo, che per un infermiere o un operatore socio-sanitario equivale a dire poter fare poco o niente. Al se-

condo posto viene l'impossibilità di coprire i turni notturni o di garantire la reperibilità.

Due cose di cui c'è estremo bisogno in un sistema sanitario a corto di risorse umane. Ma c'è anche un 5% di chi ha limitazioni di tipo psichiatrico, psicosociale o comunque da stress. Dato in crescita del 40% nell'ultimo anno e che trova riscontro in un'altra indagine condotta dalla Federazione dei medici internisti ospedalieri, Fadoi, che mesi fa rilevava come oltre la metà dei medici fossero in burn-out, ossia soffrisse appunto di stress, oltre che di insonnia e disturbi vari.

Assenze per malattia

Anche in fatto di assenze non si scherza: tra giustificativi vari, l'indagine di Fiaso ne ha contate 83mila, circa un terzo in più di quelle verificatesi nel 2019. In quasi la metà dei casi si tratta di assenze per malattia. Seguono le assenze per maternità, che proiettando i dati del campione Fiaso sul totale dei 456mila dipendenti del ruolo sanitario sarebbero circa 18mila, mentre in 12mila usufruiscono della legge 104. O per il proprio stato di salute, o per



quello dei propri cari, che quando si è in là negli anni si presuppone abbiano un'età così avanzata da avere bisogno di una costante assistenza. E anche questo rende difficile essere sempre efficienti e presenti al lavoro. Sono invece circa seimila i sanitari che per una ragione o per l'altra si sono messi in aspettativa e quasi 5mila quelli che usufruiscono di permessi vari. Uno stuolo di professionisti che gira a scartamento ridotto, mentre secondo le stime di Fiaso in pianta or-

ganica mancherebbero 10mila medici e 20mila infermieri. Numeri tra l'altro lontani da quelli ben più allarmanti forniti fino ad oggi da sindacati medici e Federazione degli Ordini infermieristici. Con i primi che lamentano una carenza di 25mila camici bianchi mentre gli infermieri in meno sarebbero addirittura 80mila, considerando quelli che dovrebbero andare a lavorare nelle nuove strutture territoriali finanziate del Pnrr e gli infermieri di famiglia, sui quali dovrebbe poggiarsi l'assistenza domiciliare ad anziani e fragili.

«Se il quadro della carenza di personale è questo -dice Giovanni Migliore, Presidente di Fiaso- la soluzione non è quella di elevare l'età di pensionamento dei medici a 72 anni, come proposto da un emendamento al decreto liste di attesa. Nei pronto soccorso, dove c'è forte carenza, non manderemo mai a lavorare professionisti di quell'età. Il problema più grave resta però la carenza di infermieri, che certamente non riusciremo formare nel numero che occorre nei prossimi tre anni. Per cui -conclude- è necessario ricorrere a qualsiasi soluzione, anche aprendo le porte agli stranieri, garan-

do comunque la sicurezza delle cure».

Ospedali chiusi per ferie

Ma se in tempi normali gli ospedali, tra carenze di organico, inabili e assenti vanno in affanno, con le ferie estive il sistema va del tutto in tilt, come se le malattie andassero in vacanza. Cosa che tra giugno e settembre fa oltre il 91% del personale, secondo una indagine Fadoi, la Federazione dei medici internisti ospedalieri. Questo comporta una riduzione degli organici in reparto che varia tra il 21 e il 30% nel 48% dei casi, tra il 30 e il 50% nel 19,4% dei reparti, mentre la carenza è tra l'11 e il 20% in un altro 21,8% dei casi.

Per chi resta in servizio, il volume di lavoro aumenta nel 42,7% dei casi e ciò incide «abbastanza» sull'assistenza offerta ai cittadini nel 51% dei nosocomi, «molto» in un altro 15,5%, «poco» nel 21,2% dei reparti, «per nulla» soltanto nel 6,3%. A risentirne nello specifico sono le attività ambulatoriali, che diminuiscono le loro attività nel 52,7% dei casi e chiudono del tutto per ferie in un altro 15,1% degli ospedali. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un'indagine della Fiaso svela i problemi del personale sanitario

56

La percentuale di dottori over 55, che scende di poco tra gli infermieri

83.000

Le assenze contate

dall'indagine, circa un terzo in più di quelle del 2019

80.000

Gli infermieri che mancano secondo la Federazione degli Ordini infermieristici

Da giugno a settembre il sistema va in tilt come se d'estate non ci si ammalasse



Camici bianchi e infermieri diventano più anziani e sono sempre di meno “Tra inabilità al lavoro e assenze per malattia è una vera emergenza”



NEWPRESS



Il Mef, dipartimento di giustizia tributaria, riporta i dati sulle domande per 146 nuovi posti

Giudici fiscali, concorso in rosa

Quasi il 60% dei candidati sono donne laureate in legge

DI IVANO TARQUINI
E RICCARDO TROVATO

Si è conclusa la prima fase del concorso per il reclutamento dei magistrati tributari avviata il giorno 8 giugno 2024, giorno successivo alla pubblicazione del bando sulla Gazzetta Ufficiale n. 146 del 07 giugno 2024 e primo per la presentazione delle domande.

