



Media review

22/07/24



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	6
Un punto di performance in aggiunta spinge i giovani L'Economia del Corriere della Sera - 22/07/2024	7
E I 1% in meno di spesa fa bene per tutte le età L'Economia del Corriere della Sera - 22/07/2024	8
PER CRESCERE UN BIMBO BASTA UNO SMARTPHONE, HAI CAPITO VALDITARA? Il Fatto Quotidiano - 22/07/2024	10
Galli della Loggia prepara gli atenei del codice Orbán Il Fatto Quotidiano - 22/07/2024	12
La salvaguardia del patrimonio linguistico tiene vive le identità locali Libero - 22/07/2024	15
Parità di genere In Italia la strada è ancora lunga La Repubblica Affari e Finanza - 22/07/2024	18
Cosa resta, in questa estate, del 7 ottobre Il Foglio - 22/07/2024	22
Liquidazione, meno volatilità. Ma le tasse raddoppiano L'Economia del Corriere della Sera - 22/07/2024	32
Tfr o fondo? Tra costi e rendimenti la previdenza vince L'Economia del Corriere della Sera - 22/07/2024	34
Per i precari vacanze da disoccupati È ripartita la lotteria delle cattedre Domani (IT) - 22/07/2024	38
La co.co.co. riprende a correre Italia Oggi Sette - 22/07/2024	40
Occupazione, segnali positivi anche per il terzo trimestre La Repubblica Affari e Finanza - 22/07/2024	44
L' INDAGINE ANTITRUST La Repubblica Affari e Finanza - 22/07/2024	45
Bonus, azioni e patti di stabilità per trattenere i lavoratori qualificati Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	47
«Io isolata al Tg1, contro dimeminacce e pressioni» Corriere della Sera - 22/07/2024	50
Bonus del 30% ai ruoli apicali in convenzione Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	51
Simulazione nazionale in scena il 26 luglio Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	52
Vietato un ambiente stressogeno per i docenti Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	53
Le mansioni superiori vanno sempre retribuite Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	54

Alunni stranieri indietro in italiano Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	55
PNRR Istruzioni per l'uso Italia Oggi Sette - 22/07/2024	58
Con l'inclusione e il rispetto reciproco crescono azienda e persone Italia Oggi Sette - 22/07/2024	63
Produttività, premi più alti di 194 euro con l'imposta dimezzata al 5% Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	65
Merito, competitività ed efficienza Le ragioni per riaprire il dibattito sulle modalità dei concorsi universitari Corriere della Sera - 22/07/2024	68
Il piano per i borghi colpiti dal sisma Nella zona rossa fondi per 800 milioni Il Messaggero - 22/07/2024	70
«Il campo largo non sia solo tattica Sul Jobs act dobbiamo voltare pagina» Corriere della Sera - 22/07/2024	72
L'amore e le sue facce, oggi Il Libro Possibile indaga Corriere della Sera - 22/07/2024	75
Segretari e dirigenti, fondi decentrati su del 2,01% del monte salari 2018 Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	78
Più certificazioni, dai Bim manager ai wedding planner Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	80
Assunzioni fino a dicembre per centrare il Pnrr Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	84
“Sulla sicurezza è il governo che fa demagogia Calderone non ci ascolta, intervenga Meloni” La Stampa - 22/07/2024	85
Bonus, azioni e patti per fidelizzare i lavoratori Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	87
Nelle pmi piace il buono pasto Il sostegno economico prevalente nei piani di welfare Italia Oggi Sette - 22/07/2024	89
Prime adesioni al bando alloggi: 72 domande per 13mila posti letto Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	91
«Per ora dialogo con tutti, ma in caso di inerzia userò i poteri sostitutivi» Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	93
IL TARGET DEL PNRR Il Sole 24 Ore - 22/07/2024	94
Violenta la compagna di classe, genitori condannati Il Tempo - 21/07/2024	95
Per il minore stupratore pagheranno i genitori «Non lo hanno educato» Libero - 21/07/2024	98
La stangata fiscale sull'arte porterà a delocalizzazioni e licenziamenti La Verità - 21/07/2024	101
La Cgil lascia in bilico gli aumenti degli statali La Verità - 21/07/2024	103
Pratiche sleali e lavoro sottopagato Per i dipendenti Disney è un incubo	105

La Verità - 21/07/2024	
Orario ridotto per trattenere il personale Avvenire - 21/07/2024	107
Settimana corta come modello e “benefit” Avvenire - 21/07/2024	108
Lavoro, sprint sulla patente a crediti Venti punti persi per una morte bianca Il Messaggero - 21/07/2024	111
Senza il rdc, meno poveri e più occupati Il Giornale - 21/07/2024	114
Landini conquista infermieri e pazienti “No alla Sanità riservata ai ricchi” La Repubblica - 21/07/2024	116
Eurostat: nuovi occupati, l'Italia doppia la media Ue Corriere della Sera - 21/07/2024	118
Calderone: “Ipocriti alcuni sindacati con la patente a punti meno morti sul lavoro” La Stampa - 21/07/2024	119
Il Tfr dimenticato La Stampa - 21/07/2024	123
Crescono gli occupati, rischio povertà ai minimi dal 2010 La Stampa - 21/07/2024	127
Violentò l'amica puniti i genitori «Educato male» Il Messaggero - 21/07/2024	128
LA «FOMA» DEL LAVORO POTENZIATO CON ICHATBOT Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	131
Donne nei board, l'Italia è tra i Paesi più virtuosi in Europa Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	132
Influencer, braccio di ferro sui contributi Enasarco Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	135
Pnrr: assunzioni sì, ma non di tecnici Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	138
Associazioni in pressing per un codice Ateco specifico Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	141
Dialogo con Agcom per definire un codice di condotta Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	142
Stretta sui baby influencer: i guadagni più alti su un conto intestato al minore Il Sole 24 Ore - 21/07/2024	143
Decreto legge Sport e scuola: via libera della Camera Avvenire - 21/07/2024	144
Con 4mila euro una famiglia rischia il «crac» Il Giornale - 21/07/2024	145
Se i genitori pagano le colpe di figli (e società) Il Giornale - 21/07/2024	147
“L'Italia rischia di tornare indietro La flessibilità non è precarietà” La Stampa - 20/07/2024	149

La battaglia di Landini contro il Jobs Act “Votiamo per il lavoro senza sfruttamento” La Stampa - 20/07/2024	151
Referendum Cgil al traguardo 4 milioni di firme anti-Jobs Act La Repubblica - 20/07/2024	153
Il fattore umano è cruciale per rinnovazione Il Sole 24 Ore - 20/07/2024	155
L occupazione stabile aumenta, ma qualcuno non se ne è accorto Italia Oggi - 20/07/2024	157
Cgil: 4milioni di firme per i referendumsul lavoro Corriere della Sera - 20/07/2024	159
Ammortizzatori in studio, riforma operativa dal 9/7 Italia Oggi - 20/07/2024	160
Premi di produttività in oltre 15mila imprese Italia Oggi - 20/07/2024	161
L Inps manda tutti in vacanza Italia Oggi - 20/07/2024	162
Prisma apre a cittadini e patronati Italia Oggi - 20/07/2024	164
Tornare a una scuola che formi Il Mattino - 20/07/2024	165
«Affronto ai rettori, Bernini venga inAula» Corriere della Sera - 20/07/2024	166
La rabbia degli studenti universitari mette a ferro e fuoco il Bangladesh Avvenire - 20/07/2024	167
Investire per l'Unione Milano Finanza - 20/07/2024	169
MENO SMARTPHONE A SCUOLA BENE, SPAZIO AGLI INSEGNANTI Avvenire - 20/07/2024	172
Atenei, i fondi ci sono già Vanno spesi meglio Il Giornale - 20/07/2024	173



Scenario Formazione



L'effetto dei mercati

Un punto di performance in aggiunta spinge i giovani

L'effetto di un solo punto di rendimento in più o in meno può portare a differenze rilevanti, che per i più giovani sono nell'ordine di centinaia di euro al mese. Le simulazioni in stimano la rendita annua netta (caso base) che si può avere investendo 200 euro al mese in una linea bilanciata di un fondo aperto, con valori compresi tra i 6.848 di un 30enne e i 728 euro di un 60enne. Per un 30enne può significare una differenza di 2.000 euro all'anno, pari al 41%; per un 40enne di circa 700 euro all'anno, pari al 27%; per 50enni e 60enni la differenza percentuale è su livelli, rispettivamente, del 15% e del 7%. Queste sono le differenze deri-

vanti da due punti percentuali di differenza nel rendimento. Nelle tabelle in pagina sono riportati i rendimenti medi, per i tre principali strumenti di previdenza integrativa (fondi pensione negoziali, fondi aperti e PIP),

divisi per linea di investimento: guardando all'andamento degli ultimi 10 anni si va dallo 0,2% delle linee obbligazionarie dei fondi negoziali e dei Pip fino al 4,5% delle linee azionarie dei fondi aperti: una differenza di oltre 4 punti percentuali. L'importanza di scegliere con attenzione la propria linea di investimento è dunque evidente: la differenza tra un investitore che scelga una linea obbligazionaria di un Pip (rendimento

L'effetto del rendimento versando 200 euro al mese

Fonti: elaborazioni smileconomy
 Tutti i valori sono al netto della fiscalità e reali, al netto dell'inflazione

Ipotesi previdenza integrativa per caso base: stime con metodo rolling ex-post delle ultime 240 osservazioni mensili, per intervalli di 120 mesi, su livello di probabilità al 50%. Linea rischio medio: 50% Msci World - 50% Ftse Emu. Government Bond Index
 Costi medi Isc fondi aperti - Covip 2024, in funzione della durata. Coefficienti di trasformazione in rendita IPS55 T10%. Ipotesi previdenza pubblica: Età inizio contribuzione: 25 anni, con continuità lavorativa
 Scenario crescita attesa di vita: Istat medio
 Pensione maggiore di 3 volte l'assegno sociale

Età	Età alla pensione	Rendimento -1%	Caso base	Rendimento +1%	Massima differenza %
30	67	4.873 €	5.765 €	6.848 €	41%
40	65 e 11	2.905 €	3.272 €	3.691 €	27%
50	65 e 1	1.413 €	1.517 €	1.629 €	15%
60	67 e 4	678 €	703 €	728 €	7%



Il peso delle commissioni E l'1% in meno di spesa fa bene per tutte le età

Conta di più l'effetto di un punto di rendimento in più o quello di un punto di costo in meno? Simulazioni alla mano, la risposta sembra andare in direzione di un effetto più rilevante da parte dei costi. Le stime in tabella definiscono il caso base di un lavoratore che investa 200 euro al mese in una linea bilanciata di un fondo pensione aperto. Se si confrontano i risultati con quelli del box precedente, che mostrano l'impatto di un punto in più o in meno di rendimento, si vede come per un 30enne la differenza offerta dai costi possa arrivare al 58% (rispetto al 41% dei rendimenti). Allo stesso modo per un 40enne i costi potrebbero avere

un impatto del 38% rispetto al 27% dei rendimenti, mentre per un 50enne si passa dal 21% al 15%. Anche per i 60enni vi è una differenza potenziale tra il 10% (costi) e il 7% (rendimenti). Il motivo è nel fatto che i costi hanno

un impatto pieno, mentre i rendimenti devono subire la tagliola dei costi e della tassazione annuale delle plusvalenze. A parità di condizioni, l'effetto netto di un punto percentuale di costi in meno sembra superiore

rispetto a quello di un punto in più di rendimento. I dati Covip tuttavia mostrano che la forbice dei costi è inferiore rispetto a quella dei rendimenti. Nei fondi negoziali la differenza nell'ISC a 10 anni è al massimo del-

l'1,13%, mentre nei fondi aperti è al

2,03%; nei Pip si sale invece al 3,49%. Dati rilevanti, ma inferiori ai circa 4 punti percentuali medi nelle differenze di rendimento. In certi casi, a fronte di maggiori costi dovrebbe essere incluso un servizio di consulenza in grado di orientare il risparmiatore. Complessivamente, sommando gli effetti combinati di rendimenti e costi si può arrivare a superare facilmente, soprattutto per i più giovani, il 100% di differenza nelle risorse a disposizione all'epoca della pensione. La combinazione perfetta di bassi costi, alti rendimenti e alta consulenza è difficile da trovare: spesso quindi le scelte saranno orientate dal contesto lavorativo e contrattuale (per i dipendenti), piuttosto che dal livello di conoscenze nel campo (per il «fai da te») o dal livello di fiducia nel proprio consulente.

A. Ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'effetto dei costi versando 200 euro al mese

Fonti: elaborazioni smileconomy
Tutti i valori sono al netto della fiscalità e reali, al netto dell'inflazione

Ipotesi previdenza integrativa per caso base: stime con metodo rolling ex-post delle ultime 240 osservazioni mensili, per intervalli di 120 mesi, su livello di probabilità al 50%. Linea rischio medio: 50% Msci World - 50% Ftse Emu. Government Bond Index
Costi medi Isc fondi aperti - Covip 2024, in funzione della durata. Coefficienti di trasformazione in rendita IPS55 TT0%. Ipotesi previdenza pubblica: Età inizio contribuzione: 25 anni, con continuità lavorativa
Scenario crescita attesa di vita: Istat medio
Pensione maggiore di 3 volte l'assegno sociale



► 22 luglio 2024

Età	Età alla pensione	Costi +1%	Caso base	Costi -1%	Massima differenza %
30	67	4.606 €	5.765 €	7.267 €	58%
40	65 e 11	2.791 €	3.272 €	3.847 €	38%
50	65 e 1	1.379 €	1.517 €	1.670 €	21%
60	67 e 4	670 €	703 €	737 €	10%



LA SETTIMANA IN COM

PAOLO DIMALIO

PER CRESCERE UN BIMBO BASTA UNO SMARTPHONE, HAI CAPITO VALDITARA?

BOCCIATI

QUELLI CHE SI SPOSANO ma vogliono subito il divorzio. Avanza la legione di quelli che si sposano con se stessi. Si chiama sologamia, giurare amore eterno al proprio ego rinunciando all'amore di coppia e alla comunità. Certo, andare d'accordo con gli altri è diventata una fatica di Sisyfo, tra un malinteso su whatsapp e la gara dei like sui social. Del resto l'uomo si affeziona a qualunque cosa, perfino a se stesso. "Repubblica" ha intervistato l'artista italiana Elena Ketra, una delle capostipiti della sologamia. "È una filosofia intimista volta alla cura di sé, al guardarsi dentro, al prendere coscienza di chi siamo", ha spiegato lei. Ma se in fondo alla nostra anima, scavando nelle profondità emotive, trovassimo poco di buono? Passando al microscopio i nostri vizi e le virtù, potremmo scoprire che i primi abbondano e i secondi scarseggiano. Rubiamo un passo da Saul Bellow: "Se dovessimo passare sei mesi soli sull'altra faccia della luna a frugarci dentro, quale ricchezza di materiale pensate che ne salterebbe fuori?". Abbastanza per chiedere il divorzio da noi stessi. Con la sologamia non serve neppure l'avvocato.



PER EDUCARE UN BAMBINO basta uno smartphone, capito Valditara? Vietati i telefoni in classe fino alla fine delle scuole medie. Lo ha deciso con una circolare il ministro leghista dell'Istruzione e del merito, Giuseppe Valditara, prendendo per le corna il dilemma educativo del nuovo millennio: a quale età i bambini possono iniziare a maneggiare il telefono? In ogni istante, centinaia di migliaia di genitori sparsi per il mondo si arrovellano, senza sosta, sulla politica migliore per i loro figli. Se il lattante già accarezza lo schermo col ditino forse diventerà un novello Zuckerberg? E se invece crescesse come un ebete digitale





incapace di leggere un libro? Inutile dubitare, la società ha già scelto. Monitor, schermi e telefoni sono ovunque. Sin dal taglio del cordone, provate voi a tenere i bimbi lontani dai device. Uno smartphone a portata di mano c'è sempre e in ogni luogo, grazie a un adulto permissivo o a un amichetto. Chi si ostina a fare il bacchettone tenendo il pargolo al riparo dei bit, riceve subito la reprimenda degli altri genitori: quelli che sperano di allevare hacker miliardari, oppure sono troppo stanchi per correre dietro alla prole e la sedano con lo Xanax tecnologico (mentre galoppa il senso di colpa). Del resto, secondo un antico precetto africano, per crescere un bambino serve un villaggio. Ma l'Occidente ha distrutto la famiglia e le comunità, riversando il fardello pedagogico sulle fragili spalle di mamma e papà. Risultato: nel lato giusto del Pianeta, per educare un bambino basta smartphone. Con buona pace di Valditara.

MARGHARETH THATCHER e la generazione storta. Che mondo sarà, quando gli anziani di 80 anni supereranno i lattanti di 12 mesi? Non si sa, ma di sicuro quel giorno è vicino. L'Onu ha fissato la data in calendario, intorno alla metà degli anni '30. Gli economisti si sgolano da tempo: senza giovani al lavoro, chi pagherà le pensioni e la salute dei vegliardi? Non si sa. Secondo le previsioni del Palazzo di vetro, la popolazione del pianeta crescerà fino a 10,3 miliardi entro il 2080, più o meno. Poi inizierà l'inverno demografico. Ma l'Italia (con altri Paesi ricchi) si è portata avanti: nel 2080, dice l'Istat, la popolazione sarà già crollata al numero di 45 milioni. Oggi siamo 59 milioni scarsi. In Italia, negli ultimi 15 anni, il numero delle nascite è diminuito di anno in anno, mentre sociologi e intellettuali si diletano nell'analisi delle cause. Sovente il capro espiatorio sono i giovani, così scansafatiche da rinunciare alla famiglia per inseguire l'aperitivo. Un'intera generazione cresciuta storta per un capriccio del fato, a sentire certi esperti. Non li sfiora il dubbio che i ragazzi si adattano al loro tempo, marcato a fuoco dalla profezia liberista di Margaret Thatcher: "La società non esiste". Ovvero: gli individui sono soli dinanzi ai rovesci del destino. Niente paracadute se sei povero, perdi il lavoro o la casa e neppure in caso di disgrazia. Lo Stato sociale non esiste, ciascuno si arrangi. Chi può biasimare una generazione in fuga dai figli?





PIETRE & POPOLO

Galli della Loggia
prepara gli atenei
del codice Orbán

◉ MONTANARI A PAG. 17

PIETRE&POPOLO Autonomia kaputt Della Loggia, tagli, schifforme: l'università "studia" da Orbán

» **Tomaso Montanari**

Cosa ha in mente Giorgia Meloni per l'università italiana? In mancanza di dichiarazioni esplicite, proviamo ad unire i vistosissimi puntini.

Ostentando disprezzo per l'autonomia costituzionale dell'università (cioè per l'autogoverno dei professori), la presidente del Consiglio è intervenuta più volte nel merito delle scelte di alcuni atenei (per esempio, nello scorso marzo, ha detto di considerare "preoccupante che il Senato accademico dell'Università di Torino scelga di non partecipare al bando per la cooperazione scientifica con Israele. E lo faccia dopo un'occupazione da parte dei collettivi"). Si è infallibilmente sintonizzato su queste frequenze Ernesto Galli della Loggia, che sul *Corriere della sera* del 10 aprile scorso ha proposto un equilibristico collegamento tra (parole sue) "il comportamento a dir poco timido degli organismi di governo di molti atenei di fronte alle agitazioni studentesche

contro Israele" e una supposta crisi dell'intera università italiana, che dipenderebbe "in misura decisiva da un fattore soprattutto: la concessione di una estesa autonomia alle singole sedi universitarie". Fingendo di non sapere che questa autonomia è stabilita direttamente dalla Costituzione (in reazione al controllo statale fascista degli atenei), Galli della Loggia contesta l'essenza stessa della democrazia accademica ("se si dà a un gruppo di docenti il potere di decidere sostanzialmente a proprio piacere quali corsi di laurea un ateneo debba aprire, con quali insegnamenti, e per giunta quali nuovi docenti debbano essere assunti..."), e propone di ridare pieni poteri sull'università direttamente al gover-

no. Si sarebbe tentati di liquidare queste enormità come fantasie di un coetaneo perfetto di Joe Biden: non fosse che, una manciata di settimane dopo, lo stesso Galli della Loggia viene nominato presidente di una commissione istituita dal Ministero dell'Università e la

ricerca "per l'analisi di adeguati interventi di revisione dell'ordinamento della formazione superiore, al fine di incrementare il livello di efficienza della governance istitu-

zionale, delle logiche di reclutamento e di gestione del personale docente nonché di razionalizzare l'offerta formativa". Una scelta non solo non concordata, ma nemmeno annunciata, alla Conferenza dei rettori e al Consiglio Universitario Nazionale: una specie di dichiarazione di guerra al sistema universitario. Nei corridoi del ministero si fa notare che la scelta non dipenderebbe dalla ministra Bernini, ma sarebbe un'imposizione diretta

di Palazzo Chigi: e si rammenta che l'ombra dell'ottuagenario professore si era già stesa sulla scuola quando il ministro Valditara aveva nominato a presiedere la commissione che deve rivedere le indicazioni nazionali per la scuola dell'obbligo del primo e secondo ciclo, Loredana Perla, coautrice dell'ultimo libro di Ernesto

Galli della Loggia, *Insegnare l'Italia, una proposta per la scuola dell'obbligo*. Eccola, la famosa egemonia culturale della destra: non conquistata sul campo delle idee, ma su quello dei decreti governativi.

Altri (non trascurabili) puntini. All'inizio di giugno è stata approvata una legge-delega che impegna il governo a presentare, entro 18 mesi, una riforma dell'università che si presenta (nel testo della dele-

ga) così ampia da permettergli di rifare dalle fondamenta il sistema universitario: un'arma letale, costruita tagliando radicalmente fuori il Parlamento, e dunque impedendo un dibattito di idee sull'università che coinvolgesse il Paese. Infine, è di questi giorni il taglio al finanziamento statale dell'università: secondo i calcoli della Conferenza dei rettori si tratta di una diminuzione di 513.264.188 euro, cui va aggiunto il mancato adeguamento all'inflazione (alla quale sono agganciati gli stipendi universitari, nei bilanci degli atenei) per un ammanco di circa un miliardo di euro. Un risparmio trascurabile per le finanze dello Stato, ma una mazzata micidiale per un sistema universitario che è il meno finanziato dell'Unione europea (Romania a parte) e dell'Ocse (si rammenti, per dire, che l'Italia investe circa 15.000 per studente universitario, contro i 40.000 della Germania). Il risultato finale non è difficile da prevedere: stroncare il sistema delle università pubbliche in presenza, facendo spazio alle private telematiche *for profit* (il cui cartello più importate è presieduto da Luciano Violante, buon amico della premier fin dal tempo del suo discorso di apertura ai 'ragazzi di Salò'), e

ridimensionare l'odiata autonomia dei professori, colpevoli di pensiero critico. In Ungheria, l'amato Orbán ha consegnato le università pubbliche a dieci fondazioni private controllate dal potere economico e dal suo potere politico: "Vogliono assumere il potere intellettuale dopo il potere politico ed economico", commentò Attila Chikan, professore all'università Corvinus a Budapest ed ex ministro nel primo governo Orbán. Ora sembra proprio che tocchi all'Italia.

Bacchetta nera Il prof caro a Meloni – già influentissimo su Valditara – vuole il pugno duro contro l'indipendenza degli atenei. Si va verso il dominio privato stile Ungheria

CHIUSA LA VIA ITALIANA AL CERVINO



DOPO L'ALLUVIONE la sindaca di Valtournenche, Elisa Cicco, ha disposto la chiusura sia in salita sia in discesa. "Misura necessaria - comunica l'amministrazione comunale - per consentire i lavori di messa in sicurezza in preparazione dell'intervento di

manutenzione straordinaria alla Capanna Carrel. La decisione è stata presa per garantire la sicurezza dei cittadini e degli alpinisti". L'avvio dei lavori è previsto per oggi

► 22 luglio 2024



Il diritto di dire
Manifestazione degli universitari della "Federico II" in solidarietà al popolo palestinese
FOTO ANSA





IL COMMENTO

La salvaguardia del patrimonio linguistico tiene vive le identità locali

LUCA BEATRICE

Paese senza centro, regionalista, addirittura campanilista, l'Italia conserva nei dialetti uno specifico culturale fortissimo. Ciclicamente messi da parte per rincorrere la lingua della globalizzazione, costituiscono invece un serbatoio di suggestioni che si traducono in immagini; in tal senso il linguaggio orale si muove di pari passo con l'arte visiva, in Italia anch'essa contraddistinta da una forte componente provinciale e localista non per forza connotata negativamente, anzi.

In alcune zone d'Italia, ad esempio la Romagna dei poeti dialettali, Napoli la cui lingua imperversa nella canzone, nel cinema, nelle serie tv, la Sicilia che ha rinverdito la tradizione dei pupari e dei cunti, il dialetto riesce a scavallare i confini patri per porsi all'attenzione nazionale, ma si tratta di pochi casi piuttosto isolati. Per troppo a lungo considerato l'idioma dei vecchi, rifiutato dai più giovani che nella cultura dialettale hanno identificato quegli elementi troppo conservatori, quasi nel dualismo lingua globale - dialetto locale vi fosse il senso dello scontro generazionale, in tempi più recenti l'atteggiamento sembra cambiato, anzi sono stati proprio i venti e trentenni a guardare con molto rispetto il patrimonio territoriale e le sue storie. Si pensi alla musica pop italiana, già negli anni '90 i Mau Mau fondevano la lingua piemontese con suoni allora contemporanei "alla Negresses Vertes", mentre gli Almamegretta con Raiz



unirono la vocalità del neomelodico napoletano con le influenze del dub giamaicano. Sotto il Vesuvio, peraltro la tradizione si rinverdisce ciclicamente, si ascoltino Liberato e Geolier, nella stessa terra che fu di Sergio Bruni e Roberto Murolo.

La salvaguardia delle identità locali come anticorpo rispetto all'appiattimento del mondo globale non può che partire dall'Europa e in particolare dall'Italia. Il governo, intanto, vara progetti di valorizzazione dialettale e norme per la tutela delle lingue storicamente ritenute minoritarie, ad esempio il franco-provenzale, il friulano, il ladino, l'occitano e il sardo. Lo scorso gennaio è stato indetto il bando di concorso nazionale indetto dalla Unione Nazionale Pro Loco d'Italia in collaborazione con il Ministero dell'istruzione e del merito dal titolo: «Salva la tua lingua locale», rivolto agli alunni delle scuole di ogni ordine e grado del territorio nazionale, invitando gli studenti a proporre componimenti (poesie e prose) nei dialetti o lingue locali.

La dialettologia si studia all'università, disciplina sempre più frequente e ricercata nelle facoltà umanistiche con interessanti ricadute occupazionali anche nel turismo e persino una delle realtà globali per eccellenza, Google Translate, grazie all'utilizzo dell'intelligenza artificiale ha aggiornato la piattaforma introducendo 110 nuove lingue, comprese minoranze e idiomi a rischio di scomparsa, e anche cinque dialetti italiani, lombardo, friulano, ligure, veneziano e siciliano. Non sono mancate le polemiche,



a conferma del nostro connaturato campanilismo, perché secondo alcuni studiosi dialettali friulano e siciliano sono da considerarsi vere e proprie lingue, mentre ligure e lombardo proprio non esisterebbero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Parità di genere

In Italia la strada

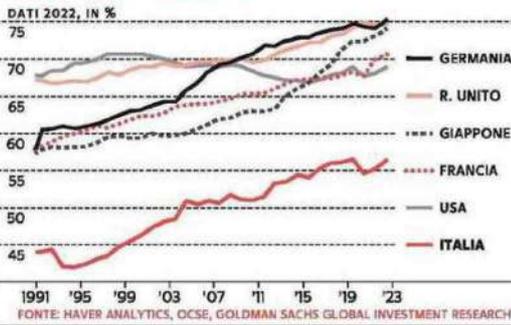
è ancora lunga

Pochissime donne al vertice
il salary gap cala solo nei servizi

Sara Bennewitz

pag. 6-7

LE DONNE AL LAVORO



LA RICERCA

Studio di Goldman Sachs: raddoppiate negli ultimi cinque anni le donne Ceo nell'S&P 500. In Italia sono ancora pochissime

Parità di genere, passi avanti ma la strada è ancora lunga

Sara Bennewitz

Senza il contributo delle donne nel mondo del lavoro, nessun Paese sarebbe dove è adesso.

Goldman Sachs, in un corposo studio dal titolo *Womenomics* analiz-



za come la partecipazione femminile alla vita aziendale degli ultimi 25 anni abbia cambiato il Pil di tantissime nazioni. Tra cui l'Italia, che non andrebbe avanti se le donne continuassero a stare a casa e che tra le grandi nazioni dell'Occidente è tra quelle che ha registrato uno dei maggiori incrementi delle quote rosa anche in ufficio (è terza per crescita dopo Giappone e Germania).

La Germania è il Paese al mondo dove c'è la maggior partecipazione femminile al mondo del lavoro (ci si avvicina al 75%) seguono l'Inghilterra, il Giappone, la Francia, gli Stati Uniti e l'Italia, dove le donne che lavorano sono una su due. Restano da risolvere non pochi problemi, a cominciare dal gap salariale che in Asia è maggiore, con picchi in Giappone (dove le donne guadagnano in media il 21% in meno degli uomini, contro il 32% di vent'anni fa) e in Italia si è ridotto dal 10 al 3% negli ultimi vent'anni, ma solo perché l'occupazione femminile si è concentrata su alcuni lavori a minor valore aggiunto, piuttosto che su quelli part time (dove le donne sono oltre il 35%, e gli uomini meno del 10%), dove per definizione i costi medi del lavoro sono livellati.

Se i progressi sono indubbiamente evidenti, secondo Goldman Sachs, c'è comunque ancora molta strada da fare per raggiungere la parità di genere. Anche se la sensibilità sta cambiando anche nei Paesi che sono più indietro, tra cui il Giappone, dove è stato appena imposto per legge che le aziende, quotate e non quotate, specifichino la percentuale di manager donne, con l'obiettivo per le quotate di arrivare entro il 2030 ad averne almeno il 30%. «Adesso che il framework complessivo tra quote rosa e standard Esg è stato messo a punto, gli strumenti e le condizioni ci sono tutti. Il prossimo passo che dobbiamo fare co-

me donne è avere il coraggio di assumere posizioni di maggiore responsabilità e farci valere - spiega Alessandra Gritti, amministratore delegato e co-fondatrice di Tip, nonché membro di tanti cda, tra cui Moncler - Sono sicura che, come donne, oggi abbiamo tutte le qualità per fare di più, e anzi, con le nostre peculiarità ed empatia, possiamo dare i migliori contributi alle nuove generazioni per motivare e formare i talenti. E soprattutto fare in modo che le giovani e i giovani più capaci non debbano essere costretti ad andare all'estero per trovare un lavoro all'altezza delle proprie ambizioni».

Goldman Sachs non manca di notare che il numero di donne Ceo nell'S&P 500 è raddoppiato negli ultimi cinque anni, e che ormai il 40% dei consigli di amministrazione si è tinto di rosa. Anche se il divario si allarga in alcuni settori, come la finanza e la tecnologia, che hanno registrato la crescita maggiore sui mercati globali.

In Italia, ai vertici delle grandi aziende, ci sono ancora pochissime donne: tra le 40 maggiori aziende quotate a Piazza Affari solo una ha una ad donna, Giuseppina Di Foggia di Terna, e solo il 20% delle posizioni apicali è ricoperta dalle manager. «L'Italia è scesa all'87esimo posto nelle classifiche mondiali quanto a inclusione tra generi, ma credo che sia la conseguenza soprattutto di un problema culturale - spiega Mara Caverini, ad e fondatrice di New Deal advisors e membro di diversi cda - Ancora nel 2024, in molte famiglie passa il messaggio che certi lavori e certi settori, come la finanza e l'ingegneristica, non sono adatti alle donne. Ai vertici delle grandi aziende che conosco da vicino vedo tante manager nel marketing, nella comunicazione, nelle risorse umane, poche in altre figure



apicali».

Insomma la legge Golfo-Mosca ha portato il 42,6% di donne nei cda, ma in Italia mancano infrastrutture e asili per dare un aiuto concreto alle famiglie. «Serve una politica più favorevole per dotare il Paese di infrastrutture, come gli asili nido, che fanno la differenza come si vede in Francia - precisa Caverni - Meglio investire nelle scuole e negli asili che dare incentivi una tantum che non risolvono né il problema della natalità, né quello dell'occupazione femminile. Ma è anche vero che le grandi aziende, che hanno capito che le differenze di genere portano ricchezza, si stanno tutte attrezzando per favorire percorsi di crescita e per dare sostegno alle dipendenti. Sono fiduciosa che il cambiamento, che è lento, arriverà».

Se tanto è stato fatto, e tanto resta da fare, Goldman Sachs è convinta che il cambiamento accelererà, anche perché la produttività e l'impegno delle donne nel mondo del lavoro sono spesso superiori a quelli degli uomini, e perché è dimostrato che la diversità di genere crea valore, quindi le aziende daranno spazio a nuove generazioni di manager al femminile. «Dal mio osservatorio negli studi legali d'affari e nelle grandi aziende, ormai è solo una questione generazionale - spiega Sara Biglieri, partner dello studio legale Dentons e presidente non esecutivo di Equita - Vedo per le giovani la possibilità di raggiungere posizioni apicali e di fare quello che a noi, trent'anni fa, risultava molto più difficile. In molte aziende, a parità di merito, si arriva a prediligere una candidata donna proprio per arricchire la squadra. Capita così di sentire ragazzi che si sentono "discriminati" al contrario. Questo però vale per un'élite di grandi aziende e studi legali d'affari, dove si procede solo per meritocrazia e quindi non c'è discriminazione. L'Italia è

però anche un'altra, fatta di piccole e medie aziende e di tante province dove invece la parità di genere non è data per acquisita. Per non parlare delle differenze di opportunità di lavoro tra Nord e Sud, dove tutte le disuguaglianze, non solo quelle di genere, si allargano e si acuiscono».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

Il gap salariale si è ridotto dal 10 al 3% in vent'anni ma solo perché da noi l'occupazione femminile è concentrata nei lavori a minor valore aggiunto



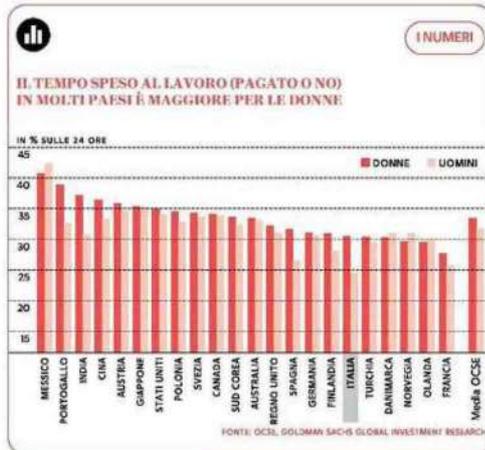
ALESSANDRA GRITTI
Amministratore delegato di Tip



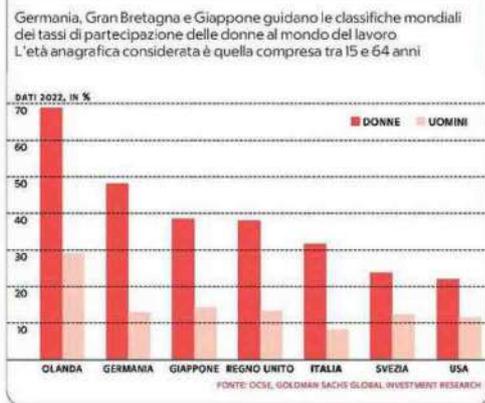
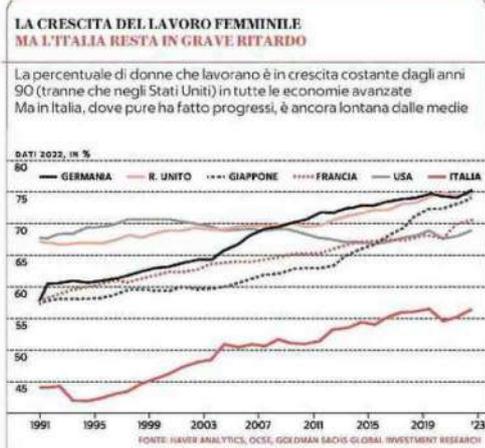
MARA CAVERNI
Fondatrice e ad di New Deal advisors



► 22 luglio 2024



① Secondo Goldman Sachs la partecipazione delle donne al lavoro ha cambiato il Pil in molti Paesi del mondo





Cosa resta, in questa estate, del 7 ottobre

Israele e a Gaza sembrano preoccupare meno gli italiani. Eppure la guerra continua, anche su nuovi fronti, e la questione degli ostaggi è sempre ferma. Le mosse di alcune università impongono compiti per le vacanze: più geografia, meno slogan

di Daniela Santus

In Italia è scoppiata l'estate. Le scuole hanno chiuso i battenti e il mare è a portata di mano. Sui social impazzano i discorsi sul caro ombrelloni e sul caldo, anche se in realtà ci sarebbe ben altro di cui parlare. La situazione internazionale resta più che tesa: circa due settimane fa Putin ha bombardato un ospedale pediatrico nella capitale ucraina, anche se Ghali era distratto. Negli Stati Uniti si è consumato un fallito attacco alla vita di Trump che, uscitone illeso, ha nominato Vance quale suo vice in caso di vittoria. Sì, proprio quel Vance che nel 2016 definiva Trump come "un Hitler americano", ma di cui poi si è trasformato in fedele scudiero. Sarà il caldo, saranno gli eventi, resta il fatto che la situazione in Israele e a Gaza sembra preoccupare meno gli italiani: un flebile segnale di ciò che è stata l'intifada studentesca la respiriamo nei circoli Arci torinesi dove Giorgia, Lune, Grace e Olli vengono invitate a raccontare le imprese dei due mesi di occupazione.

Nonostante ciò, vorrei proporre alcune riflessioni. Il 7 ottobre 2023 non è venuto meno con l'estate; le immagini di terrore e orrore sono onnipresenti, anche se Facebook ha cominciato a cancellare il video Screams before Silence ovunque fosse stato condiviso, affermando che il contenuto "viola gli standard in materia di spam". Non so se ci si rende conto della gravità: è come se all'indomani del 27 gennaio 1945 ci fosse stato chi avesse provveduto a cancellare deliberatamente tutte le fotografie dei sopravvissuti ai campi di sterminio. Forse che l'orrore non debba essere visto per assolvere chi l'ha compiuto?

Siamo in estate, tempo per i nostri studenti di ga-



vettoni e grigliate, mentre i giovani soldati israeliani muoiono ogni giorno e gli ostaggi restano intrappolati a Gaza senza che nessuna Croce o Mezzaluna Rossa abbia mai preteso di visitarli. Decine e decine di migliaia di israeliani (ebrei e arabi) sono stati sradicati dalle loro case e hanno dovuto abbandonare scuola e lavoro, soprattutto nel nord del paese, a causa dei continui attacchi di Hezbollah. Il trauma è profondo: la promessa storica di poter vivere finalmente in sicurezza nello Stato ebraico d'Israele è stata ed è nuovamente messa a repentaglio. Può non piacere sentirselo ricordare, ma Israele sta combattendo ancora una volta per la sua sopravvivenza: questo è ciò che determina le sue azioni.

Dopo il 7 ottobre, Israele ha dichiarato che l'obiettivo della sua risposta militare era la distruzione delle infrastrutture politiche e militari di Hamas. Si tratta di un obiettivo non ancora pienamente raggiunto, soprattutto a causa delle circostanze estremamente difficili che i soldati devono affrontare: alta densità di popolazione, tunnel, mine, uso da parte di Hamas della stessa popolazione e delle strutture civili come scudi. Recentemente, al di sotto del cosiddetto Philadelphi Corridor, tra la Striscia e l'Egitto, Tsahal ha scoperto un tunnel a tre piani!

Quei pochi abitanti di Gaza che hanno provato a protestare contro Hamas sono stati arrestati e torturati nell'indifferenza di tutti. Hamza Howidy, che è riuscito a scappare, su [newsweek.com](https://www.newsweek.com) ha recentemente scritto: "Noi abitanti di Gaza abbiamo tentato più volte di rimuovere Hamas. Nel 2019 e nel 2023, la popolazione ha partecipato a marce pacifiche: per questo 'crimine' siamo stati brutalmente aggrediti dai miliziani. Dal 7 ottobre, centinaia di abitanti di Gaza sono stati uccisi dai falliti lanci di razzi di Hamas, oltre al fatto che ci hanno anche confiscato cibo, carburante e medicine. Ahmad Breka, di 13 anni, è stato colpito alla testa da Hamas a Rafah mentre



cercava di raccogliere aiuti umanitari. Altri sono stati fortunati perché sono stati semplicemente colpiti alle gambe mentre cercavano di prendere gli

aiuti che Hamas aveva rubato e teneva nelle proprie strutture. Questi atti disumani hanno spinto molti a manifestare a Khan-Younis davanti alla casa di Yahya Sinwar. Altri hanno protestato nel nord di Gaza, chiedendo a Hamas di liberare i sequestrati e porre fine alla guerra. Hanno ricevuto da Hamas la stessa risposta che ho ricevuto io: gli hanno sparato contro. E ancora una volta, i media globali hanno ampiamente ignorato questi crimini”.

La conduzione della guerra, da parte d'Israele, è stata invece aspramente criticata sin dall'inizio e poi in un costante crescendo, soprattutto nelle strade, nelle scuole, nelle università, in tribunale. Hamas ha utilizzato con un certo successo le immagini della sofferenza umana, di cui era ed è responsabile e di cui ha cinicamente tenuto conto, per la sua propaganda, trasformando i carnefici in vittime. Perché, altrimenti, non permettere almeno a donne, bambini, anziani e malati di rifugiarsi nei tunnel? Perché adoperare scuole, università e ospedali come basi militari? Perché attaccare le postazioni israeliane dalle case dei civili?

E' ovvio che, come esseri umani, non possiamo esimerci dal riconoscere la sofferenza personale di entrambe le parti. Proprio per questo motivo – e per evitare il ripetersi di quelle sofferenze – non possiamo non porci il problema della responsabilità. Fermo restando il fatto che il numero delle vittime civili, a Gaza, non può essere verificato in quanto Hamas deliberatamente fa in modo di rendere indistinguibili “combattenti” e civili, credo che quello palestinese sia l'unico conflitto così ignominioso in cui i leader vivono nel lusso, registrando video dove spudoratamente affermano che il sangue di donne e bambini li porterà alla vittoria.



Dovrebbe anche essere ormai noto, a quanti continuano a chiedere il cessate il fuoco, che da varie settimane, se non mesi, sono in corso negoziati per ottenerlo, a patto che si liberino gli ostaggi. Tra le varie proposte, una degli Stati Uniti – discussa con Israele – era stata adottata dal Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite. Tuttavia a quanto pare anche questa, come tutte le altre, è stata definitivamente respinta da Hamas, che ha posto la condizione di un completo e definitivo ritiro di Israele da Gaza prima della consegna di tutti gli ostaggi in vita o dei loro corpi. Una condizione, questa, difficilmente accettabile da Israele: in che modo si potrebbe avere la certezza che qualcuno tra gli ostaggi non continui a essere trattenuto da Hamas per ottenere altro in futuro? Va comunque ricordato che non ci sarebbe stata nessuna guerra, se il 7 ottobre Hamas non avesse deciso di compiere il più brutale attacco di sempre con uccisioni, stupri, torture, mutilazioni e presa di ostaggi.