Così, il giorno 7 Luglio, è spirato il termine per la presentazione delle domande per partecipare al concorso e il Ministero tira le somme. Sono pervenute al Mef ben 11.308 candidature a fronte del numero di assunzioni previste pari a 146 di nuovi giudici tributari. Lo si evince dal sito del Ministero dell'economia e finanze, dove si stila questa statistica dedicata al primo concorso per il reclutamento dei nuovi giudici, che saranno reclutati appunto con concorso e non più con un bando per titoli e anzianità che aveva caratterizzato fino ad ora la giurisdizione tributaria.

La nota evidenziata è che sarà un concorso rosa, vista la percentuale del 59,24% di donne che prevale sul genere maschile rappresentato da un 40,76% delle candidature. Sul versante dei requisiti richiesti, ricordiamo che la possibilità di poter aderire alla candidatura era aperta a tutti i laureati in Giurisprudenza ed in economia e commercio, senza il requisito dell'abilitazione profes-

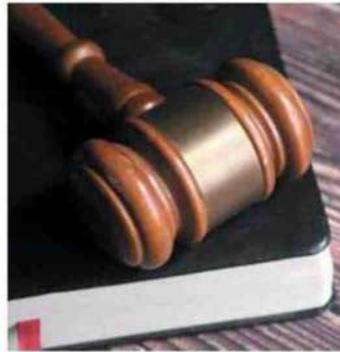
sionale. In questo caso, anche sulla scorta della riforma del concorso in magistratura ordinaria, è stato scelto dal legislatore un concorso di primo livello, cioè che non escludesse i laureati senza abilitazione professionale, requisito auspicato da più parti e che avrebbe garantito maggiore preparazione nella materia altamente tecnica e specialistica. Si ricorda che in un primo momento addirittura erano stati esclusi i laureati in economia recuperati poi in seguito a fronte delle proteste delle categorie professionali. Eppure, quasi a sorpresa, l'84,09% dei candidati possiede un titolo di laurea in giurisprudenza e il restante 15,91% è in possesso di una laurea in scienze economiche. Questo è sintomatico del poco

appeal che questo concorso ha ingenerato nei dottori commercialisti che, a quanto è stato detto in altre occasioni, hanno dirottato per altri tipi di concorsi come quello in Agenzia delle entrate. Mentre potrebbe, intendersi che l'alto numero di giuristi sia dettato dalla crisi della professione legale. Altri numeri sono i seguenti: il 12,35% dei candidati ha un'età inferiore a 30 anni, il 63,02% un'età compresa tra 30 e 49 anni e il restante 24,63% un'età pari o superiore a 50 anni. Il prossimo passo sarà quindi la prova preselettiva a quiz sulle materie vertenti su di diritto civile (quindici quesiti), diritto



processuale civile (quindici quesiti), diritto tributario (quindici quesiti), diritto processuale tributario (quindici quesiti) e diritto commerciale (quindici quesiti). Infine “con avviso pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - 4^a Serie speciale «Concorsi ed esami» - n. 78 del 27 settembre 2024, nonché sul sito internet istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze <https://www.mef.gov.it> verrà data comunicazione riguardo alla pubblicazione dei quesiti validati dalla commissione e al diario della prova preselettiva.” Tale pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti dei candidati”.

— © Riproduzione riservata — ■



Reclutamento magistrati tributari



Al via la Johnson & Johnson Week

'Insieme verso la medicina del futuro' per immaginare le prossime evoluzioni della sanità italiana

Un evento trasversale, organizzato in 5 giornate successive, in cui hanno luogo incontri con clinici, associazioni pazienti, istituzioni, università e centri di ricerca per immaginare insieme le prossime evoluzioni della sanità italiana. È questa la Johnson & Johnson Week 'Insieme verso la medicina del futuro' inaugurata lo scorso 8 luglio con la presentazione di uno studio di ALTEMS (Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari - Università Cattolica del Sacro Cuore), punto di riferimento a livello nazionale per la ricerca e l'innovazione in sanità, promosso da Johnson & Johnson Innovative Medicine sui temi del mismatch formativo dei professionisti della salute. Come dovranno evolvere le competenze degli operatori sanitari per superare al meglio le sfide di un sistema sanitario in costante evoluzione? Quanto si sentono equipaggiati gli studenti di oggi, che saranno i futuri professionisti della sanità? Sono queste le domande a cui lo studio di ALTEMS prova a dare una risposta. Una risposta che si può concretizzare in due parole: managerialità e ibridazione. Dopotutto, la gestione del processo salute oggi richiede competenze manageriali non solo per i direttori dei centri clinici, ma per tutti gli operatori sanitari, che sono chiamati a sviluppare un mindset manageriale per affrontare la complessità del sistema e contribuire alla sua sostenibilità. Allo stesso modo, l'analisi ha confermato quanto il mondo della sa-