D'altra parte quando affermiamo che Israele sta di nuovo combattendo per la sua esistenza, non ci riferiamo soltanto a Gaza. Un pericolo enorme proviene dagli attacchi di Hezbollah nel nord del paese. Le opinioni divergono sul fatto che la Repubblica islamica dell'Iran abbia avuto un'influenza diretta sui tempi e sulla natura del massacro del 7 ottobre. Di certo ha garantito il suo sostegno, se non altro perché questo ha distolto l'attenzione del mondo dal suo programma nucleare. Tuttavia la dipendenza diretta di Hezbollah dall'Iran è nota e indiscussa. In Italia si parla (troppo) poco del nord di Israele e, quando lo si fa, predomina la narrazione di "attacco e contrattacco", "violenza a spirale" ecc. Eppure la minaccia di Hezbollah è reale e persino più virulenta di quella di Hamas: leggiamo su israele.net che l'accademico Sadek Al-Naboulsi, affiliato a Hezbollah, in un'intervista ha dichiarato che il gruppo terroristico libanese non smetterà di attaccare Israele nemmeno quan-



do gli israeliani cesseranno le loro operazioni a Gaza in quanto il loro scopo è quello di portare Israele verso “la distruzione, l’annientamento e l’estinzione”.

Una minaccia realistica: attualmente Hezbollah dispone di un enorme arsenale di missili, droni ecc. con cui attacca quotidianamente Israele. Per essere aggiornati, dal momento che i media non lo riportano, installate l’app RedAlert e il telefono vi manderà tutte le allerte circa i missili lanciati nel momento esatto in cui avvengono i lanci. A voi servirà per informazione, agli israeliani serve per correre nei rifugi e provare a salvarsi la vita nel caso Iron Dom facesse cilecca. A chi osserva la situazione dall’esterno, con gli occhi della geopolitica, le azioni di Hezbollah risultano estremamente preoccupanti, soprattutto nel momento in cui minaccia apertamente una “guerra senza regole” nel caso in cui Israele riuscisse a difendersi e a rispondere agli attacchi. Come dimenticare che, senza ottenere neppure la riprovazione europea, proprio i terroristi di Hezbollah sono giunti a minacciare addirittura Cipro? Neppure va relativizzato il sostegno iraniano, soprattutto dopo che l’Iran, davanti all’Assemblea generale delle Nazioni Unite, ha minacciato una “guerra di annientamento” se Hezbollah verrà danneggiato. Pertanto cosa accadrà se gli attacchi di Hezbollah continueranno ad intensificarsi? Davvero il mondo si aspetta che Israele, uno stato per ampiezza più piccolo del Piemonte, si lasci colpire e annientare senza difendersi? Israele si difenderà e la sua difesa dovrà essere efficace per poter continuare a esistere: così come ha fatto Hamas, anche Hezbollah avrà messo in conto e accettato la perdita di vite libanesi e ancora una volta verranno adoperate le immagini di guerra per cercare di mettere alla gogna Israele.

In autunno magari torneranno le tende in università e i professori invocheranno la pace, senza voler-



si sporcare, non dico le mani ma almeno le menti, per provare a capire che Israele è in pericolo, ma potrebbe anche essere una risorsa. Anzi, è proprio di questi giorni l'uscita di vari bandi per borse di studio rivolte esclusivamente a studenti palestinesi. Come se non fosse necessario, per la pace, avere opportunità di collaborare e vivere fianco a fianco con "l'altro". E così, messo nel cassetto il progetto di un gruppo di docenti ostinatamente aggrappati a una visione di pace da costruirsi attraverso contatti e interscambi tra studenti e studiosi israeliani e palestinesi (si veda la lettera inviata al ministro Bernini, sul Foglio del 10 giugno scorso), le università paiono voler procedere a senso unico: Siena e Padova a fare da apripista. Da non dimenticare poi il Cnr che, nell'ambito dell'iniziativa "Tavolo per la pace", offre borse di studio anche ai libanesi. Inutile cercare risposte circa la selezione dei candidati: l'Università di Siena, da quel che leggiamo sul sito, accetta persino autocertificazioni del titolo di diploma o di laurea triennale, nel caso in cui il documento originale non fosse rintracciabile. Nessuno poi esplicita in quale modo si potrà garantire che le attività svolte promuoveranno effettivamente la pace. Personalmente ritengo che, pensando a percorsi rivolti alla pace, sia una scelta sbagliata quella di non offrire le medesime opportunità agli studenti israeliani. Almeno a quelli del nord, che vivono sotto costante attacco da parte degli Hezbollah libanesi.

D'altra parte l'esistenza di Israele è minacciata di continuo. Pensiamo alla Repubblica islamica dell'Iran, il cui obiettivo mille volte dichiarato è la distruzione di Israele come "cancro nel mondo islamico". Da decenni l'Iran arma e sostiene Hamas, Hezbollah, gli Houthi ed è il burattinaio che, a quattro mani con la Russia, tira i fili della destabilizzazione di Siria e Iraq. Non dimentichiamo poi il massiccio e diretto attacco missilistico del 13 aprile.



Quegli accademici che parlano di dual use per quel che riguarda Israele, ma senza alcun problema vanno nelle università iraniane a collaborare per gli studi di fisica nucleare, non si sono mai interrogati sui continui tentativi dell'Iran di costruire una bomba nucleare con un razzo vettore?

Tuttavia se Israele è in pericolo, lo siamo anche noi. Non intendo parlare dei possibili arrivi di jihadisti, tra i vari studenti talentuosi – libanesi e palestinesi – che per certo le nostre università sapranno accogliere, ma della nostra capacità di comprendere le informazioni ed elaborarle. Agli esami della sessione di giugno, la maggior parte dei miei studenti (corsi universitari triennali e magistrali) ha scritto che il cristianesimo, in Egitto, si è sviluppato nel III secolo a.C.: ecco qual è il problema, non riuscire a capire che una qualsiasi idea/fede non si può sviluppare prima che nasca colui al quale quell'idea, quella fede viene attribuita. Pur essendo convinta che l'ebreo Gesù non avesse alcuna intenzione di far nascere il cristianesimo, è del tutto certo che esso non avrebbe potuto svilupparsi prima della nascita di Gesù, detto il Cristo. Questo triste aneddoto ci permette di capire come possano avere seguito, sui social media, personaggi come Cecilia Parodi, una che afferma "odio gli ebrei, odio gli israeliani" con gli occhi gonfi di pianto. E' roba da psicoanalisi. Per quale motivo odia gli ebrei? Cosa mai le avranno fatto l'anziana signora ebrea che vive a Marrakech e prepara la challah (il pane intrecciato) per il sabato, o il bimbo di Parigi che, coi suoi amichetti, gioca con le sevivon (trottole) la sera di Hannukkah? E cosa mai le avranno fatto le ragazze pacifiste che si erano trovate a ballare al Nova Festival e si sono ritrovate stuprate, passate da un torturatore all'altro, seviziate, mutilate e ancora stuprate dopo la morte? Siamo in pericolo perché un dittatore qualsiasi potrà approfittare della nostra pochezza di osservazione cri-



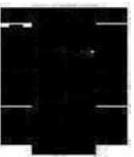
tica per farci credere qualsiasi cosa. Come sta accadendo a buona parte della sinistra dei paesi occidentali che, come ha recentemente affermato Alan Dershowitz, sempre su israele.net, incredibilmente è rimasta infatuata da un “movimento che iniziò come alleato del nazismo e che oggi è impregnato di sessismo, omofobia, negazione dei diritti umani e intollerante opposizione all’esistenza di uno stato ebraico”. Perché, tra tutte le cause del mondo, i nostri studenti non hanno mai battuto ciglio per i diritti dei curdi, degli uiguri, dei dissidenti iraniani o delle donne ebrae vittime di stupro e morte? Ha ragione Dershowitz a dire che “più che pro palestinesi, questi manifestanti sono innanzitutto anti israeliani”. Anti qualcosa che non conoscono, contrari alle politiche (di cui non hanno idea alcuna) di uno stato che immaginano grande e potente, ma del quale sanno niente. Come niente sanno e capiscono i suprematisti bianchi della Virginia che, alcuni anni fa a Charlottesville, gridavano preoccupati: “Gli ebrei non ci sostituiranno”. Uno slogan popolare secondo cui la “razza” bianca è in pericolo di estinzione, sostituita da “razze” non bianche. E gli ebrei, persino quelli ashkenaziti secondo questo modo di pensare, non sono bianchi e pertanto sono meritevoli di esclusione dallo Stato dei bianchi. Mi direte, ma gli ebrei non sono tutti bianchi! Ovviamente no. Tuttavia la cosa interessante, quando si parla di ebrei, è che la destra suprematista li attacca come “non bianchi”, mentre molta sinistra li attacca accomunando quelli di origine europea alla società bianca dominante. Insomma, che siano bianchi o non bianchi, gli ebrei sono sempre colpevoli di esistere. E se questi sono i problemi dell’ignoranza americana cui, chiunque sarà, il nuovo presidente dovrà prestare attenzione, il tema su cui vorrei farvi riflettere, magari sotto l’ombrellone, è piuttosto come arginare la nostrana asineria di chi sogna una Palestina dal fiume al ma-



re, senza sapere di quale fiume e di quale mare sta parlando. Più geografia e meno slogan, sarebbe già un buon inizio.

La cosa interessante, quando si parla di ebrei, è che la destra suprematista li attacca come “non bianchi”, mentre molta sinistra li attacca accomunando quelli di origine europea alla società bianca dominante. Insomma, che siano bianchi o non bianchi, gli ebrei sono sempre colpevoli di esistere

E' di questi giorni l'uscita di vari bandi per borse di studio rivolte esclusivamente a studenti palestinesi. Pensando a percorsi rivolti alla pace, è una scelta sbagliata quella di non offrire le medesime opportunità agli studenti israeliani. Almeno a quelli del nord, che vivono sotto costante attacco da parte degli Hezbollah



► 22 luglio 2024



Houthi, la nuova minaccia che incombe su Israele: una manifestazione a Sanaa, nello Yemen, venerdì scorso (foto Ap)



Liquidazione, meno volatilità. Ma le tasse raddoppiano

Il Trattamento di fine rapporto non investito

Negli ultimi 10 anni il Tfr lasciato in azienda ha reso in media il 2,4%: un valore in linea con il 2,5% medio netto annuo realizzato nei venti anni compresi tra il 2004 e il 2023. Si tratta di rendimenti mediamente inferiori a quelli realizzati dalle linee bilanciate di fondi negoziali e fondi aperti e dalle linee obbligazionarie miste dei fondi negoziali, compresi tra il 2,6% e il 3,1%. Se confrontate con il rendimento delle linee azionarie di qualunque delle tre forme di previdenza integrativa (che hanno reso tra il 3,9% e il 4,5%) si tratta invece di rendimenti pari a poco più della metà. In tutte le medie citate è incluso il 2022: un anno unico, che ha visto il Tfr rendere quasi il 10% e i mercati obbligazionari e azionari avere ribassi mediamente compresi tra il 10% e il 20%.

Ad un primo sguardo, per chi non se la sentisse di investire a medio o alto rischio, il rendimento del Tfr potrebbe sembrare attrattivo: ci sono meno rischi di oscillazione, con rendimenti

annui medi tutto sommato simili. La realtà è però diversa: vediamo perché. Il rendimento del Tfr in azienda è più prevedibile, perché parte da un punto e mezzo percentuale fisso, più il 75% dell'inflazione. In termini assoluti non può quindi mai essere negativo, come

invece può accadere nei periodi di ribasso dei mercati. La gestione del Tfr in azienda inoltre non ha costi, a differenza di una qualunque forma di previdenza integrativa. Il vero, spesso decisivo, punto di differenza è però la tassazione: il Trattamento di fine rap-

porto viene tassato con aliquote Irpef tra il 23% e il 43%, mentre il Tfr conferito in un fondo pensione viene tassato tra il 9% e il 15% in funzione del numero di anni di iscrizione. I fondi pensione inoltre consentono maggiore flessibilità in caso di anticipazione (75% sempre per spese sanitarie, 75% dopo 8 anni per l'acquisto o ristrutturazione casa, 30% dopo 8 anni per qualunque motivo).

Mescolando i tre ingredienti (rendimenti, costi e fiscalità), il Tfr in una forma di previdenza integrativa offre in media una maggior ricchezza attesa al tempo della pensione, soprattutto all'aumentare del numero di anni mancanti al ritiro e della linea scelta. Senza dimenticare che il beneficio fiscale è utile anche per chi, magari a 60 anni, può trasferire il Tfr maturato fino a quel momento se in un'azienda con meno di 50 dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A. Ca.



► 22 luglio 2024

Quanto ha reso il Tf	Periodo in anni	Anni	Rivalutazione Tf	Il confronto I diversi trattamenti della liquidazione	In azienda		Nel fondo pensione	
					Rendimenti	Costi	Fiscalità	Linea di investimento
Rivalutazione media annua	1	2023	1,6%		Rendimenti	75% inflazione + 1,5%	Linea di investimento	
	5	2019-2023	3,2%		Costi	No	Si	
	10	2014-2023	2,4%		Fiscalità	Dal 23% al 43%	dal 9% al 15%	
	20	2004-2023	2,5%					

Fonte: Relazione annuale Covip per il 2023 di giugno 2024



PENSIONE DI SCORTA

**Tfr o fondo?
Tra costi e rendimenti
la previdenza vince**

di **ANDREA CARBONE** 32

Fondo pensione o Tfr,

Nell'ultimo ventennio le linee azionarie dei fondi di categoria hanno reso il 4,3%, mentre la liquidazione in azienda nello stesso periodo si è fermata al 2,5%, sempre netto. I recenti dati Covip confermano che il tempo e la possibilità di rischiare vincono la gara. Ma anche abbassare i costi aiuta molto. Ecco l'esperimento sul campo

di **ANDREA CARBONE***

Un lavoratore italiano su tre (36,9%) ha un fondo pensione, ma solamente uno su quattro (26,7%) ha effettivamente versato contributi nel corso del 2023. Ma dove sono stati investiti e quanto stanno rendendo al netto dei costi di gestione? A questa e altre domande ha risposto l'Autorità di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) nella relazione annuale di giugno 2024 sullo stato dell'arte della previdenza integrativa. Se si guarda a un orizzonte di 10 anni, la performance migliore nel periodo 2014-2023 è stata raggiunta, in media, dai fondi pensione aperti azionari, con un rendimento medio annuo del 4,5%; a breve distanza seguono le linee azionarie dei fondi negoziali di categoria (quelli dedicati ai lavoratori dipendenti con contratti collettivi, come metalmeccanici, chimici, etc) con il 4,4% e i Pip (Piani Individuali Pensionistici) azionari con il 4,2%.

Naturalmente si tratta di un media all'interno della quale ogni singolo

prodotto pensionistico ha poi dato risultati inferiori o superiori alla media. Su un orizzonte ancora più ampio, di 20 anni, i dati sono disponibili solo per i fondi chiusi e per quelli aperti, con una performance media delle linee azionarie rispettivamente del 4,3% e del 3,9%.

La lunghezza

Su entrambi gli orizzonti lunghi di 10 e 20 anni sembra confermarsi la regola che, all'aumentare del profilo di rischio, aumenta anche il rendimento medio atteso. Premesso che i dati storici non sono naturalmente una garanzia di risultato per il futuro, i dati possono però essere utili per avere una prima idea: se si guarda ai fondi pensione aperti, il rendimento netto medio annuo negli ultimi dieci anni è stato del 4,5% per le linee azionarie, del 2,9% per quelle bilanciate, dell'1,2% per quelle obbligazionarie miste e dello 0,5% sia per quelle obbligazionarie pure che per quelle garantite. Dinamiche simili si trovano anche nei fondi negoziali.

L'unica eccezione sono le linee in gestione separata dei Pip, che su un



orizzonte di 10 anni hanno offerto rendimenti medi netti dell'1,8%, superiori alle linee obbligazionarie e quasi al livello di quelle bilanciate (1,9%). Le linee garantite dei fondi aperti e di quelli chiusi, nate per minimizzare il rischio di investimento, hanno invece offerto rispettivamente

lo 0,5% e lo 0,8%. Le statistiche per periodi temporali più brevi andrebbero invece lette nella consapevolezza che per la maggioranza dei lavoratori gli orizzonti di investimento pensionistici sono più lunghi e che –

soprattutto – nel breve periodo si è più sensibili agli alterni andamenti dei mercati.

Su un orizzonte di 5 anni, ad esempio, le linee azionarie dei Pip hanno fatto +6,2%, con un rendimento addirittura del +11,5% se si guarda al solo 2023. Ma se avessimo guardato le statistiche dei rendimenti a un anno nel 2022 avremmo visto solo segni negativi. I dati sui rendimenti confermano il principio che all'aumentare del numero di anni mancanti alla pensione, le linee a maggiore rischio (quelle azionarie e bilanciate) possono offrire rendimenti mediamente superiori a quelli delle linee più conservative, con maggiori risorse a disposizione durante gli anni della pensione.

Quale sguardo

Lo sguardo da avere quando si valutano le performance dovrebbe essere, in modo analogo, di medio-lungo periodo: i rendimenti a un anno sono per definizione volatili e possono al limite servire per essere consapevoli delle oscillazioni potenziali di breve periodo.

Le statistiche sui costi, che vengono rappresentati in modo uniforme dalla Covip attraverso l'Indicatore

Sintetico dei Costi (Isc) raccontano invece altre caratteristiche delle varie forme pensionistiche oggi disponibili sul mercato. All'interno dei fondi negoziali di categoria i costi annui medi vanno dallo 0,25% delle linee obbligazionarie su un orizzonte di 35 anni fino allo 0,72% delle linee garantite per 10 anni.

Ricordando che le performance di rendimento indicate in precedenza sono già al netto dei costi, è evidente come per i fondi negoziali gli oneri siano i più bassi disponibili sul mercato. I fondi pensione aperti vanno infatti dallo 0,95% delle linee obbligazionarie su un orizzonte di 35 anni fino all'1,72% delle linee azionarie per 10 anni. I Piani Individuali Pensionistici infine, si collocano all'estremo opposto, con dei costi medi che vanno dall'1,47% delle linee in gestione separata su orizzonti di 35 anni fino al 2,66% delle linee azionarie per 10 anni.

Il dilemma per un lavoratore è quindi questo: è meglio un fondo che costa di meno o uno che rende di più? E il Tfr quanto rende? Nei tre box accanto cercheremo di dare una risposta.

**Fondatore di Smileconomy*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I risultati su 12 mesi sono «ballerini»
Possono servire per essere consapevoli delle oscillazioni potenziali di breve periodo**

**La palma degli oneri meno impegnativi va ai prodotti negoziali
Mentre i Piani**



► 22 luglio 2024

individuali sono i più
cari, toccando il 2,66%
l'anno





► 22 luglio 2024

Il bilancio I rendimenti netti dei fondi pensione		Rendimenti medi annui				Costi Isc annui	
		1 anno	5 anni	10 anni	20 anni	10 anni	35 anni
Comparti		2023	2019-2023	2014-2023	2004-2023	10 anni	35 anni
Fondi negoziali	Garantiti	4,2%	0,2%	0,8%	-	0,72%	0,60%
	Obbligazionari puri	3,0%	0,1%	0,2%	1,1%	0,39%	0,25%
	Obbligazionari misti	7,2%	2,4%	2,6%	3,2%	0,39%	0,25%
	Bilanciati	6,9%	2,5%	2,7%	3,3%	0,38%	0,26%
	Azionari	10,2%	5,0%	4,4%	4,3%	0,40%	0,27%
	Rendimento generale	6,7%	2,2%	2,4%	3,0%		
Comparti		2023	2019-2023	2014-2023	2004-2023	10 anni	35 anni
Fondi aperti	Garantiti	4,6%	0,2%	0,5%	1,5%	1,20%	1,08%
	Obbligazionari puri	4,4%	-0,6%	0,5%	1,6%	1,07%	0,95%
	Obbligazionari misti	4,4%	0,5%	1,2%	2,1%	1,07%	0,95%
	Bilanciati	8,3%	3,0%	2,9%	3,1%	1,45%	1,32%
	Azionari	11,3%	5,9%	4,5%	3,9%	1,72%	1,59%
	Rendimento generale	7,9%	2,7%	2,5%	2,8%		
Comparti		2023	2019-2023	2014-2023		10 anni	35 anni
Piani individuali pensionistici	Gestioni separate	1,3%	1,3%	1,8%		1,86%	1,47%
	Obbligazionari	2,9%	-0,1%	0,2%		1,94%	1,58%
	Bilanciati	7,1%	2,2%	1,9%		2,13%	1,87%
	Azionari	11,5%	6,2%	4,2%		2,66%	2,28%
	Rendimento generale	8,4%	3,6%	2,7%			

Fonte: Relazione annuale Covip per il 2023 di giugno 2024

così fate la scelta giusta



ANALISI

Per i precari vacanze da disoccupati È ripartita la lotteria delle cattedre

FRANCESCA FULGHESU a pagina 11

L'ESTATE DEGLI INSEGNANTI A TEMPO DETERMINATO

Per i precari vacanze da disoccupati È ripartita la lotteria delle cattedre

FRANCESCA FULGHESU MILANO

Mentre per milioni di studenti l'ultima campanella dell'ultimo giorno di scuola segna l'inizio delle lunghe vacanze estive, per il docente precario quel trillo seguito dalle urla dei ragazzi ha un solo e unico significato: l'inizio della disoccupazione. Come il masso di Sisifo che inesorabilmente precipita a valle, il precario della scuola dall'8 giugno (o dal 30, se è più fortunato) sa che dovrà ricominciare, da capo, a spingere. I primi metri sono quelli che separano la scuola in cui ha prestato servizio — spesso a chilometri di distanza dalla sua residenza — e il Centro per l'impiego regionale. È in questo ufficio che dovrà firmare il patto di servizio dopo aver richiesto la Naspi. A quel punto, tendenzialmente, ha già salutato tutti i suoi alunni. Ha già spiegato loro che forse a settembre non si rivedranno, che lui avrà una nuova classe e loro un nuovo docente. Probabilmente precario anche lui, *ça va sans dire*. Chi rivedrà o risentirà molto presto, invece, è il personale della segreteria dell'istituto, per chiedere aggiornamenti in merito agli stipendi arretrati, anche nel 2024 in ritardo di 4 mesi rispetto alla presa di servizio. E così, tra lo stipendio che tarda ad arrivare, la Naspi non ancora approvata e l'ansia di non trovare una scuola per settembre, il precario spingerà il masso verso tutti i siti

delle scuole d'Italia, e invierà le messe a disposizione. Almeno fino a quest'anno, in cui per la prima volta entrerà in funzione il sistema, per ora oscuro, dell'interpello. Intanto, per pagare l'affitto di una stanza nella città del nord che non si può permettere e il Percorso formativo abilitante da 60 Cfu, si reinventerà educatore in un centro estivo o cameriere come ai tempi dell'università. Poi, tirerà a lucido il suo curriculum e il profilo LinkedIn, specificherà di aver già ottenuto i 24 Cfu in tempi non sospetti, aggiornerà le graduatorie provinciali e valuterà suo malgrado di candidarsi in

qualche scuola privata. Altro che vacanze, altro che punizione divina.

La normalizzazione dell'ingiustizia

Perché il nostro Sisifo-precario non è un personaggio mitologico, nonostante in troppi sembrano ignorarne l'esistenza. Sono infatti 234.576, su un totale di 943.680 docenti in servizio, gli insegnanti precari. Significa che un docente su quattro lavora a tempo determinato, non ha accesso a scatti di stipendio, non ha garanzie occupazionali. Con ciò che ne consegue a livello didattico ed economico. Ma nonostante uno su quattro docenti dei nostri figli siano precari, la loro condizione è normalizzata e invisibile. Si nascondono nei non detti degli articoli che periodicamente raccontano con espressionistico stupore quante cattedre saranno scoperte a settembre, condividono aule e corridoi con docenti a cui sono equiparati a livello di mansione ma non a livello di diritti, attendono con ansia concorsi che spesso si ritrovano

a sostenere più volte nonostante siano già risultati idonei in quelli precedenti.

E se in otto anni sono più che raddoppiati, questo non è effetto collaterale di una burocrazia che arranca e di un sistema di reclutamento tra i più accidentati d'Europa, ma conseguenza di una precisa politica di precarizzazione della scuola. Che il problema sia istituzionalizzato e strutturale, del resto, lo dimostrano gli interventi ministeriali che mirano a tamponare i danni e non a eradicare il fenomeno, come la possibilità per le famiglie di alunni con disabilità di richiedere lo stesso insegnante di sostegno precario per l'anno successivo. L'obiettivo è garantire continuità e stabilità educativa, in teoria. Che queste siano raggiungibili agevolando l'immissione in ruolo dei docenti e offrendo l'accesso libero al Tfa, il ministero non deve averci pensato.

Precari come le regole sui precari

Intanto, sperando che al suo posto non subentri qualcun altro, il

docente precario, tra Naspi, co-co-co, Gps, Gae e altre sigle infernali, spera a settembre di venire richiamato nella stessa scuola, perché davvero, lui sì, vorrebbe garantire ai suoi alunni la continuità didattica. E poco importa se nel frattempo non sa se rinnovare il contratto d'affitto perché non ha certezze sulla provincia in cui lavorerà (e a volte nemmeno sulle materie che insegnerà), non sa se aver passato l'ennesimo concorso sarà sufficiente a ottenere l'agognata cattedra, e fatica anche a decifrare le sigle e a capire i nuovi criteri di selezione, in una complessità gratuita

e mutevole che rende ancora più precaria la sua condizione. Perché la precarietà non consiste solo nel non sapere se e quando tornerà a lavorare, ma nel non sapere nemmeno quali regole disciplinino la sua stessa

condizione precaria.

Persone, non numeri

Ma a questo punto è ormai da diverso tempo che si raccapezza tra nuovi decreti e vecchie ingiustizie di classe (sociale, non scolastica), e sa che non saranno i numeri che crescono a portare l'attenzione sul tema. Perché pur essendo a conoscenza di condividere questa condizione con il 24% del totale degli insegnanti secondo i dati del 2023, sa che questa non è una storia di numeri. È la storia di Sara Nisoli, che d'estate lavora con contratti di collaborazione con scuole che le fanno sapere di settimana in settimana se verrà richiamata. È la storia di Francesco Tola, che da luglio fa il cameriere in Sardegna per arrotondare. È la storia di Miriam Fragomeni, che nonostante

abbia passato l'ultimo concorso con un punteggio di 97/100 all'orale e 94/100 allo scritto, non sa se verrà chiamata e soprattutto non sa in quale provincia della Lombardia insegnerà. È la storia di Arianna Caviglioli, convocata un pomeriggio di ottobre con presa di servizio il giorno dopo in un'altra regione. È la storia di Simone Coletto, che nei mesi di interruzione si trasferirà nel paese dell'hinterland milanese in cui ha prestato servizio perché nelle scuole di provincia ci sono più cattedre vacanti che in città. È la storia di Giacomo Trentini, che non sa se spendere 2.500 euro per poter prendere i nuovi 60 cfu obbligatori dal 2025. Ma è appunto una storia, e non il mito di Sisifo. E quindi può essere cambiata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli insegnanti precari sono 234.576 su un totale di 943.680 docenti in servizio. Le stesse regole che disciplinano la loro condizione di precari cambiano ogni anno

ANSA



I dati del rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. Cresce il lavoro, ma precario

La co.co.co. riprende a correre

Nel 2023 quasi 720mila collaborazioni (+97% sul 2022)

Pagina a cura

DI DANIELE CIRIOLI

La co.co.co. torna a essere la regina dei rapporti di lavoro (e con essa cresce il lavoro precario). Infatti, nel 2023 è l'unica tipologia di contratto di lavoro che vede crescere la sua utilizzazione rispetto agli anni passati e in misura significativa: le attivazioni di collaborazioni coordinate e continuative salgono dal 2,9% del 2022 al 5,5% del 2023. Quasi raddoppiano, cioè, da un anno all'altro, aumentando del 97,7%, e con un saldo finale (differenza tra attivazioni e cessazioni di co.co.co.) di 222.375 rapporti in più nel 2023 rispetto al 2022. È quanto emerge dal rapporto annuale 2023 delle comunicazioni obbligatorie (c.d. CO) del ministero del lavoro. Il rapporto evidenzia, ancora, che il contratto a termine si conferma la forma più utilizzata per avviare un rapporto di lavoro (66,4% del totale attivazioni), ma l'andamento positivo cala dell'1,7% rispetto al 2022 e del 2,4% rispetto al 2021; idem i contratti a tempo indeterminato (14,2% del totale attivazioni), che calano dello 0,9% rispetto al 2022 e dello 0,7% rispetto al 2021, e gli altri contratti (apprendistato, somministrazione, tirocini, etc.). Complessivamente nel 2023 il mercato del lavoro registra 848 mila

rapporti di lavoro in più, in crescita rispetto al 2022 (461 mila unità), ma un terzo dei nuovi posti (267.942) è di tipo precario (si tratta, cioè, di contratti di lavoro non di tipo subordinato).

I dati del rapporto. Il rapporto contiene i dati annuali del 2023 delle CO registrate dal sistema informatico, online, del ministero del lavoro. La CO rappresenta uno degli adempimenti fondamentali in materia di rapporti di lavoro (se manca, si rischia la maxi-sanzione per lavoro sommerso). L'evento della CO può essere: avviamento al lavoro, cioè l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (dipendente), parasubordinato o formativo, come per esempio il tirocinio; trasformazione di rapporto in corso; proroga e cessazione. Le CO sono obbligatorie per la generalità dei contratti di lavoro dipendente, parasubordinato e formativi. Sono esclusi i lavoratori autonomi. I dati consuntivi di un anno descrivono, pertanto, l'andamento del mercato del lavoro e la sua dinamicità.

Uno sguardo sul complesso. Complessivamente sono stati attivati oltre 13 mi-

lioni 72 mila rapporti di lavoro nell'anno 2023, in aumento di 445 mila unità rispetto all'anno precedente 2022, quindi con incremento del 3,5%. Buon risultato che, però, registra un tasso di cresci-



ta annuo in calo rispetto al valore significativamente più alto registrato nell'anno 2022: 11,2% (da considerare che c'è stata l'incidenza della ripresa post Covid). Le cessazioni di rapporti di lavoro nell'anno 2023 sono state 12 milioni 224 mila, in aumento dello 0,5% rispetto all'anno 2022. Il risultato, in tal caso, appare migliore, perché l'incremento annuo (delle cessazioni) è inferiore rispetto all'anno precedente (+14,5%).

Cresce il lavoro precario. La differenza tra attivazioni e cessazioni è risultata positiva nell'anno 2023 di 848 mila unità, in crescita rispetto al 2022 (461 mila unità). Ciò vuol dire che è quasi raddoppiato (da 461 a 848 mila) il numero di nuovi posti di lavoro creati nel 2023 rispetto al 2022. Osservando la tipologia dei nuovi posti, emerge che il 68,42% (580.296 rapporti) si riferisce a contratti di lavoro dipendente (che offre più tutele ai lavoratori per quanto riguarda sia la retribuzione, sia la contribuzione e la stabilità d'impiego) e

il restante 31,58% (267.942 rapporti) a contratti di lavoro non dipendente (co.co.co. e altro). Dunque, la conformazione del mercato del lavoro nel 2023 è nettamente più precaria rispetto al passato: nel 2022 il 93,50% (431.268 rapporti) si riferiva a contratti da dipendente e il 6,5% (30.027 rapporti) a contratti da non dipendente; nel 2021 l'88,29% (643.285 rapporti) si riferiva a contratti dipendente e l'11,71% (85.290 rapporti) a contratti non dipendente.

La co.co.co. torna a primeggiare. Nel 2023 i contratti a termine si confermano la tipologia più utilizzata per avviare un rapporto di lavoro, assorbendo il 66,4% del totale attivazioni; tuttavia, il peso percentuale cala dell'1,7% rispetto al 2022 e del 2,4% rispetto al 2021. I contratti a tempo indeterminato rappresentano il 14,2% del totale attivazioni, in diminuzione dello 0,9% rispetto all'anno precedente 2022 e dello 0,7% a confronto con l'anno 2021. L'apprendistato assorbe il 3% del totale attivazioni, in lieve diminuzione rispetto ai due anni precedenti, quando è stato 3,3%. È il peso dei contratti di co.co.co. che, invece, risulta straordinariamente in crescita, passando dal 2,9% nell'anno

2022 al 5,5% nell'anno 2023 raddoppiando all'incirca rispetto all'anno precedente (+97,7%). Stando ai numeri, si passa da 364 mila attivazioni nell'anno 2022 a 719 mila nell'anno 2023, con un aumento significativamente superiore per la componente maschile, del 159,1%, rispetto a quella femminile, del 58,2%. L'accelerazione per i contratti di collaborazione avviene dopo che nell'anno 2022 si era assistito a un calo, pari a meno 0,4%, mentre nell'anno 2021 c'era stato un aumento, pari al 7,6%, di livello comunque inferiore rispetto a quello totale (17,7%).

Giovani e meno giovani. Gli oltre 13 milioni 72 mila rapporti di lavoro attivati nel 2023, spiega il rapporto, coinvolgono 7 milioni 384 mila lavoratori, in aumento del



4,1% rispetto al 2022, con numero medio di contratti pro-capite pari a 1,77. I 12 milioni 224 mila rapporti conclusi coinvolgono 6 milioni 840 mila lavoratori, con numero medio di contratti cessati pro-capite pari a 1,79. L'83,5% delle cessazioni ha interessato contratti con durata inferiore a un anno. Solitamente il numero medio di attivazioni per individuo è sempre risultato superiore per la componente maschile;

nel periodo 2021-2023 il divario si è progressivamente assottigliato, fino a azzerarsi nel 2023 (nel 2021 la differenza è stata pari a 0,06, nel 2022 a 0,02). La classe 35-54 anni rappresenta la fascia prevalente, con 2 milioni 947 mila lavoratori attivati nel 2023 (39,9% del totale). Il peso di questi lavoratori, tuttavia, diminuisce rispetto agli anni 2022 (40,7%) e 2021 (41,5%). La successiva classe d'età più numerosa è quella dei giovani tra 25 e 34 anni (1 milione 895 mila lavoratori attivati, pari al 25,7% del totale), seguita dai giovani under25 (1 milione 434 mila, pari al 19,4% del totale), mentre 1 milione 111 mila sono gli over54 (15% del totale).

Giù i tirocini. Infine, uno sguardo sui tirocini che non sono rapporti di lavoro, ma esperienze formative (on the job). Il rapporto dice che nell'anno 2023 ci sono stati 283 mila tirocini in meno, con un calo del 9,6% rispetto all'anno precedente 2022. Sono stati attivati in media ogni trimestre 71 mila tirocini (valore medio dell'anno 2022: 79 mila tirocini), con una riduzione superiore nel

secondo (meno 10 mila unità, pari a -10,9%) e nel quarto trimestre (meno 8 mila unità, pari a -10,3%).

— © Riproduzione riservata — ■



La radiografia dei rapporti di lavoro

Tipologia contratto	Anno 2021	Anno 2022	2022-2021	Anno 2023	2023-2022
Rapporti di lavoro attivati					
Tempo indeterminato	1.695.122	1.900.722	205.600	1.853.953	— 46.769
Tempo determinato	7.811.823	8.595.049	783.226	8.683.115	88.066
Apprendistato	373.478	415.641	42.163	394.844	— 20.797
Contratti collaborazione	365.427	363.875	— 1.552	719.425	355.550
Altro (*)	1.111.160	1.352.083	240.923	1.421.170	69.087
Rapporti di lavoro cessati					
Tempo indeterminato	2.093.326	2.309.400	216.074	2.180.161	— 129.239
Tempo determinato	6.895.695	7.877.162	981.467	7.886.213	9.051
Apprendistato	248.117	293.582	45.465	285.242	— 8.340
Contratti collaborazione	353.847	361.865	8.018	495.040	133.175
Altro (*)	1.037.450	1.324.066	286.616	1.377.613	53.547
Nuovi rapporti di lavoro (attivazioni — cessazioni)					
Tempo indeterminato	— 398.204	— 408.678		— 326.208	82.470
Tempo determinato	916.128	717.887		796.902	79.015
Apprendistato	125.361	122.059		109.602	— 12.457
Contratti collaborazione	11.580	2.010		224.385	222.375
Altro (*)	73.710	28.017		43.557	15.540

Fonte: Ministero del lavoro, Sistema Comunicazioni Obbligatorie — Rapporto annuale 2024

(*) Include: contratto formazione lavoro (solo p.a.); contratti inserimento lavorativo; contratto agenzia a tempo determinato e a tempo indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e a tempo indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo



LE RILEVAZIONI

Occupazione, segnali positivi anche per il terzo trimestre

La survey di ManpowerGroup prevede un forte incremento nella domanda da parte delle aziende italiane. La spinta arriva soprattutto dalle realtà di medie dimensioni. In testa la sanità

Nonostante la congiuntura economica non certamente brillante, l'occupazione continua ad attraversare una fase positiva. Secondo l'ultimo "ManpowerGroup Employment Outlook Survey", per il terzo trimestre di quest'anno è atteso un ulteriore incremento delle assunzioni, misurato con un più 16% dell'indicatore Net Employment Outlook. Si tratta del quindicesimo trimestre di fila con aspettative positive, peraltro in accelerazione rispetto al recente passato (sette punti in più del secondo trimestre) e il che era tutt'altro che scontato considerato che l'estate non è solitamente la stagione in cui si programmano le maggiori assunzioni. Le migliori aspettative si riscontrano nel settore sanità e life science (più 31%), seguito a breve distanza da finanza e immobiliare (più 30%), mentre più staccato c'è il comparto It (più 19%), davanti a beni e servizi al consumo e industria (entrambi con un più 16%). La domanda di assunzioni è trainata dalle aziende di medie dimensioni, (più 23% per quelle tra 50 e 249 dipendenti e più 21% tra i 250 e i 999). Seguono le microimprese, mentre le grandi risultano in coda.

«I datori di lavoro italiani in netta maggioranza puntano ad aumentare i propri organici nel corso del periodo estivo», commenta Anna Gionfrido,

amministratrice delegata di ManpowerGroup nel nostro Paese. «Nonostante il contesto internazionale che rimane incerto, le aziende italiane si dimostrano resilienti e pronte a investire sui propri organici».

Più sorprendente è l'atteggiamento verso l'intelligenza artificiale, spesso oggetto di narrazioni catastrofiste sul futuro dell'occupazione. Gionfrido, invece, rileva una generale fiducia delle aziende sulle potenzialità offerte dalla nuova frontiera della tecnologia. «Le organizzazioni si aspettano una maggiore efficienza nelle performance aziendali, nella formazione degli organici e nel reclutamento di nuove risorse», sottolinea. «Anche tra i lavoratori rileviamo come il sentiment sia in maggioranza positivo, a ogni livello».

Dall'indagine di Manpower emerge che solo il 3% delle imprese esclude l'uso di qualunque strumento di Ai da qui a tre anni, mentre il 35% delle organizzazioni ha già integrato questi strumenti nella propria attività. Un approccio propositivo che fa ben sperare per la competitività del nostro sistema economico. - **l.do.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'INDAGINE
ANTITRUST**Fari accesi su opacità e scarichi di responsabilità
nelle filiere **Francesco Manacorda** ➔ pag. 14**LA GIOSTRA DEL POTERE**

LAVORO NERO, REGOLE VIOLATE E SCARICHI DI RESPONSABILITÀ FILIERE PRODUTTIVE SOTTO ACCUSA

Francesco Manacorda

L'indagine aperta dall'Antitrust su un paio di grandi marchi della moda illumina un aspetto sottovalutato del rapporto tra produttori e consumatori: l'opacità per cui ogni anello della catena può sostenere di non sapere cosa avvenga a monte

Nell'indubbio attivismo dell'Autorità Antitrust - da Chiara Ferragni alle banche, dalle società di autonoleggio a Google - spicca in questi giorni l'avvio di un'istruttoria nei confronti di due società del gruppo Armani e di altre due del gruppo Dior per presunte pratiche commerciali scorrette.

Facendo seguito anche ad alcune inchieste aperte dalla Procura di Milano su grandi marchi della moda - compresi i due appena citati - indiziati di aver usato una filiera di fornitori che in alcuni punti evidenziava la presenza di lavoratori in nero in ambienti privi dei minimi requisiti di sicurezza, l'Antitrust ha deciso di aprire l'istruttoria perché, spiega una nota, «in entrambi i casi, le società potrebbero avere presentato dichiarazioni etiche e di responsabilità sociale non veritiere, in particolare riguardo alle condizioni di lavoro e al rispetto della legalità presso i loro fornitori. Inoltre, le società avrebbero enfatizzato l'artigianalità e l'eccellenza delle lavorazioni. A fronte di tali



dichiarazioni, per realizzare alcuni articoli e accessori di abbigliamento, le società si sarebbero avvalse di forniture provenienti da laboratori e da opifici che impiegano lavoratori che riceverebbero salari inadeguati. Inoltre, opererebbero in orari di lavoro oltre i limiti di legge e in condizioni sanitarie e di sicurezza insufficienti, in contrasto con i livelli di eccellenza della produzione vantati».

Per l'Autorità, lo scopo dell'istruttoria è quello di accertare «possibili condotte illecite nella promozione e nella vendita di articoli e di accessori di abbigliamento, in violazione delle norme del Codice del Consumo», ma al di là di questo le motivazioni per cui si apre il procedimento illuminano un aspetto molto interessante e troppo spesso sottovalutato - non solo nella moda - del rapporto fra produttori e consumatori. Casi giudiziari recenti, come quello del bracciante agricolo indiano morto nelle campagne laziali dopo che il suo "padrone" aveva preferito non portarlo in ospedale a seguito dell'amputazione di un braccio in un incidente di lavoro (sempre in nero), e anche passati, come le numerose inchieste svolte in gran parte proprio dalla Procura di Milano sul mondo della logistica e della sorveglianza armata, chiariscono come dietro il termine anodino di "filiera" si possa celare tutta l'opacità possibile e si renda soprattutto possibile uno scarico di responsabilità in cui ogni componente di quella filiera può sostenere di non sapere che cosa avvenga a

monte della sua singola azione.

Da una parte, appunto, il consumatore finale, che cerca prestigio e riconoscibilità se acquista una borsa o un abito, oppure qualità e risparmio se deve comprare frutta e verdura. Dall'altra parte, all'estremo opposto della filiera, il produttore, che nei casi peggiori risulta essere un immigrato cinese rinchiuso in uno scantinato con la sua macchina da cucire, o un immigrato africano pagato pochi euro al giorno per il durissimo lavoro di raccolto sui campi. In mezzo a questi due estremi la grande macchina della promozione pubblicitaria e del marketing, destinata di fatto a cancellare qualsiasi traccia del produttore che non risulti aderente all'immagine desiderata del prodotto. «Le società avrebbero enfatizzato l'artigianalità e l'eccellenza delle

lavorazioni», dice l'Antitrust, nel procedimento sulla moda, accennando proprio alla "narrazione" dei marchi, nonché al più prosaico ma fondamentale fatto che secondo la magistratura in alcuni casi le

borse vendute a centinaia o migliaia di euro nelle boutique venivano cedute dal fabbricante al marchio per 70 o 80 euro. In questo caso verrebbe a cadere anche una tradizionale spiegazione e giustificazione delle ampie aree di sfruttamento e lavoro nero nella filiera agricola: i consumatori di prodotti alimentari - si sostiene - badano sostanzialmente al prezzo e quindi i

produttori sono obbligati a ridurlo ad ogni costo.

Ci sono vari modi per sanare, o meglio ancora cercare di prevenire, situazioni di evidente illegalità: si va dalle inchieste della magistratura, all'azione appunto dell'Antitrust, fino a un protocollo sulla logistica firmato la scorsa settimana in prefettura a Milano che garantisce un "bollino di qualità" e vantaggi fiscali alle aziende che si servono di una filiera di fornitori trasparente e certificata. Ma, in un mondo che ripensa alla globalizzazione, la filiera sarà in ogni caso sempre più un argomento di dibattito, sempre meno economico, sempre più politico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

La grande macchina del marketing e della pubblicità cancella qualsiasi traccia che non risulti aderente all'immagine desiderata del prodotto



Lavoro

Bonus, azioni e patti per fidelizzare i lavoratori

—p. 19

Bonus, azioni e patti di stabilità per trattenere i lavoratori qualificati

Incentivi anti uscita

Dirigenti tutelati dai Ccnl in caso di dimissioni dopo la cessione dell'azienda

Le parti del rapporto possono vincolarsi a non recedere per un periodo

Pagina a cura di
Valentina Pomares

Incentivi economici, come bonus o azioni dell'azienda, o accordi specifici, come il prolungamento del preavviso in caso di dimissioni o un vero e proprio patto di non concorrenza. Sono alcuni strumenti di «fidelizzazione» dei lavoratori: tecniche e strategie manageriali volte alla conservazione in azienda della forza lavoro più qualificata e utile al processo produttivo.

Ai responsabili della gestione delle risorse umane e ai vertici aziendali si pone, infatti, non solo il problema di condurre in azienda lavoratori capaci, ma anche il problema di mantenerli in organico, motivandoli ed evitando che questi cedano alle lusinghe del mercato. Nel 2023 sono stati 2,26 milioni i rapporti di lavoro cessati su richiesta del lavoratore: il 18,5% dei rap-

porti cessati, mentre sono stati il 7,9% i rapporti cessati per volontà del datore di lavoro.

Il problema della retention assume particolare rilevanza nell'ambito delle operazioni straordinarie.

Il contesto economico attuale è caratterizzato da una sempre maggiore concentrazione del potere economico nelle mani dei grandi gruppi. Circostanza, quest'ultima, che ha portato molte imprese a considerare l'opportunità e, al contempo, la sfida di essere inglobate da aziende di dimensioni maggiori attraverso operazioni societarie straordinarie.

Di conseguenza, nell'ambito delle procedure di vendita, è fondamentale per le parti garantire che i dipendenti chiave (*key employees*) rimangano in azienda al fine di mantenere il valore dell'impresa e di favorirne la continuità dopo il passaggio della proprietà. Così come perdere questi dipendenti potrebbe, spesso, significare non solo perdita di business, ma anche perdita di know-how.

Le tutele per i dirigenti

Inoltre, in caso di cambio di proprietà, c'è il rischio per l'azienda di dover fronteggiare il fenomeno delle «dimissioni qualificate».

Il Ccnl Dirigenti del Commercio, ad esempio, dà la possibilità al dirigente, entro sei mesi dalla cessione e nel caso in cui questa comporti un



in caso in cui questa comporta un evidente detrimento professionale allo stesso, di dimettersi, mantenendo il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

C'è uno scenario simile anche nel Ccnl Dirigenti Industria, che consente le dimissioni entro 180 giorni dal cambiamento di proprietà, con riconoscimento al dirigente dimissionario di un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Dunque, per scongiurare fuoriuscite e dare continuità ai rapporti, si

possono utilizzare alcuni strumenti contrattuali, quali patti di stabilità o durata minima, che vincolino entrambe le parti, o più spesso solo il lavoratore, per un determinato periodo di tempo.

Il patto di stabilità

Lo strumento maggiormente utilizzato è il patto di stabilità, anche detto clausola di durata minima garantita, ovvero un accordo con cui il lavoratore e il datore di lavoro si impegnano a non recedere unilateralmente dal contratto di lavoro per un certo periodo, salva l'ipotesi di giusta causa. L'oggetto del negozio è quindi una limitazione della possibilità di recesso unilaterale. Tale clausola può essere stipulata sia al momento dell'assunzione, sia in un momento successivo, come, ad esempio nell'ambito di un'operazione straordinaria.

La giurisprudenza ritiene che

l'impegno del lavoratore debba essere valorizzato dal datore di lavoro. Questa valorizzazione avviene più frequentemente mediante la previsione di un compenso, raramente attraverso un aumento della retribuzione o, ancora, - ultimamente - tramite la possibilità, offerta al dipendente, di frequentare corsi di alta formazione a carico dell'azienda.

La Cassazione ha ritenuto che il corrispettivo possa essere liberamente stabilito dalle parti e che possa consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle stesse o in una diversa prestazione a carico del datore, consistente in una maggiorazione della retribuzione ovvero in una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore (si veda la sentenza 14457 del 9 giugno 2017).

Un elemento ulteriore e consigliabile all'interno del patto è la previsione di una penale che il lavoratore o il datore di lavoro (nel caso in cui il patto obblighi entrambi) si troveranno a dover corrispondere in caso di violazione del medesimo per recesso prima della scadenza.

È bene che i datori di lavoro si impegnino a creare una cultura aziendale positiva, basata sulla trasparenza, e a individuare i dipendenti dotati di quel *quid pluris*, che potrebbe migliorare il clima aziendale in un contesto motivato. Si tratta di una occasione per far crescere il business e per valorizzare l'uso degli strumenti di fidelizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli incentivi a restare in azienda

1

Bonus annuale o pluriennale

Lo strumento di fidelizzazione più diffuso è l'inserimento dei dipendenti in piani di incentivazione nell'ambito dei quali - al raggiungimento di obiettivi collettivi (quali il fatturato e/o l'Ebitda) e individuali - possano conseguire il diritto al pagamento di un bonus. C'è fidelizzazione perché il pagamento è subordinato al perdurare del rapporto alla data di *payout*. A seconda dell'arco temporale rispetto al quale va verificato il raggiungimento degli



obiettivi e al termine del quale avviene il pagamento, si suole distinguere tra piani di Mbo (management by objectives), di durata annuale, e Ltip (*long-term incentive plan*), la cui durata varia in genere fra i tre e i cinque anni.

2

Partecipazione agli utili

Sono incentivi che consistono nell'assegnazione ai dipendenti di azioni della società datrice di lavoro, di diritti di opzione per il loro acquisto o di titoli. Le *stock options* possono essere "vestite" in seguito a un determinato periodo, trascorso il quale (ma non prima) il beneficiario diviene titolare dell'azione. Le *Rsu* (*restricted stock unit*) vengono assegnate subito al dipendente, ma non possono essere cedute prima che sia trascorso un certo periodo. Da ultimo, gli *Spf* (strumenti finanziari partecipativi) sono rappresentati da titoli che conferiscono il diritto alla partecipazione agli utili ma non quello di voto nell'assemblea dei soci. I relativi regolamenti, sempre in un'ottica di fidelizzazione del lavoratore,

prevedono che il dipendente dimissionario "perda" tali strumenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

2

Prolungamento del preavviso in caso di dimissioni

Si tratta di accordi tramite i quali, per rendere più "difficoltosa" la ricollocazione del lavoratore, quest'ultimo e il datore di lavoro convengono di prolungare la durata del periodo di preavviso dovuto in caso di dimissioni non per giusta causa rispetto a quella prevista dal contratto collettivo

applicato. Questi accordi possono essere legittimamente stipulati solo nel caso in cui il contratto collettivo consenta espressamente la facoltà di deroga e sia prevista l'erogazione in favore del lavoratore di un compenso per il suo "sacrificio".

3

Patto di non concorrenza

È l'accordo mediante il quale le parti convengono che il lavoratore non possa essere assunto dai competitor del datore di lavoro per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto (la cui durata massima consentita è pari a, rispettivamente, a tre anni per i non dirigenti e a cinque anni per il personale dirigenziale). A pena di nullità, il patto deve prevedere un corrispettivo per il lavoratore, di importo "congruo" rispetto alle limitazioni imposte dal patto, e gli obblighi di non concorrenza devono avere precisi limiti di oggetto e di luogo. La violazione di tali obblighi comporta il pagamento di una penale da parte del lavoratore.



IL COMPENSO

Gli accordi che rendono difficile il cambiamento di impiego vanno remunerati



«Io isolata al Tg1, contro di me minacce e pressioni»

Il verbale dell'ex conduttrice Mondini: le testimonianze della collega. Chiesto il processo per stalking

ROMA «Quando nel 2017 Andrea Montanari è stato nominato direttore del Tg1, mi hanno assegnato meno servizi e c'è stato un cambiamento di atteggiamento nei miei confronti. Perché? Montanari voleva sistemare una persona a lui molto vicina. È arrivato l'ordine di condividere una stanza della redazione con un giornalista con numerosi problemi, non solo igienici. Mi sono rifiutata e mi sono trovata isolata. Sono stata minacciata. L'atteggiamento dei miei superiori era volto al rispetto delle intenzioni di Montanari». Sono alcuni dei passaggi dell'interrogatorio in Procura di Dania Mondini, volto di punta del Tg1, dove racconta le pressioni che — secondo l'accusa — avrebbe subito, fra maggio 2018 e novembre 2021 per lasciare l'incarico di conduttrice dell'edizione del tg del mattino. Una testimonianza avvalorata da Sabrina Turco, vicedirettrice: «Contro di lei una campagna diffamatoria. Che ha coinvolto anche me. Perché? Per affidare la conduzione a una persona vicina a Montanari». In un caso — come ha ricordato l'ex vice direttore Filippo Gaudenzi — la giornalista è stata ripresa per un lapsus: aver confuso la carica ricoperta da Matteo Salvini nel governo Conte I, dicendo che fosse un viceministro, anziché un vicepremier. Per la Procura, per via dell'errore, sarebbe stata minacciata di non condurre più il telegiornale. Parole, quelle delle due giornaliste — Mondini e Turco — che hanno convinto gli inquirenti a chiedere il rinvio a giudizio

per stalking di sei giornalisti della catena di comando della rete: Montanari, appunto, l'ex direttore Giuseppe Carboni, i vicedirettori Filippo Gaudenzi, Costanza Crescimbeni, e poi Piero Damosso e Marco Betello. Nel capo d'imputazione si fa riferimento a pressioni psicologiche e comportamenti vessatori.

Sul lapsus su Salvini, ad esempio, del 4 giugno 2018. «Capita di sbagliare — ha detto Gaudenzi davanti al gup —, ma l'errore assume un carattere di gravità per via del momento storico. Salvini era uomo forte del Paese. Mondini lo definisce viceministro, invece che vicepremier e ministro dell'Interno. È una classificazione inferiore nei confronti di un politico, come Salvini, attento ai mezzi d'informazione e in particolare a quello che succede nella Rai». E ancora: «Ho richiamato Mondini davanti a tutti, dicendo di stare più attenta. Vede giudice, altri giornalisti in presenza di errori sono stati sollevati dell'incarico». La Turco, in un interrogatorio, ha ricordato invece che «Gaudenzi l'ha aggredita verbalmente dandole in sostanza dell'incapace davanti a tutti, assumendo atteggiamenti minacciosi e intimidatori».

Giulio De Santis

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Su Corriere.it

Segui sul sito del Corriere della Sera tutte le notizie e gli aggiornamenti dall'Italia e dal mondo, guarda video e gallery



Giornalista

Dania Mondini, l'ex conduttrice del Tg1 che ha denunciato di essere stata confinata in una stanza con un collega che non tratteneva ruttii e flatulenze



Bonus del 30% ai ruoli apicali in convenzione

Personale/2

Aumento obbligatorio per le indennità legate alla posizione

Remunerazione aggiuntiva per le convenzioni in cui vengono utilizzati i dirigenti, remunerazione dei compiti dirigenziali assegnati ai segretari, sia nei Comuni privi di dirigenti sia negli enti con la dirigenza, ed erogazione di compensi per i segretari che dirigono le Unioni. Sono questi gli strumenti che il nuovo contratto nazionale offre alle amministrazioni delle realtà medie e piccole per coprire lo svolgimento di compiti aggiuntivi da parte di dirigenti e segretari, scelta che molto spesso si presenta come obbligata per garantire la funzionalità dei servizi.

Sul modello delle regole dettate per gli incaricati di elevata qualificazione, viene per la prima volta disposta la remunerazione dello svolgimento di compiti dirigenziali tramite convenzioni tra enti locali: in questo modo si pongono basi concrete per l'ampliamento del ricorso alle gestioni associate nei Comuni con la dirigenza e nelle Province. Il contratto stabilisce che l'ente che utilizza il dirigente di un'altra amministrazione locale aumenti automaticamente del 30% la misura dell'indennità di posizione.

Con questo aumento può essere superato il tetto massimo della retribuzione di posizione fissato dallo stesso contratto in 46.292,37 euro. È poi prevista una maggiorazione fino al 10% dell'indennità di risultato, elementi questi ultimi che innovano in modo più favorevole le regole per le convenzioni negli enti privi di dirigenti. Il trattamento fondamentale sarà ripartito, senza maggiorazioni, tra le amministrazioni in relazione all'impegno orario, e ogni ente graduerà la misura dell'indennità, anche tenendo conto dell'impegno orario.

Ai segretari cui sono affidati compiti di responsabile nei Comuni privi di dirigente è possibile aumentare fino al 15% del trattamento economico complessivo la retribuzione di risultato (in via ordinaria è al 10%). La stessa maggiorazione può essere attribuita ai segretari chiamati a svolgere tale ruolo nelle Unioni dei comuni, ruolo che per la legge n. 56/2014 dovrebbe invece essere svolto gratuitamente.

Non è di minore rilievo la norma che consente, per la prima volta, di remunerare lo svolgimento di compiti dirigenziali da parte dei segretari, realtà quanto mai diffusa.

In questi casi viene previsto che ai segretari cui sono assegnati ad interim tali compiti vada corrisposto lo stesso trattamento economico riconosciuto ai dirigenti che si trovano nella stessa condizione, cioè una maggiorazione della retribuzione di risultato in una misura compresa tra il 15% ed il 30% della retribuzione di posizione non erogata. Questo compenso va finanziato dal fondo dei dirigenti e viene corrisposto solamente dopo la valutazione positiva.

—Ar.Bi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per la prima volta viene introdotta una remunerazione per i compiti dirigenziali svolti dai segretari



TEST DI MEDICINA

Simulazione nazionale in scena il 26 luglio

**Evento
promosso dalla
piattaforma di
orientamento
Thefaculty con
l'appoggio
degli atenei**

È in calendario per venerdì 26 luglio alle ore 13 la simulazione nazionale organizzata dalla piattaforma di orientamento Thefaculty in vista della seconda prova del test di Medicina e Odontoiatria prevista per il 30 luglio. La prova sarà gratuita e ricalcherà la struttura dei quiz 2024: 60 domande estratte dalla banca dati ministeriale, di cui 23 di biologia, 15 di chimica, 13 di matematica e fisica, cinque di ragionamento logico e quattro di competenze di lettura e conoscenze acquisite durante gli studi, con 100 minuti per rispondere. L'evento vede le principali università italiane coinvolte come partner istituzionali: è promosso dalle Conferenze permanenti dei presidenti di consiglio di corso di laurea magistrale in medicina e chirurgia e in odontoiatria e protesi dentaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PANORAMA

CORTE DI CASSAZIONE/1

Vietato un ambiente stressogeno per i docenti

La Suprema Corte torna sulla distinzione tra mobbing scolastico e «straining»

Secondo la Cassazione (ordinanza n. 15957/2024) è configurabile il "mobbing" scolastico se c'è l'elemento obiettivo di una pluralità di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti del docente, a prescindere dall'illegittimità dei singoli comportamenti. E ciò perché la concreta intenzione rende illecite anche condotte altrimenti astrattamente legittime. È invece configurabile lo "straining" quando vi siano comportamenti dannosi coscientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche quando manchi la pluralità delle azioni vessatorie. Ma in materia di tutela della salute nell'ambiente scolastico, anche un «ambiente lavorativo stressogeno» è configurabile come fatto ingiusto, tale da portare il giudice a esaminare altre condotte vessatorie, apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona rientra nella lettura costituzionalmente orientata della disciplina sulla tutela del lavoro. Pertanto si deve fare riferimento alla normativa internazionale e Ue e alle pronunce delle due Corti europee che hanno operato il bilanciamento tra il diritto al lavoro e alla salute del docente e le esigenze organizzative. L'elemento di base è rappresentato dalla adozione come definizione di salute, non quella di «semplice assenza dello stato di malattia o di infermità», ma quella di «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale» delineata dall'Oms.

— **Pietro Alessio Palumbo**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CORTE DI CASSAZIONE/2

Le mansioni superiori vanno sempre retribuite

All'insegnante che svolge compiti delegati dal preside spetta il trattamento aggiuntivo

Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale. Ebbene, secondo la Corte di Cassazione (ordinanza n. 18682/2024) in tema di dirigenza scolastica è collaboratore del dirigente, da remunerare esclusivamente con compenso a carico dei fondi di istituto, il docente che sia incaricato di precisi compiti, che, in caso di istituto condotto da un dirigente di altro istituto in regime di reggenza, possono consistere anche nel coadiuvare il dirigente in ragione del suo concomitante impegno su altre scuole. La Corte ha inoltre chiarito che il prof validamente incaricato di compiti di sostituzione piena del dirigente scolastico o del reggente, o che li svolga in via prevalente sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, esercita mansioni superiori per le quali è da riconoscere l'indennità di funzioni superiori, e, quindi, in misura pari al differenziale dei livelli iniziali d'inquadramento di dirigente e docente. Mentre la sempre sostituzione del dirigente scolastico assente per ferie non costituisce di regola esercizio di mansioni superiori e non attribuisce il diritto a differenze retributive.

—P.A.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SCUOLA

Alunni stranieri indietro in italiano di quasi due anni

Secondo l'Invalsi in terza media gli alunni stranieri hanno un gap in italiano di due anni rispetto agli italiani. Nel Dl Sport-Scuola la risposta: corsi pomeridiani e prof aggiuntivi.

Bruno e Tucci — a pag. 8

In terza media alunni stranieri in ritardo di due anni in italiano

Integrazione in classe. I test Invalsi certificano il peso del background migratorio sugli apprendimenti. Nel decreto Sport-Scuola le possibili contromisure: a settembre corsi pomeridiani e poi prof aggiuntivi

**Eugenio Bruno
Claudio Tucci**

Più attenzione all'italiano tra i banchi. La prevede il decreto Sport-Scuola, che ha ottenuto nei giorni scorsi l'ok della Camera e che è ora al Senato in attesa della conversione in legge prevista entro il 30 luglio. Tra le varie disposizioni urgenti per l'avvio del nuovo anno scolastico contenute al suo interno spicca il potenziamento, in due tempi, del sostegno agli alunni stranieri, a cominciare da quelli neoarrivati in Italia. Un tema che è tornato d'attualità con la pubblicazione del rapporto Invalsi 2024, da cui è emerso ancora una volta il peso sugli apprendimenti del cosiddetto "background migratorio".

Al termine del primo ciclo d'istruzione, cioè in terza media, gli stranieri di prima generazione vantano un gap di quasi due anni di scuola rispetto ai loro compagni di classe italiani, che scende a un anno per le seconde generazioni. Si tratta di una zavorra che spesso li accompagna per tutto il percorso scolastico e che a volte si ripercuote negativamente sui livelli rag-

giunti dall'intera classe, con il campanello d'allarme, segnalato proprio da Invalsi, dei primi cali registrati in italiano alla fine della secondaria di I grado nelle regioni del Nord e del Centro.

Il piano di Valditara

Per tentare di correre ai ripari, il ministro dell'Istruzione e del merito, Giuseppe Valditara, ha messo in campo una strategia in due tempi per potenziare l'apprendimento della lingua italiana. Forte delle evidenze di recenti studi Ocse secondo i quali senza adeguate competenze linguistiche è impossibile realizzare un'integrazione efficace e duratura (in base all'età di arrivo del ragazzo, è stato calcolato, ci vogliono circa due anni per apprendere la lingua per la comunicazione quotidiana e fino a cinque-sei anni per seguire, con profitto, l'attività didattica).

Il primo step dell'intervento prevede che, già da settembre, le scuole debbano far partire attività di potenziamento didattico in orario extra-curricolare a valere sulle risorse di cui al Programma nazionale «PN Scuola e competenze 2021-2027». Poi, dal 2025/26 si prevede l'arrivo di un docente dedicato al potenziamento del-



l'italiano per stranieri nelle classi dove i nuovi arrivati in Italia siano il 20% o più. Grazie a una modifica introdotta a Montecitorio, il prof aggiuntivo scatterà anche laddove gli studenti stranieri non siano in possesso delle competenze linguistiche di base (almeno pari al livello A2). Spetterà a un decreto del Mim individuare i docenti necessari, nei limiti delle risorse di organico disponibili a livello nazionale.

Come emerge dal dossier del servizio studi Camera, correlato al decreto Sport-Scuola, i 27.566 neo arrivati in Italia rappresentano lo 0,44% degli alunni totali e il 3,8% di quelli stranieri. I picchi sono nelle regioni settentrionali. In tutto si registrano 237 plessi con classi in cui è presente un numero di alunni stranieri neo arrivati superiore al 20 per cento. Parliamo di 756 realtà, in particolare concentrate in Piemonte, Lombardia ed Emilia-Romagna sia per quanto riguarda la scuola primaria (sono il 45% del totale), sia - con l'aggiunta della Toscana - per la scuola media (sono il 67% del totale). Mentre alle superiori le più coinvolte sono le scuole lombarde, venete e toscane (sono il 65% del totale).

La fotografia dell'Invalsi

Tale situazione si riflette, in negativo, sugli apprendimenti. In terza media gli studenti e le studentesse straniere di prima generazione conseguono complessivamente un esito inferiore di 23,7 punti rispetto agli italiani (un divario, è scritto nel rapporto Invalsi 2024, che può essere paragonato a quanto generalmente si impara in circa due anni di scuola) e di 13,3 punti per le seconde generazioni (riducendo il gap a circa un anno di scolarità). E i cali iniziano a vedersi soprattutto da Roma in su. In seconda superiore il gap resta elevato: le prime generazioni conseguono complessivamente un esito inferiore di 19,8 punti rispetto ai compagni non di origine immigrata (per le seconde siamo a -10,2 punti). Il solco rimane anche in quinta superiore,

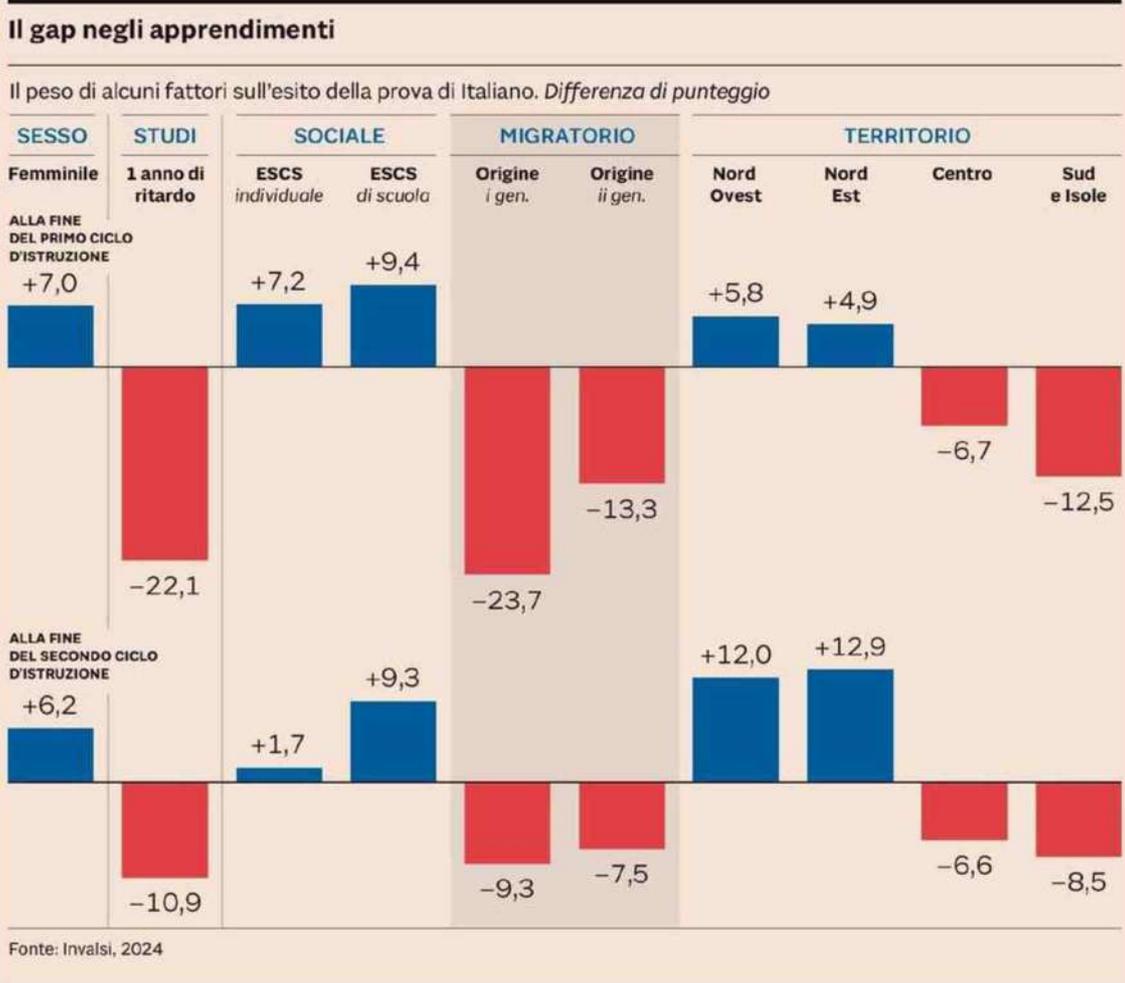
cioè al momento del diploma. Qui i ragazzi stranieri di prima generazione hanno un esito inferiore di 9,3 punti (-7,6 per le seconde generazioni). E a quel punto intervenire risulta ancora più difficile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fondi concentrati sulle classi in cui il 20% degli studenti è appena arrivato in Italia o non ha le competenze di base



► 22 luglio 2024





a pag. 13

Chi e come può usufruire dell'esonero del 30%: i chiarimenti nella circolare Inps n. 82/2024

Manodopera scontata al Sud

Ancora per sei mesi costo del lavoro ridotto nel Mezzogiorno*Pagina a cura***DI DANIELE CIRIOLI**

Costo del lavoro ridotto alle imprese del mezzogiorno. Per sei mesi ancora, fino al prossimo 31 dicembre 2024, i datori di lavoro potranno contare sullo sconto del 30% dei contributi dovuti sui propri lavoratori dipendenti occupati nei territori delle regioni Abruzzo, Puglia, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Sardegna e Sicilia.

La Commissione europea, infatti, ha dato il via libera per altri sei mesi allo speciale esonero contributivo (si veda *ItaliaOggi* del 26/6/2024) introdotto dal cosiddetto decreto Agosto (de-

creto legge n. 104/2020) a valere anche sulle risorse del Pnrr, a favore dei datori di lavoro privati, eccetto quelli dei settori agricolo e domestico. Il via libera è stato ufficializzato anche dall'Inps, con la circolare n. 82/2024.

Decontribuzione Sud: di cosa si tratta. L'incentivo è stato introdotto dal decreto Agosto (decreto legge n. 104 del 14 agosto 2020) a favore dei datori di lavoro privati, eccetto quelli dei settori agricolo e domestico. L'incentivo opera sui rapporti di lavoro attivi nelle regioni Abruzzo, Puglia, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Sardegna e Sicilia, anche da parte di datori di lavoro con propria sede legale in regioni diverse,



purché abbiano sedi operative e lavoratori occupati nelle aree agevolate. In caso di rapporti di somministrazione, rileva il luogo dove si svolge la prestazione.

La legge di Bilancio 2021 ha rimodulato le misure: 30% fino all'anno 2025; 20% negli anni 2026 e 2027; 10% nel biennio 2028 e 2029. Il bonus non ha limite d'importo; pertanto, può trovare applicazione sulla contribuzione del datore di lavoro, senza un tetto massimo mensile.

Chi accede al beneficio e chi è escluso. Come accennato, possono accedere al beneficio soltanto i datori di lavoro privati, anche se non sono imprenditori (studi professionali, per esempio), con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico. In particolare, la legge di Bilancio 2021 esclude dall'agevolazione: enti pubblici economici; istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici eco-

nomici; enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico; ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato; aziende speciali costituite anche in consorzio; ai consorzi di bonifica;

consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici.

Inoltre, tenuto conto che la misura è concessa nel rispetto delle condizioni del Temporary Crisis Framework, devono considerarsi

escluse le imprese: operanti nel settore finanziario; soggette a sanzioni

adottate dall'Ue, tra cui, ma non solo: persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Ue; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Ue.

L'incentivo: quanto vale e fino a quando. L'agevolazione (lo sconto) è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. Attualmente, l'agevolazione è operativa fino al 31 dicembre 2024. Qualora dovesse essere confermata per i periodi futuri, tale misura perdurerà fino al 31 dicembre 2025, per poi scendere al 20% per gli anni 2026 e 2027 e scendere ancora al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Per l'operatività dell'incentivo, già negli anni passati è stato necessario richiedere il preventivo ok alla commissione Ue. Ok che c'è stato, fino al 31 dicem-

bre 2024, ma con alcune limitazioni. Infatti, come anticipato dal ministero del lavoro e confermato dall'Inps (circolare n. 82/2014) la commissione Ue, con la decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024, ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione fino al 31 dicembre, a condizione che



l'aiuto sia concesso entro il 30 giugno.

Cosa significa questo? Vuol dire che la decontribuzione può essere fruita esclusivamente sui rapporti di lavoro dipendente, a tempo indeterminato e a termine, stipulati entro il 30 giugno e non anche sulle assunzioni effettuate dal 1° luglio. Tuttavia, il ministero del lavoro ha precisato che, qualora entro il 30 giugno sia stato instaurato un rapporto a termine, la decontribuzione potrà trovare applicazione fino al 31 dicembre 2024, ancorché il rapporto di lavoro dovesse essere prorogato o trasformato a tempo indeterminato dopo il 30 giugno 2024.

L'agevolazione non si applica a tutta la contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Infatti, non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail, come già detto;

- il contributo, se dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile";

- il contributo, se dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali e territoriali;

- al contributo (dello 0,30%) destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Condizioni ed eccezioni. L'esonero non ha natura d'incentivo all'assunzione e, pertanto, non è sogget-

to al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31 dlgs n. 150/2015). Tuttavia, è un bonus contributivo e, quindi, subordinato a quanto previsto all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006:

- regolarità del Durc;
- assenza di violazioni in materia di sicurezza lavoro;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali.

Ulteriori condizioni che i datori di lavoro devono rispettare sono di natura comunitaria. Punto di riferimento è il quadro temporaneo di crisi per misure di aiuti a sostegno dell'economia a seguito del conflitto Russia-Ucraina (Temporary Framework), il quale prevede che, in caso di autorizzazione Ue, le agevolazioni sono considerate aiuti di stato compatibili con il mercato Ue purché, tra l'altro, l'importo complessivo (tutti gli aiuti dello stesso tipo) non superi in alcun momento:

- 335.000 euro per impresa (settori produzione primaria agricoli, pesca e acquacoltura);

- 2,5 milioni di euro per le imprese di altri settori.

L'Inps ha precisato, con specifico riferimento ai massimali, che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massi-



mo complessivo di 2,25 milioni di euro per datore di lavoro.

— © Riproduzione riservata — ■

La bussola sull'agevolazione	
Finalità	Riduzione del costo del lavoro
Beneficiari	Datori di lavoro privati, anche non imprenditori, di tutti i settori esclusi quelli agricolo e domestico
Quali lavoratori	Per tutti i lavoratori dipendenti, cioè lavoratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato già instaurato, nonché per quelli instaurandi
L'incentivo	I datori di lavoro hanno diritto ai seguenti sgravi contributi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail: <ul style="list-style-type: none"> • 30% fino al 31 dicembre 2025 • 20% negli anni 2026 e 2027 • 10% negli anni 2028 e 2029 Lo sgravio non prevede un limite individuale di importo
Territorialità	L'incentivo opera in riferimento ai lavoratori occupati nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (dove deve risultare la "sede di lavoro"). In particolare, la sede di lavoro deve essere sita nelle regioni che nell'anno 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque tra il 75% e 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale. Per "sede di lavoro" si intende anche la sede secondaria ovvero l'unità operativa dell'azienda ove il lavoratore dipendente svolge la sua attività
Limiti Ue	Si applicano le condizioni del Temporary Framework: tutte le agevolazioni sono considerate aiuti di stato compatibili con il mercato Ue a patto che l'importo complessivo (tutti gli aiuti dello stesso tipo) non superi in alcun momento: <ul style="list-style-type: none"> • 335mila euro per impresa (settori produzione primaria agricoli, pesca e acquacoltura; • 2,5 milioni di euro per le imprese di altri settori



► 22 luglio 2024



**LA PEOPLE STRATEGY DI VERISURE ITALIA***Con l'inclusione e il rispetto reciproco crescono azienda e persone*DI **MATTEO RIZZI**

Una strategia di inclusione e welfare ridefinisce il modo di lavorare, creando un clima di rispetto reciproco e crescita continua. La pensano così in Verisure Italia, azienda attiva nel settore degli allarmi monitorati e della sicurezza di case e attività commerciali, che nella propria people strategy punta molto sull'inclusione, celebrata all'interno dell'Inclusion Week, e sul welfare aziendale. «L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro dove i dipendenti possano crescere professionalmente e personalmente, in un clima di inclusione e rispetto reciproco», spiega Dalila Ferraioli, direttrice delle risorse umane di Verisure Italia.

L'Inclusion Week quest'anno si è svolta dal 27 al 31 maggio, «non è solo un evento simbolico, ma un vero e proprio momento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti». Durante la settimana, circa 500 colleghi hanno partecipato attivamente alle varie iniziative, sia in presenza che da remoto. Le tematiche trattate vanno dall'empowerment femminile alla violenza di genere, fino alla disabilità. La partecipazione, aperta a tutte le 2.800 persone dell'azienda, ha l'obiettivo di diffondere i temi trattati a un pubblico il più ampio possibile. La settimana è stata poi conclusa con la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità.

Tale evento è incluso nella più ampia strategia di gestione delle persone e la formazione sui temi dell'inclusione è una delle pietre angolari in Verisure. Ad esempio, per quanto riguarda la violenza di genere, l'azienda ha attivato per-

corsi formativi che coinvolgeranno circa 600 persone entro la prima metà del 2025. Questo impegno formativo si estende anche all'empowerment femminile e al supporto alla genitorialità, elementi chiave dell'ultimo piano di welfare.

Lanciato a maggio, il nuovo piano è stato ampliato e rimodulato sulla base dei feedback ricevuti dai dipendenti. «Abbiamo rinnovato il piano di welfare a seguito dei feedback ricevuti dai nostri colleghi, tramite una survey in cui abbiamo chiesto quali misure di supporto ri-

tenessero più utili». Il piano prevede congedi per i neopapà più estesi rispetto a quelli previsti dalla legge e una serie di permessi per accompagnare i figli a scuola o in caso di malattia dei figli.

Il piano di welfare non si limita a misure di conciliazione vita-lavoro, ma include anche supporti economici per i genitori con figli, utilizzabili per le spese di istruzione, scolastiche e sportive. «Sono previsti anche rimborsi per le utenze domestiche o per i viaggi, sempre in ottica di conciliazione vita-lavoro». Inoltre, l'azienda offre supporti in ambito salute, come sessioni con psicologi, nutrizionisti, coach sportivi e una polizza sanitaria integrativa. Il piano è rivolto alla quasi totalità dei dipendenti che hanno

precisi requisiti di seniority aziendale.

Verisure non si distingue solo per le sue iniziative rivolte alle persone, ma anche per il suo impegno verso l'esterno, nel quadro della sua strategia ESG. L'azienda, riconosciuta come una green company, non solo implementa azioni di responsabilità etica, ma promuove iniziative ambientali e sociali di vo-



lontariato. Questo percorso ha permesso a Verisure di ottenere diverse certificazioni, come Great Place to Work e Top Employer.

Perché le aziende dovrebbero investire in iniziative di inclusione e welfare? «Prima di tutto, perché tali iniziative identificano l'azienda. Un'azienda attenta a questi temi si posiziona in termini di azioni e impatti sociali e nei confronti dei dipendenti», spiega Ferraioli. «In secondo luogo, perché le persone lo chiedono. Sia i candidati esterni che i dipendenti cercano questo tipo di iniziative, perché ti fanno sentire parte di un'azienda che è impegnata su certe tematiche, non solo un luogo di lavoro».

Verisure Italia si impegna anche a creare un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo, favorendo il team working e la collaborazione tra dipendenti. «Persone dislocate in diverse parti dell'azienda, che magari non si incontrano mai, si conoscono e interagiscono durante queste attività. Questo crea un senso di comunità e collaborazione che è molto positivo per l'azienda».

—© Riproduzione riservata—



Dalila Ferraioli



LAVORO

Produttività, premi più alti di 194 euro con l'imposta dimezzata al 5%

I dipendenti che hanno avuto un premio di produttività dall'azienda sono passati in un anno dal 7,2 al 9,4% dei contribuenti. L'importo medio del bonus è cresciuto di circa 194 euro (da 1.167 a 1.362 euro). I dati emergono da un'analisi del Caf Acli su 1,1 milioni di modelli 730/2024 presentati fino al 12 luglio. A spingere i premi, l'imposta agevolata al 5 per cento.

Dell'Oste e Melis — a pag. 4

Premi di produttività, con la tassa al 5% un balzo di 194 euro

I dati Caf Acli. Nei modelli 730 di quest'anno, i lavoratori che hanno ottenuto il bonus dall'azienda salgono dal 7,2% al 9,4% dei contribuenti

Pagina a cura di
Cristiano Dell'Oste
Valentina Melis

L'imposta sostitutiva ridotta al 5% spinge i premi di produttività, e l'effetto adesso si vede anche nelle dichiarazioni dei redditi. I dipendenti che hanno ricevuto un bonus dal proprio datore di lavoro sono passati in un anno dal 7,2% al 9,4% del totale dei contribuenti. Mentre l'importo medio del premio è cresciuto di circa 194 euro (da 1.167 a 1.362 euro). I dati emergono da un'analisi del Caf

Acli su una platea di circa 1,1 milioni di modelli 730/2024 presentati fino al 12 luglio.

Si tratta della prima conferma – a livello di statistiche fiscali – di un trend anticipato dall'aumento degli accordi siglati a livello aziendale e territoriale per disciplinare gli incentivi. Al 15 luglio, infatti, i contratti aziendali e territoriali che prevedono obiettivi di produttività, redditività e qualità depositati al ministero del Lavoro e tuttora attivi erano 15.186, il 23,9% in più rispetto alla stessa data del 2023.



La spinta ai premi di produttività deriva dall'abbassamento dal

10 al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva con cui sono tassate le somme versate ai lavoratori. La riduzione è scattata il 1° gennaio 2023 ed è stata confermata anche per quest'anno. Non è un caso che, secondo i dati delle Finanze, nei cinque anni precedenti il taglio dell'imposta il numero dei beneficiari sia sempre rimasto tutto sommato stabile tra 1,8 e 2,1 milioni di persone, così come l'ammontare dei premi.

L'aumento registrato dal Caf Acli, proiettato sul totale dei contribuenti italiani, si tradurrebbe in circa 900mila beneficiari in più. Ma il dato a consuntivo sarà ragionevolmente più basso, perché la platea analizzata non è un campione statistico e anzi sovrarappresenta alcune delle regioni in cui i premi di produttività sono più usati, come la Lombardia e il Veneto. Basti pensare che nel 2022 – ultimo anno per cui sono disponibili i dati delle Finanze – il 56% dei beneficiari

risulta concentrato in quattro regioni: Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte e Veneto. Peraltro, queste sono anche le regioni in testa per numero di contratti di produttività depositati al ministero del Lavoro.

Probabilmente anche le dichiarazioni dei redditi relative al 2024

– che saranno presentate tra un anno – confermeranno il trend in crescita dei contribuenti coinvolti dai premi di produttività: i contratti depositati al ministero sono aumentati costantemente da quando è stata dimezzata l'imposta sostitutiva, nel 2023. E anche nei primi mesi di quest'anno la crescita delle intese è sostenuta: tra gennaio e la prima metà di luglio sono stati depositati 7.703 contratti, 2.162 nel solo periodo 15 giugno-15 luglio.

L'incentivo fiscale ai contratti di produttività è stato potenziato dal Governo nel 2023 e nel 2024 per aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori fiaccato dall'inflazione, oltre che per sostenere gli incrementi di produttività, la cui anemia è lo storico tallone d'Achille del sistema Italia. L'unico neo di questo intervento è che riguarda una platea ancora molto ristretta: i dipendenti sono 18,9 milioni.

La conferma della tassazione light al 5% per il 2025 è subordinata alla disponibilità delle risorse necessarie nella prossima legge di Bilancio. La ministra del Lavoro, Marina Elvira Calderone, è favorevole alla conferma dell'aliquota attuale, ma il nodo sarà sciolto con ogni probabilità in autunno.

Per avere un'idea dei costi, nel 2022 sono stati versati ai lavoratori dalle aziende premi di produttività per 2,7 miliardi di euro. Con l'imposta sostitutiva – all'epoca ancora al 10% – lo Stato ha incassato circa 270 milioni e ha rinunciato a 676 milioni di Irpef e addizionali, che sarebbero arrivati con la tassazione ordinaria. Quando si è trattato di ipotizzare l'ulteriore costo dell'abbassamento dell'imposta sostitutiva a carico del lavoratore dal 10 al 5%, la stima ufficiale è stata di 222 milioni di euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La conferma per il 2025 del prelievo dimezzato dipende dalle risorse della legge di Bilancio

PAROLA CHIAVE

#Premi di risultato

Sono i premi in denaro (convertibili in welfare) che possono essere attribuiti dalle aziende ai lavoratori in base ad accordi aziendali o territoriali che prevedano obiettivi misurabili di produttività. Il

beneficiario deve avere avuto nell'anno precedente un reddito di lavoro dipendente entro 80mila euro. L'importo del premio è agevolato con prelievo Irpef al 5% fino a 3mila euro.



I numeri

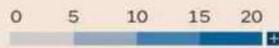
L'AUMENTO

Come è cambiata la diffusione dei premi di produttività con la riduzione della sostitutiva dal 10 al 5% nel 2023 su una platea di 1,1 milioni di modelli 730 presentati dal Caf Acli

	% CONTRIBUENTI CON PREMI DI PRODUTTIVITÀ	IMPORTO MEDIO PREMIO (€)
2023	7,2	1.167,46
2024	9,4	1.361,91 (+194,45€)

LA MAPPA

Dove risiedono gli 1,98 milioni di lavoratori che hanno sfruttato i premi di produttività nelle dichiarazioni reddituali del 2023
 Beneficiari in % sul totale



① Lombardia	23,5
② Emilia R.	12,3
③ Piemonte	10,7
④ Veneto	9,9
⑤ Lazio	8,7
⑥ Toscana	6,5
⑦ Campania	4,7
⑧ Puglia	3,6
⑨ Sicilia	3,3
⑩ Friuli V.G.	2,6
⑪ Liguria	2,5
⑫ Marche	2,3
⑬ Abruzzo	2,1
⑭ P.A. Trento	1,4
⑮ P.A. Bolzano	1,2
⑯ Umbria	1,1
⑰ Sardegna	1,1
⑱ Calabria	1
⑲ Basilicata	0,9
⑳ Molise	0,5

Nota: Valle d'Aosta dato non indicato - Fonte: elaborazione Caf Acli; dipartimento Finanze



L'intervento

Merito, competitività ed efficienza

Le ragioni per riaprire il dibattito sulle modalità dei concorsi universitari

Caro direttore, le modalità di reclutamento dei professori universitari sono argomento che mi sta a cuore a prescindere dalle vicende che mi hanno coinvolto. La legge 240 del 30 dicembre 2010 stabilisce che i candidati, prima di poter partecipare ai concorsi banditi dalle singole università, debbano conseguire un'abilitazione nazionale. I concorsi vengono promossi su richiesta dei dipartimenti universitari che, sulla base del risicato budget assegnato dall'ateneo di appartenenza, ne possono promuovere ogni anno un numero limitato. Ne consegue una forte competizione interna ai dipartimenti, in particolare in quelli multidisciplinari. E che nessun docente si imbarca nell'impresa di ottenere un concorso per la sua disciplina — e quindi nessun concorso viene bandito — se chi lo chiede non è certo dell'esistenza di un candidato interessato e in possesso dei titoli necessari. Affermare il contrario è pura ipocrisia difensiva, esibita per non incorrere nelle censure della legge in vigore. Nell'affermare che a un professore universitario siano richieste una forte motivazione didattica e una comprovata attitudine alla ricerca l'accordo è generale. Specie in un Paese come il nostro, che cronicamente alla ricerca dedica scarse risorse, sarebbe anche necessario che, per i suoi studi, un docente avesse la capacità di attrarre finanziamenti. In altri Paesi, nell'arruolare un nuovo docente, non si manca di

considerare questo aspetto e se potrà utilmente usufruire, come ricercatore, degli strumenti e dei laboratori disponibili nel

dipartimento a cui afferirà. Argomento che le norme concorsuali italiane non prevedono. I miei quarant'anni di ospedale mi conducono anche a un'altra considerazione. Quando recluti un ordinario o un associato in una disciplina clinica, il nuovo professore diventerà, usando la vecchia terminologia, il primario o comunque una figura con un ruolo dirigente in un reparto. Gli ospedali chiedono all'università di coprire queste posizioni con persone che abbiano specifiche capacità e competenze. Ma la legge 240 prevede che a determinare il profilo richiesto per la partecipazione ai concorsi basti l'appartenenza al settore disciplinare. In ciascuno dei settori di medicina, chi sa far molto bene una cosa non è detto che abbia una grande esperienza in altre. Un esempio: in ostetricia e ginecologia,

medici competentissimi nel far nascere i bambini possono avere una limitata esperienza nell'operare i tumori dell'apparato genitale femminile, e viceversa. Ma entrambe le figure appartengono allo stesso settore. Che fare, se a un ospedale è necessaria la figura con certe competenze, ma tra i candidati ha più pubblicazioni uno che non le ha? Devono prevalere le ragioni dell'assistenza o i criteri bibliometrici e i titoli sulla carta? Recentemente sono stati banditi concorsi in cui alla commissione



tocca solo confermare la validità dei candidati, senza stabilire graduatorie. Sarà poi il dipartimento che ha emesso il bando a scegliere tra i giudicati idonei il vincitore. Un buon tentativo di superare alcuni degli aspetti più negativi della legge 240, ma non credo che basti. Se si vuole che le nostre università siano in grado di competere scientificamente a livello internazionale e svolgano appieno i loro compiti formativi, tocca virare verso una modalità di reclutamento più razionale e che garantisca una maggior efficienza. Ai candidati dovrebbe essere chiesto di presentare al concorso un programma di lavoro e di ricerca, da svolgere in un arco temporale definito, su cui possa essere basato il giudizio delle commissioni. La realizzazione del programma dovrebbe determinare la conferma in servizio del vincitore. I dipartimenti dovrebbero essere dissuasi dal favorire i non meritevoli mediante penalizzazioni nei finanziamenti in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Tutelare i diritti individuali e il merito, senza ignorare le esigenze della collettività e della ricerca, non è impossibile. Tocca solo volerlo e impegnarsi per farlo.

Massimo Galli

*(già professore ordinario
di Malattie infettive
all'Università degli Studi di Milano)*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il piano per i borghi colpiti dal sisma Nella zona rossa fondi per 800 milioni

GLI INTERVENTI

ROMA Dopo i lavori a Palazzo D'Antoni ad Amatrice è attesa con l'estate un'ulteriore accelerazione alle opere per la ricostruzione di uno dei paesi simbolo dei danni arrecati in questo pezzo di Centro Italia dal sisma del 2016.

Ma più in generale il governo, attraverso l'ufficio del commissario per la ricostruzione, ha messo in campo ottocento milioni per ridare vita a tutti quei borghi in molti casi sbriciolati dal terremoto e che negli anni hanno registrato un progressivo spopolamento.

Il prossimo 24 agosto, a otto anni dal sisma, sono attesi i maggiori vertici istituzionali del Paese. Verranno commemorate le 237 vittime nel centro dei reatino e, soprattutto, sarà lanciata in pompa magna la chiusura della zona rossa e la fase due della ricostruzione, che in que-

sti anni ha visto pochissimi passi avanti. Anche perché nella zona ci sono poche aziende e ancora meno progettisti.

Ad Amatrice, per esempio, entro agosto entreranno a pieno regime i lavori per rifare il Palazzo Co-

munale, la chiesa del Suffragio e quella dell'Immacolata. Per la stessa data è prevista un'accelerazione sia alla ricostruzione delle case del centro storico sia alla rimozione delle macerie anche nei plessi di San Francesco, San Giovanni e Sant'Agostino. La conferenza dei servizi ha anche dato il via libera a una circonvallazione che faciliterà l'accesso nel cantiere del centro storico e verso l'ospedale. Riprenderanno poi i lavori del complesso storico Don Minozzi, su un progetto dell'archistar Stefano Boeri.

I lavori portati avanti dall'ufficio del commissario e dalla Regione Lazio superano i 400 milioni, ma lo stesso impegno il governo lo vuole mettere anche per ridare linfa ad altri luoghi simbolo del sisma come Accumoli, Arquata, Camerino, Castelluccio-Norcia, oppure Ussita, Castel Angelo e Visso

A Castelluccio e ad Accumoli per esempio è stata lanciata una strategia di partenariato pubblico-privato: la parte privata rifà le fondamenta delle strade, rendendole sicure con isolamenti sismici, come quel-

le delle case dei privati. I quali possono concentrarsi su progettazioni e rifiniture. Ad Accumoli partiranno anche i lavori per delocalizzare le frazioni sul fiume Tronto, mentre tra un anno entrerà nel vivo la ricostruzione del centro storico.

LE PLACCHE

Dal punto di vista ingegneristico ambizioso il progetto per far risorgere Castelluccio, frazione di Norcia: sul modello di quanto realizzato ad Arquata, tra le alture saranno inserite due placche antisismiche per reggere le fondamenta delle case. Restando in Umbria, a Camerino, non solo è stato organizzato il verso direzionale dei cantieri per permettere a più gru di lavorare contemporaneamente in stradine tanto strette, ma dopo accordo con il ministero dell'Università si è deciso di ristrutturare abitazioni private libere per trasformarle in residenze per gli studenti dell'ateneo fondato nel 1300. Nel Maceratese - e più precisamente nell'area che unisce Ussita, Castelsantangelo sul Nera e Visso - saranno sbloccate le

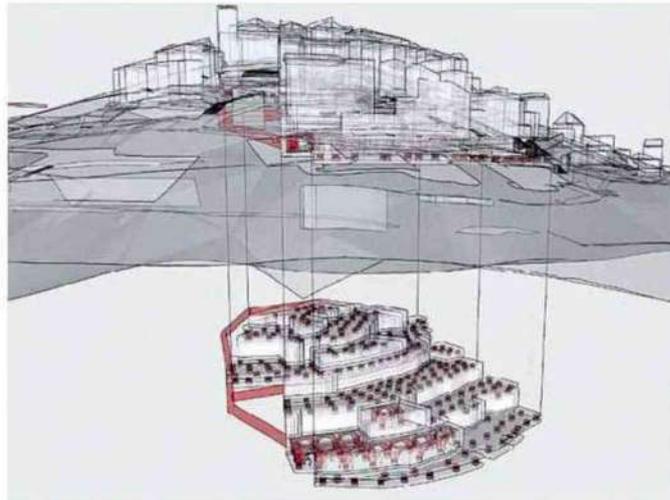


opere di mitigazione per il rischio idrogeologico.

F.Pac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**AD AMATRICE LAVORI
NELLE ABITAZIONI
UN SISTEMA DI ALTA
INGEGNERIA PER METTERE
IN SICUREZZA
CASTELLUCCIO**



Il rendering del progetto di ricostruzione di Castelluccio di Norcia



«Il campo largo non sia solo tattica Sul Jobs act dobbiamo voltare pagina»

Il leader della Cgil, Landini: milioni di lavoratori precari, in nero o part time involontari

L'intervista

di Enrico Marro

ROMA La Cgil ha raccolto le firme su quattro referendum per smantellare il Jobs act, già in parte demolito dalla Corte costituzionale e che ha contribuito, dice Matteo Renzi, a creare più di un milione di posti di lavoro. Era proprio necessario?

«Sì, perché poniamo un tema di fondo: la libertà di essere delle persone, di non essere precari, di avere un lavoro tutelato e uno stipendio dignitoso. E di non morire sul lavoro, perché un referendum parla anche di questo, richiamando la responsabilità delle società appaltanti. E la risposta che abbiamo avuto è molto positiva: 4 milioni di firme in un Paese dove la metà degli elettori non vota più».

È un dato di fatto, però, che in Italia non ci sono stati mai tanti occupati e a tempo inde-

terminato. Come mai, secondo lei, se non è anche merito del Jobs act?

«Non bisogna fermarsi a quanti lavorano, ma vedere anche in quali condizioni e livelli salariali e prospettive lo fanno. Scopriamo allora che abbiamo 4,5 milioni di lavoratori part time, spesso involontari; 3 milioni a termine; 3 milioni in nero; un milione a chiamata; un milione di somministrati e 4-5 milioni di partite Iva o collaborazioni che non arrivano a 20-25 mila

euro all'anno. Una precarietà che colpisce in particolare giovani e donne. E crescono ineguaglianze e povertà. C'è insomma una crisi democratica cui dare una risposta».

Sta dicendo che in Italia non c'è democrazia?

«È evidente che c'è una crisi democratica. Se le elezioni europee fossero state un refe-

rendum, non sarebbero state valide, perché il 51% non ha votato poiché non si sente rappresentato e osservo che quelli che non votano sono proprio quelli che stanno peggio».

Ora siete impegnati nella raccolta delle firme sul referendum abrogativo dell'Autonomia differenziata. Perché un sindacato si mobilita su un tema apparentemente lontano dai suoi interessi?

«Lo Stato sociale è una conquista del mondo del lavoro. Anche qui c'è una questione di libertà: il diritto di tutte e di tutti di accedere alle cure e all'istruzione su tutto il territorio e di avere gli stessi diritti anche sul lavoro, cosa che viene messa in discussione dall'Autonomia differenziata».

Secondo i suoi avversari, lei è impegnato nella costruzione del campo largo, con l'am-

bizione di guidarlo.

«Le solite sciocchezze che su di me si dicono da 15 anni. Il punto vero è ridare voce al lavoro come fattore centrale di sviluppo. La nostra è la battaglia di un sindacato confederale che ha 130 anni di sto-

ria e ha sempre fatto politica per affermare la libertà e la giustizia sociale dentro e fuori dai luoghi di lavoro».

Ora anche Renzi sembra interessato al campo largo. Ci si può fidare?

«Penso che nessuno debba

ragionare in termini di tattica, perché siamo di fronte a contenuti di fondo: transizioni energetica e digitale, qualità e libertà nel lavoro».

Giorgia Meloni dice che con l'ammucchiata si possono anche vincere le elezioni ma poi non si governa.

«Inviterei Meloni a guardare alle divisioni nel suo governo e al calo dei consensi. Le nostre proposte hanno tutte un merito, per cambiare il modello sociale ed economico. Per noi la Costituzione va applicata, non stravolta come vuole fare il governo».

La premier ha fatto bene o male a non votare Ursula von der Leyen?

«Ha indebolito il nostro Paese, per di più in un momento in cui l'Italia è sotto procedura d'infrazione. Detto questo, alla nuova commissione Ue ribadiamo che va superata l'austerità e rimesso al centro il lavoro, mentre negli ultimi 15 anni le norme hanno privilegiato il mercato a scapito dei diritti. Abbiamo le nostre proposte per l'Europa e per l'Italia. Per esempio, in agricoltura, contro il caporalato, pensiamo che siano necessari indici di congruità tra estensione dei terreni, produzione e lavoratori impiegati».

Il presidente della Confin-



dustria, Emanuele Orsini, dice che con i sindacati bisogna riaprire il confronto partendo dal Patto per la fabbrica del 2018.

«Nei prossimi giorni incontreremo Orsini. Credo che non serva parlare di patti, ma di accordi per applicarli, a cominciare dalla misurazione della rappresentanza e dal diritto dei lavoratori di eleggere i propri delegati e votare le piattaforme e gli accordi».

Lei parla di questione salariale, ma le categorie in realtà stanno rinnovando i contratti, con reciproca soddisfazione delle parti.

«Ci sono ancora più di tre milioni di dipendenti pubblici senza contratto e il governo ha stanziato solo un terzo delle risorse necessarie. Inoltre, passando al settore privato, vedo importanti contratti da rinnovare. Mi riferisco, tra gli altri, ai metalmeccanici, ai tessili, agli edili, ai chimici. Non si sta recuperando il potere d'acquisto mentre la riforma fiscale fatta dal governo colpisce salari e pensioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La democrazia

Se le elezioni europee fossero state un referendum, non sarebbero state valide, perché il 51% non ha votato, poiché non si sente rappresentato

Il referendum

L'Autonomia differenziata minaccia il diritto di accedere alle cure e all'istruzione

su tutto il territorio e di avere gli stessi diritti anche sul lavoro



► 22 luglio 2024



Il leader della Cgil, Maurizio Landini, a Napoli dove in occasione dell'assemblea generale della Filcams-Cgil è stata allestita una mostra del vignettista Altan



Vieste Da domani a sabato la seconda sessione del festival pugliese. Diritti, legalità, futuro al centro degli incontri

L'amore e le sue facce, oggi Il Libro Possibile indaga

di **Ida Bozzi**

Dietro a un argomento all'apparenza romantico si cela un interrogativo urgente che rimbalza tra fronti di guerra, regimi violenti, diseguaglianze: sul tema *Where is the Love?*, dov'è l'amore?, riprende da domani a sabato 27 luglio il festival Il Libro Possibile, che a Vieste, in provincia di Foggia (dopo la prima sessione a Polignano a Mare, Bari, 10-13 luglio), proporrà una seconda parte densa di incontri e conversazioni.

Come illustra Rosella Santoro, direttrice artistica della rassegna giunta alla XXIII edizione (e sostenuta dalla Regione Puglia, dal Comune di Vieste e dal Comune di Polignano a Mare), il tema dell'amore, ispirato a un brano della band Black Eyed Peas, dominerà anche questa parte del festival: «Già a Polignano — dice Santoro, raggiunta dal "Corriere" — abbiamo avuto piazze piene e un pubblico attento. E il tema scelto è stato molto apprezzato da relatori e pubblico: si parte dall'analisi

intorno all'attualità per arrivare a chiedersi "dov'è l'amore?". La domanda può anche restare aperta, ma gli ospiti cercano di tracciare un percorso, senza fornire utopiche soluzioni ma tentando di creare consapevolezza».

Domani a Vieste si apre con l'attivista iraniano Taghi Rahmani, marito della premio

Nobel per la Pace 2023, Narges Mohammadi, incarcerata a Teheran. «L'evento — prosegue Santoro — è uno degli incontri voluti e preparati per primi, assolutamente in linea con il tema scelto. Quella sedia vuota, durante la proclamazione del Nobel a Mohammadi, è stato un gesto forte: è una donna impegnata per i diritti che ha denunciato ogni forma di diseguaglianza in Iran, ma è insieme una figura non divisiva, in cerca di uguaglianza ma anche di felicità. Questo, e il fatto che ci sia il marito a rappresentarla a Vieste, mi pare risponda bene alla domanda su dove sia l'amore, su più livelli, personale, politico, sociale». Conclude la direttrice: «Ci interrogheremo sull'esito delle elezioni in Iran, ma parleremo anche di Medio Oriente, di guerra in Ucraina e del ruolo dell'Europa». La serata, dopo la presentazione del libro di Mohammadi *Più ci rinchiudono, più diventiamo forti* (Mondadori) e il dialogo di Rahmani con Farian Sabahi, si

chiuderà con un reading di poesie civili, con Cosimo Damiano Damato.

Dopodomani, mercoledì 24, apre Dario Vergassola con un'affabulazione sulle terre di mare a partire dal libro *Liguria, terra di mugugni e di bellezza* (Mondadori Electa); a seguire, due interventi su Costituzione e ordinamento italiano, con il giornalista Luca Sommi, autore di *La più bella*.

Perché difendere la Costituzione (Baldini+Castoldi) e il costituzionalista Michele Ai-

nis, con il suo *Capocrazia* (La nave di Teseo). Altri ospiti, l'astronauta Walter Villadei; il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, sui temi della scuola; il dialogo tra i giallisti Petros Markaris e Diego De Silva; e Vittorio Sgarbi con la lectio dal suo *Arte e fascismo* (La nave di Teseo).

Un confronto sul futuro dei giovani dà il via agli incontri di giovedì 25, con l'economista Carlo Cottarelli e l'ex ministra Elsa Fornero. La giornata

prosegue con l'intervento sulla giustizia, con il ministro Carlo Nordio; segue l'incontro con Antonio Padellaro, autore di *Solo la verità lo giuro. Giornalisti artisti pagliacci* (Piemme); e la presentazione di *Ucraina Palestina* (PaperFirst) di Alessandro Orsini.

L'amore oggi, ma anche l'idealizzazione e l'ossessione, nella lectio che apre il programma di venerdì 26, con Umberto Galimberti. Nella giornata, anche Selvaggia Lucarelli con il suo *Il vaso di pandoro* (PaperFirst); la vincitrice del Premio Strega 2024, Donatella Di Pietrantonio, che racconta *L'età fragile* (Einaudi); e Oscar Farinetti, con il libro *10 mosse per affrontare il futuro* (Solferino). Sempre venerdì, un incontro che incarna lo spirito de Il Libro Possibile, la promozione della cul-



tura della legalità: Lirio Abbate parla del suo *Demoni. Droga, affari e sangue. La mappa del potere nella capitale* (Rizzoli), con il prefetto Vittorio Rizzi e con Viviana Matrangola, figlia della prima donna vittima della mafia pugliese, Renata Fonte.

Sui temi della legalità si torna sabato 27, con il magistrato Nicola Gratteri, che racconta le mutazioni della 'ndrangheta ne *Il Grifone* (con Antonio Nicasio, Mondadori). Tra gli ospiti della giornata conclusiva: Agnese Pini, autrice di *Un autunno d'agosto* (Chiarelettere); Enrico Letta con il suo *Molto più di un mercato. Viaggio nella nuova Europa* (il Mulino). E in chiusura, il recital acustico di Manuel Agnelli, che alla domanda del festival, *Where is the Love?*, risponderà in musica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ospiti letterari

Petros Markaris
 in dialogo con Diego
 De Silva, il premio
 Strega Di Pietrantonio

Rassegne



● Dopo
 la tappa di
 Polignano a
 Mare (Bari), la
 XXIII edizione

de *Il Libro Possibile* prosegue a Vieste (Foggia) da domani a sabato 27 luglio. Il festival è sostenuto dalla Regione Puglia e dai Comuni di Vieste e Polignano a Mare. Rosella Santoro (sopra) è la direttrice artistica; il presidente è Gianluca Loliva

● Il tema di quest'anno del festival è *Where is the Love?*, dov'è l'amore?. L'apertura è in programma domani alle 21 con l'attivista iraniano Taghi Rahmani, marito della Nobel per la Pace Narges Mohammadi, attualmente in carcere a Teheran

● **L'immagine**
 Marc Chagall (1887-1985), *Il gallo viola* (1966-1972, olio, gouache e inchiostro su tela): è una delle opere in mostra fino al 27 ottobre al Polo Museale - Castello Conti Acquaviva D'Aragona di Conversano (Bari) per *Chagall. Sogno d'amore*



► 22 luglio 2024





Segretari e dirigenti, fondi decentrati su del 2,01% del monte salari 2018

Personale

Da agosto gli effetti dell'applicazione del nuovo contratto. Sei mesi per definire le regole sulla retribuzione di posizione e di risultato

Arturo Bianco

Erogazione degli aumenti contrattuali e degli arretrati, rideterminazione del fondo per la contrattazione decentrata, nomina della delegazione trattante di parte pubblica e recepimento delle novità dettate per i segretari sono i primi adempimenti degli enti per dare applicazione al nuovo contratto nazionale di dirigenti e segretari firmato il 16 luglio.

Con il mese di agosto i dirigenti delle funzioni locali, quelli non medici della sanità e i segretari comunali e provinciali dovranno vedersi riconosciuti gli aumenti dettati dal nuovo contratto e dovranno avere liquidati gli arretrati. La norma, riprendendo le indicazioni dettate da tutti i contratti nazionali, dà infatti agli enti 30 giorni dalla data di entrata del contratto per corrispondere gli aumenti. Questi vanno erogati anche ai dirigenti e ai segretari che sono cessati dal servizio a partire dal 2019.

Gli enti in cui i segretari si sono alternati dovranno procedere al riconoscimento e alla liquidazione per i periodi di competenza. Per i pensionati, ai fini del calcolo del trattamento economico gli aumenti vanno conteggiati allo stesso modo con cui si procede per dirigenti e segretari in servizio, mentre per il trattamento di fine rapporto comunque denominato si utilizzano

solo gli aumenti maturati alla data della cessazione dal servizio.

Le amministrazioni devono inoltre procedere rapidamente all'aumento del fondo per la contrattazione decentrata, risorse che vanno in deroga al tetto del salario accessorio del 2016. L'aumento è dello 0,46% del monte salari 2018 dal 1° gennaio 2020 e del 2,01% dello stesso monte salari a decorrere dallo 1 gennaio 2021, incremento che assorbe il primo. Con queste somme si finanzia l'aumento della retribuzione di posizione e le somme residue incrementano la retribuzione di risultato.

Gli enti possono deliberare un ulteriore aumento fino allo 0,22% del monte salari 2018 dal 1° gennaio 2022, quindi quest'anno si può arrivare con questa cifra allo 0,66% del prima ricordato monte salari, che va calcolato con le stesse regole dettate per i dipendenti e facendo riferimento alle cifre contenute nel conto annuale del personale. L'incremento può essere riconosciuto anche ai segretari.

Gli enti devono nominare la delegazione trattante di parte pubblica ed il suo presidente entro la metà del mese di agosto, cioè entro 30 giorni dalla entrata in vigore del contratto. Della delegazione non possono far parte i dirigenti che sono rappresentanti di organizzazioni sindacali. Questi tempi brevi, corrispondenti a quelli dettati da tutti i contratti nazionali, sono finalizzati a consentire un rapido avvio delle trattative per la stipula del nuovo contratto decentrato.

Entro il prossimo 1° gennaio, cioè entro i sei mesi successivi alla stipula del contratto, Comuni e Province dovranno recepire le nuove regole per la retribuzione di posizione e di risultato dei segretari. Si passa da una misura fissa, con possibilità di



maggiorazione, a una misura compresa tra un valore minimo e uno massimo sulla base della complessità dei compiti di coordinamento dei dirigenti; della attribuzione di compiti aggiuntivi, compreso quello di responsabile anticorruzione, e delle condizioni di disagio dell'ente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NUOVE PROFESSIONI

**Più certificazioni,
dai Bim manager
ai wedding planner**

Sono oltre 300mila i professionisti (e i semplici cittadini) con competenze certificate secondo norme Uni. Tra questi tributaristi e amministratori di condominio, ma anche wedding planner. Trainano il «bollino» gli obblighi di legge e le associazioni professionali.

Valeria Uva — a pag. 10

Certificazioni in crescita grazie a leggi e associazioni

Il bilancio. Dal wedding planner al tributarista fino al semplice utente di Pc è a quota 300mila l'esercito di chi ha ottenuto il «bollino di qualità»

Valeria Uva

Per le certificazioni delle competenze professionali è boom: dopo la pandemia - in tre anni e mezzo - il numero di professionisti in possesso di una certificazione è più che raddoppiato, passando da 110.836 a 300.676. Ma non si tratta di una crescita omogenea: in questa galassia c'è di tutto: dall'amministratore di condominio al wedding planner, dal tributarista all'utente qualificato di computer. Ed è proprio il digitale e la necessità di certificare le competenze acquisite a trainare il boom: più della metà delle certificazioni censite



dalla banca dati Accredia viene da lì, ma comprende anche semplici cittadini che hanno ottenuto la cosiddetta Patente europea del computer.

Sono comunque tanti anche i professionisti che si stanno avvicinando alla certificazione Uni, seguendo il percorso disegnato dalle norme tecniche che si conclude, appunto, con l'attestato rilasciato da un organismo di terza parte, riconosciuto dall'ente unico di accreditamento, Accredia. Anche se per alcune professioni, in realtà, il numero degli attestati è in calo, come per i valutatori immobiliari o i project manager.

La certificazione delle persone

Sono 69 gli organismi di certificazione riconosciuti da Accredia per valutare i professionisti. E sono 91 le norme tecniche Uni che indicano gli standard di qualità per le persone. «È un mercato molto dinamico - esordisce Filippo Trifiletti, direttore di Accredia - in cui la domanda è in crescita e su cui gli stessi organismi stanno investendo molto». «Sulla certificazione dei professionisti siamo leader a livello europeo - aggiunge il direttore generale di Uni, l'ente di normazione tecnica, Ruggero Lensi - i nostri standard spesso sono la base per l'elaborazione di quelli europei, come è avvenuto, ad esempio per i consulenti di direzione».

A dare una spinta significativa è stata la legge 4/2013 sulle professioni non organizzate in Ordini o collegi che ha inserito questo percorso di riconoscimento delle competenze accanto a quello degli attestati concessi dalle associazioni riconosciute dal Mimit. E finora, infatti, sono soprattutto i professionisti non ordinistici a certificarsi. Anche se anche alcune professioni ordinistiche si stanno avvicinando. Il Consiglio nazionale

degli ingegneri, ad esempio, ha costituito un ente, Certing, riconosciuto da Accredia. Da qui derivano i primi esempi di ingegneri certificati in base alla specializzazione. «A breve sarà possibile anche per i veterinari certificarsi - aggiunge Trifiletti - manca solo l'autorizzazione del ministero della Salute».

Le motivazioni

Sono due i principali fattori che spingono a certificarsi: il primo è quello normativo, con leggi e decreti che riservano alcune attività a chi è certificato, e l'altro è la sensibilizzazione da parte di alcune associazioni professionali. C'è una legge, il Codice dei contratti, dietro il boom degli specialisti del Bim (da 88 a oltre 1.000 i manager certificati), tecnologia obbligatoria dal 2025, cominciando dai grandi lavori edili. Così come un decreto in arrivo, quello con gli incentivi alla Transizione 5.0 permetterà agli esperti gestori dell'energia (Ege) di certificare gli investimenti agevolati. Sempre un decreto, quello sui requisiti del mediatore familiare, ha inserito anche la certificazione tra i percorsi di accesso.

In altri casi la spinta arriva dalle associazioni: secondo un sondaggio di Accredia circa il 70% tra amministratori di condominio e tributaristi certificati si è mosso grazie alla sensibilizzazione delle loro associazioni, tra cui ad esempio Anaci e Lapet. «I certificati Uni - aggiunge Lensi - sono, in realtà, a tutela della collettività, si pensi agli amministratori di condominio a servizio dell'assemblea, anche se non sempre gli utenti ne riconoscono appieno il valore». Nel futuro - spiegano gli esperti - i driver della crescita saranno le due transizioni, energetica e digitale. In arrivo i primi attestati per i manager della sostenibilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le tendenze

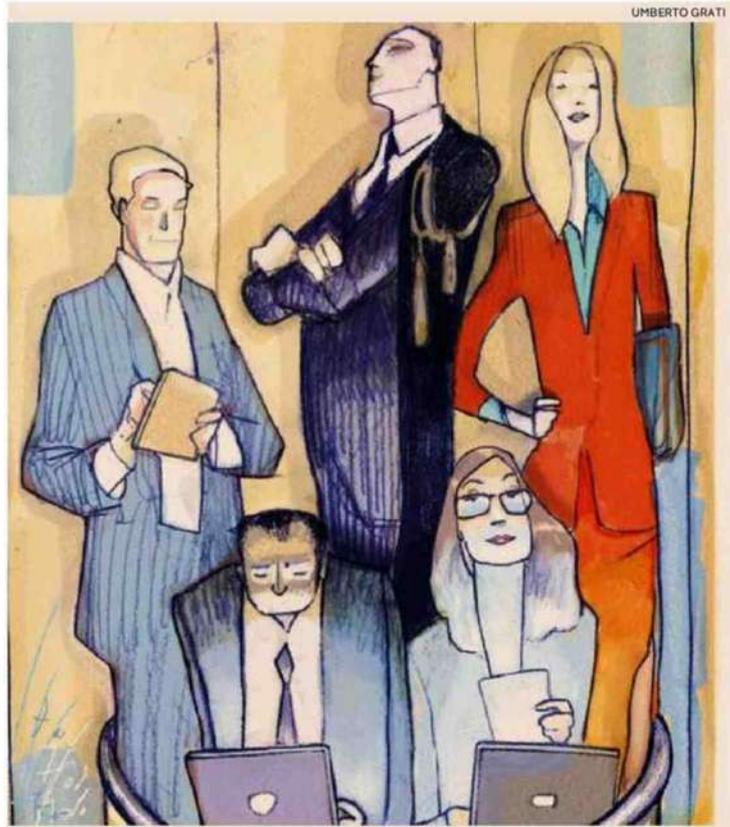
Numero dei professionisti certificati Uni in alcune categorie: a confronto i dati a dicembre 2020 e giugno 2024

	DIC 2020	GIU 2024	
Esperto in Gestione dell'Energia (EGE)	2.877	3.293	▲
Valutatore Immobiliare	2.199	1.713	▼
Tributarista	1.991	2.402	▲
Amministratore di condominio	1.345	1.623	▲
Project Manager	836	643	▼
Responsabile della protezione dei dati	574	428	▼
Responsabili audit gestione sicurezza lavoro	468	420	▼
Pianificatore finanziario personale	341	10.721	▲
Liquidatori Assicurativi (escluso RC Auto)	298	240	▼
BIM Specialist	256	3.060	▲
Formatore Cinofilo per la specializzazione Sport	223	118	▼
Professionista ICT – Project Manager	156	120	▼
Mediatore familiare	145	138	▼
Patrocinatore stragiudiziale risarcimento danni	106	82	▼
Ingegnere esperto in strutture	101	116	▲
Auditor gestione qualità	100	76	▼
Auditor gestione sicurezza sul lavoro	95	57	▼
BIM Manager	88	1.067	▲
Ingegnere esperto in sicurezza	82	92	▲
Ingegnere esperto in sistemi edilizi	73	73	=
Ingegnere esperto in ambito forense	61	64	▲
BIM Coordinator	57	1.081	▲
Ingegnere esperto in energetica	53	66	▲
Ingegnere esperto in ambiente e territorio	44	52	▲
Specialist Privacy	41	16	▼
Ingegnere esperto in pianific. trasporti	29	33	▲
Wedding Planner	29	37	▲
Utility Manager	20	55	▲
Revisore condominiale	18	63	▲
Ingegnere esperto in idraulica	16	17	▲
Meeting and Event Manager	13	60	▲
Destination Wedding Planner	9	18	▲
Manager Privacy	9	4	▼
Lead Auditor prevenzione della corruzione	8	18	▲
Ingegnere esperto in ecoprogettazione	7	8	▲
Ingegnere esperto in tecnologie dei materiali	5	8	▲
Ingegnere esperto in urbanistica	4	1	▼

Fonte: elaborazione Sole 24 ore sulla banca dati Accredia



► 22 luglio 2024





Assunzioni fino a dicembre per centrare il Pnrr

La proroga

Introdotta alla Camera

È da oltre 20 anni che nella scuola le assunzioni a tempo indeterminato devono concludersi entro agosto per avere, a partire dal 1° settembre, quanti più docenti di ruolo possibili in cattedra. Quest'anno però, in via eccezionale, si potrà continuare a nominare i prof vincitori di concorso su posto libero e disponibile fino al 10 dicembre. A prevederlo è una modifica introdotta alla Camera al Dl Sport-Scuola, che serve a centrare il target del Pnrr di 20mila insegnanti assunti entro il 2024 con le selezioni semplificate del Piano di ripresa e resilienza sui 70mila attesi da qui al 2026.

Viceversa fermarsi con le nomine ad agosto come gli altri anni avrebbe reso impossibile l'obiettivo. Il fatto che le prove delle due selezioni targate Pnrr da 44mila posti (una per infanzia e primaria, l'altra per medie e superiori) siano state bandite solo a fine ottobre e la massa enorme di candidati che hanno superato gli scritti (242mila che diventano però 380mila orali da sostenere vista la possibilità di concorrere per più procedure, ndr) hanno rallentato le operazioni. Secondo la stima dei tecnici di viale Trastevere solo per 14mila aspiranti prof si arriverebbe alla graduatoria di merito entro il 10 agosto. Accantonare i posti non riempiti e proseguire con le immissioni in ruolo fino a dicembre, man mano che gli orali finiscono, consentirebbe invece di centrare e superare il predetto target di 20mila neo assunti entro il 2024.

Il prezzo da pagare a una modifica del genere è un aumento, nel breve periodo, dei supplenti che avranno l'incarico su quei posti fino all'arrivo dell'avente diritto. Con la possibilità però di mantenerlo se

dovessero nel frattempo risultare tra i vincitori di concorso.

In realtà, l'intervento del decreto Sport-Scuola sul reclutamento è ancora più ampio. Ci sono almeno altre due novità degne di nota. La prima è che, a partire dal prossimo concorso, per effetto dello stesso emendamento potrà essere ammesso all'orale solo un numero di candidati triplo rispetto ai posti a bando nella regione per ciascuna classe di concorso. Non potendo avere idonei si punta così ad avere un numero di esaminandi gestibili nei tempi stretti che le procedure del Pnrr richiedono. La seconda prevede l'addio, già dal 2024/25, alla "call veloce" voluta dall'allora ministra Lucia Azzolina per assegnare i posti eventualmente rimasti vacanti dopo le assunzioni ai precari che decidono di spostarsi in un'altra regione. Questa chance resterà in vigore solo per il sostegno e verrà meno per i posti comuni. Del resto, fanno presente dal Mim, su 30-35mila disponibilità totali si è riusciti a riempirne grazie a questo meccanismo poco più di 500.

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In via eccezionale quest'anno si potrà procedere con le nomine in ruolo anche oltre il 31 agosto



L'INTERVISTA

Pierpaolo Bombardieri

“Sulla sicurezza è il governo che fa demagogia
 Calderone non ci ascolta, intervenga Meloni”

Il segretario della Uil: “Chiediamo un tavolo a Palazzo Chigi per i morti sul lavoro”

PAOLO BARONI
 ROMA

«**I**pocrisia e demagogia? Io riporto dati tecnici sui quali non c'è spazio né per fare propaganda né per fare demagogia» attacca il segretario generale della Uil Pierpaolo Bombardieri. Che alla ministra del Lavoro Calderone, che domani presenterà alle parti sociali il decreto che da ottobre farà partire la patente a crediti, manda un messaggio preciso. «Non siamo noi che facciamo demagogia, la sensazione è che in tema di sicurezza sul lavoro ci sia una scarsa conoscenza o una chiara volontà politica di non intervenire - spiega -. Le affermazioni fatte anche dalla presidente del Consiglio in diverse occasioni sono di “non disturbare chi fa”. Ma allora io chiedo: non disturbiamo chi fa anche a costo della vita? O la logica della tutela della vita vale solo per i consulenti e non per il lavoro?».

Con la ministra voi e la Cgil proprio non vi capite?

«Credo che la ministra non abbia ascoltato le nostre richieste, anche perché con noi si è confrontata solo una volta. Sono stati sempre incontri tecnici col suo capo di gabinetto».

E quindi cosa non ha colto della vostra proposta?

«Innanzitutto che riguarda una patente a punti e pur parlando dall'edilizia si applica a

tutti i settori. La ministra invece ha fatto una patente a crediti che arrivando fino a 90 punti non prevede la chiusura delle imprese in caso di infortunio mortale, mentre secondo noi è necessario intervenire subito. È vero che l'Ispettorato nazionale può già farlo, ma dispone di poco personale e non sappiamo se in futuro occorrerà chiedere o meno l'autorizzazione a Roma per procedere».

Per la ministra occorre essere pragmatici, non ideologici...

«La ministra continua a guardare il tema della sicurezza non capendo che più di 1.000 morti l'anno non danno la possibilità né di essere ipocriti né di fare demagogia. Mille morti l'anno sono purtroppo l'amara realtà di mille famiglie che perdono una persona cara ed un vero dramma per il lavoro italiano».

Però dice che l'incidenza sugli occupati è scesa in maniera significativa...

«Francamente non riesco a rallegrarmi del fatto che ci sia una diminuzione dello zero virgola, perché penso che il compito di tutti sia quello di arrivare a zero morti sul lavoro. Bisogna capire se c'è la volontà politica di arrivarci ed è per questo che abbiamo chiesto a Giorgia Meloni di attivare un tavolo a palazzo Chigi, perché quello della sicurezza è un tema che non può essere affrontato solo dal ministro del Lavoro».

E come andrebbe affrontato?

«Partiamo dalla prevenzione. Quanti soldi sono stati investiti in questo campo e che interventi sono stati fatti per aumentare prevenzione e formazione sui posti di lavoro? Poi vorremmo capire come intendono utilizzare i 3 miliardi che avanzano nel bilancio dell'Inail, che ricordo sono soldi delle aziende. A questa domanda dovrebbe essere il ministro dell'Economia a rispondere. Poi al tavolo dovrebbero esserci il ministro della Giustizia e quello dei Lavori pubblici, perché occorre intervenire sulle gare al massimo ribasso e sugli appalti a cascata che secondo noi rappresentano uno dei principali problemi sul fronte della sicurezza. È vero che la Ue ci ha chiesto di liberalizzare gli appalti, ma non ho notato la stessa solerzia nei confronti di balneari e tassisti».

E a Nordio cosa chiedete?

«Visto che la stragrande maggioranza dei processi va in prescrizione, per cui finisce che le imprese non pagano mai, occorre istituire una procura speciale, cosa che personalmente ho chiesto al presidente della Repubblica in qualità di capo del Csm. Serve per avere chiarezza sui numeri dei processi, sui loro tempi e su numero delle condanne che oggi non ci sono. Poi occorre introdurre il reato di omicidio sul lavoro, per far capire al Paese che su questo tema nessuno può sottrarsi alle proprie responsabilità».



tà. Il ministro è contrario ma non ci ha mai spiegato perché ritenga utile inserire l'omicidio nautico e non si possa fare altrettanto per chi viola le norme sulla sicurezza».

I numeri dovrebbero bastare. «Io faccio innanzitutto una valutazione sull'opportunità. Poi se guardiamo i numeri vediamo che in 30 anni in mare ci sono state 20 vittime di incidenti nautici a fronte di ben 50mila morti sul lavoro, molti di più dei morti per mafia! Non è né propaganda, né ipocrisia: questi sono i numeri, peccato che la politica ed il governo facciano finta di non vederli». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“
Ipocrisia? Io riporto dati tecnici sui quali non c'è spazio per fare operazioni di propaganda

La Ue ci chiede di liberalizzare gli appalti ma non noto la stessa solerzia con balneari e tassisti

Su La Stampa



Ieri l'intervista alla ministra del Lavoro, Marina Calderone, sulla patente a punti nei cantieri. "È uno strumento per ridurre il numero delle vittime" sostiene.





Lavoro

Bonus, azioni e patti per fidelizzare i lavoratori —p. 19

Bonus, azioni e patti di stabilità per trattenere i lavoratori qualificati

Incentivi anti uscita

Dirigenti tutelati dai Ccnl in caso di dimissioni dopo la cessione dell'azienda
Le parti del rapporto possono vincolarsi a non recedere per un periodo

Pagina a cura di

Valentina Pomares

Incentivi economici, come bonus o azioni dell'azienda, o accordi specifici, come il prolungamento del preavviso in caso di dimissioni o un vero e proprio patto di non concorrenza. Sono alcuni strumenti di «fidelizzazione» dei lavoratori: tecniche e strategie manageriali volte alla conservazione in azienda della forza lavoro più qualificata e utile al processo produttivo.

Ai responsabili della gestione delle risorse umane e ai vertici aziendali si pone, infatti, non solo il problema di condurre in azienda lavoratori capaci, ma anche il problema di mantenerli in organico, motivandoli ed evitando che questi cedano alle lusinghe del mercato. Nel 2023 sono stati 2,26 milioni i rapporti di lavoro cessati su richiesta del lavoratore: il 18,5% dei rapporti cessati, mentre sono stati il 7,9% i rapporti cessati per volontà del datore di lavoro.

Il problema della retention assume particolare rilevanza nell'ambito delle operazioni straordinarie.

Il contesto economico attuale è caratterizzato da una sempre maggiore concentrazione del potere

economico nelle mani dei grandi gruppi. Circostanza, quest'ultima, che ha portato molte imprese a considerare l'opportunità e, al contempo, la sfida di essere inglobate da aziende di dimensioni maggiori attraverso operazioni societarie straordinarie.

Di conseguenza, nell'ambito delle procedure di vendita, è fondamentale per le parti garantire che i dipendenti chiave (*key employees*) rimangano in azienda al fine di mantenere il valore dell'impresa e di favorirne la continuità dopo il passaggio della proprietà. Così come perdere questi dipendenti potrebbe, spesso, significare non solo perdita di business, ma anche perdita di know-how.

Le tutele per i dirigenti

Inoltre, in caso di cambio di proprietà, c'è il rischio per l'azienda di dover fronteggiare il fenomeno delle "dimissioni qualificate".

Il Ccnl Dirigenti del Commercio, ad esempio, dà la possibilità al dirigente, entro sei mesi dalla cessione e nel caso in cui questa comporti un evidente detrimento professionale allo stesso, di dimettersi, mantenendo il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

C'è uno scenario simile anche nel Ccnl Dirigenti Industria, che consente le dimissioni entro 180 giorni dal cambiamento di proprietà, con riconoscimento al dirigente



dimissionario di un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Dunque, per scongiurare fuoriuscite e dare continuità ai rapporti, si possono utilizzare alcuni strumenti contrattuali, quali patti di stabilità o durata minima, che vincolino entrambe le parti, o più spesso solo il lavoratore, per un determinato periodo di tempo.

Il patto di stabilità

Lo strumento maggiormente utilizzato è il patto di stabilità, anche detto clausola di durata minima garantita, ovvero un accordo con cui il lavoratore e il datore di lavoro si impegnano a non recedere unilateralmente dal contratto di lavoro per un certo periodo, salva l'ipotesi di giusta causa. L'oggetto del negozio è quindi una limitazione della possibilità di recesso unilaterale. Tale clausola può essere stipulata sia al momento dell'assunzione, sia in un momento successivo, come, ad esempio nell'ambito di un'operazione straordinaria.

La giurisprudenza ritiene che l'impegno del lavoratore debba essere valorizzato dal datore di lavoro. Questa valorizzazione avviene più frequentemente mediante la previsione di un compenso, raramente attraverso un aumento della retribuzione o, ancora, - ultimamente - tramite la possibilità, offerta al dipendente, di frequentare corsi di alta formazione a carico dell'azienda.

La Cassazione ha ritenuto che il corrispettivo possa essere liberamente stabilito dalle parti e che possa consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle stesse o in una diversa prestazione a carico del datore, consistente in una maggiorazione della retribuzione ovvero in una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore (si veda la sentenza 14457 del 9 giugno 2017).

Un elemento ulteriore e consigliabile all'interno del patto è la previsione di una penale che il lavoratore o il datore di lavoro (nel caso in cui il patto obblighi entrambi) si troveranno a dover corrispondere in caso di violazione del medesimo per recesso prima della scadenza.

È bene che i datori di lavoro si impegnino a creare una cultura aziendale positiva, basata sulla trasparenza, e a individuare i dipendenti dotati di quel *quid pluris*, che potrebbe migliorare il clima aziendale in un contesto motivato. Si tratta di una occasione per far crescere il business e per valorizzare l'uso degli strumenti di fidelizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL COMPENSO
Gli accordi
che rendono difficile
il cambiamento
di impiego
vanno remunerati**



I dati del secondo rapporto curato da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e Pluxee

Nelle pmi piace il buono pasto

Il sostegno economico prevalente nei piani di welfare

DI ANTONIO LONGO

Piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare aziendale. In particolare, le Pmi prediligono le misure di sostegno economico a dipendenti e famiglie, soprattutto attraverso l'erogazione di buoni pasto e di buoni multicategoriali. A seguire, le Pmi mettono a disposizione dei dipendenti servizi legati a salute, conciliazione vita-lavoro e formazione. La diffusione di tali strumenti è aumentata, rispetto al 2023, in particolare al Nord-Ovest e al Nord-Est. È quanto si rileva dalla lettura della seconda edizione del rapporto "Il welfare aziendale: diffusione e prospettive nelle Pmi", curato da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e Pluxee (ex Sodexo Brs), secondo cui il 64,2% dei consulenti del lavoro intervistati prevede che nel triennio 2024-2027 ci sarà un aumento di tali misure tra le piccole e medie imprese.

Gli analisti rilevano che nella precedente edizione del report emergeva che per il 55,9% dei consulenti intervistati le Pmi italiane, nel biennio 2021-2022, hanno puntato di più sul welfare aziendale e il 61,1% del campione riteneva che nel triennio

2023-2026 il welfare si sarebbe diffuso ulteriormente. A conferma di quanto emerso nel 2023, le Pmi

puntano oggi sul welfare che mette al centro del proprio intervento il sostegno economico, con il 72,9% del campione che individua questa come l'area di welfare aziendale più diffusa tra le Pmi.

In base agli esiti dell'indagine, sono destinati a crescere maggiormente nei prossimi tre anni proprio i buoni pasto (li indica al primo posto il 42,6% del campione, rispetto al 39,8% del 2023), seguiti dai buoni multicategoriali (li indica il 40,6% del campione, rispetto al 34,6% del 2023). Oltre agli strumenti di sostegno economico, però, hanno particolare rilevanza anche le misure che riguardano l'erogazione di servizi, dalla salute (40,6%), alla conciliazione vita-lavoro (29,2%) e alla formazione (11,9%).

Secondo i consulenti, la presenza di incentivi fiscali è la motivazione principale che spinge le Pmi ad adottare politiche di welfare (il 64,2% degli intervistati la indica al primo posto).

«I dati raccolti fotografano un quadro che appare in positiva crescita, sia per quanto riguarda l'adozio-



ne di strumenti di welfare aziendale, ormai sempre più digitali, flessibili e dunque facilmente fruibili, sia per quanto concerne la consapevolezza dell'importanza di tali strumenti tra le Pmi italiane» commenta Anna Maria Mazzini, responsabile della crescita di Pluxee. «Non possiamo, per questo, che essere ottimisti. Occorre comunque continuare, ci dicono i dati, a promuovere una normativa sempre più stabile e chiara da parte del legislatore e, contestualmente, portare avanti un lavoro di formazione e informazione che rimane imprescindibile per poter far comprendere appieno il valore degli strumenti di welfare».

In materia di welfare aziendale, occorre citare la circolare n. 5/E del 7 marzo scorso con cui il direttore

dell'Agenzia delle entrate ha diffuso le istruzioni operative sulle novità fiscali introdotte dalla legge di bilancio 2024. Il documento di prassi, in particolare, precisa che, limitatamente al periodo d'imposta 2024, non concorrono alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di mille euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, le spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relati-

ve alla prima casa. Tale limite è innalzato a 2 mila euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, previa dichiarazione al datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dei figli.

— © Riproduzione riservata —





Prime adesioni al bando alloggi: 72 domande per 13mila posti letto

Housing universitario. Prosegue il road show del Mur insieme a Cdp per illustrare le opportunità offerte ai gestori di immobili da destinare a studentati. In un anno l'offerta di atenei ed enti regionali su del 9%

Eugenio Bruno

Prosegue la caccia ai nuovi studentati finanziati dal Pnrr. E, dopo una prima fase interlocutoria, anche il nuovo bando sull'housing universitario inizia a dare i suoi frutti. Come confermano le 72 istanze (per un totale di 13mila nuovi posti letto) pervenute attraverso la piattaforma online voluta dal ministero dell'Università e gestita da Cassa depositi e prestiti. Nel gruppo c'è un po' di tutto. Si va dalle piccole strutture da 20 alloggi (il minimo richiesto) a grandi lotti da 1.600. Sia pubblici sia privati.

In realtà, i potenziali interessati sono anche di più se consideriamo tutti coloro che hanno soltanto avviato la pratica o chiesto informazioni. Senza aver ancora inoltrato la richiesta di contributo (20mila euro a posto letto messo a disposizione per almeno 12 anni) che, in base al meccanismo "a sportello", verrà erogato a valle delle verifiche e in base all'ordine di presentazione delle domande.

Per effetto di una modifica voluta dalla commissaria straordinaria Manuela Manenti e dalla ministra Anna Maria Bernini il termine per concludere i lavori non è più fissato in un anno dalla richiesta, ma è stato spostato al 30 aprile 2026. In tempo per rispettare la deadline concordata con Bruxelles per l'unico target rimasto alla voce alloggi nel Pnrr: crearne 60mila entro il 30 giugno 2026.

L'allungamento della finestra, insieme al road show informativo che il ministero e Cdp hanno avviato il 26 giugno scorso - e che, dopo gli appuntamenti già scavallati di Roma, Milano, Palermo, Bologna e Padova a luglio farà tappa ad Ancona (il 23) e a

Trento (il 29) - sembrano aver avuto effetto. Tant'è che in media ogni giorno arriva almeno una nuova proposta dai potenziali gestori.

Andare in giro a parlarne, spiegano dal Mur, sta chiarendo i contorni dell'operazione. A cominciare dalla dote a disposizione (quasi 1,2 miliardi di dopo la rimodulazione del Piano concordato con la Commissione Ue) e proseguendo poi con i vari paletti previsti. Vedi il 70% di stanze singole da assicurare o la quota del 30% per le graduatorie del diritto allo studio da rispettare. O ancora lo sconto del 15% sulle tariffe di mercato calcolate da un apposito algoritmo che tiene conto, tra l'altro, dei dati Omi (l'Osservatorio mercato immobiliare dell'Agenzia delle entrate) da garantire a tutti gli assegnatari.

Un'ulteriore spinta è attesa dalle novità introdotte dal Dl Pnrr (il Dl 19 convertito con la legge 56 del 2024), che consentono di cambiare la destinazione d'uso con una semplice Scia o di aumentare le volumetrie del 35 per cento. Decisiva può essere anche la collaborazione con l'Agenzia del demanio che già oggi può intervenire come stazione appaltante e/o di progettazione e che domani potrebbe assicurare supporto in materia di controlli sulle nuove strutture.

Nel frattempo anche le statistiche ufficiali registrano i primi effetti dell'aumento di posti letto. Nell'ultimo focus sul diritto allo studio del Mur le disponibilità offerte da enti regionali e atenei, al 1° novembre 2023, superavano le 49mila unità (+9% sul 2022). Se al conto aggiungiamo quelle offerte dai privati (si parla di 15-20mila) allora si che l'obiettivo finale appare un po' più vicino.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'ultimo focus sul diritto allo studio pubblicato dal ministero certifica l'aumento delle disponibilità



► 22 luglio 2024





«Per ora dialogo con tutti, ma in caso di inerzia userò i poteri sostitutivi»

Il colloquio

La nuova commissaria

La difficoltà del suo compito (creare 60mila nuovi alloggi in un Paese che prima del Pnrr ne contava sì e no 40mila) è sotto gli occhi di tutti. Ed è lei stessa a definirlo «un obiettivo ambizioso e sfidante», oltre che un modo «per regolare un mercato fatto anche di tanti affitti illegali». A dirlo è Manuela Manenti, da maggio commissaria straordinaria all'housing, che sceglie Il Sole 24 Ore del Lunedì per le sue prime dichiarazioni pubbliche. Del resto - aggiunge - «sono abituata all'emergenza. Mi sono occupata anche dell'emergenza Valtellina, del sisma dell'Aquila e del terremoto in Emilia. Io stessa vivo in una zona terremotata, per cui sono abituata a vivere in emergenza e qualche volta pure a risolverla».

Per centrare il target bisogna correre ed è per questo che la ministra Bernini ha voluto una figura commissariale che assista, supporti e - se serve - sferzi i soggetti coinvolti nell'operazione alloggi. Finora, a detta di Manenti, non c'è stato bisogno di usare i "superpoteri" che la legge le dà. «Sono intervenuta nell'allungare il tempo che prima era di 12 mesi tra la sottoscrizione dell'atto e la consegna degli alloggi e che abbiamo allungato al 30 aprile 2026. Per ora mi sono trovata a intervenire in maniera marginale. I comuni ancora non sono tutti informati che arriveranno delle domande di cambio di destinazione d'uso. Appena lo saranno verranno sollecitati. Ma in ca-

so di inadempienze interverrò». Come? «Il commissario può procedere d'imperio - spiega - e io spero che informando adeguatamente i comuni e le ditte che devono presentare le candidature e poi le Scia, l'intervento del commissario sia molto soft». Fermo restando - chiosa l'ingegnere (come vuole essere chiamata, ndr) - che «interverrò in tutti i casi in cui ci saranno rallentamenti ai lavori».

Quello sull'housing «è un bando a sportello, per cui se qualcuno non è in grado di ultimare l'opera lo dobbiamo sapere prima per poter accogliere

altre candidature. Non vogliamo arrivare al 30 aprile 2026 e, per non essere stati attenti nella realizzazione dell'opera o nella gestione, trovarci senza alloggi e senza la possibilità di fare scorrere la graduatoria».

Ce la farete? «Non si tratta di essere ottimisti, ma realisti. È inusuale che il Mur si occupi di realizzare posti letto e faccia un bando sugli alloggi. Molti operatori economici ancora non lo sanno, semplicemente perché hanno altri canali di informazione: il ministero dei Lavori pubblici, i provveditorati, i comuni. Ma grazie alle sinergie messe in campo c'è molto interesse e anche voglia di partecipazione».

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



MANUELA MANENTI

Commissaria straordinaria all'housing universitario



60mila

IL TARGET DEL PNRR

Dopo la rimodulazione dell'anno scorso l'unico obiettivo rimasto nel Piano di ripresa e resilienza (Pnrr) alla voce alloggi universitari riguarda i 60mila

nuovi posti letto da mettere a disposizione degli studenti entro il 30 giugno 2026. Per centrarlo i lavori nelle strutture conferite con il bando housing vanno finiti entro il 30 aprile.



L'ACCUSA È «CULPA IN EDUCANDO»

Violenta la compagna di classe, genitori condannati

Barbieri a pagina 7

LA SENTENZA

Per il tribunale c'è «culpa in educando». Il ministro: «Bene, in linea con il ddl sulla condotta»

**Violenta la compagna di classe
Genitori condannati, Valditara approva****ANGELA BARBIERI**

••• Sono stati condannati a un risarcimento danni di circa 27mila euro i genitori di un ragazzo, all'epoca dei fatti 16enne, che aveva violentato una compagna di classe, in una scuola a Siena, attirandola in uno sgabuzzino dell'istituto. La decisione è stata presa dal Tribunale di Firenze che ha condannato al risarcimento figlio e genitori per «culpa in educando», come previsto dall'articolo 2048 del Codice civile sulle responsabilità genitoriali. Il 16enne, nel 2022, è stato condannato per violenza sessuale aggravata. Dopo la condanna, la vittima e i suoi genitori avevano chiesto un risarcimento di centomila euro di danni al ragazzo, ai suoi genitori e a

scuola e ministero dell'Istruzione. Il Tribunale di Firenze ha disposto

una perizia medico-legale per la quantificazione del danno e ha stabilito la sola responsabilità del ragazzo e dei suoi genitori che non avrebbero vigilato sul comportamento del figlio, attraverso una corretta educazione fondata sul rispetto degli altri e delle donne in particolare, sempre se-

condo la sentenza, escludendo invece qualsiasi responsabilità dell'istituto scolastico e del ministero. Apprezzamento per questa sentenza è arrivato dal ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara: «È molto importante questa decisione giurisprudenziale che chiama i genitori a rispondere civilmen-



te per violenze gravi commesse dai figli. Va nella direzione stessa della norma contenuta nel disegno di legge sulla condotta che prevede multe per chi aggredisce gli insegnanti. La scuola e la società debbono sempre più fondarsi sulla responsabilità individuale». Il provvedimento a cui si riferisce Valditara è stato approvato al Senato ad aprile scorso, ed è attual-

mente all'esame della Camera, dove ha ricevuto il via libera della commissione Cultura. Al centro del disegno di legge c'è, appunto, il voto in condotta, che diventerà più influente e sarà considerato nell'arco dell'intero anno scolastico, anziché solamente per quadrimestre. Comportamenti violenti o aggressivi nei confronti di

docenti, studenti e personale scolastico peseranno maggiormente.

La gravità di tali azioni potrebbe portare a conseguenze come la bocciatura, se il voto in condotta scende a cinque, o il debito scolastico in educazione civica nelle scuole superiori, se si raggiunge il sei.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



► 21 luglio 2024

*Risarcimento danni
Non hanno vigilato sul figlio
Dovranno pagare 27mila euro
La famiglia della vittima
ne aveva chiesti centomila*



**Giuseppe
Valditara**
Ministro
dell'Istruzione
e del Merito
(LaPresse)



DECISIONE INASPETTATA

Per il minore stupratore pagheranno i genitori «Non lo hanno educato»

Dopo la condanna del ragazzo, i magistrati stabiliscono che il risarcimento alla vittima è a carico di mamma e papà. Il ministro Valditara: «Giusto»

LUCA PUCCINI

■ Circa 27mila euro per i danni. Da pagare, però, assieme ai genitori. Perché sì, certo, a commettere quell'atto grave, gravissimo, quello stupro, in uno sgabuzzino del liceo, è stato lui, all'epoca minorenni; però no, mamma e papà, evidentemente, non lo hanno formato bene, non hanno vigilato a sufficienza, non l'hanno educato come si converrebbe. Siena. È il 2015. Una scuola superiore. Una violenza. Indicibile: ma indicibili lo sono tutte, le violenze sessuali.

Questa è solo più drammatica perché sia l'assalita

che l'assalitore hanno appena sedici anni. Sono coetanei, sono compagni di classe, sono adolescenti. Sono ancora due bambini. Lei, una volta a casa, racconta quanto le è successo. È sconvolta, ha disturbi post traumatici da stress, la visitano i medici e le certificano diciotto mesi di inabilità temporanea, deve curarsi. È la vittima (e va ribadito, senza tentennamenti) dell'intera vicenda. Oggi, nove anni dopo, si è ripresa: lavora, è sposata, aspetta pure un bimbo ma soffre comunque di ansia generalizzata. Lui finisce quasi subito in un'inchiesta che di-



venta un processo penale al tribunale per i minorenni di Firenze e che si conclude, nel 2022, con una condanna per violenza sessuale aggravata.

Alla quale, adesso, si aggiunge la decisione del foro civile per il risarcimento. È la ragazza che sceglie di andare avanti, anche in sede giudiziaria, perché è un suo diritto e perché è giusto così. Assieme alla sua famiglia chiede un indennizzo di 100mila euro: lo chiede a lui, a quel ragazzotto che le ha sconvolto l'esistenza, ma anche ai suoi genitori e al ministero dell'Istruzione (dato che il tutto si è svolto a scuola).

Le carte passano, ancora una volta, da Firenze, che è il tribunale competente per giurisdizione, e per il ministero si presenta l'avvocatura dello Stato. È il giudice Massimo Maione Mannamo a disporre (prima) una perizia medico-legale e a stabilire (dopo) quella sentenza che mette nero su bianco l'articolo 2.048 del

Codice civile. Titolo: responsabilità dei genitori. Dispositivo: « Il padre e la madre, o il tutore, sono responsabili del danno cagionato dal fatto illecito dei figli minori non emancipati o delle persone soggette alla tutela, che abitano con essi».

Risultato: la responsabilità dell'istituto scolastico (e del ministero) viene stralciata immediatamente; quella dei genitori no. Al contrario rientra nel procedimento. Non avrebbero vigilato a sufficienza sul comportamento del figlio, spiega la magistratura, che la prima educazione è quella in famiglia, quella che dà l'esempio, che definisce i fondamentali, che deve basarsi sul rispetto degli altri (compreso, anzi soprattutto, quello delle donne) perché viviamo in un Paese civile e non nella terra di nessuno.

La "culpa in educando", la chiamano così gli avvocati: e significa che a sedici anni è difficile controllare ogni minuto della vita di



tuo figlio, che quella è l'età in cui ti sfugge con facilità; però se il lavoro l'hai fatto prima, se gli hai dato gli strumenti, se sei stato severo quel che basta, chiaro sui principi di base quel che è necessario, puoi sperare che certe situazioni non si presentino. Non ne avrai la certezza. Ma è già qualcosa.

È «molto importante questa decisione giurisprudenziale», commenta, non a caso, sul social X, Giuseppe Valditara, il ministro dell'Istruzione e del Merito, «che chiama i genitori a rispondere civilmente per le violenze gravi commesse dai figli. Va nella stessa direzione della norma contenuta nel disegno di legge sulla condotta che prevede multe per chi aggredisce gli insegnanti. La scuola», chiosa, «e la società debbono sempre più fondarsi sulla responsabilità individuale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► I NOSTRI SOLDI

La stangata fiscale sull'arte porterà a delocalizzazioni e licenziamenti

In Italia l'imposizione più alta d'Europa. Appello dei galleristi al governo: intervento nella riforma delle tasse, il settore dà lavoro a 50.000 persone. Assonime critica l'applicazione dell'Iva: «È un mercato particolare»

di **ALESSANDRO DA ROLD**



■ Mettere l'Iva sulle opere d'arte non ha senso, perché sono beni che non si consumano ma che in realtà si valorizzano con il tempo. È questo, in sintesi, il contenuto dello studio di Assonime, Associazione fra le società per azioni italiane diretta da **Stefano Firpo**, che a maggio ha tratteggiato un quadro a tinte fosche per il mercato dell'arte in Italia, indietro economicamente rispetto a Francia e Germania, «attualmente privo di regole definite e, dunque, esposto all'aleatorietà delle differenti interpretazioni dell'ammini-

strazione finanziaria e della giurisprudenza». Come noto il governo italiano, entro il maggio del 2025, dovrà approvare i decreti legislativi di attuazione della delega fiscale. E dovrà soprattutto di intervenire sulla revisione del regime Iva applicabile alle importazioni e al commercio di opere d'arte. Come aveva già anticipato nelle scorse settimane *La Verità*, il nostro Paese è in ritardo, tra i più svantaggiati in Europa. Qui l'Iva è al 22%. Germania e Francia possono vendere a 7 e 5,5%. L'aliquota fiscale pari al 10% relativa all'importazione del-

le opere d'arte ci colloca ai vertici delle classifiche europee: nel Regno Unito è del 5%, in Francia del 5,5%, in Germania del 7%. In pratica i nostri competitor importano ad aliquote basse e rivendono allo stesso modo, mentre noi siamo sempre al 22%.

È una situazione che rischia di far scappare i galleristi dall'Italia in cerca di situazioni fiscali più favorevoli. Non è un caso che al momento gli Stati Uniti, con New York, restino il mercato più attivo grazie a una forte e stabile domanda locale. Allo stesso tempo la richiesta di beni da

collezione in Asia è rimasta sostenuta con Hong Kong al centro degli investimenti delle major. Londra ha perso terreno, mentre Parigi ha guadagnato spazio grazie ai significativi investimenti di gallerie e fiere internazionali.

A testimoniare la crisi del settore sono anche i dati del report *Il mercato dell'arte e dei beni da collezione* di Deloitte privat. I primi sei mesi del 2024 confermano il rallentamento del mercato dell'arte dopo un 2023 di assestamento a seguito di un 2022 da record. A livello globale il giro d'affari delle principali case

d'asta - Christie's, Sotheby's e Phillips - ha registrato una contrazione a doppia cifra,

caratterizzata da offerte in diminuzione e scelte dei collezionisti più conservative. Il settore fieristico, nonostante la vitalità ritrovata dopo la crisi pandemica e gli ottimi livelli di affluenza, conferma la cautela negli acquisti, soprattutto nei giorni successivi a quelli di apertura dedicati ai più importanti collezionisti.

«Il mercato dell'arte in Italia è ostacolato da paletti normativi e fiscali. Se non ci saranno interventi correttivi, rischiamo danni occupazio-

nali e delocalizzazioni», ha spiegato **Alessandra Di Castro**, presidente del gruppo Apollo, associazione che rappresenta l'industria dell'arte in Italia e riunisce le principali case d'asta, antiquari, gallerie di arte moderna e contemporanea e imprese della logistica. «Inoltre, l'aliquota del 10% sull'importazione di beni d'arte, la più alta in Europa, scoraggia gli operatori dall'importare opere attraverso le dogane italiane. Nonostante alcune riforme, l'Italia è ancora lontana dagli standard europei. Sono quindi necessarie migliorie: riduzione del-

l'Iva e un sistema più innovativo di incentivi fiscali per l'arte». Per capire il peso del settore, basti pensare che dà lavoro a 50.000 persone.

La situazione, segnala As-



sonime, «comporta» anche «che un'opera d'arte acquistata nel territorio di uno Stato che pratica un'aliquota più bassa viene a costare al collezionista non soggetto d'imposta meno rispetto a quanto costerebbe un'analoga opera acquistata nel territorio di altro Stato. Per le opere d'arte di maggior valore, tale circostanza potrebbe orientare i collezionisti privati consumatori - e in generale i collezionisti che non hanno in tutto o in parte diritto alla detrazione - a effettuare gli acquisti nei Paesi che permettono l'applicazione di un'imposta più contenuta». D'altra parte, sostiene l'associazione, «il mercato delle opere d'arte presenta caratteristiche particolari che rendono difficile l'applicazione del sistema impositivo sui consumi realizzato con l'Iva». Tale sistema, infatti, «presuppone che i beni prodotti o importati siano distribuiti e immessi in consumo attraverso una catena di operazioni nelle quali le im-

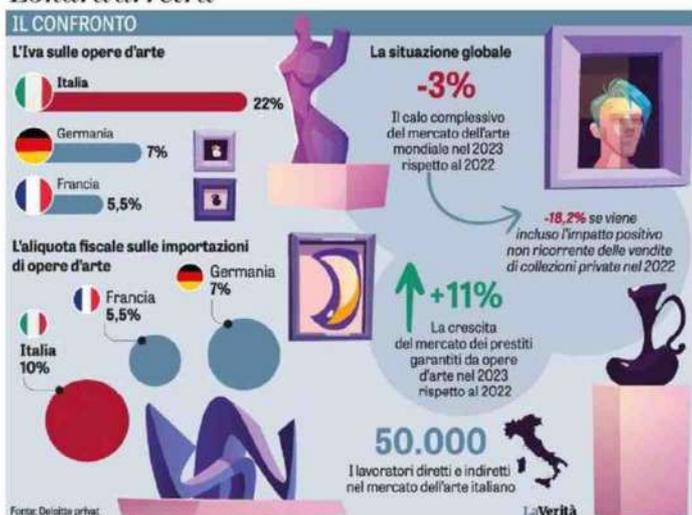
prese fornitrici addebitano l'imposta ai loro clienti e detraggono l'Iva a loro volta pagata ai fornitori», ma se questo sistema può funzionare nella grande distribuzione, diverso è nel mercato dell'arte, dove i beni in questione, piuttosto che consumarsi, tendono a valorizzarsi con il tempo o comunque a mantenere il loro valore, e quindi hanno tipicamente una circolazione successiva alla fase della loro produzione e distribuzione primaria da parte degli autori e degli operatori del settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*Il gruppo Apollo:
 «Siamo danneggiati
 da troppi paletti*

normativi e restiamo lontani dagli standard internazionali. Serve un sistema innovativo di incentivi»

Gli Usa, grazie a New York, restano la piazza più attiva. Hong Kong attira grandi investimenti. Parigi guadagna spazio, mentre Londra arretra





► I NOSTRI SOLDI

La Cgil lascia in bilico gli aumenti degli statali

Per incrementare le buste paga dei lavoratori del pubblico impiego di 160 euro lordi il governo ha stanziato 8 miliardi, ma Landini e Uil ne chiedono 30 (più dell'ammontare dell'ultima manovra). Trattative ferme: si rischia la firma separata con la sola Cisl

di **GIANLUCA BALDINI**
e **TOBIA DE STEFANO**

■ Ennesima divisione tra Cgil e Uil da una parte e Cisl dall'altra sul rinnovo contrattuale del personale del pubblico impiego per il triennio 2022-2024. Una battaglia, adesso andremo a vedere le dinamiche, che mette nel congelatore il ricco tesoretto che il governo ha già stanziato per compensare l'inflazione al galoppo che ha tagliato il potere d'acquisto dei dipendenti dello Stato. Da un lato, infatti, c'è la Cisl che è pronta a trattare con il governo ma ricorda anche lo sforzo dell'esecutivo che ha messo sul piatto circa otto miliardi di euro per compensare un triennio di carovita galoppante. Si tratterebbe in media di 160 euro lordi al mese di aumento, quasi il 6%, uno stanziamento decisamente importante e ben più alto di quelli precedenti.

Dall'altro lato della barricata Cgil e Uil, secondo cui l'incremento salariale non sarebbe sufficiente a coprire i disagi innescati con il decollo dell'inflazione. Servirebbero, secondo le due sigle, risorse utili a coprire la intera perdita del potere d'acquisto degli ultimi anni, una cifra che, pallottoliere alla mano, si avvicinerebbe pericolosamente ai 30 miliardi di euro. Più di una intera manovra finanziaria. Una richiesta irrealistica. La

situazione è tesa, al punto che non si esclude nessuna opzione e anche la possibilità di arrivare a una storica firma separata (Cisl da una parte ovviamente e Cgil e Uil dall'altra) è sul tappeto.

«Le risorse messe a disposizione dal governo per il rinnovo contrattuale del personale del comparto delle funzioni centrali per il

triennio 2022-2024 consentirebbero di realizzare un aumento medio delle retribuzioni lorde pari al 5,78%, utile sia per l'aumento degli stipendi tabellari, che dei restanti trattamenti accessori (indennità, premi, progressioni economiche orizzontali)», spiega **Maurizio Petriccioli**, segretario generale della Cisl. «È chiaro che l'incremento previsto deve fare i conti con la pesante inflazione verificatasi nel 2022 e non

è sufficiente a recuperare la perdita del potere di acquisto subita dai dipendenti pubblici nel triennio 2022-2024 (dove l'Ipca al netto dei beni energetici ha segnato un aumento dei prezzi pari al 13,4%), ma è altrettanto incontrovertibile il fatto che l'incremento previsto risulta superiore sia a quello erogato nel triennio 2016-2018 (3,48%), sia a quello della tornata 2019-2021 (4,07%)».

La domanda, insomma, sorge abbastanza sponta-

nea. Meglio trattare e portare in tempi brevi a casa un aumento importante che dà sollievo alle buste paga di migliaia di dipendenti pubblici o creare l'ennesimo tavolo di tensione con il governo e far credere che l'esecutivo possa scovare altre risorse?

Va ricordato, infatti, che «il rinnovo 2016-2018 era arrivato dopo un lungo blocco contrattuale durato 8 anni a cui si mise fine solo per effetto della sentenza della Corte

Costituzionale 178/2015», evidenzia ancora **Petriccioli**. «durante il blocco, la perdita del potere di acquisto delle retribuzioni dei pubblici dipendenti fu quasi del 9% mentre le retribuzioni dei dipendenti del settore privato crebbero dell'8%, con il risultato di una crescita del divario fra le retribuzioni degli statali e quelle dei privati superiore al 16%. Da questa cronaca emergono aspetti che meritano di essere considerati. Il primo è che

gli aumenti retributivi erogati nel 2016-18 furono pari a poco meno di 90 euro, quelli del periodo 2019-21 poco meno di 110 euro, mentre quelli erogabili col contratto 2022-2024 sarebbero in media pari a quasi 160 euro».

Anche lo stesso ministro della Pubblica Istruzione, **Paolo Zangrillo**, nel corso di una intervista rilasciata al quotidiano *La Stampa* ha spiegato che occorre fare un



bagno di realismo, invece di pensare a richieste irrealizzabili. «Per recuperare tutta l'inflazione sarebbero serviti 30 miliardi di euro», fa sapere, «mi sarebbe piaciuto tanto, ma purtroppo occorre fare i conti con la realtà», ha detto il ministro ricordando che «un terzo della intera legge di bilancio, 8 miliardi su 24, è dedicata ai rinnovi contrattuali. Non sono mai state previste così tante risorse».

Ma Cgil e Uil non ci sentono. «Le cifre illustrate dall'Aran confermano tutte le nostre contrarietà. Senza risorse aggiuntive», scrive in una nota Fp Cgil, «dovremmo fare un contratto che per molti non darà un euro in più a quanto hanno già in tasca e per altri addirittura, se si ostinassero a chiederci di metterle a disposizione degli accessori, si potrebbe addirittura dire che hanno preso più del dovuto. Servono i soldi per continuare a finanziare l'ordinamento, per far crescere gli stipendi in ragione dell'inflazione registrata nel triennio, rivalutare il buono pasto. Continueremo a dirlo fino a che il governo non metterà altre risorse sul tavolo».

La situazione, insomma, è ferma al palo. E ai dipendenti pubblici non resta che aspettare buone nuove sotto l'ombrellone.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pratiche sleali e lavoro sottopagato Per i dipendenti Disney è un incubo

La multinazionale woke rischia un maxiscopero. Sarebbe la prima volta in 40 anni

di **PAOLO DI CARLO**

■ Venerdì sera quattro sigle sindacali statunitensi, che complessivamente rappresentano oltre 14.000 dipendenti dei parchi divertimento a tema e dei resort di Disneyland, Disney California Adventure e del distretto commerciale Downtown Disney, tutti nella cittadina di Anaheim, nella California del Sud, hanno annunciato il voto della schiacciante maggioranza per autorizzare uno sciopero.

I sindacati hanno fatto sapere che i dipendenti al centro della contestazione includono addetti alle pulizie, operatori di giostre, produttori di caramelle, commessi merchandising e

che le ragioni dello sciopero riguardano soprattutto le difficoltà economiche e contrattuali dei membri.

Tuttavia, secondo le parole di **Jessica Good**, la portavoce di Disneyland Resort, autorizzazioni allo sciopero non sarebbero insolite durante i processi di contrattazione, ribadendo che le negoziazioni sono ancora previste per lunedì e martedì. Eppure, i sindacati rammentano che le trattative erano iniziate già il 24 aprile scorso e che, dopo più di due mesi, il 10 giugno i dipendenti avevano dichiarato di aver presentato al colosso dell'intrattenimento accuse formali di pratiche lavorative

sleali.

E così, dopo 40 anni, Disney teme un grande sciopero collettivo. Già, perché l'ultima astensione dal lavoro a casa di Topolino, era stata nel 1984, quando per protesta quasi 2.000 membri del cast avevano lasciato il lavoro per 22 giorni.

Negli ultimi anni, studiosi e ricercatori del lavoro hanno portato l'attenzione pubblica sulle difficoltà economiche dei dipendenti di Disneyland e di altri grandi parchi di divertimento in tutto il Paese. All'inizio del 2018, un report condotto dall'Occidental college di Los Angeles e dal gruppo di ricerca Economic Roundtable, ha rilevato che il 74% dei lavoratori dipendenti di Disneyland non riusciva a coprire le spese mensili basilari.

In alcune interviste, i dipendenti hanno detto chiaramente di aver sperimentato disagi dovuti alle insicurezze sanitarie, alimentari e financo domestiche (qualcuno ha ammesso di aver vissuto da homeless, da barbone, vagabondo). E dati simili sono emersi anche da un sondaggio interno condotto dall'azienda.

Alcuni anni fa, un caso simile si era verificato anche in Italia. Nel maggio 2021, Disney annunciava la chiusura dell'attività «Disney store Italia», che ha portato alla chiusura di tutti i negozi fisici presenti nel

Paese. Questa decisione faceva parte di una strategia globale più ampia per ridurre il numero di negozi fisici e spostare l'attenzione

sul mercato online. La chiusura dei punti vendita non è stata esente da pesanti critiche da parte dei dipendenti che con questa manovra hanno perso il lavoro.

Quello che traspare dalla contingente situazione è la differenza di importanza specifica data ai diritti in casa Disney: guai a mettere nani nella fiaba di Biancaneve, o farla risvegliare col bacio del principe sceso da cavallo, ma sui diritti socia-

li dei lavoratori, le loro condizioni di vita e gli adeguamenti salariali alla fine si può anche chiudere un occhio. L'imperativo è sempre e solo uno: revisionismo all'insegna della cultura woke. Del resto certi personaggi non si sono più visti. C'è da chiedersi se Donald Duck (Paperino) sia uscito di scena dalla porta sul retro per via del nome che condivide con quell'altro Donald (**Trump**).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FIGURACCIA Uno degli ingressi di Disneyland in California [Ansa]



L'INTERVENTO

Orario ridotto per trattenerne il personale

Una strategia adottata dalle aziende soprattutto per i tecnici che sono esclusi dallo smartworking

MAURIZIO DEL CONTE

Dopo lo smartworking, è la volta della settimana corta. Da qualche anno l'organizzazione del lavoro nell'impresa sta attraversando una profonda trasformazione di due suoi paradigmi fondativi: il luogo e il tempo. Se la diffusione del lavoro da remoto ha subito una straordinaria accelerazione a causa della pandemia, più complesse sono le ragioni che spingono sempre più aziende a ridurre la settimana lavorativa da cinque a quattro giornate. Iniziamo col dire che una lenta ma costante erosione dell'orario si registra, nei paesi OCSE, già a partire dal secolo scorso. In questa tendenza di lungo periodo, il taglio secco di un quinto del tempo di lavoro segna, però, un salto di qualità che non può essere derubricato alla semplice accelerazione di un fenomeno già in essere. È allora importante notare che la linea di frattura con il passato si colloca in coincidenza con un sostanziale ribaltamento del rapporto tra domanda e offerta di lavoro, dove storicamente la seconda è sempre stata sovrabbondante. Oggi, invece, a scarseggiare è il lavoro, nella sua componente più qualificata, ma anche – sorprendentemente – nelle competenze medio basse, purché specializzate.

Come conseguenza di un simile disequilibrio di mercato ci si sarebbe aspettato un incremento dei salari. Ma le condizioni di incertezza dei mercati globali hanno ridotto molto i margini delle imprese e, conseguentemente, la possibilità di agire sulla leva delle retribuzioni. Il risultato è che le imprese dichiarano di non riuscire a reperire tutte le competenze di cui hanno bisogno, spingendole, da un lato, a strappare i lavoratori alla concorrenza e, dall'altro, a escogitare nuovi strumenti per conservare il proprio capitale umano. In questa prospettiva la riduzione del tempo di lavoro a parità di salario diventa uno strumento particolarmente utile, soprattutto per chi non ha possibilità di offrire lo smartworking. Oggi è molto difficile coprire una nuova posizione di lavoro o trattenerne le persone già occupate senza proporre almeno una delle due opzioni. Si dice che a contribui-

re a questa nuova tendenza sia il mutato approccio al lavoro, soprattutto dopo l'esperienza del Covid. Si dice che oggi si dà più valore al tempo libero piuttosto che allo stipendio o alla carriera professionale.

Quanto effettivamente incida questo cambiamento di approccio al lavoro sul diffondersi della settimana corta è tutto da verificare. In ogni caso è chiara la necessità che questa innovazione organizzativa sia gestita con grande attenzione non solo alla sostenibilità economica (dopotutto l'impresa si ritrova con il venti per cento in meno del tempo lavorato), ma alla tenuta del senso del lavoro nella comunità aziendale. Il messaggio che può passare, infatti, è che il lavoro sia un male e che il miglioramento della vita delle persone possa passare solo attraverso una riduzione quantitativa del tempo dedicato al lavoro. Per trasformare il passaggio alla settimana corta in una esperienza positiva è, dunque, necessario lavorare sulla qualità del lavoro, che deve non solo essere più produttivo ma anche, e soprattutto, un lavoro di soddisfazione, in cui sia possibile tornare a realizzarsi sotto il profilo personale e sociale.

**Ordinario di Diritto del lavoro,
 Università Bocconi**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il disequilibrio del mercato non ha comportato un aumento dei salari ma soluzioni alternative. Non va sottovalutata la qualità e la realizzazione personale

L'ESEMPIO LUXOTTICA

Settimana corta come modello e "benefit"

Arena e Del Conte a pagina 15

Flessibilità e welfare vanno di pari passo Luxottica, mille operai in settimana corta

CINZIA ARENA
 Milano

Quattro giorni in fabbrica e tre a casa. Per venti settimane all'anno. A stipendio pieno. La settimana corta in EssilorLuxottica è una realtà dallo scorso aprile per circa mille operai distribuiti tra il quartier generale di Agordo e le sedi di Sedico e Cencenighe (Belluno), Pederobba (Treviso), Rovereto (Trento) e Lauriano (Torino). Una sperimentazione che consente di aderire a due modelli che permettono di lavorare meno contribuendo con cinque o sette giorni di permesso. Gli altri 15 o 13 saranno interamente a carico dell'azienda. L'accordo sindacale firmato lo scorso novembre ha un triplice obiettivo. Da un alto favorire la conciliazione vita-lavoro, in molti casi ad esempio di accudire i genitori anziani, dall'altro rispondere alle esigenze di aumentare la qualità della produzione perché un dipendente felice lavora meglio, come diceva Leonardo Del Vecchio. Non ultimo quello di riconoscere a chi lavora in fabbrica almeno in parte gli stessi vantaggi degli impiegati che possono fare ricorso allo smartworking in maniera sistematica. Un accordo «ispirato a principi di equità e inclusione, in cui il talento del fare ricopre un ruolo centrale», l'ha definito il pre-

sidente e amministratore delegato Francesco Milleri, un patto «di lungo periodo» per valorizzare il made in Italy. Nella visione dell'azienda si tratta di una rivoluzione più sociale che industriale che potrebbe contribuire a costruire non solo una società più equa ma anche un modello di vita che dia maggiori soddisfazioni alle persone e alle famiglie.

«L'idea dell'azienda è sperimentare progressivamente questo sistema ed apportare man mano modifiche tecniche e organizzative - spiega il professor Luciano Pero della scuola di management del Politecnico di Milano esperto in organizzazione del lavoro -. Per questo il nuovo modello è partito su circa il 10% del totale dei dipendenti delle fabbriche e non ha portato uno sconvolgimento organizzativo. L'azienda aveva storicamente una programmazione annuale con due gobbe di produttività, la maggiore a maggio-giugno e la seconda a settembre. Adesso, concentrando in Italia le produzioni di qualità e di lusso, per stare al passo con la moda ha bisogno di programmazione flessibile a breve termine. I venerdì liberi infatti vengono comunicati ogni due mesi». La settimana corta si inserisce nel solco di un

welfare aziendale strutturato e in continua evoluzione. «Rispetto ad altre realtà come Lamborghini che sta studiando una chiusura nei venerdì programmati per tutti i lavoratori - sottolinea Pero - qui si punta sulla flessibilità e sulla pianificazione nel breve periodo e sulla volontarietà. La produzione è varia sia in termini di tipologia di occhiali prodotti, in metallo, plastica e acetato, sia di marchi». Negli stabilimenti EssilorLuxottica, del resto, la flessibilità è una consuetudine radicata: l'incidenza del part-time è storicamente elevata rispetto alla media nazionale del manifatturiero ed articolata in una decina di modalità. Il *Time for You* si aggiunge ai modelli già previsti, garantendo ulteriori margini di conciliazione a parità salariale. L'adesione è assolutamente volontaria, ed è stata maggiore tra i giovani e gli over45.

Quella di EssilorLuxottica è una politica innovativa di gestione che si spiega sia con la necessità di avere maggiore flessibilità produttiva e con la ricerca di migliorare la produttività (anche con investimenti in automazione e digitale), sia con la volontà di tracciare una nuova strada per un made in Italy di qualità e sostenibile. Per la realizzazione



dell'occhiale finito c'è bisogno di una manualità di tipo artigiano anche perché i modelli cambiano di continuo. L'obiettivo dell'iniziativa è quindi anche quello di favorire la popolazione "anziana" che lavora da anni nella stessa realtà.

«La cultura imprenditoriale in Italia è quella di stare al minimo come numero di persone impegnate e macchine qui invece si sta affermando un sistema flessibile che offre maggiori spazi di manovra. Un modello più diffuso in Germania e in Giappone» conclude Pero. Il gruppo ha scelto di andare in maniera progressiva, buttare il cuore oltre l'ostacolo e partire imparando dalla pratica. L'accordo che sarà verificato con scadenze semestrali e annuali, sia con i lavoratori direttamente coinvolti che con i capi intermedi e i direttori di stabilimento.

Al momento la soddisfazione degli operai è massima. Maria Elena ha 44 anni e da 16 anni lavora ad Agordo. «Ho un figlio grande ed ho sempre lavorato otto ore. Ho colto questa opportunità ad aprile per seguire di più la famiglia, la casa ma anche per avere tempo libero. Vado a prendere mia mamma e la porto a fare qualche viaggetto. Nel mio reparto lavorano tanti ragazzi giovanissimi e non so se hanno fatto richiesta, la mia è stata accolta e ne sono felicissima. Abbiamo fatto qualche venerdì a casa adesso ne avremo tre prima delle ferie estive. Il lunedì mattina si arriva con una carica molto diversa». Anche Mario, 58 anni, lavora nello stabilimento principale e pensa che si tratti di un'occasione unica. «Lavoro da trent'anni in Luxottica. Mi ritengo un privilegiato so che le richieste sono state parecchie al momento non sono state tutte accettate spero che possa essere ampliata questa possibilità. Il

tempo libero non ha prezzo. Poter avere una giornata libera per seguire i miei genitori anziani ma anche per fare le mie cose è un lusso». La speranza, aggiunge Mario, è che questo modello non resti un'eccezione ma che possa fare da traino per altre aziende.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO

Il modello
 avviato ad aprile
 prevede 20 giorni
 di riposo aggiuntivi
 all'anno
 a pari stipendio
 e risponde anche
 alle esigenze
 produttive
 I dipendenti
 entusiasti: il tempo
 libero non ha prezzo



Sono già un
migliaio gli
operai del
gruppo
Essilor-
Luxottica
che da
aprile
stanno
sperimen-
tando la
settimana
corta di
quattro
giorni



Il testo dopo l'incontro con i sindacati

Lavoro, sprint sulla patente a crediti Venti punti persi per una morte bianca

Francesco Pacifico

Prende forma la patente a crediti per aumentare la sicurezza nei cantieri. Si vedranno scalare venti punti - un quinto del totale nel caso delle azien-



de più virtuose - le imprese che registrano tra i loro dipendenti vittime di incidenti mortali nei cantieri oppure che si ammalano di patologie scaturite dall'inadempienza delle norme.

A pag. 9

Sicurezza nei cantieri, arriva la patente a crediti

► Il ministro Calderone firmerà in settimana il decreto attuativo per il nuovo strumento Venti punti in meno per le aziende con casi di incidenti mortali e malattie professionali

IL PROVVEDIMENTO

ROMA Prende forma la patente a crediti per aumentare la sicurezza nei cantieri. Si vedranno scalare venti punti - un quinto del totale nel caso delle aziende più virtuose - le imprese che registrano tra i loro dipendenti vittime di incidenti mortali nei cantieri oppure che si ammalano di patologie scaturite dall'inadempienza delle norme vigenti. Quindici punti in meno nei casi di infortuni gravi che portano il lavoratore all'inabilità. Martedì Marina Calderone presenterà ai sindacati e alle associazioni imprenditoriali il testo del decreto attuativo della patente a crediti. Entro venerdì il ministro del Lavoro vuole firmare l'atto per partire a regime entro ottobre con il nuovo strumento. Che all'inizio si applicherà soltanto al mondo dell'edili-

zia, ma che il governo vorrebbe estendere a tutti i settori produttivi.

L'ULTIMA VITTIMA

Ieri, intanto, a Codevilla - nell'Oltrepò Pavese - Carmelo Vitrano, artigiano 55 anni, è caduto da un capannone alto sei metri, mentre iniziava un'opera di ricopertura. I soccorsi sono stati immediati, ma per l'uomo non c'è stato nulla da fare. Nel 2023 sono stati 1.041 gli incidenti mortali sui luoghi di lavoro, quindi quasi 200 in meno rispetto ai 1.239 del 2019, cioè l'ultimo anno preCovid. Mentre nei primi cinque mesi del 2024 le denunce di infortunio sul lavoro sono state 251.132, il 2,1 per cento in più rispetto allo stesso periodo del 2023. Casi che rendono sempre più necessaria la patente a crediti: un meccanismo che punta a pre-



miare le aziende che investono in prevenzione e formazione e a sospendere l'attività di quelle realtà che registrano gravi incidenti perché non applicano le basilari norme sulla sicurezza. Una misura attesa da quasi 16 anni e che il dicastero di via Veneto ha rilanciato dopo una serie di incidenti sui luoghi di lavoro (i cinque operai morti a Firenze dopo il crollo della struttura che stavano costruendo e i cinque tecnici che a maggio a Palermo sono rimasti intrappolati in un cisterna mentre si occupavano della manutenzione di un impianto di sollevamento delle acque reflue). Non a caso il ministro

Calderone ripete sempre che la strategia complessiva comprende «interventi anche per potenziare gli investimenti nel bilancio Inail 2024 a favore della prevenzione e formazione», con l'obiettivo di «effettuare azioni che siano efficaci dal punto di vista del contrasto, della promozione della corretta

applicazione delle norme e dell'adozione di misure efficaci».

I REQUISITI

Tornando al testo del decreto attuativo, per ottenere la patente a crediti, le aziende devono presentare - tra gli altri atti - l'iscrizione alla Camera di Commercio, il Durc sugli adempimenti contributivi verso i dipendenti, la certificazione fiscale e la valutazione sui rischi. All'ispettorato del lavoro, con la collaborazione dell'Inail, i controlli nei cantieri per verificare che vengano rispettate tutte le norme sul fronte della prevenzione. La sospensione massima dell'attività delle aziende non virtuose - e interessate da incidenti mortali o che portano all'inabilità dei lavoratori - sarà di 12 mesi, ma scatterà dopo tutti gli accertamenti del caso. Dopo questa data, e con una serie di interventi soprattutto in ottica di formazione, l'impresa può riottenere la patente a crediti. Ogni azienda ha diritto a 30 punti,

che salgono - fino a un massimo di 100 - in base all'anzianità, al numero degli assunti, agli investimenti sulla prevenzione, al riconoscimento con apposite certificazioni degli sforzi fatti o all'introduzione di strumentazioni tecnologici per aumentare il livello di sicurezza.

Durante gli incontri con le parti sociali, il ministro Calderone ha sempre sottolineato che non ci saranno trattamenti diversi tra le aziende che possono vantare 100 punti o quelle che ne hanno trenta nel sistema della patente a crediti. Come detto, le morti e le malattie professionali comporteranno una perdita di venti punti, gli incidenti invalidanti al 100 per cento 15, quelli che importano un'inabilità parziale 8, che diventano 5 per le inabilità temporanee. Alessandro Genovesi, segretario della Fillea Cgil, sottolinea che «per la mancanza di disposizioni protezione per cadute dall'alto si perdono soltanto 2 punti. Eppure questa è la principale causa di morte nei cantieri».

Francesco Pacifico

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IERI UN'ALTRA
VITTIMA
NELL'OLTREPÒ PAVESE:
UN 55ENNE È CADUTO
DA UN TETTO
E HA PERSO LA VITA**



► 21 luglio 2024



Marina Elvira Calderone, ministro del Lavoro e delle Politiche sociali



I DATI EUROSTAT

Senza il rdc, meno poveri e più occupati

Funziona la linea del governo: il lavoro cresce più della media Ue

Lodovica Bulian

■ L'occupazione cresce, si riduce il rischio povertà: nel 2023 la percentuale di popolazione con un reddito disponibile inferiore alla soglia di rischio di povertà, è al 18,9%, con un calo di 1,2 punti sul 2022 e ai minimi dopo il 2010 quando era al 18,7%. Funziona la linea del governo: come previsto, cancellare il reddito grillino non ha avuto contraccolpi.

a pagina 3

**Senza il reddito 5s cala la povertà
 E anche l'occupazione migliora**

I dati Eurostat certificano i progressi dell'Italia: è tra i Paesi dove i lavoratori nell'ultimo anno sono aumentati maggiormente. Foti: «La rotta è stata invertita»

Lodovica Bulian

■ L'occupazione cresce, si riduce il rischio povertà: nel 2023 la percentuale di popolazione con un reddito disponibile inferiore alla soglia di rischio di povertà, è al 18,9%, con un calo di 1,2 punti sul 2022 e ai minimi dopo il 2010 quando era al 18,7%. Ma l'Italia resta comunque indietro rispetto alla media Ue, che è inferiore al 16,2%.

Le persone a rischio povertà sono dunque 11,12 milioni, 676mila in meno del 2022. Nel 2023 in Italia il numero degli occupati tra 20 e 64 anni è aumentato dell'1,5% rispetto all'anno precedente. Il miglior risultato in Europa dopo Malta (+1,6%), contro una media europa dello 0,7%. Tuttavia il tasso di occupazione, al 66,3%, risulta il più basso in Europa.

Per il governo però il quadro è positivo ed è una conferma: «Ancora una volta i numeri smentiscono chi cerca di colorare la realtà secondo i propri interessi politici. Eurostat ha certificato che nel 2023 l'Italia ha fatto registrare il secondo più alto aumento percentuale della occupazione (+1,5 punti percentuali), oltre il doppio della media Ue», dice la ministra per il lavoro Maria Calderone.

Nonostante il 2023 sia stato l'anno della stretta sul reddito di cittadinanza che ha ridotto la possibilità di avere il sussidio al massimo per sette mesi per gli occupabili, ha visto comunque una riduzione del rischio di povertà cosiddetta monetaria - con criteri fissati in base al reddito - di 1,2 punti. In europa la riduzione è dello 0,3 punti.

Il tasso di rischio di povertà



monetaria è sceso al 18,9% della popolazione (ma è 16,2% in Ue). Si parla di 11,12 milioni di persone a rischio, con una riduzione di 676mila unità sul 2022.

Ma se si tiene in considerazione anche «l'esclusione sociale, la presenza di grave deprivazione materiale o di bassa intensità di lavoro», la percentuale di popolazione in situazione di disagio economico è pari al 22,8% in calo di due punti rispetto al 2022, ma comunque superiore alla media Ue (21,4%).

Eurostat fotografa 13 milioni 392mila persone in questa situazione, meno 900mila rispetto al 2022. Sono cittadini che vivono in famiglie o in situazione di povertà relativa, o sono impossibilitate a fare spese impreviste o a riscaldare adeguatamente l'abitazione o a fare una settimana di vacanza l'anno lontano da casa, o che sono in nuclei a bassa intensità di lavoro, ovvero hanno impegno inferiore al 20% dell'orario normale.

Quanto ai minori, il rischio di povertà ed esclusione sociale è più alto. Nel nostro Paese nel 2023 il 27,1%, oltre un quarto, era in questa situazione di disagio. Una cifra comunque in flessione rispetto al 28,5% del 2022, ma ancora superiore alla media Ue (24,8%). Di fatto ci sono 2 milioni 471mila under 18 in una situazione di disagio economico. Se in media in Ue il 9,5% non può permettersi di mangiare in modo adeguato in Italia la percentuale è all'8,4% (dal 7,5% del 2022). La percentuale si alza al 19,2% in Italia per le persone che hanno un reddito al di sotto del 60% di quello mediano, che è la soglia fissata della povertà. Per la ministra Calderone «c'è

ancora molta strada da fare, perché purtroppo il nostro Paese partiva da numeri che ci vedono indietro, specialmente rispetto al lavoro di giovani e donne. Ma è in questo senso che abbiamo investito su incentivi e formazione, per una questione di giustizia sociale e di crescita economica. E i primi segnali positivi stanno arrivando».

L'ENTE EUROPEO

L'Eurostat raccoglie ed elabora a fini statistici i dati provenienti dagli Stati Ue

La nostra nazione resta però ultima per tasso di occupazione con un gap di quasi dieci punti percentuali rispetto al resto d'Europa

*La Cgil*

Landini conquista infermieri e pazienti

“No alla Sanità riservata ai ricchi”

di **Rosaria Amato**

ROMA – Si chiude una raccolta di firme, e se ne apre un'altra. All'indomani della consegna in Cassazione di quattro milioni di firme per i quesiti sul lavoro, la Cgil sceglie l'ospedale San Filippo Neri di Roma per dare inizio alle sottoscrizioni per l'abrogazione della legge sull'Autonomia differenziata. Alle 10 del mattino la temperatura già sfiora i 35 grandi, ma intorno al banchetto dove il segretario Maurizio Landini è tra i primi a firmare è un via vai serrato di abitanti del quartiere (c'è anche il presidente del municipio), familiari di malati in visita, e personale ospedaliero. «Fammi scappare, ho il paziente sui tavoli, ci stiamo organizzando per uscire a turno, di corsa», confessa trafelato un infermiere, in abito da lavoro verde. Nel giro di neanche un'ora i volontari della Cgil registrano già le prime 200 firme.

«C'è una domanda di partecipazione non ascoltata - osserva soddisfatto Landini - e il referendum è uno strumento importantissimo in un momento in cui la gente ha smesso di andare a votare perché non si sente rappresentata. Mentre

il referendum permette al singolo cittadino di decidere senza delegare nessuno, scegliendo le leggi da cancellare». E le ragioni per cancel-

lare l'Autonomia differenziata per la Cgil sono ben chiare: «Questa non è una battaglia di difesa, - prosegue Landini - ma per cambiare il Paese realizzando i principi della Costituzione: tutte le persone devono avere gli stessi diritti. Basta con questa spinta alla competizione,

le disuguaglianze vanno combattute, e va messa al centro invece la giustizia sociale». La scelta di un ospedale per l'avvio della raccolta delle firme non è casuale: «L'autonomia differenziata sarebbe la morte del servizio sanitario pubblico nazionale - sottolinea il leader della Cgil - così come sarebbe la morte del sistema d'istruzione e di formazione, che devono essere garantiti a tutti». «Già oggi i livelli es-

senziali di assistenza non sono più lo standard minimo ma sono diventati lo standard massimo - osserva la segretaria della Cgil - Funzione Pubblica Serena Sorrentino - e non riusciamo più a garantire servizi adeguati ai cittadini. Con l'autonomia differenziata, che non prevede risorse aggiuntive, sostanzialmente i servizi pubblici, e in particolare la sanità, si trasformeranno in un'opportunità riservata solo ai ricchi».

La raccolta di firme per abolire l'Autonomia differenziata parte con l'accusa alla gola perché ricor-



da Landini, «i tempi sono molto stretti e abbiamo solo due mesi davanti, ma confido che arriveremo rapidamente alle 500 mila adesioni necessarie». Ma anche perché quel modello, denuncia la Cgil, è già in atto da tempo: «Si registrano forti livelli di disuguaglianza in tutti i servizi di prossimità, pur in presenza di una legislazione nazionale di riferimento. - afferma Sorrentino - E attese sempre più lunghe, dai servizi sanitari alle richieste di rinnovo della carta d'identità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il segretario
Maurizio Landini
segretario Cgil
firma contro
l'Autonomia
differenziata
a Roma



Calderone: segnali positivi. Cala la povertà

Eurostat: nuovi occupati, l'Italia doppia la media Ue

ROMA In Italia crescono i posti di lavoro, anche se il tasso di occupazione resta il più elevato in Europa, e si riduce il rischio di povertà ai minimi dal 2010, che tuttavia resta elevato rispetto alla media europea. Nel 2023, secondo il Rapporto Key Figures on Europe di Eurostat, l'occupazione in Italia è cresciuta dell'1,5%, il doppio della media europea (+0,7%), ma il tasso di occupazione, pari al 66,3% è il più basso della Ue (in media il 75,3%).

«Ancora una volta i numeri smentiscono chi cerca di colorare la realtà secondo i propri interessi politici. Eurostat ha certificato che nel 2023 l'Italia ha fatto registrare il secondo più alto aumento percentuale della oltre il doppio della media Ue», sottolinea la ministra del Lavoro, Marina Calderone. «Ancora di più ci incoraggia e ci spinge a proseguire speditamente lungo il percorso che abbiamo strategicamente delineato con le nuove misure d'inclusione, il dato sul calo della povertà dal 20,1 al 18,9%. C'è ancora molta strada da fare, perché purtroppo il nostro Paese partiva da numeri che ci vedono ancora indietro, specialmente rispetto al lavoro dei giovani e delle donne. Ma è proprio in questo senso - ha aggiunto Calderone - che abbiamo investito su incentivi e formazione, per una questione di giustizia sociale e di crescita economica. E i primi segnali positivi stanno arrivando».

Il rischio povertà si riduce in Italia ai minimi dal 2010, ma resta elevato:

le persone a rischio povertà sono 11 milioni, pari al 18,9% della popolazione 676 mila in meno rispetto al 2022. La media Ue è del 16,2%.

In Italia infine c'è il più basso divario salariale tra uomini e donne, con un gap del 4,3% nella

retribuzione oraria. La media in Europa è tre volte maggiore, pari al 12,7%. L'unico paese in cui le donne guadagnano più degli uomini è il Lussemburgo, dove la retribuzione media delle lavoratrici è più alta dello 0,7% rispetto a quella dei loro colleghi maschi.

Mario Sensini

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoro La ministra Marina Calderone



L'INTERVISTA

Calderone: “Ipocriti alcuni sindacati con la patente a punti meno morti sul lavoro”

BARONI, FESTUCCIA

Martedì la ministra del Lavoro presenterà la versione finale del decreto attuativo che introduce la patente a punti. Sul fronte della sicurezza «sanzioni e incentivi vanno bilanciati» spiega Marina Calderone. - PAGINA 13



L'INTERVISTA

Marina Calderone
 “La patente nei cantieri ridurrà le vittime Da alcuni sindacati troppa ipocrisia”

La ministra del Lavoro: “Assurdo accusarci di voler dare un punteggio alla vita delle persone Martedì presento il provvedimento alle parti sociali: qualificiamo le imprese che rispettano le regole”

PAOLO BARONI
 PAOLO FESTUCCIA
 ROMA

Martedì la ministra del Lavoro presenterà la versione finale del decreto attuativo che introduce la patente a punti. Sul fronte della sicurezza «sanzioni e incentivi vanno bilanciati» spiega Marina Calderone, convinta che per raggiunge l'obiettivo

zero morti sul lavoro occorra un approccio pragmatico e non ideologico ed il coinvolgimento di tutte le parti. Si parte il primo ottobre col settore edile, ma spiega la ministra in questa intervista, «dopo la fase iniziale si potranno estendere le nuove norme anche ad altri settori», quindi definisce «singolari» le critiche arrivate da Cgil e Uil su questo nuovo provvedimento. **Ministra cosa cambierà dav-**

vero col decreto che si appresta a firmare?

«Sicuramente non è uno strumento per dare un punteggio alla vita umana, perché la vita non si misura a punti e anche un solo morto è una perdita incalcolabile e una sconfitta per tutti. La patente costituirà, dal 1° ottobre, un titolo obbligatorio il cui possesso abilita imprese e lavoratori autonomi a operare nei can-



tieri temporanei o mobili a qualsiasi titolo. L'obiettivo è la sicurezza, da conseguire anche attraverso la formazione. In pratica, è un sistema di qualificazione delle imprese che rispettano le regole. Ma non potremo avvicinarci all'obiettivo "zero morti" senza coinvolgere tutte le parti. Da un lato interveniamo, con misure anche restrittive, perché i datori di lavoro siano responsabilizzati e sanzionati, laddove sia accertata una violazione, dall'altro facciamo in modo che i lavoratori vengano formati a una sempre maggiore consapevolezza nella valutazione dei pericoli».

Respinge l'idea che la vita dei lavoratori sia calcolata a punti. Ma in fondo non è questo che viene fatto?

«Tutt'altro. Il punteggio riguarda le aziende. È un metro della sicurezza che le imprese sono in grado di garantire, in ragione di una serie di parametri che comprendono la loro storia e la progressione dell'attività nel tempo. Il che si traduce in una doppia fotografia: quella statica include l'età dell'impresa e la storia pregressa, quella dinamica valorizza l'osservanza delle regole e gli investimenti in sicurezza. Il nostro è un approccio pragmatico, non ideologico. Norme vessatorie o solo

repressive servono fino a un certo punto, mentre rischiano di penalizzare imprese oneste, che investono sul futuro dei loro dipendenti e collaboratori».

La Cgil con il suo segretario Landini ma anche la Uil con Bombardieri la accusano di prendere in giro i lavoratori: per loro la patente, così com'è fatta, è inutile...

«È un'accusa singolare, non immune a una certa ipocrisia. Nel 2011 le organizzazioni sindacali avevano apposto la loro firma su un documento che prevedeva uno strumento, cito testualmente, che "operi per mezzo di un punteggio iniziale che misuri l'idoneità" delle imprese, "soggetto a decurtazioni a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro". A quanti oggi lamentano che la paten-

te si applichi solo all'edilizia, il che peraltro non è vero in prospettiva, ricordo che i sindacati avevano controfirmato una "patente a punti edile". E coloro che oggi accusano il Ministro di sottovalutare la vita umana avevano immaginato, nel caso di infortuni mortali, una decurtazione di 10 punti. Nella nostra patente a crediti la decurtazione equivalente sarà 20, il doppio».

C'è chi dice che con questo provvedimento non sarebbero state sospese né chiuse le aziende del tragico incidente di Firenze...

«Non è vero. L'Ispettorato del lavoro ha il potere di sospendere le attività delle imprese per le quali ritenga, in base a istruttorie oggettive, che a fronte di gravi infortuni non siano garantite le condizioni di sicurezza. E per-

ché l'attività venga sospesa non è indispensabile che si arrivi a una sentenza definitiva che condanni il datore di lavoro. Quando è in gioco la sicurezza non c'è giustificativo che tenga: anche se "idonee", su questi aspetti le imprese saranno sempre "controllabili"».

Basta un corso perché non si

muoia più di lavoro?

«Questo è l'aspetto più delicato, perché coinvolge più soggetti, dal Ministero alle Regioni, dai formatori ai lavoratori, dai datori di lavoro ai sindacati. Nessuno può pensare di sentirsi escluso dalle responsabilità. La sicurezza è frutto di impegno collettivo, come dell'uso di molteplici strumenti come tecnologie su cui investire e modelli organizzativi certificati, che perfezionino il monitoraggio sulla sicurezza aziendale. La

formazione è necessaria per prevenire gli infortuni, ma non garantisce l'immunità».

Le imprese con 100 punti non saranno mai toccate?

«Magari avessimo tante imprese da 100 punti! Non saranno moltissime, invece, dal momento che per ottenere il massimo del punteggio sono richiesti decenni di attività sempre virtuosa alle spalle. Ma anche queste aziende potranno essere "toccate" in caso di incidenti. Il sistema deve funzionare in entrambe le direzioni: punire e premiare. Sanzioni e incentivi vanno bilanciati».

La patente a crediti vale per i cantieri edili. Ma le vittime sul lavoro non si verificano solo nei cantieri, per tutti gli altri?

«Dal 1° ottobre partirà la fase iniziale di un sistema estendibile anche ad altri contesti lavorativi. La patente a crediti era prevista nel Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro del 2008. In sedici anni, nessun governo l'aveva attuata. I sindacati l'avevano sollecitata invano. È sempre difficile trovare un compromesso tra esigenze diverse. Noi abbiamo avuto il coraggio di rimettere in discussio-



ne il tema, seppure consapevoli che non sarebbe stato facile mettere d'accordo tutti». **Le buone intenzioni non risparmiano, però, critiche dure al governo. La Uil ha portato le bare nelle piazze e l'ha invitata ad andare a casa di Luana...**
«Non mi sono mai tirata indietro quando si è trattato di essere vicina a chi ha subito un grave infortunio ed alle famiglie colpite. Ma mi sono sempre accostata al dolore con estremo pudore e rispetto, che spesso vedo mancare oggi quando assisto a quelle che mi paiono vere e proprie strumentalizzazioni. Quanto più è grave la perdita e profondo il dolore, tanto più bisogna avere rispetto delle parole che si usano. La stessa attenzione dev'essere usata verso i numeri: 1.041 morti nel 2023 sono 1.041 morti di troppo, ma chi è intellettualmente onesto non può non riconoscere l'impegno e la determinazione con cui, attraverso una pluralità di interventi e azioni, si è contribuito a ridurre l'incidenza degli infortuni mortali in valore assoluto rispetto agli anni pre-Covid, e al 2022 in rapporto alla platea di occupati da 53 a 44 punti per milione in un anno. Quando si parla di morti sul lavoro, è scorretto brandire emotivamente i numeri, e poi negare le statistiche». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“
La polemica
Estenderemo
la misura ad altri
settori, oltre

all'edilizia. Singolari
le critiche di Cgil e Uil

Le sanzioni
Interveniamo con
misure restrittive
perché i datori
di lavoro siano
responsabilizzati

La prevenzione
La formazione
serve a prevenire
gli infortuni,
ma non garantisce
l'immunità





► 21 luglio 2024



Al lavoro
Operai del settore edile
nel cantiere della
ex fiera di Genova

ANSA/LUCA ZENNARO



Il Tfr dimenticato

IL CASO

CLAUDIA LUISE

«È un'ingiustizia intollerabile che deve essere risolta». «Non è ammissibile avere un trattamento diverso e umiliante rispetto a tutti gli altri lavoratori del settore privato». Sono migliaia i commenti dei lavoratori statali che aspettano di ricevere Tfr o Tfs e che stanno firmando in rete la petizione lanciata dai sindacati per chiedere di cambiare la norma. E le parole usate per descrivere la situazione che vivono i dipendenti pubblici sono sempre le stesse: «ingiustizia», «discriminazione», «sopruso». Soprattutto perché nella maggior parte dei casi quel tesoretto accantonato in anni di lavoro servirebbe subito per aiutare i propri figli o per costruirsi una vecchia più serena visto che la pensione non basta.

Una dilazione nelle erogazioni che può arrivare anche a oltre sette anni quando alla rateizzazione prevista per legge si aggiungono i ritardi accumu-

lati dall'Inps stessa, soprattutto in alcune regioni dove la carenza di personale ha fatto accumulare le pratiche da evadere. Tempistiche considerate insostenibili dai lavoratori e che ha censurato più di un anno fa la Corte Costituzionale con la sentenza n. 130 del 23 giugno 2023. La Consulta ha infatti chiarito che il differimento del pagamento delle liquidazioni nella Pa è «anticostituzionale» perché contrasta col principio della giusta retribuzione contenuto nell'art. 36 della Costituzione. Da allora il governo non ha ancora affrontato il problema perché c'è il nodo dei costi: solo il prossimo anno si prevede infatti che vadano in pensione circa 150 mila dipendenti pubblici e calcolando una media di 70 mila euro ciascuno di buonuscita si arriva ad una spesa di 10,5 miliardi.

Un tema esplosivo anche perché da fine aprile è ferma pure la possibilità di accedere ad un anticipo delle cifre maturate nel corso degli anni dietro il pagamento di una commissione. L'argomento è ben chiaro al Civ Inps che ha specificato gli interventi normativi che intende sollecitare nella relazione programmatica per gli anni

2025-2027 (oltre ad averli inseriti in una delibera di gennaio). «L'Inps ha una funzione solo esecutiva, per questo auspichiamo l'attuazione a livello legislativo della sentenza. Un secondo aspetto, a cui sarà dedicato un approfondimento nelle prossime settimane, è verifi-

care la possibilità di utilizzare ancora il Fondo Credito (che gestisce 0,35% delle retribuzioni pubbliche) per garantire delle anticipazioni» dice il presidente del Civ Inps, Roberto Ghiselli che sottolinea che questo è stato il fondo con cui venivano pagate ma sono finite le risorse. «L'Inps ha ricevuto circa 25 mila domande di anticipo tra quest'anno e lo scorso. La metà sono state considerate accoglibili e circa 5 mila sono state pagate prima che finissero i soldi. Proponremo di rivedere questo strumento che però comunque è transitorio: serve una normativa aderente alle richieste della Consulta», aggiunge Ghiselli. «Una terza questione - conferma - è l'organizzazione dell'Istituto per superare tempi aggiuntivi. Un deficit che si sta cercando di risolvere utilizzando le assunzioni fatte negli scorsi mesi».



Cgil, Uil e altre cinque sigle della Pa (Cgs, Cse, Cosmed, Cida e Codirp) hanno lanciato la petizione che ieri aveva superato le 24 mila firme. Il Servizio Fisco e Previdenza della Uil ha stimato che, dal 2011 al 2022, le cessazioni per pensionamento dei dipendenti pubblici hanno riguardato oltre 1 milione e 600 mila lavoratori: conseguentemente, tutti costoro sono stati potenzialmente coinvolti nel differimento e nella rateizzazione della liquidazione. «Inoltre, coloro che hanno scelto l'opzione dell'anticipo hanno dovuto subire una penalizzazione ingiustificata, pagando in media, tra tasso di interesse e commissioni, in base all'entità del Tfr accumulato, tra i 750 e i 1300 euro. Un'ingiustizia - sottolinea la segretaria confederale Uil, Vera Buonomo -. La Corte costituzionale ha sollecitato più volte il legislatore a sanare questo vulnus, ma nessun governo ha manifestato la volontà di risolvere il problema, respingendo una proposta di legge in merito, a causa dei costi stimati dalla Ragioneria Generale dello Stato». E conclude: «Un vero e proprio sequestro da parte dello Stato a cui è arrivato il momento di porre fine». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Oltre un anno fa la Consulta sancì l'incostituzionalità dei ritardi nel pagamento della liquidazione agli statali. “Un’ingiustizia, noi discriminati rispetto ai privati” I sindacati lanciano una petizione: “Ora il governo cambi la legge”



► 21 luglio 2024



“
Roberto Ghiselli, Inps
Serve una norma che
rispetti le richieste
della Consulta,
cercheremo nuovi
fondi per gli anticipi

La petizione

change.org

NO AL SEQUESTRO DELLA LIQUIDAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI (TFS-TFR)!

Firma la petizione

No al sequestro della liquidazione dei dipendenti pubblici (TFS-TFR)

CGIL-UIL-CGS-CSE-COSMED-CIDA-CODIRP

Perché questa petizione è importante

AL VOMERO E AL MALANDRINO

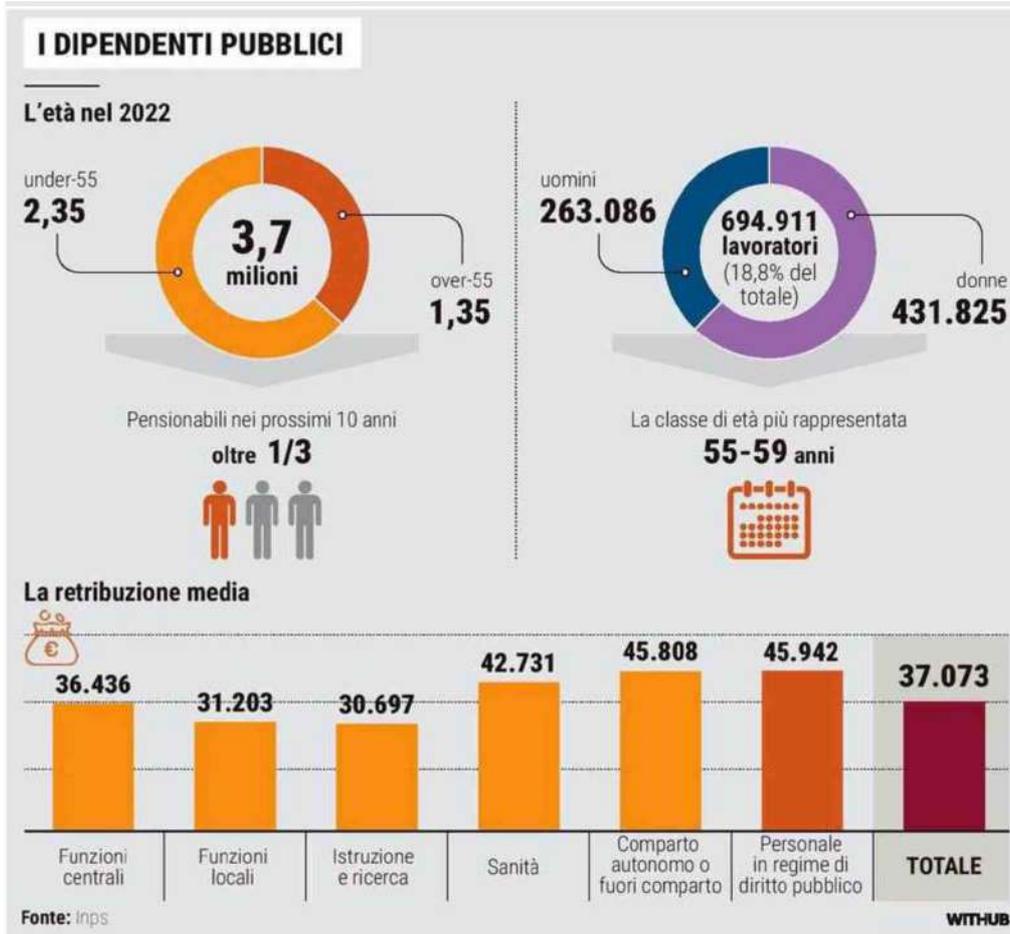
24.124 / 25.000

Firma questa petizione

Cgil, Uil e altre 5 sigle della Pa (Cgs, Cse, Cosmed, Cida e Codirp) hanno lanciato la petizione che ieri ha superato le 24 mila firme



► 21 luglio 2024





ILAVORATORI AUMENTANO DELL'1'5%, MA L'ITALIA RESTA IN FONDO ALLA CLASSIFICA UE

Crescono gli occupati, rischio povertà ai minimi dal 2010

Cresce l'occupazione e diminuisce il rischio di povertà ma l'Italia resta comunque indietro rispetto alla media Ue: nel 2023 il nostro Paese ha avuto un incremento record degli occupati con 1,5 punti in più (seconda sola a Malta, oltre il doppio della media Ue) ma resta in fondo alla classifica con appena il 66,3% di persone tra i 20 e i 64 anni che lavora. Nello stesso periodo è diminuito il rischio di povertà che con il 18,9% si porta sui minimi dal 2010. Positivi i commen-

ti che arrivano dal governo. «La Meloni - dice la ministra del Turismo, Daniela Santanché - ha ereditato un'Italia ultima in Europa per tasso di occupazione e in due anni l'ha portata a una crescita re-

cord di occupati». «I dati diffusi da Eurostat - osserva il sottosegretario all'Economia, Lucia Albano - confermano la bontà delle politiche attuate dal governo per il rilancio economico dell'Italia». In pratica il cammino per la riduzione del disagio economico e sociale sembra iniziato ma il percorso resta lungo. Il divario con il tasso di occupazione medio europeo è ancora di nove punti a livello nazionale ma sale se si guarda alle donne e soprattutto ai territori con il Mezzo-

giorno ancora più indietro. Il 2023, anno che ha registrato una stretta sul reddito di cittadinanza, ha visto comunque una riduzione del rischio di povertà monetaria (ovvero della popolazione

con un reddito inferiore al 60%) di 1,2 punti (-0,3 punti in media in Ue). Il tasso di rischio di povertà monetaria dopo i trasferimenti sociali è sceso al 18,9% della popolazione (16,2% in Ue) pari a 11,12 milioni di persone, con una riduzione di 676mila persone sul 2022. —

9

I punti di divario del nostro Paese con il tasso di occupazione medio europeo



Violentò l'amica puniti i genitori «Educatò male»

► Il giudice: «Non hanno insegnato a loro figlio il rispetto per le donne, risarciscano i danni»

Valentina Errante

Sono stati ritenuti responsabili dei danni morali e biologici provocati dal figlio, che nel marzo del 2015 ha violentato un compagna di classe, minorene come lui, a Siena. Dovranno pagare 27mila euro. Dopo la sentenza penale, i genitori sono stati citati in una causa civile per «culpa in educando», ossia per non avere insegnato al figlio i principi fondamentali di rispetto per le persone.

A pag. 13
Zaniboni a pag. 13

Violentò la compagna condannati i genitori «Non l'hanno educato»

► Padre e madre dovranno risarcire la vittima. Il giudice: non gli hanno insegnato il rispetto per le donne. Il ministro Valditara: una decisione importante

LA SENTENZA

ROMA Sono stati ritenuti responsabili dei danni morali e biologici provocati dal figlio, che nel marzo del 2015 ha violentato un compagna di classe, minorene

come lui. Dovranno pagare 27mila euro. Dopo la sentenza penale (non ancora definitiva) che, nel 2022, ha riconosciuto la responsabilità del ragazzo, i genitori sono stati citati in una causa civile per «culpa in educan-



do», ossia per non avere insegnato al figlio i principi fondamentali di rispetto per le persone, ma al contrario l'uso della violenza e della prevaricazione messi in atto dal ragazzo. La vittima aveva citato anche il liceo di Siena, dove si sono consumati i fatti per «culpa in vigilando», ma il Tribunale di Firenze non ha riconosciuto la responsabilità del ministero della Pubblica Istruzione. E su X il ministro Giuseppe Valditara adesso commenta: «Molto importante questa decisione giurisprudenziale che chiama i genitori a rispondere civilmente per violenze gravi commesse dai figli. Va nella stessa direzione della norma conte-

nuta nel ddl sulla condotta che prevede multe per chi aggredisce gli insegnanti. La scuola e la società debbono sempre più fondarsi sulla responsabilità individuale». Oggi la vittima degli abusi, allora sedicenne, è una giovane donna, dopo la scuola è riuscita a costruirsi una vita, nonostante quel terribile evento che a lungo l'ha resa «inabile». Ha sempre lavorato e ora ha deciso di smettere per occuparsi del bimbo che sta per nascere. Tuttavia i segni di quella drammatica vicenda sono ancora presenti. E così, dopo una consulenza specialistica, il giudice Massimo Maione Mannamo, ha deciso di liquidare la somma.

LA VICENDA

Erano entrambi studenti del secondo anno, quando la ragazzina era stata trascinata in un lo-

cale della scuola adibito a magazzino e violentata. Il giudice, prima di pronunciarsi, ha incaricato un consulente tecnico per stabilire se la donna di oggi abbia riportato una menomazione

dell'integrità psico - fisica soltanto temporanea o anche permanente. E il consulente ha dia-

gnosticato: «E possibile concludere - si legge nella sentenza - che a seguito e in dipendenza dei

fatti accertati nella sentenza non definitiva, la signora, all'epoca dei fatti, aveva sviluppato, nell'immediato post-trauma un corteo di sintomi e comportamenti psicopatologici inquadra-

bili in un "Disturbo da stress post-traumatico". Pur rilevando l'assenza di certificazioni mediche e specialistiche (psichiatriche) probatorie dell'esistenza di una malattia psichiatrica meta-traumatica a seguito dei fatti, in considerazione della tipologia dell'evento occorso (violenza sessuale), della vis lesiva e di quanto si evince dalle consulenze psicologiche è possibile riconoscere un periodo di inabilità temporanea di complessivi 18 mesi».

LA DECISIONE

Ma quella drammatica esperienza ha lasciato dei segni. «Attualmente, a distanza di ben 8 anni dall'evento traumatico residuo nella persona di sintomi e comportamenti di evidenza obiettiva e di apprezzamento specialistico (psichiatrico e medico-legale), consistenti in note disadattive (che come tali non configurano un vero e proprio disturbo dell'adattamento) in pregresso Disturbo post-traumatico da stress, instabilità e sfumata compromissione del funzionamento complessivo. Tali sintomi, che comunque sia non raggiungono la soglia dia-

gnostica per un disturbo da stress post-traumatico né configurano un vero e proprio disturbo psico-patologico, determinano nel loro complesso una riduzione permanente della preesistente integrità psicofisica della giovane donna». E così alla donna sono stati riconosciuti a titolo risarcitorio la somma di



21.105,50, di cui 5.408 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale ed 15.697,50 a titolo di danno biologico temporaneo. Ma il giudice ha anche stabilito che la vittima abbia anche gli interessi compensativi «per danno da ritardo nel pagamento» che decorrono da una data intermedia tra i fatti e la stessa sentenza: che possono quindi essere calcolati a partire dal 31 Aprile 2020. Dunque 27mila euro.

Val.Err.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'EX STUDENTE È STATO RICONOSCIUTO PENALMENTE RESPONSABILE MA LA SENTENZA NON È ANCORA DEFINITIVA

LA VICENDA

1 LA VIOLENZA NEL RIPOSTIGLIO

Nel 2015 un sedicenne abusa sessualmente di una sua compagna di classe all'interno di un ripostiglio del liceo. Il minore viene condannato nel 2022 per violenza sessuale aggravata

2 LA DENUNCIA E LE TERAPIE

Dopo lo stupro la vittima racconta tutto. Fin da subito manifesta disturbi da sindrome post traumatica da stress tanto che i medici le

certificano 18 mesi di inabilità e le prescrivono cure specifiche

3 LA RICHIESTA DI RISARCIMENTO

I genitori della vittima chiedono 100 mila euro di danni al ragazzo, ai genitori e a scuola e ministero. Ma il Tribunale stabilisce solo la responsabilità del minore e dei familiari che non lo hanno educato

I RAGAZZI ALL'EPOCA DEI FATTI ERANO ENTRAMBI MINORENNI LO STUPRO SI ERA CONSUMATO IN UN LICEO DI SIENA



CONTAMINAZIONI

LA «FOMA» DEL LAVORO POTENZIATO CON I CHATBOT

di **Luca Tremolada**

Qualcuno l'ha ribattezzata la Foma dell'AI. L'acronimo è Fear of Missing Out e si riferisce alla paura e all'ansia sociale di essere esclusi da esperienze ed eventi. Nel caso dell'intelligenza artificiale, ci riferiamo a una fantomatica sindrome che avrebbe colpito numerosi professionisti, lavoratori dipendenti e non, e semplici privati cittadini. Si manifesta nell'urgenza percepita di voler provare sul posto di lavoro tutto quello che l'AI Gen offre. Vuoi per velocizzare le proprie routine, vuoi in modo più creativo per sperimentare nuovi modus operandi, vuoi per inventare prodotti e processi inediti.

Viste dall'alto, tutte queste intenzioni sono bene accette e anzi sintomo di spirito innovativo. E quindi, tutto sommato, un capo azienda non dovrebbe che essere soddisfatto se qualcuno dei suoi dipendenti è affetto da Foma. Diverso è invece il discorso se siete il Cio. Ecco, a lui non chiedete cosa ne pensa. Evitate. Perché per il responsabile dei sistemi informativi, tutta questa foga nell'uso dell'AI può rappresentare un incubo.

Non a caso la parola più ripetuta ai convegni dei Cio è proprio governance. Come mi ha confidato un Cio di un importante gruppo manifatturiero, in cima alle preoccupazioni ci sono la sicurezza e l'uso responsabile di questa nuova tecnologia. Esattamente come è avvenuto all'inizio dell'era del cloud computing. La nascita ufficiale del cloud computing coincide con la creazione del primo

cloud moderno realizzato da Amazon Web Services nel 2002. Dieci anni dopo, i Cio erano in prima linea ad affrontare il fenomeno della consumerizzazione dell'IT, dove i lavoratori cercavano lo stesso tipo di esperienza che avevano a casa, al lavoro. In Italia, verso il 2010, le aziende la chiamavano Byod, che sta per Bring Your Own Device. A introdurla furono perlopiù i nuovi assunti che chiedevano di poter utilizzare i propri dispositivi personali, come smartphone, tablet e laptop, per accedere alle risorse aziendali e svolgere le proprie attività lavorative.

Sull'intelligenza artificiale generativa si respira un po' quell'atmosfera. Ma a differenza di vent'anni fa, non vogliono portare nuovi device in azienda, ma usare i propri dati (e quelli aziendali) all'interno di chatbot, agenti intelligenti e altri strumenti di generazione di contenuti. «Per noi non è più possibile dire sempre di no», mi ha confidato un Cio, perché se da un lato non puoi permettere di inserire i dati di proprietà dell'azienda dentro i chatbot preferiti dai clienti, dall'altro ti rendi benissimo conto che l'unico modo che abbiamo di sfruttare questa tecnologia è quello di cominciare a usarla.

Le preoccupazioni sono legittime. Per i Cio, la sfida è duplice: non si tratta solo di mettere in sicurezza questa tecnologia sul luogo di lavoro, ma anche di renderla efficiente quanto quella che già oggi i professionisti usano fuori con i chatbot generalisti. Ci sarà presto una nuova generazione di

lavoratori a cui sarà impensabile chiedere di svolgere il proprio lavoro senza Gen AI. Già oggi, mi corregge un Cio, è così. E a chiedere l'AI non è solo il giovane, ma anche il manager di lungo corso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



GOVERNANCE

Donne nei board,
l'Italia è fra i Paesi
più virtuosi
in Europa

Monica D'Ascenzo — a pag. 7

Donne nei board, l'Italia è tra i Paesi più virtuosi in Europa

Governance. La percentuale femminile tra i presidenti dei comitati è più alta rispetto alle altre realtà europee. A Piazza Affari mancano le ceo

Monica D'Ascenzo

L'Italia è fra le eccellenze europee. Almeno per quel che riguarda la presenza di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa. I dati Consob indicavano a fine 2023 una percentuale femminile al 43,1%, ben superiore al 7% del 2011, anno in cui è stata approvata la legge 120, cosiddetta Golfo-Mosca dai nomi delle due parlamentari firmatarie. Prima dell'Italia solo la Francia (46,7% nel Cac40 e 46,3% nell'Sbf120) e la Norvegia (43,5%), che per altro è stata la prima nazione europea a dotarsi di una legge sulle quote di genere nel 2003. È nostra, invece, la maglia rosa per la percentuale di donne alla presidenza dei comitati, secondo il report Deloitte "Women in the boardroom 2024": 52% audit, 54% governance, 57% remunerazioni, 60% controllo e rischi. La nota dolente arriva quando si arriva ai livelli apicali: le donne ceo e presidenti restano, infatti, ancora una rarità. Nel nostro Paese, se-

condo lo studio di Deloitte, solo il 4% dei ceo di Piazza Affari è donna. E nel management le donne non arrivano al 25%.

«Diversità e inclusione sono importanti tanto per le persone quanto per l'azienda. Modelli organizzativi che favoriscano queste componenti generano valore dal punto di vista etico e sociale e hanno un positivo effetto sull'andamento del business, sulla competitività delle organizzazioni e sulla fiducia da parte di clienti, partner e azionisti che vedono l'azienda attenta a importanti istanze sociali» osserva Gianni Franco Papa, ceo di Bper, che precisa: «Bper ha specifici obiettivi di parità di genere e di valorizzazione della leadership al femminile e una strategia strutturata per favorire diversità e inclusione con obiettivi, parametri, budget, risorse e capacità esecutiva. Monitoriamo i kpi legati all'inclusione e alle pari opportunità e abbiamo un percorso di sviluppo manageriale per le donne».



Nell'ultima tornata di assemblee è stato rinnovato il cda di Tim, che per la prima volta nella storia della società è guidato da una donna, Alberta Figari. «Le aziende sono ancora governate principalmente da uomini, ma il talento, la leadership, la capacità di costruire e innovare non appartengono a un genere solo. Nel Gruppo Tim non ci siamo fermati alle società quotate, abbiamo portato a circa il 50% le donne in tutti i cda delle società del gruppo. Poi abbiamo affrontato il problema del pay gap (e continueremo a farlo) e stiamo portando avanti l'incremento delle donne nei ruoli manageriali. Questi sono cambiamenti che oltretutto alimentano entusiasmo, energia e motivazione» sottolinea Pietro Labriola, ceo di Tim.

Anche in Amplifon il ruolo di presidente è ricoperto da una donna, Susan Carol Holland, ma la particolarità è che il board è a prevalenza femminile (5 donne su 9). «La diversità in generale, e in particolare quella di genere, all'interno dei cda non solo è giusta ma è una fonte di arricchimento in termini di punti di vista e competenze. Non è una affermazione di principio ma è anche legata alla mia personale esperienza nell'attuale consiglio di Amplifon, composto in maggioranza da donne il cui contributo è

fondamentale al successo dell'azienda» spiega il ceo Enrico Vita.

Rosalba Casiraghi è, invece, la presidente del board di Illimity (6 donne su 13). Il fondatore e ad Corrado Passera si era speso nel 2011, da ceo di Intesa Sanpaolo, per l'approvazione della Golfo-Mosca: «Se non fosse intervenuta la legge non avremmo avuto un riequilibrio nei cda. La norma cogente è stata necessaria, perché il combinarsi di diverse qualità e competenze è un presupposto fondamentale per lo sviluppo dell'innovazione all'interno delle aziende». Nella banca, che ha un'età media dei dipendenti di 37 anni, il gender paygap è sotto il 2%, contro una media italiana del 12%.

Nel 2011 a capo di Unicredit c'era Alessandro Profumo, che si espresse a favore della legge: «Le quote di genere hanno fatto crescere di molto i processi di selezione dei consiglieri e hanno di conseguenza alzato il livello di qualità dei board. Le donne nei board portano una maggiore tendenza all'approfondimento, una diversa attitudine al rischio e dovrebbero condizionare le scelte in tema di diversità per tutta l'azienda, facendosi paladine del cambiamento. Se cominci a gestire il tema della diversità di genere, affronti poi anche quello dell'età e delle carriere in modo positivo per l'azienda».

Giampiero Maioli, ceo di Crédit Agricole Italia, fu un'altra delle voci a favore dell'approvazione della normativa sulle quote e oggi osserva: «Nel Gruppo Crédit Agricole riteniamo che la diversità, in ogni sua forma, crei valore all'interno dell'azienda e la promuoviamo a tutti i livelli. In particolare, la gender diversity nel nostro cda rappresenta un arricchimento culturale significativo e apporta una maggiore diversità di prospettive. La presenza femminile ci permette di affrontare situazioni complesse con una governance più efficace, promuovendo innovazione, azione e leadership. Questo ci consente di rappresentare meglio tutti gli stakeholders e di realizzare una crescita sostenibile».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN CIFRE

25%

Le donne nel management

Nel nostro Paese, secondo il report Deloitte «Women in the boardroom 2024», solo il 4% degli amministratori delegati di Piazza Affari è donna.

E nel management le donne non arrivano al 25 per cento del totale.



► 21 luglio 2024

52%

Donne a capo dell'audit

Sempre secondo il rapporto di Deloitte, l'Italia è invece maglia rosa per la percentuale di donne alla presidenza dei comitati: 52% audit, 54% governance, 57% remunerazioni, 60% controllo e rischi.



Le amministratrici delegate nelle società quotate italiane sono solo il 4%, secondo l'ultimo report Deloitte



Piazza Affari. Il nodo della rappresentanza di genere nei board

**PREVIDENZA**

Influencer,
braccio di ferro
sui contributi
Enasarco

Mauro Pizzin — a pag. 2

Influencer e content creator, braccio di ferro sui contributi Enasarco

Previdenza. Forte della sentenza del Tribunale di Roma che ne ha imposto il versamento l'ente spinge sul governo per allargare la base contributiva

Pagina a cura di
Mauro Pizzin

La sentenza 2615/2024 del 4 marzo con cui il Tribunale di Roma, in seguito a un accertamento ispettivo di Enasarco, ha deciso che l'influencer il quale promuova stabilmente e con continuità in rete i prodotti di un'azienda è inquadrabile come agente di commercio ha posto sotto i riflettori la questione dell'inquadramento nella cassa di questa nuova categoria professionale (si veda il Sole 24 Ore del 24 maggio scorso).

L'ente di previdenza integrativa obbligatoria dei professionisti dell'intermediazione commerciale e finanziaria con contratto di agenzia o rappresentanza da tempo vorrebbe, infatti, portare gli influencer entro il suo perimetro contributivo. «Fondazione Enasarco – conferma il presidente Alfonsino Mei – ha la necessità di aumentare la propria base contributiva per la stabilità su una prospettiva di 50 anni, come

imposto dai ministeri vigilanti, così da riequilibrare il rapporto tra contributori e pensionati. Ora come ora, perdiamo migliaia di agenti ogni anno anche per la crescita delle piattaforme commerciali. In questo contesto vorremmo coinvolgere anche gli influencer nella nostra base contributiva per includere anche i giovani e per fare ciò abbiamo bisogno di un intervento del Governo, con cui stiamo interloquendo».

All'ingresso in Enasarco sono contrarie sia Aicdc, l'Associazione italiana content & digital creators fondata nel 2023 e che conta oltre 700 membri, sia Assoinfluencer, costituita nel 2019 e inserita nell'elenco delle associazioni professionali di cui alla legge 4/2013, nonché nella rete nazionale di Confcommercio professioni. Si tratta di due importanti realtà associative attive in quel comparto della creator economy che si stima coinvolga 350mila professionisti, per un giro d'affari potenziale di 2,55 miliardi.



Molte le motivazioni sul no alla cassa previdenziale, «a partire – sottolinea la presidente di Aicdc, Sara Zanotelli – da una differenza sostanziale data dal fatto che l'attività degli agenti di commercio è orientata alla vendita, mentre quella del content creator a una rosa di obiettivi di cui la promozione commerciale è solo una parte. Gli agenti, inoltre, guadagnano sulla base di quanto vendono, mentre i creator non sono legati per il loro compenso a un raggiungimento preciso di un obiettivo di vendita, quanto alla promozione del prodotto presso la propria comunità di followers».

Secondo Aicdc esistono poi altre differenze più tecniche: «L'agente di commercio – continua Zanotelli – è un soggetto che deve possedere, in fase di apertura dell'attività, un certo numero di requisiti professionali che vanno preventivamente verificati e non è detto che gli influencer ne siano in possesso. L'agente, poi, viene insignito di un pacchetto clienti, ha un mandato all'incasso, può concludere operazioni per conto del committente e gode di un'indennità meritocratica: tutti parametri ritenuti inapplicabili per gli influencer, che non "gestiscono" alcun pacchetto clienti».

In attesa di un pronunciamento ministeriale (la situazione attuale, secondo quanto risulta al Sole 24 Ore, è di stallo) la partita sul pagamento di Enasarco si giocherà nei tribunali, in seguito agli accertamenti ispettivi della Fondazione, come è già successo nel caso del Tribunale di Roma, in un contesto in cui le imprese e gli stessi influencer hanno cominciato a richiedere assistenza legale per rivedere i contratti ed evitare sanzioni e ulteriori costi e a valutare se sia davvero necessaria l'iscrizione alla Cassa (si veda l'articolo pubblicato su Nt+Diritto il 24 giugno scorso).

Sul fronte giudiziario, la premessa di Aicdc è che la sentenza romana è formalmente corretta:

se l'agente di commercio svolge la professione anche sui social è corretto che versi i contributi Enasarco. Ciò che l'associazione mette in discussione è l'interpretazione della sentenza, perché un agente di commercio può lavorare anche sui social, ma non è detto che un content creator che lavori sui social sia inquadrabile come agente di commercio.

Poco preoccupato della portata della decisione del tribunale romano si dice il presidente di Assoinfluencer, Jacopo Ierussi, secondo cui «una sentenza trova il tempo che trova. A mio avviso questo orientamento è figlio di una mancata o non completa comprensione del fenomeno. Peraltro, secondo la Cassazione l'attività di promozione della conclusione di contratti per conto del preponente, che costituisce l'obbligazione tipica dell'agente, non può consistere in una mera attività di propaganda, da cui possa solo indirettamente derivare un incremento delle vendite, ma deve consistere nell'attività di convincimento del potenziale cliente a effettuare delle ordinazioni dei prodotti del preponente, atteso che è proprio con riguardo a questo risultato che viene attribuito all'agente il compenso, consistente nella provvigione sui contratti conclusi per suo tramite e andati a buon fine. Basandoci su questo presupposto di partenza, naturalmente confliggente con le dinamiche tipiche della content creation economy, è facile comprendere come far rientrare gli influencer nell'area Enasarco appaia una forzatura».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PERIMETRO

Secondo pilastro

Enasarco garantisce la previdenza complementare obbligatoria e l'assistenza dei professionisti dell'intermediazione commerciale e finanziaria con

contratto di agenzia o rappresentanza. Con più di 210mila iscritti contribuenti, a fine 2023 ha erogato prestazioni superiori al miliardo a oltre 137mila pensionati. I contributi sono suddivisi a metà tra agenti e aziende preponenti, a cui spetta il loro versamento integrale

Soggetti iscritti

Agenti e rappresentanti di commercio, agenti in attività finanziaria e loro collaboratori, promotori finanziari, collaboratori dei mediatori creditizi, collaboratori delle agenzie immobiliari, informatori medico scientifici non subordinati retribuiti in forma provvigionale, figure contermini all'agenzia commerciale caratterizzate dall'obbligo di promuovere la conclusione di contratti in forma stabile

La vigilanza

Enasarco conta su 18 uffici territoriali e 47 ispettori. Nel primo semestre 2024 sono stati notificati 1.448 verbali



Regole cercasi. Partita aperta per l'inquadramento contributivo degli influencer.



Pnrr: assunzioni sì, ma non di tecnici

Pubblico impiego

L'80% dei nuovi ingressi nelle Pa locali sono di contabili e amministrativi. Tra i 500 esperti per l'attuazione del Piano coperti solo i ruoli giuridici.

L'80% delle assunzioni programmate dagli enti locali nell'ambito del Pnrr riguarda profili amministrativi, tecnici e contabili o addetti ai servizi essenziali come sicurezza e istruzione. Restano al palo invece le assunzioni di personale specializzato, come informatici, tecnici di edilizia e ingegneria. Lo rivela un'indagine su 42 Comuni medio grandi realizzata dal Pnrr Lab della Sda Bocconi. Tra i 500 esperti reclutati per l'attuazione del Piano sono stati coperti del tutto solo i ruoli giuridici.

Perrone e Trovati — a pag. 3

Il Pnrr non cambia la Pa: poche assunzioni fra i tecnici

Pubblico impiego. L'80% dei nuovi ingressi nella Pa locale è nei classici profili amministrativi e contabili. Tra i 500 esperti per l'attuazione del Piano copertura piena solo per il settore giuridico.

Manuela Perrone

Gianni Trovati

ROMA

Sarà l'abitudine, la necessità o la difficoltà di attuare davvero strategie nuove. O sarà più verosimilmente un insieme di questi fattori. Fatto sta che i primi carotaggi sulla pubblica amministrazione italiana alle prese con le regole ormai consolidate del Pnrr indicano con una certa nettezza che il cambio di pelle chiesto dal rilancio degli investimenti dopo anni di magra non sta avvenendo. E che il «raf-

forzamento amministrativo» pensato per dotare gli uffici pubblici delle nuove competenze tecniche e manageriali indispensabili per gestire il piano europeo e le transizioni digitali e ambientali inevitabili anche dopo il 2026 non sta funzionando. Il turn over negli uffici c'è, ed è parecchio alimentato dall'ondata di pensionamenti dei tanti over 60 arrivati all'età dell'uscita; ma la Pa sembra decisa ad affrontare i compiti nuovi con le competenze vecchie, una scelta che apparirebbe quanto meno bizzarra in qualsiasi altra organizzazione.



Le ultime conferme arrivano da un'analisi appena ultimata dal Pnrr Lab della Sda Bocconi che, indagando a tutto campo l'attuazione del Piano, si è concentrata sulle politiche assunzionali delle amministrazioni. Il dato più evidente arriva dall'esame dei piani triennali del «fabbisogno di personale» negli enti locali: si tratta della previsione, obbligatoria per legge, degli ingressi di nuovo personale che gli enti intendono reclutare nel triennio per far fronte alle uscite, certo, ma anche per realizzare i nuovi programmi.

I piani indicano però che solo il primo obiettivo è messo davvero a fuoco. Perché l'80% delle assunzioni programmate riguarda i più classici profili amministrativi, tecnici e contabili, oppure gli addetti ai servizi essenziali come la sicurezza o l'istruzione. Agli informatici, ai tecnici di edilizia e ingegneria o agli esperti di progetti comunitari restano le briciole.

L'indagine è parziale, perché riguarda 42 Comuni medio grandi, ma i suoi risultati incrociano perfettamente quelli emersi in altri settori della Pa, a partire da quella centrale. Una delle prime iniziative messe in campo per far battere il cuore attuativo del Pnrr è stata la chiamata di 500 esperti tecnici per la gestione e la rendicontazione dei progetti, reclutati dal ministero dell'Economia e distribuiti poi fra tutti i ministeri «titolari» di investimenti Pnrr. A differenza di altri concorsi pubblici, la selezione ha prodotto un numero di idonei superiore ai posti banditi, e quindi in generale ha avuto successo. Ma se si aumenta la risoluzione per osservare i dettagli, come hanno fatto alla Bocconi, il quadro cambia.

Perché l'unico settore ad aver fatto davvero il pieno è come al solito quello giuridico, croce e delizia della Pa italiana, che a fronte di 125 posti disponibili ha trovato 839 candidati idonei. Già il suo parente più prossimo, quello economico, mostra un deficit di candidature (164 per 198 posti), che si ripete puntuale per i profili le-

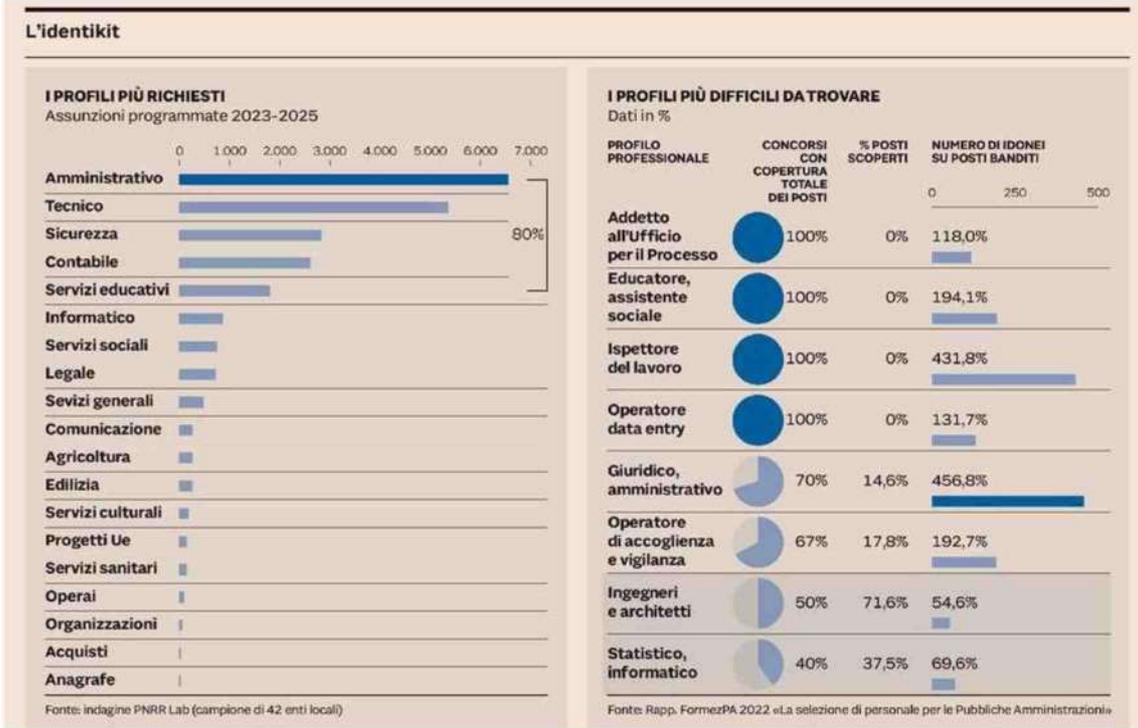
gati a informatica e ingegneria (91 candidati per 104 posti) e alla statistica (56 su 73). E anche in questo caso i numeri confermano fenomeni ritratti da un'aneddotica ricchissima, o da analisi ad ampio raggio come quella dell'ultimo rapporto Formez in cui si calcolava un tasso di scopertura dei posti banditi del 50% fra ingegneri e architetti e del 60% fra gli statistici.

Se tre indizi fanno una prova, il problema esiste. Ed essendo complesso non ha una spiegazione semplice, ma è figlio di più cause. Una, non trascurabile, è rappresentata dal fatto che l'appeal del posto pubblico rimane scarso agli occhi di chi ha un curriculum spendibile su più mercati. Lo conferma la crescita del numero di persone che vincono un concorso pubblico ma poi rinunciano all'impiego: accade in media all'8% dei selezionati per un posto non dirigenziale negli enti territoriali, ma nei Comuni medio-grandi le rinunce si impennano fino al 17,5%: perché in giro si trova di meglio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Negli enti territoriali
l'8% dei vincitori
rinuncia al posto:
nei grandi Comuni
addii al 17,5 per cento**

► 21 luglio 2024





Associazioni in pressing per un codice Ateco specifico

Nodo inquadramento

L'obiettivo è distinguere chi svolge attività social come professione

La questione del pagamento dei contributi Enasarco da parte degli influencer (e delle aziende preponenti) si intreccia con quella, più ampia, del loro inquadramento giuridico.

In un'ottica di maggiore chiarezza le associazioni di categoria, che si stanno muovendo su più fronti, chiedono uno specifico codice Ateco che contraddistingua gli influencer, considerato uno strumento essenziale per distinguere coloro che esercitano attività sui social come professione da chi le svolge per diletto. Il traguardo potrebbe non essere lontano: colloqui sono stati avviati con l'Istat e il ministero delle Imprese e del Made in Italy, che hanno a loro volta avviato la procedura di ottenimento con Eurostat.

Più complicato sarà sbrogliare la matassa sul fronte fiscale e quello contributivo. «Il problema – fa sapere Ierussi – è che l'attività degli iscritti ad Assoinfluencer è poliedrica, ragion per cui può necessitare di formalità diverse in base a tanti fattori. A puro titolo esemplificativo, nel caso in cui un professionista debba assumere dei collaboratori, lanciare un canale di merchandising e voglia anche trovare nuovi investitori per il proprio business potrebbe optare per una società di capitali. Diver-

samente un micro-influencer potrebbe ritenere che la partita Iva e quindi la libera professione, siano la soluzione ottimale». Tutto ciò premesso, secondo Ierussi la cornice più idonea e aderente per la categoria sarebbe quella della legge 4/2013, in cui rientrano le professioni non organizzate in ordini o collegi: «Si tratta – aggiunge – del percorso da lungo tempo imboccato da Assoinfluencer, che garantisce un approccio flessibile e liberale verso un mercato giovane e in forte espansione».

La situazione si presenta frammentata e poco chiara anche per Aicdc, secondo cui la complessità risiede nel fatto che i singoli creator possono essere insieme influencer e youtuber, artisti e podcaster. «Questo – spiega il vicepresidente dell'associazione, Mauri Valente – oggi come oggi complica ulteriormente la determinazione di un inquadramento fisco-previdenziale univoco e porta con sé oneri previdenziali importanti dal punto di vista finanziario e svantaggiosi dal punto di vista del montante contributivo in ottica pensionistica».

Per questo motivo Aicdc ha avviato un dialogo con l'Inps allo scopo di definire il confine previdenziale più corretto per la categoria. Quello che si attende al termine di un confronto che coinvolgerebbe anche il ministero del Lavoro è una circolare di sintesi, diretta a tutti gli uffici territoriali, la quale definisca in che modo applicare in maniera corretta la normativa esistente.

Secondo Aicdc la soluzione migliore resterebbe comunque quella di ottenere un provvedimento normativo ad hoc che meglio rappresenti la realtà del comparto della Creator economy, obiettivo per il quale è intenzionata a continuare il dialogo anche con il legislatore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dialogo con l'Inps per una circolare che meglio definisca gli obblighi previdenziali



Dialogo con Agcom per definire un codice di condotta

Sulle piattaforme

Dopo le linee guida dell'Agenzia di gennaio via al tavolo di confronto

L'attività degli influencer presenti sulle piattaforme è finita anche sotto la lente di Agcom, che lo scorso gennaio ha introdotto delle linee guida rispondenti a esigenze di trasparenza e correttezza commerciale con l'obiettivo di definire obblighi specifici per i content creator, distinguendo tra attività professionali e amatoriali, e introducono sanzioni per le violazioni. Nel contempo, si è deciso di avviare un tavolo di confronto a cui prendono parte anche le associazioni e che dovrebbe portare alla realizzazione di uno specifico codice di condotta.

In buona sostanza, l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni parifica gli influencer ai soggetti che svolgono un'attività analoga o comunque assimilabile a quella dei fornitori di servizi di media audiovisivi, con conseguente responsabilità editoriale sui contenuti condivisi sulle piattaforme e assoggettamento al Testo unico di settore, ma solo nel caso in cui svolgano attività professionale.

Si tratta di una cornice entro cui per l'Autorità sono ricompresi coloro che propongono contenuti audiovisivi che contengono comunicazioni commerciali sulla base di accordi di qualsiasi tipo, dietro corresponsione di denaro ovvero fornitura di beni o servizi che cumulativamente:

- raggiungono un numero di iscritti (follower) pari ad almeno un milione, risultanti dalla somma degli iscritti sulle piattaforme e dei social media su cui operano;
- hanno pubblicato nell'anno precedente alla rilevazione almeno 24 contenuti;
- hanno superato almeno su una piattaforma o social media un valore di engagement rate medio ne-

gli ultimi 6 mesi pari o superiore al 2 per cento.

Per Aicdc le linee guida dell'Agcom sono un ottimo punto di partenza, ma vanno affinate. Punto fermo dell'associazione è che i content creator non possono però essere considerati "editori" perché non dispongono delle piattaforme al cui interno operano, non controllano i mezzi, non conoscono l'algoritmo che le regola e non sono "proprietari" della propria fanbase. «Poi – sottolinea Valente – bisogna convergere sulla definizione di influencer e content creator perché i numeri dell'Agcom, ossia "un milione di follower e almeno il 2% di engagement rate" non inquadrano correttamente tutti i profili: esistono influencer e content creator che hanno meno di un milione di follower, ma fanno molto più del 2% in termini di engagement rate».

Più critico il giudizio di Assoinfluencer. «A oggi – fa sapere Ierussi – l'elemento sui cui, a nostro avviso, bisogna intervenire è quello legato al presupposto della "soglia" per l'applicazione della regolamentazione, che probabilmente verrà ridimensionata. Noi crediamo che la soluzione migliore sia eliminarla per garantire una certezza del diritto rispetto a fattori tipici dei social media, che sono caratterizzati da una alta volatilità. Preferiremmo – anche se può sembrare contrario agli interessi della nostra stessa associazione – un sistema diffuso che dia maggiore stabilità e certezza a quello che è l'intervento dell'Autorità nei confronti dell'utente finale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Da stabilire le misure volte a garantire il rispetto delle norme del Dlgs 208/2021 da parte degli influencer



IL DISEGNO DI LEGGE

Stretta sui baby influencer: i guadagni più alti su un conto intestato al minore

Scade mercoledì prossimo il termine di presentazione degli emendamenti al disegno di legge 1136, intitolato «Disposizioni per la tutela dei minori nella dimensione digitale» e in discussione questi giorni in Commissione Ambiente del Senato. Il testo normativo mette sotto i riflettori anche il fenomeno dei cosiddetti baby influencer, prevedendo precisi paletti. A maggio il ddl è stato presentato congiuntamente a Palazzo Madama dalla senatrice di Fratelli d'Italia Lavinia Mennuni e a Montecitorio dalla deputata del Pd Marianna Madia, raccogliendo il consenso di gran parte delle forze politiche. «Sono felice che nel giro di pochissimo tempo abbiamo incassato il parere favorevole di tutte le commissioni interessate – sottolinea Mennuni –. Adesso attendiamo il parere del Governo, che dovrebbe giungere a breve». Il testo attuale parte dal perimetro di applicazione, in cui ora come ora sono ricompresi tutti i fornitori di servizi delle società dell'informazione che offrono le loro prestazioni in Italia, ma è probabile che il campo venga ristretto «perché – spiega ancora la senatrice –inten-

dimento della norma non è quello di colpire qualsiasi sito, ma solo quelli che possono fornire contenuti lesivi per il minore».

Circa i baby influencer è stabilita la nullità dei contratti conclusi da minori di 15 anni con gli stessi fornitori di servizi, a meno che non siano stati conclusi per conto di questi ultimi da chi esercita la responsabilità genitoriale o sia il loro tutore. La diffusione non occasionale dell'immagine di minori di 15 anni attraverso un servizio di piattaforma online dovrà, inoltre, essere autorizzata anche dalla direzione provinciale del lavoro quando i proventi per il minore superino i 10mila euro: una cifra, anche questa, soggetta a possibili modifiche. Le entrate percepite oltre tale soglia dovranno essere versate dall'investitore pubblicitario su un conto corrente intestato al minore protagonista dei contenuti e non potranno essere usate da chi esercita la responsabilità genitoriale, salvo in eccezionali casi di emergenza, nell'esclusivo interesse del minore e previa autorizzazione del tribunale dei minorenni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Decreto legge Sport e scuola: via libera della Camera

Docenti dedicati all'insegnamento dell'italiano ai ragazzi stranieri, indicazione della soglia del 20% di alunni stranieri in classe oltre la quale – dall'anno scolastico 2025-2026 – scatteranno le misure di potenziamento della didattica a beneficio degli stessi allievi stranieri. E poi: possibilità per i genitori degli alunni disabili di chiedere la conferma dell'insegnante di sostegno dell'anno precedente per i figli, un numero maggiore di insegnanti abilitati sul sostegno anche grazie a nuovi corsi attivati dall'Istituto Indire, che viene commissariato. Questo e altro ancora prevede il DL Sport e Scuola approvato questa settimana dalla Camera e ora al vaglio del Senato. «Per rispondere alla carenza di docenti di sostegno – spiega il ministro dell'Istruzione, Giuseppe Valditara – 85mila insegnanti a oggi non sono specializzati. Potenziamo i percorsi di specializzazione attraverso una nuova

offerta formativa. Le famiglie potranno poi decidere di chiedere la conferma del docente di sostegno che lavora al fianco del proprio figlio, così da garantire, anche in caso di supplenti, la continuità didattica. Gli studenti di origini straniere, inoltre, dovranno acquisire una conoscenza adeguata dell'italiano, con corsi obbligatori e docenti dedicati, visto che la lingua è requisito per una inclusione che sia vera e non solo predicata. Il nostro obiettivo – conclude – è una scuola sempre più inclusiva e con standard qualitativi alti, in cui siano valorizzati i talenti indipendentemente dalle condizioni di partenza».



LA FRASE DI BRIATORE

Con 4mila euro una famiglia rischia il «crac»

di **Andrea Indini**

■ Tirare a fine mese con 4.000 euro, per una famiglia con uno o due figli è un'impresa. Per carità, non ovunque. Ma in grandi città, come Milano e Roma, sì.



a pagina **10**

I COSTI DELLE METROPOLI

CON 4MILA EURO AL MESE NON SI VIVE NEL LUSO

di **Andrea Indini**

Non piacerà ad Angelo Bonelli ma Flavio Briatore ha perfettamente ragione. Tirare a fine mese con 4.000 euro, per una famiglia con uno o due figli è un'impresa. Per carità, non ovunque. Ma in grandi città, come Milano e Roma, dove il mercato immobiliare ha toccato livelli che neanche Parco della Vittoria al Monopoli e il costo della vita si è impennato al pari di metropoli come New York, Londra o Parigi, due stipendi da 1.400-2.000 euro non fanno una famiglia ricca e nemmeno medio borghese. Perché, se entrambi i genitori lavorano e non ci sono i nonni a dare una mano, le spese da sostenere per i figli sono un salasso costante. Si comincia subito con la batosta dell'asilo e si prosegue, poi, con la tata (per chi può permettersela), le attività sportive, le ripetizioni, i campus estivi. È un continuo segno meno sul conto corrente di entrambi. Per non parlare di chi vede il matrimonio andare in frantumi e finisce per separarsi. Per loro è la rovina.

Stipendi da 2.000 euro al mese viaggiano già su cifre importanti. Briatore lo sa bene. Ma sa anche, come ha spiegato a Fabio Rovazzi e Marco Mazzoli, durante il podcast 2046, che, se una famiglia ha a disposizione 4.000 euro, è difficile affrontare emergenze o spese impreviste come il dentista ed è «pratica-



mente impossibile mantenere i figli». Chi ci riesce, compie un miracolo. «Questa gente - chiosa l'imprenditore - merita rispetto perché mantenere i figli e la famiglia è la cosa più difficile che si possa fare». Apriti cielo. Gogna social e tutto il resto. Con la sinistra che gli salta subito alla gola. «È facile dare lezioni quando si ha la residenza a Monte Carlo», tuona Bonelli suggerendo per l'ennesima volta il più depressivo degli interventi economici: la patrimoniale.

La proposta del verde non va nemmeno presa in considerazione. La storia ha già dimostrato quanto sia dannosa. Quella di Briatore, invece, ha senso: tagliare le tasse. Semplice. Ma qualcuno, a Roma, deve farlo per davvero. Oltre a questo, suggeriamo noi, si dia ai genitori la possibilità di portare in detrazione tutte le spese sostenute per i figli. Solo così torneranno a respirare.



IL CASO DI FIRENZE

Se i genitori pagano le colpe di figli (e società)

Alessandro Gnocchi a pagina 10

LA SENTENZA DI FIRENZE

SE I GENITORI PAGANO LE COLPE DI FIGLI (E SOCIETÀ)

di Alessandro Gnocchi

Fa discutere, ed è comprensibile, la sentenza che chiama i genitori a rispondere civilmente per la condotta del figlio, all'epoca sedicenne, colpevole di aver violentato una compagna di classe. Il Tribunale di Firenze ha condannato al risarcimento i genitori per *culpa in educando*, come previsto dall'articolo 2048 del Codice civile sulle responsabilità genitoriali. In sostanza: la famiglia non è stata ritenuta capace di fornire la corretta educazione al figlio e quindi, secondo il giudice, merita di essere condannata. Al contrario, sono stati sollevati da ogni responsabilità la scuola e il ministero dell'Istruzione, pure chiamati sul banco degli imputati dai parenti della vittima. Al di là dell'aspetto strettamente giuridico, nel quale non entriamo, il giudice ci impone di riflettere su alcuni temi davvero complessi e centrali, a partire ovviamente dalla gravità dei fatti. Da un lato, il giudice, condannando il ragazzo e la sua famiglia, pone l'accento sulla responsabilità individuale dell'accusato alla quale viene però associata la famiglia, che non avrebbe fatto il suo dovere. A questo punto possiamo fare due osservazioni. La famiglia dovrebbe essere la principale fonte dell'educazione e anche, aggiungiamo, la

prima fonte dell'istruzione stessa. Eppure è anacronistico pensare che abbia mantenuto intatta questa funzione e che non sia stata affiancata da altre «fonti» inquinate. Il cellulare in tasca è forse più forte e offre cattivi esempi a profusione, i social media ne sono pieni, televisione e stampa si accodano volentieri a dare visibilità a una schiera infinita di «fenomeni» che in un'altra epoca, meno connessa, avrebbero potuto al massimo aspirare alla carica di zimbelli del quartiere. Ma è giusto associare la famiglia in una sentenza così grave? Non si varca appunto la soglia della responsabilità individuale, facendo paradossalmente ricadere sui padri le colpe dei figli? La minore età ci fa propendere per ritenere fondata la chiamata in causa dei genitori, pur sapendo che, in generale, essere buoni padri e madri non è affatto facile. A volte dovrebbero



essere educati i genitori stessi affinché possano compiere il proprio dovere in modo adeguato. La scuola non c'entra. E meno male, lo scriviamo con un filo di sollievo: sarebbe clamoroso il contrario.

Però di fronte alla vittima non possiamo che chiedere scusa, tutti quanti. Per quanto noi ci sentiamo assolti, siamo lo stesso coinvolti nel declino dell'istruzione, dell'educazione, della gentilezza.



L'INTERVISTA

Angelo Lo Vecchio

“L'Italia rischia di tornare indietro La flessibilità non è precarietà”

L'ad di Adecco: “Investire sulla formazione perché nessuno sia escluso”

GIULIANO BALESTRERI

Jobs act, ma anche giovani, donne, transizione digitale ed energetica. Salari e flessibilità. Ma soprattutto «occupabilità. Perché bisogna investire sulla formazione dei lavoratori perché nessuno rimanga indietro ed esca dal ciclo produttivo». Angelo Lo Vecchio dallo scorso primo maggio è amministratore delegato di Adecco Italia: «Il governo gialloverde, con il decreto dignità ci ha ostacolato, ma confondeva la flessibilità con la precarietà. I nostri lavoratori sono quasi 60 mila ogni settimana e circa il 50% è assunto a tempo indeterminato».

Il tema tornerà d'attualità con il referendum della Cgil l'abrogazione del Jobs act.

«Le prime tre proposte ci farebbero fare molti passi indietro perché allontanerebbero il nostro diritto del lavoro dallo standard dei Paesi Ocse, rendendo da una parte il nostro mercato del lavoro più rigido e dall'altra creando un contesto economico meno attrattivo per imprenditori e investitori provenienti dall'estero».

E la stretta sui contratti a termine?

«Avrebbe effetti negativi perché ingesserebbe il mercato del lavoro e avrebbe come unico effetto l'aumento del contenzioso, in un periodo, per altro, in cui abbiamo visto ridursi il numero di contratti a tempo determinato a favore di un incremento dei contratti a tempo indeterminato. Sarebbe invece utile rafforzare le misure per combattere le forme di lavoro irregolare: la precarietà non è da ricercare nelle forme di lavoro subordinato ma nelle altre tipologie. Invece, in merito alla responsabilità del committente, vista la deriva negli anni degli appalti non genuini, la sicurezza dei lavoratori negli appalti deve essere garantita ai massimi livelli».

A preoccupare i lavoratori sono i cambiamenti che vedono intorno. A cominciare dal digitale.

«C'è un grande tema legato alle competenze digitali. E poi abbiamo l'enorme punto interrogativo dell'intelligenza artificiale che va umanizzata. Non ho la sfera di cristallo, ma sono convinto che siamo di fronte a un grande punto di svolta. Che potrebbe aiutare i giovani e le donne».

Parla del gender gap?

«Sì. La tecnologia può ridurre la distanza con gli uomini. È vero che le materie Stem attraggono meno donne, ma quelle che le studiano ottengono risultati migliori degli uomini. E il mercato sempre di più non potrà che non riconoscere questo fatto».

E si ridurrà il divario salariale?

«È un passo deciso in quella direzione. In Italia lavora solo il 55% delle donne, molte in part time. Se riuscissimo ad aumentare l'occupazione verso l'alto, ma anche verso il basso la disparità sarà destinata a ridursi. Per portare più donne sul mercato del lavoro, dobbiamo creare contesti più favorevoli».

Anche l'occupazione giovanile resta un problema.

«Credo ci sia confusione sul tema. Ho avuto la fortuna di lavorare in est Europa e in India, dove l'età media è molto più bassa rispetto alla nostra per quanto riguarda i lavoratori. E questo non permette a tanti di capire come sia diverso l'approccio dei giovani di oggi al lavoro. Se la Generazione X pensava soprattutto alla carriera, la Generazione Z vuole stare bene. È troppo facile definirli Neet perché rifiutano un lavoro, loro



scelgono di lavorare o meno per un'azienda in base alla sua sostenibilità e alla sua inclusività».

Equindi?

«Bisogna sforzarsi di capire le loro esigenze. E poi dobbiamo guardare all'aspetto positivo. I giovani hanno quel pensiero agile e veloce che noi non abbiamo più. Inoltre, lavorare in un'azienda sostenibile vuole dire avere un impatto positivo sul futuro. Io credo che si debbano ascoltare i giovani senza avere la pretesa di dirgli cosa fare».

I bassi salari non incentivano la partecipazione al lavoro.

«I giovani oggi non scendono più a compromessi. Non sono disposti a lavorare a tutti i costi. La nostra generazione era disposta ad accettare di tutto o quasi. Il tema dei salari, comunque, è centrale. Il costo della vita è esploso, ma gli aumenti non possono ricadere solo sulle imprese e gli imprenditori. Lo Stato deve intervenire. Sia sul fisco che sulla concertazione».

Come si fanno entrare nel mercato?

«La formazione gioca un ruolo cruciale nella transizione. Serve a intercettare i talenti e permette ai lavoratori delle aziende in difficoltà di restare occupabili. Per noi di Adecco è un fattore cruciale». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Angelo Lo Vecchio, Adecco Italia



Il segretario della Cgil deposita in Cassazione 4 milioni di firme "per cambiare leggi sbagliate". Ora una nuova mobilitazione anti-Autonomia

La battaglia di Landini contro il Jobs Act “Votiamo per il lavoro senza sfruttamento”

LA GIORNATA

PAOLO BARONI
 ROMA

Contro il Jobs act la Cgil ha raccolto 4 milioni di firme. E ieri mattina una delegazione del sindacato, guidata dal segretario generale Maurizio Landini, le ha depositate presso la Corte di Cassazione dopo averle trasportate con tre furgoni raccolte in 1.036 scatoloni. «Quattro milioni di firme raccolte. Firme di cittadini che chiedono di poter votare e cambiare le leggi sbagliate, affermare la libertà nel lavoro e nella vita, la libertà di non essere precari, sfruttati e di non morire sul lavoro» ha commentato Landini. «La Cgil - ha poi aggiunto - si è messa a loro disposizione, e oggi si apre una fase nuova: portare a votare 25 milioni di persone per cambiare questo Paese e per rimettere al centro il lavoro, i diritti e la libertà delle persone».

Con la campagna referendaria partita il 25 aprile scorso la Cgil punta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone che per vivere devono lavorare. «Il lavoro deve essere tutelato, in quanto diritto costituzionale - ha spiegato Landini -. Deve essere sicuro, perché di lavoro si deve vivere e non morire. Deve essere dignitoso e perciò ben retribuito. Deve essere stabile, perché la precarietà è una perdita di libertà».

In tutto sono quattro quesiti

i referendari promossi dalla Confederazione «per un lavoro tutelato, sicuro, dignitoso, stabile». Il primo quesito punta ad abrogare le norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi, ripristinando le tutele dell'articolo 18 per tutti i lavoratori che operano in unità produttive con più di 15 dipendenti. Il quesito numero 2 riguarda invece l'abrogazione delle norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese eliminando il tetto massimo di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo. Quindi, col terzo quesito, la Cgil vuole abrogare le norme che hanno liberalizzato l'utilizzo del lavoro a termine ripristinando l'obbligo di causale. Infine col quesito numero 4 si vogliono abrogare le norme che in caso di infortunio sul lavoro negli appalti impediscono di estendere la responsabilità all'impresa appaltante.

Chiusa una campagna ne parte subito un'altra, quella per abrogare la legge sull'Auto-

nomia differenziata. Questa volta, sul fronte sindacale, assieme alla Cgil c'è anche la Uil, entrambe schierate coi partiti di opposizione e le associazioni della società civile con cui hanno dato vita al Comitato promotore del referendum. A partire da oggi sono previsti banchetti in tutta Italia per raccogliere le firme contro la riforma «Spacca Italia» proposta dal ministro Calderoli. Una legge, viene spiegato, che divide il Paese e che segnerà ulteriori

solchi nei divari territoriali aumentando ancor di più le disuguaglianze sociali» e che per questo va subito cancellata.

A Roma la Uil stamattina sarà in piazza Gimma, la Cgil alla stessa ora presiederà l'Ospedale San Filippo Neri, presente anche Landini che alle 18 sarà poi a Ostia. Per quanto riguarda i partiti, la segretaria del Pd Elly Schlein alle 9 sarà a Perugia, il presidente dei 5 Stelle Giuseppe Conte a Civitavecchia, Angelo Bonelli e Nicola Fratoianni di Avs saranno sempre a Roma al Mercato del Testaccio, mentre per Italia Viva Maria Elena Boschi sarà nel quartiere di Montesacro. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I quattro quesiti

1

Il primo quesito riguarda l'abrogazione delle norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi nelle imprese con più di 15 addetti

2

Il secondo quesito punta ad abrogare le norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese cancellando il tetto massimo di indennizzo

3

Il quesito numero tre riguarda l'abrogazione delle norme che hanno



liberalizzato l'utilizzo
del lavoro a termine col ripri-
stino dell'obbligo di causale

4

Il quarto quesito propone di
abrogare le norme che in
caso di infortunio sul lavoro
negli appalti impediscono
di estendere la responsabi-
lità all'impresa appaltante

“

La priorità

Si apre una fase
nuova: portare
a votare 25 milioni
di persone per
cambiare il Paese

Anche Schlein, Conte
e Bonelli in piazza
contro lo “Spacca
Italia” di Calderoli

A Roma
Il leader della
Cgil, Maurizio
Landini, con
una delegazio-
ne del sinda-
cato ha depo-
sitato ieri in
Cassazione
4 milioni di
firme contro
il Jobs Act





DEPOSITATE IN CASSAZIONE

Referendum Cgil al traguardo 4 milioni di firme anti-Jobs Act

I quesiti su contratti a termine, licenziamenti e sicurezza negli appalti Landini: «Da oggi si lotta contro l'autonomia»

di Rosaria Amato

ROMA – Quattro referendum per affermare «la dignità dei lavoratori, la libertà di non essere precari, il diritto di non morire sul lavoro». Ieri mattina, poco dopo le 10, una ventina di esponenti della Cgil hanno scaricato dai tre furgoni bianchi parcheggiati davanti all'ingresso della Corte di Cassazione i 1.036 scatoloni contenenti i fogli con quattro milioni di firme, uno per ognuno dei quattro quesiti referendari promossi dal sindacato. Il segretario Maurizio Landini non si scompone quando qualcuno, tra i giornalisti e i fotografi che lo attendono davanti alla scalinata di piazza Cavour, gli fa notare che far ritornare in vigore l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, riportare in vita il diritto alla riassunzione del lavoratore licenziato ingiustamente sembra a molti, persino nel mondo sindacale, una scelta anacronistica. «Faccio un ragionamento molto banale: c'è qualcuno che pensa che il

proprio figlio, il proprio nipote debba essere precario a vita? O pensa invece che debba avere il diritto di vivere e di lavorare con dignità?».

Oltre all'abolizione delle norme del Jobs Act che hanno sostituito con un indennizzo economico il diritto alla riassunzione, i referendum promossi dalla Cgil allargano la tute-

la nei confronti dei licenziamenti ingiusti anche alle piccole imprese, abrogando le norme che prevedono un tetto massimo di indennizzo; puntano all'abrogazione delle norme che hanno liberalizzato l'utilizzo del lavoro a termine, ripristinando l'obbligo della causale, e alla cancellazione delle norme che impediscono, in caso di infortunio sul lavoro negli appalti, di estendere la responsabilità all'impresa appaltante. Portare 25 milioni di italiani alle urne per raggiungere il quorum, ammette Landini, sarà una sfida, «in un Paese dove alle ultime elezioni non ha votato il 50% degli aventi diritto: se fossero state dei referendum non sarebbero passati». Ma è una battaglia per il Paese, aziende comprese: «Quando si dice in gergo che si è ridotta la produttività - incalza Landini - è perché anziché investire sul lavoro e sulle persone, è passata l'idea di appaltare, di subappaltare, di sotto-appaltare, un modello di fare impresa che sfrutta e uccide le persone». Mentre «in un Paese che invecchia, che ha bisogno di mano d'opera, bisognerebbe dare ragioni per restare ai giovani che se ne vanno, perché qui sono sfruttati».

Concluso questo capitolo referendario, che adesso è in mano alla magistratura, oggi Landini con la Cgil ne inizia un altro. Dalle 9.30 il segretario aprirà la raccolta delle firme contro l'autonomia differenziata davanti all'ospedale San Filippo Neri di Roma. Una scelta non casuale, per respingere «l'attacco al Servizio Sanitario Nazionale, con la possibilità delle Regioni di accelerare il processo di privatizzazione in atto», e impedire che il diritto alla salute di-



venti un privilegio di «chi potrà permetterselo». Ma non si tratta solo di questo: prima di entrare in tribunale Landini ribadisce di considerare «una follia l'autonomia differenziata, perché di fronte ai problemi che il mondo ha in questo momento pensare che ognuno può difendersi nella sua regione, nel suo condominio, nel suo comune, significa prendere in giro le persone».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



▲ La consegna Maurizio Landini porta gli scatoloni con le firme in Cassazione



Il fattore umano è cruciale per l'innovazione

Tecnologia

Maria Isabella Leone

A più di 20 anni dall'uscita del libro *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*, che ha dato il via alla diffusione del paradigma basato sulla OI, il dibattito sui suoi benefici, risultati e implicazioni è più che mai attuale.

Molte aziende, in questi decenni, hanno adottato i principi del modello di innovazione aperto, basato sullo scambio di conoscenze, brevetti, tecnologie in entrata e in uscita dai confini organizzativi, apprezzandone i numerosi vantaggi, tra cui l'abbattimento dei costi e dei tempi dell'innovazione, o la possibilità di scoprire nuovi trend di mercato e opportunità di business, grazie a collaborazioni strategiche con diverse organizzazioni. Più recentemente, l'urgenza delle complesse sfide sociali riassunte nei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, ne ha accentuato l'importanza e l'utilità. Per generare impatto non solo economico ma anche sociale e/o ambientale, serve infatti un approccio *multi-stakeholders* che metta in gioco risorse e competenze di diversi attori da coinvolgere: è il concetto di Open Social Innovation. La forte attenzione al fenomeno ne ha evidenziato, però, oltre ai vantaggi, le difficoltà legate alla sua attuazione e reale efficacia: i casi di fallimento registrati hanno permesso di identificare le principali sfide alla sua implementazione, come quelle legate al governo del cambiamento interno, all'attivazione e gestione delle relazioni con i partner esterni e al delicato equilibrio tra condivisione e protezione della conoscenza. Comun denominatore di queste sfide è la crescente consapevolezza che l'Open Innovation sia un processo trainato soprattutto dalle persone con impatti sulla tecnologia, e non viceversa, come sembrava alludere il sottotitolo del libro del 2003. Numerosi, infatti, sono gli studi e i contributi degli ultimi anni che sottolineano l'importanza della dimensione umana (*The human-side of OI*) e la necessità di considerare le persone come fulcro centrale di un processo di innovazione aperta efficace che produce risultati tangibili per le imprese. Appare sempre più evidente dunque la necessità di



ingaggiare e formare autentici fautori e sostenitori del cambiamento: promuovendo lo sviluppo e la diffusione, a tutti i livelli, di un Open Innovation Mindset supportato da una leadership orientata alla sperimentazione, contaminazione e al confronto, capace di garantire un coinvolgimento proattivo di tutti gli attori aziendali. E ancora, stimolando l'apertura verso l'esterno al fine di gestire efficacemente gli scambi con tutti gli stakeholders dell'ecosistema, non solo startup e grandi Corporate, come diffuso nell'immaginario comune, ma anche Pmi, pubbliche amministrazioni, centri di ricerca e Università, e organizzazioni non-profit. Il ruolo delle Università e delle Business School diventa cruciale in quanto fonti di nuova conoscenza da scambiare e di tecnologia da trasferire ma, soprattutto, catalizzatrici di talenti da accompagnare verso la comprensione più profonda, e dunque, la conseguente applicazione efficace, dei principi dell'Open Innovation. Se da un lato, infatti, sono promotrici di un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni, dall'altra si candidano ad essere laboratori sperimentali per la diffusione di attitudini imprenditoriali (*entre/intrapreneurship*) a tutti i livelli formativi: dagli studenti triennali a quelli dei master, passando per gli Mba, fino alle figure manageriali e apicali coinvolte nei percorsi sempre più spesso co-disegnati con le Academy aziendali. L'obiettivo è quello di formare esperti capaci di favorire, agevolare e governare i processi di apertura, supportandoli nell'acquisizione e nello sviluppo di competenze tecniche e relazionali necessarie per essere protagonisti e/o orchestrare dinamiche collaborative d'impatto economico, sociale e ambientale. Questo approccio realizza, peraltro, la Missione 4 del Pnrr, «Dalla ricerca all'impresa», che sottolinea l'importanza della portata delle azioni, della garanzia dell'impatto di lunga durata e delle ricadute nazionali sul sistema economico e produttivo. In questa prospettiva, le Business School hanno un vantaggio ma anche una grande responsabilità: orientare le azioni formative per contribuire allo sviluppo dell'intera società.

*Direttrice Area Mba, Co-direttrice Executive Master
in Open Innovation & Intellectual Property, Luiss Business School*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL RUOLO DELLE
UNIVERSITÀ
E DELLE BUSINESS
SCHOOL
È CENTRALE
NEI PROCESSI
DI FORMAZIONE**



IL PUNTO

L'occupazione stabile aumenta, ma qualcuno non se ne è accorto

DI MARCO BIANCHI

Vi sono fenomeni del mondo del lavoro che sono incontrovertibili, cioè sono unanimemente condivisi perché basati su dati certi. In questa fase storica ci sarebbe un argomento da non sfiorare, onde evitare di risultare non aggiornati. Si tratta dell'aumento dell'occupazione avvenuto nel 2023 con oltre 550mila di lavoratori in più rispetto al 2022. E di questi circa il 90% è composto da contratti a tempo indeterminato.

Dati consolidati e diventati patrimonio comune di tutte le varie posizioni politiche e sindacali. Per questo i partecipanti a un evento di un Sindacato nazionale di qualche giorno fa si guardavano esterrefatti ascoltando il loro segretario generale che li arringava dal podio. «Con questo Governo l'occupazione non cresce e il mercato è diventato più precario». Gli sguardi si sono incrociati sbigottiti e sono cominciati i bisbigli. «Ma chi gli ha scritto questo discorso? Forse hanno pre-

so un file vecchio, non aggiornato».

E nel frattempo lui ha proseguito imperterrito. «Biso-

gna interrompere questa diffusione dei contratti a termine che stanno creando una generazione di precari», urlava paonazzo al microfono, mentre i suoi delegati si toccavano con i gomiti. Qualcuno ha cominciato a fargli qualche segno di

prudenza, perché agenzie dai toni ironici già cominciavano a circolare sui telefonini. Ma l'arringa è proseguita fino al punto più alto. «Dobbiamo adottare subito il modello spagnolo, che ha abolito totalmente il contratto a termine». A quel punto i bisbigli sono diventati mormorii e brusii di dissenso, ma che al segretario devono essere apparsi come un'approvazione plebiscitaria.

Erano invece i suoi dirigenti, che avevano da poco ultimato un corso di formazione specifico sul tema. Nessuno di loro avrebbe mai fatto quella affermazione, perché loro il "modello spagnolo" lo hanno studiato e sanno perfettamente che è il mercato del lavoro più precario esistente in Europa. Il problema non sta nella restrizione delle causali del contratto a termine, ridotte all'osso nel paese iberico, ma la totale libertà di li-



enziamento esistente, senza vincoli né tutele per i lavoratori. Basta pagare una mensilità e bye bye. Senza parlare dell'inesistenza del Tfr, nonché di tanti e tanti istituti che invece in Italia vanno ad arricchire la posizione economica e previdenziale dei lavoratori. E, mentre qualcuno va via scuotendo la testa, echeggiano le ultime parole urlate al microfono. «Ora basta! L'occupazione stabile deve tornare a crescere»... Il ghigno sarcastico che accompagna l'uscita dei delegati sa di condanna definitiva sulla lucidità del segretario.

— © Riproduzione riservata —

***E punta sul
modello spagnolo
che è il massimo
del precariato***



Il Jobs act

Cgil: 4 milioni di firme per i referendum sul lavoro

di **Enrico Marro**

ROMA Offensiva referendaria della Cgil. Il sindacato guidato da Maurizio Landini ha depositato ieri in Corte di Cassazione le firme raccolte per 4 referendum abrogativi del Jobs act, la riforma del mercato del lavoro del governo Renzi che introdusse, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, il contratto a tutele crescenti, che sostituiva, di regola, il diritto al reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa con un indennizzo economico. Circa 4 milioni di firme (un milione per ogni quesito, cioè il doppio rispetto alla soglia di 500 mila firme prevista dall'articolo 75 della Costituzione) sono stati consegnati dalla Cgil, con Landini che ha rivendicato l'obiettivo di «votare e cambiare le leggi sbagliate e affermare la libertà di non essere precari e sfruttati».

Con i 4 referendum (sulla cui ammissibilità dovrà pronunciarsi la Corte costituzionale) la Cgil chiede l'abrogazione delle norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi; l'abrogazione del tetto massimo di indennizzo sui licenziamenti illegittimi nelle imprese fino a 15 dipendenti; l'abrogazione delle norme sulla liberalizzazione dei contratti a termine, reintroducendo sempre le causali, e infine l'abrogazione delle norme che impediscono negli appalti di estendere la responsabilità all'azienda appaltante in caso di infortuni sul lavoro.

Su diversi aspetti del Jobs act si è già più volte pronunciata la Corte costituzionale, spesso censurando le norme. Le ultime due sentenze sono state depositate il 16 luglio. Con la prima si dichiara incostituzionale l'indennizzo invece della reintegra nei casi di licenziamento disciplinare per i quali il contratto non preveda il licenziamento e con la seconda si reintroduce la reintegra per i licenziamenti economici dove si dimostri l'insussistenza del

motivo oggettivo avanzato dall'azienda.

Sempre ieri, Landini ha annunciato per oggi la partenza della raccolta firme sul referendum abrogativo della legge sull'autonomia differenziata a cura del comitato promotore di cui fanno parte anche la Uil, i partiti di opposizione e numerose associazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il profilo



● Maurizio Landini, segretario generale della Cgil dal 2019



Ammortizzatori in studio, riforma operativa dal 9/7

Decorre da luglio l'estensione delle tutele degli ammortizzatori ai mini studi professionali, quelli con un dipendente. Lo precisa l'Inps nel messaggio n. 2651/2024. Pertanto, dal mese di luglio scattano anche le nuove misure contributive e il passaggio degli studi che occupano fino a tre dipendenti dal Fis-Inps al «fondo di solidarietà bilaterale per attività professionali», Fsap.

La riforma. Il Fsap, già operativo, è stato adeguato alle novità della legge n. 234/2021 (legge bilancio del 2022) dal decreto del ministero del lavoro 21 maggio 2024 (su *ItaliaOggi* dell'11 luglio 2024). La pubblicazione del decreto in G.U., ricorda l'Inps, fa scattare la decorrenza dei 15 giorni di vacatio legis; di conseguenza, le novità sono pienamente vigenti dal 9 luglio 2024.

Diverse le novità. Da luglio, dunque, anche i datori di lavoro che occupano in media fino a 3 dipendenti devono versare il contributo ordinario al Fsap e non più al Fis-Inps. La misura dei contributi è stata modificata e deve ora applicarsi su tutti i dipendenti, inclusi apprendisti con qualsiasi tipo di contratto e lavoratori a domicilio, con la sola esclusione dei dirigenti:

- 0,50%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per i datori di lavoro che nel semestre abbiano occupato in media fino a 5 dipendenti;

- 0,80%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per tutti i datori di lavoro che nel semestre abbiano occupato in media più di 5 e fino a 15 dipendenti;

- 1%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, per tutti i datori di lavoro che nel semestre abbiano occupato in media più di 15 dipendenti.

Infine, l'Inps ricorda che dal 1° gennaio 2025 ci sarà la riduzione del 40% del contributo per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e non abbiano fatto domanda di assegno d'integrazione salariale per almeno 24 mesi.

Carla De Lellis

—© Riproduzione riservata—■



Premi di produttività in oltre 15mila imprese

Sono oltre 15mila le imprese che, a luglio 2024, riconoscono premi di produttività, il 23,9% in più rispetto alla stessa data del 2023. A beneficiarne oltre 4 milioni di lavoratori (4.446.549) - cui 3.074.952 riferiti a contratti aziendali e 1.371.597 a contratti territoriali - a cui è corrisposto un importo annuo medio pari a 1.509,30 euro. Degli oltre 15mila contratti registrati, 7.703 sono stati depositati tra gennaio e la prima metà del mese di luglio 2024, 2.162 nel corso dell'ultimo mese (15 giugno/15 luglio) e 1.077 nella prima metà del mese in corso. Arvelarlo è il report del ministero del lavoro sul deposito dei contratti che prevedono premi di produttività depositati e attivi presso il ministero a cui è riconosciuta, dallo scorso anno, una tassazione ridotta al 5% (prima era il 10%), introdotta dal Governo con la legge n. 197/2022 (articolo 1, comma 63) e confermata nella Manovra di bilancio per il 2024 (articolo 1, comma 18, legge n. 213/2023).

Numericamente i contratti aziendali rappresentano ancora la quota maggiore sul totale ma, in termini percentuali, sono quelli territoriali a far segnare l'incremento maggiore rispetto al 2023, con una crescita dell'83% sullo scorso anno (da 1.503 a 2.750 alla data del 15 luglio).

I contratti attivi si propongono di raggiungere obiettivi diversi: 12.156 di produttività, 9.339 di redditività, 7.497 di qualità, mentre 1.402 prevedono un piano di partecipazione e 8.989 misure di welfare aziendale.

Stabili le percentuali relative alla dimensione aziendale delle imprese che si avvalgono di questo strumento per riconoscere ai propri lavoratori importi aggiuntivi alla retribuzione in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Il 47% sul totale dei contratti depositati e attivi sono attribuibili a imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante è divisa tra le aziende con oltre 100 dipendenti (38%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%).

—© Riproduzione riservata— ■



Dal 26 luglio al 31 agosto tregua estiva per datori di lavoro, autonomi e intermediari

L'Inps manda tutti in vacanza

Sospeso l'invio di note di rettifica e diffide di adempimento

DI DANIELE CIRIOLI

L'Inps concede una tregua estiva a datori di lavoro, aziende e lavoratori autonomi (e relativi consulenti e intermediari). Dal 26 luglio fino al 31 agosto, infatti, sospenderà l'inoltro di note di rettifica e diffide di adempimento, eccetto i casi prossimi alla prescrizione, e delle richieste di regolarizzazione del DurcOnline, nonché dei crediti dall'agente della riscossione. A renderlo noto è lo stesso istituto di previdenza, in un comunicato diffuso ieri.

Fisco e contributi in vacanza. La tregua dell'Inps si sovrappone alla sospensione ordinaria durante il periodo feriale degli adempimenti fiscali e contributivi, che si ripete ogni anno. Nel mese di agosto, infatti, vengono prorogati e/o sospesi i termini per adempimenti e versamenti tributari e contributivi, per la produzione di documenti e informazioni su verifiche «non sostanziali» e per il versamento di quanto dovuto sulla base dei c.d. avvisi bonari, ovvero per fornire i chiarimenti richiesti. In particolare, gli adempimenti fiscali e il versamento delle imposte, contributi dovuti all'Inps e altre somme a favore dello stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con scadenza dal 1° al 20 agosto di ogni

anno, possono essere effettuati entro il giorno 20 dello stesso mese, senza alcuna maggiorazione. Inoltre, è prevista una sospensione dei termini relativi alle richieste di documenti e informazioni che scadono tra il 1° agosto e

il 4 settembre 2024: il termine riprende a decorrere dal 5 settembre 2024. Sono fuori dalla stop le richieste effettuate nell'ambito dei c.d. controlli sostanziali (accesso, ispezione, verifica) e le procedure dell'Iva.

La tregua dell'Inps. Accanto a questa ordinaria l'Inps annuncia un'ulteriore sospensione di propria iniziativa, che va a favorire tutti i soggetti contribuenti, cioè datori di lavoro, lavoratori autonomi, aziende e i relativi consulenti e intermediari. Nel comunicato diffuso ieri, l'Inps spiega che l'iniziativa è diretta ad agevolare gli adem-

pimenti delle aziende e dei loro intermediari. Lo stop va dal prossimo 26 luglio fino al 31 agosto 2024 compreso. Durante tutto questo periodo, l'Inps sospenderà l'inoltro delle notifiche delle note di rettifica e delle diffide di adempimento verso tutti i soggetti contribuenti, salvo i casi in cui sia prossimo il maturare del termine di prescrizione. Tramite nota di rettifica, si ricorda, l'Inps segnala e comunica al datore di lavoro una differenza d'importo tra



i contributi calcolati dalle procedure di controllo automatiche e i contributi calcolati dal datore di lavoro e comunicati con la denuncia UniE-mens. In tal caso, si possono verificare due situazioni: nota di rettifica a credito dell'azienda, qualora i contributi calcolati dalle procedure di controllo Inps risultino inferiori a quanto denunciato dal datore di lavoro e versato con modello F24; note di rettifica a debito dell'azienda, qualora i contributi calcolati dalle procedure di controllo Inps risultino superiori a quanto denunciato dal datore di lavoro e versato con modello F24. Sempre nello stesso periodo (dal 26 luglio a fine agosto), inoltre, l'Inps sospenderà anche le elaborazioni delle richieste su DurcOnline per la verifica della regolarità contributiva, ai fini della fruizione di benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa sul lavoro, tramite sistema di dichiarazione preventiva di agevolazione (Dpa); nonché la trasmissione dei crediti all'agente della riscossione.

—© Riproduzione riservata—■

La tregua estiva dell'Inps	
Periodo di stop	Dal 26 luglio fino al 31 agosto 2024 compreso
Le attività sospese	<ul style="list-style-type: none"> • Notifica: note variazioni (a debito/a credito); diffide di adempimento; richieste chiarimenti DurcOnline • Trasmissione crediti all'agente della riscossione



PROSPETTO *Prisma apre a cittadini e patronati*

Aprire ai cittadini e ai patronati il sistema Prisma Inps, la piattaforma che ha lo scopo di fornire un prospetto di sintesi delle informazioni presenti negli archivi informativi dell'Istituto al momento della consultazione, utile ai fini del corretto adempimento dell'obbligo contributivo in relazione all'applicabilità o meno del massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Lo rende noto l'Istituto di previdenza nel messaggio 2650/2024.

Il prospetto sintetizza i dati riferiti all'anzianità assicurativa del lavoratore in relazione alla data di prima iscrizione presso le forme pensionistiche obbligatorie gestite dall'Inps o raccolte nell'ambito del Casellario dei lavoratori attivi istituito presso l'Istituto (Casse di previdenza dei professionisti).

A partire dal 22 luglio 2024 spiega ora l'Inps sono abilitati all'utilizzo della Piattaforma anche i lavoratori e gli Istituti di Patronato attraverso il percorso: «Lavoro» > «Contratti e rapporti di lavoro» > «Strumenti» > «Prospetto Informativo Sintetico Massimale».

— © Riproduzione riservata — ■



Tornare a una scuola che formi

Illustre direttore,

La decisione del ministro
Valditara di vietare l'uso del
cellulare in classe è considerata
opportuna e necessaria per poter

seriamente insegnare. Il
provvedimento ministeriale ha
ricevuto il pieno consenso dei
docenti e delle famiglie degli

alunni. Serve di nuovo una
Scuola che possa formare come
in passato.

Mario De Florio
già componente Consiglio
Scolastico Provinciale
Email

**La sinistra e il caso Atenei****«Affronto ai rettori, Bernini venga in Aula»**

Pd e Avs chiedono alla ministra dell'Università e della Ricerca Anna Maria Bernini di riferire in Parlamento sulla sua assenza alla riunione con i rappresentanti della Conferenza dei rettori (Cruì): «Un atto molto grave — ha detto Irene Manzi, capogruppo dem in commissione Istruzione —. Non è solo un grave sgarbo istituzionale,

ma anche un atto grave nel merito, perché i rettori hanno lanciato un allarme sul taglio pesante del Fondo di finanziamento ordinario delle Università». Per Elisabetta Piccolotti (Avs) «quanto sta accadendo con i tagli del governo al sistema universitario è di assoluta gravità: la ministra venga immediatamente a riferire nell'aula della Camera».



IN RIVOLTA DA VENTI GIORNI

La rabbia degli studenti universitari mette a ferro e fuoco il Bangladesh

STEFANO VECCHIA

La protesta si è trasformata in rivolta sempre più violenta, con un bilancio di almeno 105 morti e centinaia di feriti, tra cui molti poliziotti. Dal primo luglio, in Bangladesh gli studenti manifestano contro il provvedimento che riserva ai familiari dei combattenti nella guerra di liberazione dal Pakistan il 30 per cento degli impieghi pubblici. Già nel 2018 la premier, Sheikh Hasina Wazed, lo aveva sospeso. Ora i giudici di un'Alta corte distrettuale hanno ribaltato la decisione. Gli studenti lo ritengono un espediente a fini elettorali in un Paese dove un quarto dei giovani non trova lavoro al termine degli studi. Questa settimana le marce, concentrate nella capitale Dacca, sono sfociate in tafferugli. Da mercoledì le autorità hanno chiuso, a tempo indeterminato, le università pubbliche e private. Gli atenei sono presidiati dalle forze di sicurezza. Interrotti anche i servizi ferroviari, mentre il divieto dei raduni pubblici è rimasto lettera morta. I dimostranti sono scesi in piazza, quando gli agenti hanno cercato di fermarli sono esplosi gli scontri. A causa del blocco delle connessioni Internet, da ieri le notizie sono diventate più frammentarie. Sarebbero stati dati alle fiamme edifici pubblici e sedi della polizia in diverse località e nella capitale Dacca, dove è stata incendiata anche la sede della Tv nazionale *Btv*. Il governo ha imposto il

coprifuoco e dispiegato l'esercito per «mantenere l'ordine».

Gli studenti ieri hanno assaltato un carcere nel distretto centrale di Narsingdi: secondo una fonte della polizia, «centinaia» di detenuti sarebbero stati liberati prima che l'edificio venisse ridotto

a una carcassa. A fare le spese della situazione è anche l'opposizione politica. È stato arrestato Ruhul Kabir Rizvi Ahmed, uno dei leader del Partito nazionalista, principale rivale della Lega Awami di Hasina e duramente colpito negli ultimi anni con incarcerazioni e anche esecuzioni che ne hanno decimato i vertici. Il dialogo per cercare una soluzione è al momento fermo, con governo e studenti che si accusano reciprocamente. Il primo incolpa i manifestanti di avere permesso che la situazione sfuggisse di mano e si arrivasse a un alto numero di vittime. I secondi ritengono che «dialogo e uso della forza non possano coesistere».

Incaricato di tenere aperte le porte a un'intesa che fermi almeno le violenze è il ministro dell'Istruzione, Anisul Huq, mentre la premier - che è figlia dello sceicco Mujibur Rahman che nel 1971 guidò la lotta per l'indipendenza dal Pakistan dell'allora Pakistan orientale - ha finora respinto le richieste degli studenti lasciando ai giudici la piena responsabilità della decisione e anche delle sue conseguenze.

La situazione allarma sempre più anche la comunità interna-



zionale. L'Unione Europea si è detta profondamente preoccupata per la violenza e le perdite di vite umane, mentre il segretario generale dell'Onu, António Guterres, ha chiesto alle parti di mostrare moderazione e ha esortato le autorità a indagare su tutti i casi di violenza e portare i colpevoli davanti alla giustizia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Oltre cento morti nella protesta contro la legge che riserva il 30% degli impieghi agli eredi dei combattenti per l'indipendenza



EUROPA Per finanziare una transizione giusta ed equa servono un debito comune e più tasse sulla ricchezza, a cominciare da quelle sui buyback
Intervista a Nicolas Schmit, commissario Ue per Lavoro e Diritti Sociali

Investire per l'Unione

di Luca Carrello

«**U**rsula von der Leyen ha guidato l'Europa durante un quinquennio complicato e ha contribuito a una serie di cambiamenti epocali, che garantiranno l'esistenza stessa dell'Unione. Quindi penso che la continuità legata alla sua rielezione sia un fattore positivo perché permetterà di portare avanti le riforme sociali già avviate». Il commissario per il Lavoro e i Diritti Sociali, Nicolas Schmit, si mostra convinto: i nuovi vertici europei hanno tutte le carte in regola per affrontare le grandi sfide che l'Ue ha davanti a sé. «Penso che Roberta Metsola sia una buona leader, mentre il futuro presidente del Consiglio, il socialista Antonio Costa, saprà coltivare la cultura del compromesso di cui tanto ha bisogno l'Unione, senza trascurare i valori».

Domanda. Lei era il candidato dei socialisti per la Commissione. Qual era la sua visione d'Europa?

Risposta. Se avessi avuto la possibilità di chiedere la fiducia al Parlamento Europeo avrei presentato un programma non completamente diverso da quello di von der Leyen, ma con sostanziali differenze sui temi sociali. Nell'Ue c'è un

malessere crescente, emerso in particolare durante le elezioni francesi, perché gli europei hanno smesso di credere in una transizione giusta ed equa. Di conseguenza mi sarei soffermato su come finanziare gli enormi investimenti che l'Europa dovrà sostenere nei prossimi anni sul Green Deal e sulle infrastrutture, ma anche su digitale, ricerca e salute.

D. Cosa suggerisce?

R. I fondi pubblici saranno decisivi. Il Next Generation Eu è stato un importante passo avanti però scadrà nel 2026. Dopo servirà un nuovo strumento, ancora più incisivo e in grado di fornire maggiori certezze. Ma per raggiungere la necessaria potenza di fuoco all'Europa non basterà rimborsare quel che spende: dovrà trovare sempre altre risorse e allora il tema della tassazione diventa centrale.

D. Cioè?

R. Dobbiamo rendere il nostro sistema fiscale più efficiente, equo e giusto. Per riuscirci dovremmo capire come tassare la ricchezza per farla diventare la fonte principale dell'enorme mole di investimenti che ci occorrono. Non possiamo chiedere un sacrificio solo alla classe media: anche le aziende dovranno contribuire. La global minimum tax del 15% per le multinazionali è un buon pun-



to di partenza, anche se v̄ attuata. Poi non è possibile che non esista una tassazione armonizzata sui buyback: le società continuano a spendere centinaia di miliardi per riacquistare le proprie azioni e così arricchiscono solo gli azionisti.

D. Imposte più eque basteranno a finanziare gli investimenti?

R. No. Per trovare le altre risorse dovremo rivedere le regole sugli aiuti di Stato, che non significa consentirli senza condizioni. Sarebbe d'aiuto anche una forma di debito comune, ma in questi casi deve essere chiaro che quanto chiederemo in prestito andrà poi rimborsato. Il debito non è un miracolo e per restituirlo dovremo reperire nuove risorse.

D. Dove?

R. Ad esempio mobilitando i capitali privati, come suggerisce Enrico Letta nel suo lavoro che ho molto apprezzato. In Europa abbiamo una politica sulla concorrenza troppo incentrata sul mercato interno, che invece è sempre più integrato in una sfera globale. La competizione è più elevata, soprattutto da parte della Cina, che continua a sovvenzionare le sue imprese per permettergli di esportare a prezzi più concorrenziali. Per

rispondere dobbiamo mobilitare le risorse dei privati e indirizzarle verso quelle forme di investimento necessarie a incrementare la produttività, l'industria e la tecnologia. Sarà questa la più grande prova della nuova Commissione: aiutare gli Stati membri e l'intera Europa a diventare più competitiva. Una sfida che ad oggi stiamo perdendo perché non siamo ca-

paci di investire abbastanza.

D. Oltre alla mancanza di fondi le aziende, soprattutto quelle italiane, lamentano l'assenza di personale qualificato. Come mai?

R. Di nuovo, si tratta di investire di più nella formazione e nelle competenze necessarie per inserire le persone nel mondo del lavoro. La carenza di manodopera è un fenomeno presente in quasi tutti gli Stati Membri, ma l'Italia l'avverte in particolare a causa della crisi demografica e del basso tasso di occupazione, inferiore al 70%. Allo stesso tempo, quello di disoccupazione si aggira intorno all'8% perché ci sono migliaia di individui che potrebbero cercare un lavoro, ma per motivi diversi non lo fanno, per esempio per una mancanza di strumenti e informazioni necessarie, o per l'assenza di supporto economico. Mi riferisco in particolare ai giovani, che potrebbero non aver ricevuto una formazione adeguata, soprattutto in ambito tecnico.

D. In Italia anche l'occupazione femminile stenta.

R. La partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è tra le più basse d'Europa, ma in questo caso il tema non è la scarsa istruzione, quanto la mancanza di infrastrutture dedicate all'infanzia. Anche in questo caso bisogna investire per colmare queste carenze e permettere alle donne di trovare un'occupazione. Il Pnrr sarà decisivo perché, se ben speso, vi fornirà le risorse necessarie a rafforzare gli asili nidi, i servizi per l'infanzia e la formazione



professionale.

D. Un'altra contraddizione italiana sono gli stipendi ridotti. Come mai?

R. In Italia c'è un problema di sommerso perché i salari sono troppo bassi. Così può succedere che molti italiani si sentano costretti a preferire un contratto irregolare, a cui corrisponde uno stipendio più alto. Uno dei risultati più importanti che ho raggiunto in questi anni da commissario è proprio la direttiva sul salario minimo, che da voi non si applica perché avete una copertura dei contratti collettivi tra le più alte d'Europa. Eppure siete anche uno dei Paesi con gli stipendi più bassi del continente. Perché è vero, ci sono tanti settori con retribuzioni eque, ma ce ne sono molti altri in cui la realtà non rispetta le garanzie contenute nei contratti collettivi. Quindi direi che all'Italia serve una riflessione oggettiva sul tema, priva di risvolti ideologici. Altrimenti i vostri giovani continueranno a fuggire all'estero per trovare un salario dignitoso che gli consenta di vivere. (riproduzione riservata)



Nicolas Schmit, nato a Differdange (Lussemburgo) il 10 dicembre 1953, è un esponente del Partito Operaio Socialista Lussemburghese. In Ue fa parte del Partito del Socialismo Europeo, che l'ha candidato alla guida della Commissione. Dal 2019 è commissario europeo per il Lavoro e i Diritti Sociali, mentre dal 2009 al 2013 ha ricoperto nel suo Paese il ruolo di ministro del Lavoro. Dal 2004 al 2009, invece, è stato ministro per gli Affari Esteri e l'Immigrazione, e dal 1998 al 2004 Rappresentante Permanente del Lussemburgo presso l'Ue.



Le implicazioni della circolare del ministro Valditara

MENO SMARTPHONE A SCUOLA BENE, SPAZIO AGLI INSEGNANTI



DANIELE NOVARA

Con la pubblicazione della circolare sull'utilizzo degli smartphone a firma del ministro dell'Istruzione Giuseppe Valditara, siamo di fronte a flebilissimi segnali di un'inversione di tendenza. Finalmente, proviamo a muoverci in linea con il resto d'Europa, in primis Francia e Svezia, verso un ripensamento delle politiche scolastiche degli ultimi 10 anni, sostanzialmente basate sull'innesto delle tecnologie in nome di una "didattica digitale" o di una fantomatica "scuola digitale".

I tentativi messi in campo con la Dad, durante il triste periodo

del Covid, ci hanno chiaramente mostrato come l'uso massivo e scriteriato delle nuove tecnologie può portare malessere e ulteriore dispersione scolastica. Il digitale non può sopperire in alcun modo a alla formazione pedagogica dei docenti e alla loro competenza professionale. La risorsa principale su cui investire nella scuola sono gli insegnanti.

Per operare un vero cambio di direzione occorre un'azione più coordinata che ponga al centro le competenze dei docenti, la gestione della classe, il superamento della lezione frontale, la capacità di realizzare una valutazione formativa o evolutiva piuttosto che una valutazione puramente basata sul voto, la

capacità di lavorare insieme come squadra, come équipe formativa.

Da anni l'unico vero investimento di aggiornamento nella scuola è stato quello digitale. Sia chiaro, io non discuto il necessario ammodernamento della società, ma bisogna considerare il rapporto del digitale con i bambini, anche piccoli, e le dipendenze che possono crearsi. Per questo serve gradualità, specialmente nel mondo dell'apprendimento. Non tutto quello che è nuovo è necessariamente adeguato ai più piccoli. Occorre misura, intelligenza, rispetto dell'età e della crescita delle future generazioni.

Mi attendo quindi dal ministro una iniziativa più organica che dia agli insegnanti e alle scuole indicazioni più precise per l'utilizzo dei dispositivi digitali, in modo da evitare situazioni parossistiche già viste all'epoca della Dad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



i commenti

LE POLEMICHE

Atenei, i fondi
ci sono già
Vanno spesi meglio

di **Carlo Lottieri**

Scontro tra la Crui, l'associazione dei rettori delle università in presenza, e la ministra dell'Università.

a pagina 14

LE POLEMICHE CON IL MINISTERO

ATENEI, I FONDI CI SONO MANCA UNA VERA RIFORMA

di **Carlo Lottieri**

È un vero scontro quello che in queste ore è in atto tra la Crui, l'associazione dei rettori delle università in presenza, e la ministra dell'Università, Annamaria Bernini (*nella foto*), contestata in ragione del fatto che avrebbe «tagliato» le risorse a disposizione degli atenei pubblici. In realtà, l'esponente del governo ha replicato con ottimi argomenti a partire dal fatto che, in questi anni, le università sono state inondate di risorse, grazie al Pnrr, di cui in più casi è stato fatto un utilizzo discutibile.

Secondo la ministra i toni usati dalla presidente dell'associazione Giovanna Iannantuoni sono

tanto apocalittici (perché a dire della Crui si metterebbe «a rischio la sopravvivenza stessa dell'università sta-

tale italiana») quanto fuori luogo: in effetti i bilanci delle università hanno un attivo di 950 milioni e i fondi straordinari sono a loro disposizione dal 2022.

Il problema di fondo è che quanti lavorano nelle università di Stato guardano alle tasche dei contribuenti come a un bancomat e non si pongono alcuno scrupolo dinanzi alle richieste più esose. Agiscono come un gruppo d'interesse assai influente, ma si nascondono dietro alla favola secondo cui più soldi si danno nell'università e meglio è. Quando in realtà, come sempre, è decisivo l'utilizzo che se ne fa.

È terribile constatare come da parte della Crui vengano soltanto richieste ad avere più risorse, oltre che a restringere la concorrenza tra atenei. Invece che puntare ad avere un sistema universita-



rio maggiormente aperto e competitivo, gli «*incumbent*» (quanti controllano quasi monopolisticamente il mercato e dispongono di finanziatori che non possono sottrarsi, noi stessi) pretendono dal governo ulteriori risorse, dopo avere fatto un uso non sempre efficace dei fondi speciali del Pnrr, che hanno dilatatato il debito pubblico.

Quali proposte vengono dalla Crui per ridurre il peso soffocante della programmazione che predefinisce – come un vecchio Gosplan sovietico – cosa per tre anni si potrà fare e cosa non fare? In che modo le università intendono mettersi più al servizio degli studenti (oggi al margine del sistema) e ridurre il carattere

autoreferenziale di università gestite dai docenti per i docenti? Come pensano di migliorare la governance degli atenei, gestite da professori talora senza alcuna competenza e formazione in questioni d'impresa? Come ridurre la burocrazia soffocante? E infine: in che

modo vogliono fare la loro parte per difendere le future generazioni dall'indebitamento di Stato? Su questi temi la Crui appare silente.

Un consiglio, infine, alla professoressa Iannantuoni: non dica mai più, come ha sostenuto sul *Corriere della Sera*, «non siamo una consorterìa né un sindacato che difende interessi di parte». In retorica si chiama «premunizione» la figura che controbatte a potenziali obiezioni. Il guaio è che il più delle volte si finisce con una «*excusatio non petita, accusatio manifesta*» (scusa non richiesta, accusa manifesta). Qualcuno potrebbe iniziare a nutrire qualche sospetto.