nità stia vivendo un percorso irreversibile verso la multidisciplinarietà e la contaminazione con discipline di varia natura. Su questi aspetti, gli studenti italiani si sentono impreparati. Nello specifico nel confronto tra l'importanza attribuita alle competenze dalle aziende private e pubbliche e rilevata dal self assesment degli studenti, il disallineamento più grande lo si trova nelle competenze come la pianificazione, l'organizzazione aziendale, il business planning e le competenze logico analitiche. «Dall'analisi che abbiamo condotto emerge chiaramente come il mondo della formazione si trovi di fronte ad uno spartiacque con il passato: oggi vi è sempre maggiore consapevolezza rispetto alla necessità di associare alle hard skills, intese come competenze tecniche, anche quelle competenze comportamentali, relative al saper essere che risultano fondamentali per rispondere ai fenomeni di ibridazione e managerialità che interesseranno sempre di più il settore. Tuttavia, queste capacità sono quelle in cui si registra un alto mismatch rispetto a quanto appreso oggi dagli studenti, rendendo necessario un rapido intervento per integrare i corsi di laurea in questo senso. È un tema che va affrontato con decisione già oggi, perché gli interventi che si potrebbero attuare realisticamente produrranno i loro effetti non prima di dieci anni», sottolinea la professoressa Federica Morandi, direttore dei Programmi Accademici e Ricerca di ALTEMS. «Lo studio accende i riflettori



sull'importanza di dare vita ad un cambio di passo nella formazione in ambito sanitario per assicurare che le competenze degli studenti siano le più ampie e variegate possibili, consentendogli di rispondere concretamente alle esigenze di un sistema sanitario in continua evoluzione», com-

menta Americo Cicchetti, Direttore generale della Programmazione sanitaria del Ministero della salute. «La classe medica deve sapere evolvere il proprio ruolo per essere parte attiva di questo cambiamento e in questo quadro il ruolo della formazione è centrale per saper cogliere e vincere la sfida di un sistema della salute più forte, innovativo e capace di rispondere alle rinnovate esigenze della società», sottolinea Graziano Onder, Coordinatore della segreteria tecnico-scientifica della Presidenza dell'Istituto Superiore di Sanità. «La ricerca pone un tema importante per le competenze di domani e offre importanti spunti sui cui riflettere per assicurare che il mondo della formazione e della salute siano in sintonia, costruendo corsi di laurea sempre più in grado di rispondere alle sfide del futuro», commenta Francesca Galli, Dirigente Ufficio di Gabinetto-Segreteria Tecnica del Ministro dell'Università e della Ricerca. «Questo evento e tutta la Johnson & Johnson Week vogliono essere testimonianza del cambiamento che abbiamo intrapreso come azienda, anche attraverso il recente rebranding: una vera dichiarazione di intenti, un impegno verso il futuro e un omaggio alla nostra storia aziendale di 138 anni, che esprime al meglio il senso di responsabilità nel rispondere - insieme ai nostri partner - alle nuove sfide della salute del

futuro», commenta Mario Sturion, Managing Director di Johnson & Johnson Innovative Medicine Italia.

FABRIZIA MASELLI



► 13 luglio 2024





Pensione più alta se si cambia metodo di calcolo

Previdenza

In alcuni casi la scelta può essere compiuta poco prima del pensionamento

Antonello Orlando

La sentenza 112/2024 della Corte costituzionale (si veda il «Sole 24 Ore» del 28 giugno) non ha accolto le richieste di un lavoratore che ha riscattato la laurea nel 1996 e si è pensionato nel 2019 maturando, per effetto del riscatto, un assegno integralmente calcolato con metodo retributivo, di valore inferiore a quello che sarebbe spettato mantenendo il metodo misto. Non è possibile, infatti, neutralizzare i contributi accreditati in seguito a riscatto di laurea né mutare in modo arbitrario il metodo di calcolo della pensione al momento della liquidazione dell'assegno.

Va tuttavia rilevato che, in alcuni casi, è esplicitamente prevista la facoltà di modificare il metodo di calcolo dell'assegno anche poco prima di accedere a pensione. Ad esempio è possibile passare dal metodo misto a quello contributivo puro anche contestualmente alla domanda di pensionamento, se il lavoratore è in possesso dei re-

quisiti previsti dalla legge Dini (15 anni di contributi di cui almeno 1 settimana collocata prima del 1996 e 5 anni successivi al 1995, con una anzianità inferiore ai 18 anni al 1995). I destinatari del metodo retributivo puro, con retribuzioni alte costanti nel tempo, potrebbero trarre vantaggio dal passaggio al metodo di calcolo contributivo pu-

ro: dal momento che per tali persone l'opzione al contributivo è teoricamente inibita, basterà possedere almeno un contributo in un'ulteriore gestione rispetto a quella principale e scegliere una pensione in totalizzazione (Dlgs 42/2006), che comporta, generalmente, il ricalcolo contributivo.

Vi sono poi ulteriori scelte che possono influenzare il calcolo. È il caso dei destinatari del metodo contributivo puro che riscattano un breve periodo collocato prima del 1996 per disapplicare, dal mese successivo al riscatto, il massimale contributivo; tale riscatto incrementa la contribuzione versata da parte del lavoratore e del datore di lavoro, massimizzando conseguentemente la quota contributiva dell'assegno.

Nel caso, invece, del riscatto agevolato ("low cost") di periodi collocati prima del 1996, con la circolare 54/2021 Inps ha chiarito che tale formula agevolata richiede l'opzione per il metodo di calcolo contributivo. Questa, oltre al ricalcolo delle quote retributive, determina altri effetti: per i dirigenti con alti tenori retributivi, l'applicazione del massimale contributivo dal mese successivo all'opzione, con conseguente riduzione della futura pensione; inoltre l'opzione, operata prima del pensionamento, preclude la facoltà di aderire alla pensione in opzione donna nonché a quella di vecchiaia anticipata per persone con disabilità almeno pari all'80%. Va infine ricordato come, per chi ha contributi solo post 1996, il riscatto di un periodo anteriore a tale anno non consente l'accesso al pensionamento anti-

pato contributivo previsto agli attuali 64 anni e a quello di vecchiaia a 71 anni di età con soli 5 anni di contribuzione effettiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Difficile valutare gli effetti a lungo termine di decisioni quali il riscatto del corso di laurea



Il corsivo del giorno



di **Cristina Dell'Acqua**

I TELEFONINI IN CLASSE E IL GIURAMENTO DEGLI INSEGNANTI

Come i medici pronunciano il giuramento di Ippocrate, noi insegnanti dovremmo pronunciare il giuramento di Socrate. Entrambi, medici e insegnanti, ci prendiamo cura della salute di pazienti e alunni. Socrate curava con il dialogo, quel saper ragionare dia-logos, attraverso le parole usate con criterio. E poi il dialogo è un grande esercizio di ascolto e, sopra ogni cosa, esprime la bontà di un confronto fatto insieme, presenti anima e corpo, anziché l'isolamento procurato da uno Smartphone e dai Social Media. Potrebbe suonare così l'incipit del giuramento: «Farò in modo che la mia aula sia un luogo d'ascolto, di confronto, di dubbi, piena di vita. E dove si impara a contemplare». Contemplare, da cum e templum, è imparare a guardare o a pensare non per immortalare il momento in un post ma per viverlo all'interno di un templum; anticamente era lo spazio in cui i sacerdoti osservavano il volo degli uccelli per presagire il futuro e poi un luogo divino e sacro. Non che gli insegnanti non sappiano già tutto ciò, ma un giuramento renderebbe sacro il vincolo tra docente, alunni e chi scrive il percorso ministeriale della vita della scuola. Molti pedagogisti, insegnanti e psicoterapeuti (supportate dagli studi nelle neuroscienze) mettono in guardia dall'uso eccessivo degli strumenti tecnologici nella prima infanzia e nella scuola primaria.

Dipendenza, incapacità di vivere nella vita reale e, in prospettiva, difficoltà a comprendere pienamente testi semplici (si chiama analfabetismo funzionale) sono conseguenze preoccupanti. La notizia secondo cui il ministero dell'Istruzione e del Merito dal prossimo anno scolastico vieterà (sino alle scuole medie) l'uso degli smartphone in classe «per qualsiasi scopo, anche didattico» è un respiro di sollievo. Un tema che da solo basterebbe come punto all'ordine del giorno di un G7 sull'educazione e come terreno fertile per Socrate.

Non desideriamo generazioni educate alla logica (tipica dei Social) dei like. Senza argomentazione e confronto si crea la ferita dell'illusione di sapere e di poter fare tutto. Noi preferiamo la ferita di Ulisse. Se l'era procurata da ragazzo, a caccia con il nonno quando, per difendere i suoi compagni e se stesso, dovette uccidere un enorme cinghiale. Ma l'animale morendo lo colpì sopra il ginocchio: quella ferita diventerà il segno del ricordo del suo coraggio e lo renderà unico e riconoscibile agli occhi della sua nutrice, anni dopo a Itaca. Coraggio di essere e di trovarsi. Il segno che vogliamo nei nostri giovani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA