



Media review

02/08/24



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	4
Studenti fuorisede Corsa contro il tempo per 13.800 posti letto Il Tempo - 02/08/2024	5
Manifattura a picco in Europa L Italia viaggia controcorrente Libero - 02/08/2024	8
L Espresso, la parità è certificata L'Espresso - 02/08/2024	11
Maturità, benvenuti al Sud: alla Campania il record dei promossi con la lode Il Messaggero - 02/08/2024	12
Continua la crescita dell occupazione calano gli inattivi, disoccupati al 7% La Repubblica - 02/08/2024	15
Licenziamenti collettivi, consultazione sindacale anche per i dirigenti Il Sole 24 Ore - 02/08/2024	16
«Non può esistere crescita senza investimento su persone, lavoro e salari» Il Sole 24 Ore - 02/08/2024	17
Elettronica ed elettrotecnica in cerca di 22.500 giovani Il Sole 24 Ore - 02/08/2024	19
Fondi per le mense scolastiche Italia Oggi - 02/08/2024	21
A giugno riparte il mercato del lavoro: 25mila occupati in più Il Sole 24 Ore - 02/08/2024	23
Il bambino che non poteva disegnare La Stampa - 02/08/2024	25
P.a., più in ufficio che da remoto Italia Oggi - 02/08/2024	28
Cdp, impegnati 11 miliardi a favore di imprese e Pa Il Messaggero - 02/08/2024	30
Aumenta l occupazione stabile 337mila posti in più in un anno Il Messaggero - 02/08/2024	32
Dalla Camera il via libera alla riforma dei Tecnici Il Messaggero - 02/08/2024	34
Maturati con lode Boom al Sud Corriere della Sera - 02/08/2024	35
Esselunga e le coop esterne I pm chiedono di archiviare Corriere della Sera - 02/08/2024	36
Maturità con lode, il record del Sud Il Mattino - 02/08/2024	38
Al via il Congresso mondiale a Roma Avvenire - 02/08/2024	41

«La Cgil? Altro che sindacato Fa solo politica»
Il Giornale - 02/08/2024

44

EDENRED ITALIA LANCIA UNA SOLUZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI
L'Espresso - 02/08/2024

47

Con i contratti il nodo salari viene al pettine
L'Espresso - 02/08/2024

49



Scenario Formazione



UNIVERSITÀ

Il presidente di Re.Uni, Maurizio Carvelli: «Procedure più snelle grazie al nuovo bando del ministero»

Studenti fuorisede Corsa contro il tempo per 13.800 posti letto

Il ritardo dovuto al Giubileo che ha dirottato gli investimenti sul turismo

VALENTINA CONTI

••• «Sono 6.875 le residenze per universitari attrezzate, posti pubblici e privati, già esistenti nella Capitale. Il fabbisogno indicato dal Piano nazionale di ripresa e resilienza stabilito dal Ministero dell'Università e della Ricerca è quello di arrivare ad almeno 13.800 posti letto». A precisarlo è il presidente di Re.Uni. - realtà associativa costituita di recente, la cui operatività riguarda in prevalenza il mondo della residenzialità per studenti - e Ceo di Camplus, uno dei principali player del settore student housing di casa nostra, Maurizio Carvelli, intervenendo sul tema dopo il servizio de Il Tempo sui posti letto universitari, per l'appunto, "strutturati" previsti dal Pnrr a Roma ancora mancanti.

«Ci sono due anni di tempo per riuscire a portare a casa l'obiettivo», spiega Carvelli,

tra i massimi esperti di residenze per studenti, confermando i ritardi nell'Urbe su questo fronte segnalati dal nuovo rapporto «Lo student housing da mercato di nicchia a comparto maturo» elaborato da Scenari Immobiliari proprio per Re.Uni. Il MUR ha, infatti, ha aperto nelle scorse settimane il bando Housing universitario con le semplificazioni già approvate, compresa la nomina di un Commissario ad hoc, per realizzare, entro il 2026, 60mila nuovi posti letto sul territorio nazionale previsti dal Pnrr.

«I ritardi su Roma, così come nelle altre città dello Stivale, partono da lontano - prosegue il presidente



di Re.Uni. - sono connessi perlopiù alla decisione politica presa nel 2016 che ha favorito la conversione in modalità turistica degli appartamenti destinati all'utenza studentesca, cosa che ha condotto ad un forte incremento della domanda. I fondi assegnati dal bando Pnrr aperto dal Ministero, che scade a giugno 2026, riserva 20 mila euro a studente ai gestori dei posti letto. La misura è sicuramente partita tardi, in generale. Il caso di Roma è anche il caso di Bologna, di Milano e di altre numerose città italiane. Ma la scelta del Ministero ha, di fatto, segnato una "rivoluzione" nel Paese, che in questo modo si è potuto dotare di una politica sulle residenze universitarie - argomento prioritario dell'attuale governo dal momento del suo insediamento - dopo anni di lentezze. Con il bando precedente, sempre legato al Pnrr, lo scorso anno sono stati già generati 806 posti universitari in più a Roma». «Certo - osserva ancora Carvelli - le mobilitazioni e le

proteste degli universitari saranno probabilmente ancora da mettere in conto, perché si dovrà aspettare il tempo necessario per arrivare al numero di posti contemplato nella Capitale, e in mezzo ci sono eventi di rilievo impattanti come il Giubileo. Ma è importante che sia iniziata l'operazione e che il Ministero dell'Università e della Ricerca sia fortemente impegnato per realizzare l'obiettivo dei 60 mila posti letto a livello nazionale entro giugno 2026, ampliando la platea dei soggetti che potranno realizzare nuovi alloggi, allargata ora direttamente anche a soggetti pubblici, in linea con quanto previsto dalla legge 338/2000, oltre che al privato convenzionato con il pubblico, e rafforzando, tra le altre cose, la collaborazione con il Demanio».

«Un target ambizioso», l'ha definito il Ministro dell'Università e della Ricerca Anna Maria Bernini, rimarcando: «È una sfida che vogliamo vincere».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

*Commissario ad hoc
 Nominato dal ministro
 Anna Maria Bernini
 per seguire la realizzazione
 delle residenze studentesche*



6875

Il numero delle residenze universitarie attrezzate pubbliche e private nella Capitale

806

Posti
Quelli realizzati a Roma lo scorso anno

2026

Giugno
La data di scadenza del bando Housing universitario



Fuorisede
Il 35% degli studenti universitari proviene da altre città



L'ECONOMIA TIENE

Manifattura a picco in Europa

L'Italia viaggia controcorrente

Mentre l'industria di Germania e Francia arretra, la nostra fa qualche passo in avanti
L'Ufficio parlamentare di bilancio allinea le stime sulla crescita a quelle del governo

SANDRO IACOMETTI

■ Il settore manifatturiero dell'eurozona ha riportato l'ennesima battuta d'arresto all'inizio del terzo trimestre, con un forte calo dei nuovi ordini che potrà causare una robusta contrazione della produzione e dei livelli occupazionali. Nel dettaglio l'indice Pmi (Purchasing Managers' Index) del settore manifatturiero eurozona, che mensilmente misura lo stato di salute complessivo delle aziende manifatturiere dell'eurozona ed è redatto da S&P Global, a luglio ha riportato lo stesso valore di quello di giugno di 45,8. Malgrado sia rimasto invariato su base mensile, la maggior parte delle nazioni dell'eurozona ha registrato cali significativi.

Germania e Francia, le maggiori economie del blocco, hanno riportato una discesa dei valo-



ri rispettivamente ai minimi di tre (43,2) e sei mesi (44). Anche Grecia (53,2) e Spagna (51), che sono state le nazioni che hanno riportato sinora le prestazioni migliori nel 2024, hanno perso vigore. Italia e Irlanda (50,1) sono state le uniche nazioni che hanno navigato in controtendenza.

La nostra industria ha registrato evidenti segnali di un rallentamento della contrazione, con produzione e nuovi ordini in calo a tassi più deboli. L'indice Pmi manifatturiero italiano ha raggiunto a luglio 47,4, in salita da 45,7 di giugno. Un dato che va ben oltre le stime di mercato. Per Tariq Kamal Chaudhry, economista presso Hamburg Commercial Bank, «il settore industriale italiano ha imboccato la via della ripresa, col Pmi che ha fatto un notevole passo verso la crescita».

Un segnale che trova conferme non solo nei dati positivi dell'occupazione di giugno, tornata a correre, ma anche nelle stime dell'Ufficio parlamentare di bilancio, che ha rivisto al rialzo le previsioni di crescita per il 2024, portando l'asticella a +1%

(rispetto al +0,8% formulato ad aprile) e allineandosi di fatto all'obiettivo fissato dal governo nel Documento di economia e finanza. Ad incidere «positivamente» sono il «rafforzamento del commercio internazionale» e il «recupero» del ciclo economico nella prima parte dell'anno.

Non mancano, ovviamente, le incognite per il futuro. L'Upb ha infatti ridotto da +1,1 a 1% il Pil stimato del 2025, su cui gravano rischi dovuti alla situazione internazionale e al grado di attuazione del Pnrr. Il Piano, avverte l'Authority dei conti pubblici, potrebbe avere un impatto sul Pil inferiore a quanto finora atteso.

Il quadro in cui il ministero dell'Economia dovrà costruire il percorso verso la prossima manovra di bilancio, in barba ai gufi, si delinea comunque migliore del previsto. L'economia tiene. E le entrate, di conseguenza, salgono. La caccia alle risorse punta anche sulla spending review dei ministeri: l'obiettivo per il 2025 è raggiungere risparmi per 2 miliardi (2,2 a regime dal 2026). Il ministro Giancarlo Giorgetti ha avviato i primi giri di tavolo. Dopo l'incontro con l'associazione dei comuni, che ha ricevuto la



disponibilità del ministro a valutare «misure che non prevedano tagli aggiuntivi», ieri è toccato ai titolari della Salute e dell'Università. Schillaci ha chiesto più risorse per due misure «fondamentali»: l'assunzione del personale e uno sgravio per il personale sanitario. Anna Maria Bernini, invece, ha messo sul tavolo una serie di temi dalle borse di studio al post Pnrr, fino agli stipendi dei professori e alla spesa degli atenei.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CULTURA DIRITTI CIVILI

Ambiente inclusivo, uguali stipendi. E l'impegno per un luogo di lavoro equo, senza distinzioni di genere. Per le aziende ora c'è un attestato. E il nostro giornale lo ha ottenuto

L'Espresso, la parità è certificata

CHIARA SGRECCIA

La parità tra i generi non può aspettare: è fondamentale per favorire lo sviluppo sostenibile, la crescita economica e la lotta alla povertà. Eppure, secondo l'ultimo report del World Economic Forum, servono ancora 134 anni prima che l'uguaglianza tra uomo e donna venga raggiunta in tutto il mondo. Ad andarci più vicino tra gli Stati, con il 93,5 per cento del divario colmato, è l'Islanda. Mentre l'Italia ha perso 8 posizioni rispetto al 2023, scendendo all'87° posto su 146 Paesi. A pesare sono soprattutto la scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro e le differenze di salario con gli uomini.

Proprio per rimediare ai ritardi che caratterizzano l'Italia, tra le missioni del Pnrr, che recepisce gli obiettivi dell'agenda Onu 2030, c'è quella di mobilitare le energie femminili, fondamentali per la ripresa della Nazione. «A partire dalle discriminazioni che le donne vivono sul luogo di lavoro», spiega **Lui-gi Esposito**, auditor di Quality Italia, ente accreditato per certificare le aziende che si impegnano a garantire la parità di genere tra i dipendenti: «La certificazione deriva dalla prassi di riferimento Uni 125 del 2022 emanata dall'Ente italiano di normazione. Attesta che l'impresa ha avviato un insieme di procedure, regolamenti, azioni - quindi un sistema di gestione - volto a raggiungere la parità di genere tra i dipendenti. Soddisfacendo i requisiti previsti dalla prassi di riferimento».

La Pdr Uni 125, in vigore dal marzo

ARCHIVIO
 Alcune copertine del settimanale L'Espresso, in edicola dal 1955

un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo e il supporto necessario per conciliare vita professionale e personale», chiarisce, infatti, **Angela Ammaturo**, consigliera d'amministrazione dell'Espresso media: «Crediamo che un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo stimoli l'innovazione, migliori il benessere dei dipendenti e contribuisca a creare contenuti editoriali di alta qualità che riflettano la pluralità della nostra società. Continueremo a lavorare con dedizione per mantenere e migliorare gli standard di parità di genere, assicurando che L'Espresso rimanga un luogo di lavoro equo e inclusivo per tutti».

2022, definisce le linee guida che servono per indirizzare il cambiamento dentro le imprese. Sono indicatori, chiamati Kpi, attraverso cui misurare l'impegno delle aziende in sei aree individuate come strategie da un tavolo tecnico costruito con i rappresentanti dipartimento per le Politiche della famiglia, del ministero dell'Economia e delle Finanze, del ministero dello Sviluppo economico, del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dalla Consigliera nazionale di parità. «Ottenere la certificazione non è un obbligo. È necessaria per partecipare ad alcuni bandi indetti dalla pubblica amministrazione, ma per il resto è su base volontaria e può essere richiesta da qualsiasi tipo di organizzazione. Da quando è attivo il sistema di certificazione, luglio 2022, a oggi sono 2267 le imprese certificate», chiarisce l'auditor di Quality Italia.

Tra le aziende che hanno ottenuto l'attestato della parità di genere c'è anche L'Espresso, una delle poche società nel settore dell'editoria ad averlo fatto: «Sono stati i vertici dell'azienda a volerlo, per sigillare l'impegno a tutelare i diritti dell'individuo anche nella pratica quotidiana. Un gesto degno di nota», conclude Esposito.

«Abbiamo implementato misure concrete per garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di carriera e retribuzione, un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo e il supporto necessario per conciliare vita professionale e personale», chiarisce, infatti, **Angela Ammaturo**, consigliera d'amministrazione dell'Espresso media: «Crediamo che un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo stimoli l'innovazione, migliori il benessere dei dipendenti e contribuisca a creare contenuti editoriali di alta qualità che riflettano la pluralità della nostra società. Continueremo a lavorare con dedizione per mantenere e migliorare gli standard di parità di genere, assicurando che L'Espresso rimanga un luogo di lavoro equo e inclusivo per tutti».



Maturità, benvenuti al Sud: alla Campania il record dei promossi con la lode

► I dati del Ministero dell'Istruzione: 13 mila gli studenti passati con il massimo dei voti. In testa il Meridione: Sicilia seconda, Puglia terza. In coda Lombardia e Valle d'Aosta

IL FOCUS

ROMA Quasi 13 mila lodi alla maturità. E praticamente tutti promossi. I più bravi? Nelle scuole del Sud dove la scorpacciata di 100 e di 100 e lode non ha paragoni con il resto dell'Italia. I dati arrivano dal ministero dell'istruzione e del merito che nelle ultime settimane ha raccolto gli esiti degli esami conclusivi del secondo ciclo. Un numero su tutti: quest'anno è stato ammesso alla maturità il 96,3% degli studenti scrutinati e, dopo le prove, i diplomati sono stati il 99,8% dei candidati che hanno svolto l'esame. Tutti, insomma. La differenza la fa il voto finale: sono state assegnate 12700 lodi e le regioni che ne hanno avute di più sono la Campania con oltre 2600 e, a seguire, Sicilia, Puglia e Lazio che restano sopra quota mille. Su questo dato, fornito a livello numerico, va considerata la popolazione studentesca complessiva che, appunto, in Campania, Sicilia e Lazio è molto alta rispetto alle altre regioni. Anche i dati percentuali, che riguardano invece i voti divisi per fasce, confermano il successo delle regioni del Sud.

I DATI

Il voto più alto, quindi 100/100, è stato raggiunto a livello nazionale dal 7,2% dei diplomati, la lode dal 2,7%. Complessivamente quindi,

un diplomato su 10 ha ottenuto 100/100, in parte anche la lode. Con picchi per singola regione che emergono in Calabria, dove il 12,4% dei ragazzi ha avuto 100, seguono Puglia, Sicilia e Campania che restano sopra il 9% di diplomati con il massimo dei voti. Il Lazio resta in media con il 6,9% mentre sono nella fascia bassa della classifica regioni come Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Trentino-Alto Adige, Piemonte e Veneto tra il 6 e il 5%. Fanalino di coda sono Lombardia e Valle d'Aosta che si fermano al 4% di lodi in giù. Anche nella fascia alta dei voti, tra 91 e 99, le regioni del meridione svettano: rispetto a una media nazionale

dell'11,2%, la Calabria arriva addirittura al 14,4%, la Puglia al 13,1% e la Sicilia al 12,8%.

GLI INVALSI

Sulla questione dei voti alti raggiunti dalle regioni del Sud, incombe però il risultato dei test Invalsi che ogni anno, al contrario, mettono gli studenti del Sud, compresi quelli dell'ultimo anno delle superiori, in netto svantaggio rispetto ai coetanei delle scuole del Nord. Si tratta di valutazioni diverse, svolte a distanza di poche settimane, che portano però risultati assolutamente discordanti. Rispetto a un anno fa, le lodi e i 100 hanno perso uno 0,1% di diplomati. Al contrario crescono i 60/100, il voto più basso



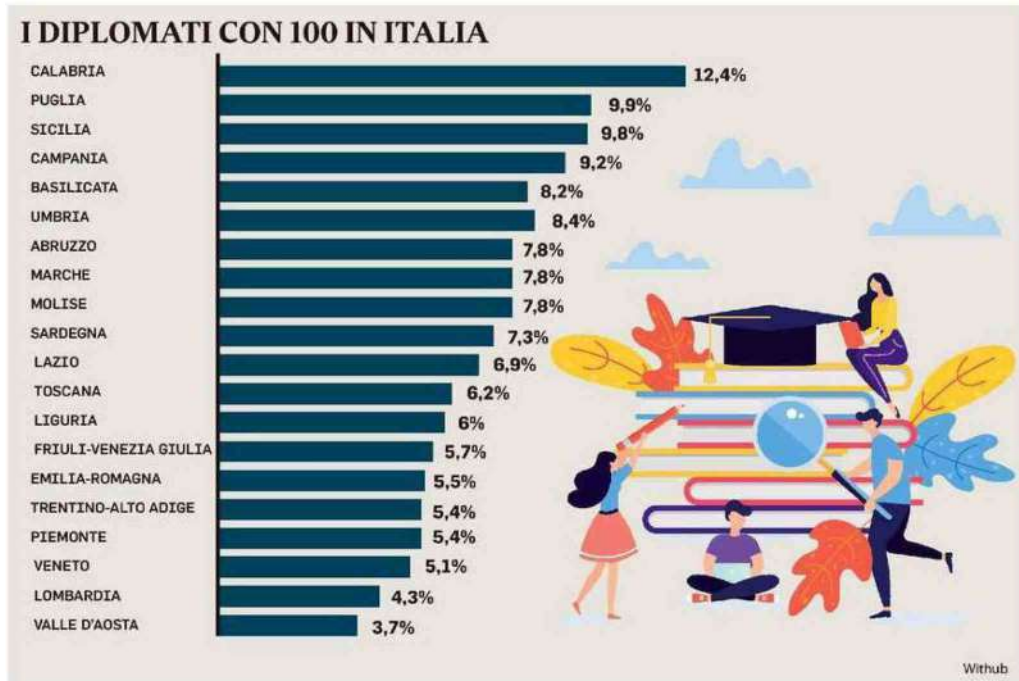
per essere promossi, che passano dal 4,9% di un anno fa al 5% di oggi. La fascia bassa dei voti compresi tra il 61 e il 70 un anno fa interessava il 26,1%: quest'anno sale al 26,9%. Quindi più di un diplomato su 4. La maggior parte però sale di categoria: un ragazzo su 3, infatti, si posiziona nella fascia media, compresa tra 71 e 80, con una percentuale del 29,4%. Le differenze non si vedono solo a livello regionale ma anche tra i diversi indirizzi. Quali sono le scuole dove si concentrano i voti più alti? I licei. La percentuale più alta di diplomati con 100 e lode riguarda proprio i licei che arrivano al 3,9%. Quindi 4 studenti su 10, al classico, scientifico, artistico o linguistico, esce con la lode, seguiti dai tecnici che scendono all'1,5% e dai professionali che restano in coda con uno 0,6%. Stessa tendenza nella fascia di voto alta, tra 91-99, dove i licei arrivano al 13,6%, i tecnici restano all'8,6% e i professionali all'8,3%. Osservando invece i singoli indirizzi liceali, il classico ottiene la percentuale più alta di lodi arrivando al 7,4%, seguito dal liceo scientifico con il 5,3% di lodi e dal liceo europeo con il 5,2%. All'esame di terza media invece, il 5,75 ha preso 10 e il 5,1% ha avuto anche la lode. Anche in questo caso svetta la Calabria con il 9,4% di 10 e l'8,7% di lodi.

Lorena Loiacono

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 2 agosto 2024





Il mercato del lavoro

Continua la crescita dell'occupazione calano gli inattivi, disoccupati al 7%

Restano positivi, seppur con sempre minor forza, i dati sul mercato del lavoro aggiornati ieri dall'Istat. Gli occupati in Italia a giugno 2024 erano 23 milioni e 949 mila, 337 mila in più rispetto al giugno del 2023. La crescita è stata dovuta all'aumento di 465 mila dipendenti permanenti (arrivati a 16 milioni e 37mila) e di 121mila autonomi (5 milioni e 144mila), e alla diminuzione di 249mila dipendenti a termine (scesi a 2 milioni e 768mila). L'aumento degli occupati, dell'1,4%. Tutte positive le sotto categorie divise per genere e per classi d'età. Sempre a giugno, il tasso di occupazione è salito al 62,2%, uno 0,1% in più rispetto a maggio, con 25 mila lavoratori in più, e uno 0,7% sopra il giugno dell'anno scorso. La disoccupazione è salita pure lei dello 0,1% su base mensile, arrivando al 7,0%. Quella giovanile a giugno era al 20,5%, lo 0,1% in più rispetto a maggio. Il numero di persone in cerca di lavoro è aumentato dell'1,3%, di 23 mila unità. Il dato che colpisce è la diminuzione degli inattivi, gli italiani fra i 15 e i 64 anni che non lavorano e non cercano lavoro: a giugno di quest'anno, rispetto ad un anno prima, sono 103 mila in meno, un calo dello 0,8%. Il tasso di inattività scende al 33%. «Le nostre misure stanno funzionando e i numeri lo confermano», afferma la ministra del Lavoro Marina Calderone. © RIPRODUZIONE RISERVATA



Licenziamenti collettivi, consultazione sindacale anche per i dirigenti

La procedura anche nel caso in cui la riduzione sia preceduta dalla Cigs

Cassazione

Giuseppe Bulgarini d'Elci

La procedura sui licenziamenti collettivi si applica ai dirigenti sia nell'ipotesi in cui l'impresa intenda effettuare una riduzione di personale che in un arco 120 giorni coinvolge almeno cinque lavoratori, sia nel caso in cui essa sia avviata dall'impresa che ha usufruito del trattamento straordinario di integrazione salariale.

La Cassazione osserva (ordinanza 21299/2024 del 30 luglio) che la direttiva Ue sui licenziamenti collettivi si applica a tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, senza distinguere tra procedure collettive di esubero avviate a seguito di sospensione dell'attività aziendale con ricorso alla Cigs, o a prescindere da un iniziale utilizzo del trattamento straordinario di integrazione salariale.

La Corte ripercorre il percorso legislativo che ha portato all'inclusione della categoria dei dirigenti nella procedura collettiva di esuberi di cui agli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, rammentando che la loro protratta esclusione costituiva violazione della Direttiva 98/59/Ce. La Corte di giustizia Ue si era, in tal senso, pronunciata contro la Repubblica Italiana osservando che la Direttiva ha un ambito di applicazione che ricomprende, senza eccezioni, tutti i lavoratori. Con la legge 161/2014 (articolo 16) l'ordinamento italiano aveva sanato la violazione della Direttiva introducendo nel corpo dell'articolo 24 della legge 223/1991 la previsione per cui la procedura di

informazione e consultazione - prevista nelle due fasi sindacale e amministrativa per le imprese che, occupando più di 15 dipendenti, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti in un arco temporale di 120 giorni - si applica anche ai dirigenti.

La previsione che estende ai dirigenti la procedura sui licenziamenti collettivi per esubero di personale (di cui comma 1-quinquies dell'articolo 24) non ricomprende, tra le varie norme che la legge 223/1991 dedica alla materia, la previsione (scollata nel comma 1 dell'articolo 4) che estende il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo alle imprese ammesse alla Cigs.

In questo quadro normativo si colloca la controversia esaminata dalla Cassazione, che in primo grado si era conclusa con il rigetto della domanda del dirigente in base alla tesi che, poiché la procedura di licenziamento collettivo era stata avviata a seguito di sospensione in Cigs, a essa non aveva accesso il ricorrente. In appello la decisione è stata ribaltata e il licenziamento del dirigente dichiarato illegittimo.

La Corte di legittimità conferma la decisione e ribadisce che la procedura sui licenziamenti collettivi deve applicarsi ai dirigenti in ogni caso, sia che essa nasca come procedura di riduzione del personale, sia nel caso in cui sia preceduta dall'utilizzo della Cigs.

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'intervista. Stefano Cuzzilla. Presidente di Cida, organismo di rappresentanza del management

«Non può esistere crescita senza investimento su persone, lavoro e salari»

Manuela Perrone

ROMA

«Assicurare continuità ai provvedimenti di crescita e di politica industriale che portano risultati», come il taglio del cuneo fiscale e contributivo. Più rispetto per chi lavora e crea opportunità, contro la stortura di «una pressione fiscale esorbitante sui pochi soliti noti e una speculare gigantesca evasione». Scommettere sulle persone, giovani e donne in primis, e sull'aumento dei salari: «Sono davvero bassi e da troppo tempo». Sono le tre priorità che Stefano Cuzzilla, presidente di Cida, l'organizzazione di rappresentanza del management pubblico e privato, individua per l'Italia del prossimo futuro.

La manovra avrà pochi margini. Come si rilancia la crescita?

La coperta dei conti pubblici è corta e stretta e la legge di bilancio non potrà da sola sostenere la crescita. È imperativo che l'ottica si sposti da una logica di emergenza a una di programmazione di medio-lungo periodo, agendo su due fronti: adottare misure strutturali, capaci ad esempio di incidere sul cuneo fiscale e contributivo che grava su lavoratori e imprese e, investire sugli asset strategici e ad alto valore aggiunto. Se il nostro peggior nemico è rappresentato da alto debito pubblico e scarsa produttività, abbiamo anche un grande alleato: le nostre persone.

Si può scommettere sulle persone senza risorse?

Per guidare le trasformazioni,

occorre rivedere i modelli organizzativi e gestionali delle imprese e della PA, integrare nuove competenze, svolgere una massiva attività di upskilling e reskilling sugli organici e affidarsi a figure manageriali qualificate. Se capiamo che le nostre speranze di crescita dipendono dall'investimento nelle persone, inoltre, dovremmo essere disposti a pagarle meglio. Si tratta di sostenere i redditi in rapporto al costo della vita, anche perché i salari italiani sono davvero bassi e da troppo tempo. E bisogna accrescere l'accesso alle possibilità di formazione, sostenere benefit e welfare aziendale: politiche che ridiano slancio all'ascensore sociale.

Per ora assistiamo a un'emorragia di talenti.

Parliamo di 50mila giovani che emigrano ogni anno. Una perdita di investimento di circa 14 miliardi che pesa sulle casse pubbliche e sulle famiglie. Un spreco immane.

Non va meglio alle donne.

Solo una donna su due lavora e tra i part-time la maggioranza è al femminile. Significa redditi più bassi e pensioni ridotte in futuro. Sostenere il lavoro delle donne potrebbe far aumentare il Pil del 12%. Perché aggiunge reddito alle famiglie, accresce la capacità di consumo, risparmio e investimenti. Ma anche perché il lavoro femminile può crearne altro, attraverso una rete di servizi e prestazioni alla famiglia.

Eppure la strada è ancora in salita, tra soffitti di cristallo e muri di gomma. Lei è appena stato nominato nel board di Cdp: una tornata complicata proprio dalla difficoltà di rispettare la quota del 40% di donne in Cda, poi mantenuta aumentando il numero dei consiglieri.

La vicenda ha dimostrato che c'è un'ampia sensibilità sociale rispetto al tema, che merita di essere coltivata. Norme come la legge Golfo-Mosca sono utili ad accelerare il processo verso l'effettiva parità. La mia opinione è che i board che si dotano di governance miste sono i migliori, più capaci di sfide complesse, più reattivi di fronte a imprevisti o crisi, in generale più efficaci. Ma occorre considerare che le dinamiche di assunzioni o promozioni a dirigente quasi mai passano attraverso i Cda, perché sono decisioni del capo azienda nelle Pmi o di funzionari aziendali nelle grandi aziende.

Qual è la ricetta, allora?

Basterebbe rendere conveniente adottare politiche di pari opportunità. Io sostengo che una percentuale della parte variabile della retribuzione dei manager debba essere ancorata ai risultati conseguiti in termini di parità di genere in azienda. Ci crediamo molto e anche per questo abbiamo siglato una partnership tra Cida e Valore D, affinché la cultura dell'inclusione faccia breccia nel mondo dell'impresa e non solo.



► 2 agosto 2024

A novembre Cida ha lanciato la petizione "Salviamo il ceto medio". Si può fare?

Chiediamo di usare la leva fiscale per premiare chi sorregge il sistema di welfare e per incentivare chi crea ricchezza e benessere, invece di premiare furbetti ed evasori. Abbiamo una pressione fiscale

esorbitante sui pochi soliti noti e una speculare gigantesca evasione fiscale e contributiva che da decenni non si riesce ad aggredire. La conseguenza è che, mentre quasi la metà degli italiani non dichiara redditi, il 13% dei contribuenti paga il 63% di tutta l'Irpef. Non meravigliamoci, allora, della

prospettiva di un welfare in default né dell'impovertimento della classe media.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ADOBESTOCK

Professionalità. Centrale nelle politiche aziendali l'investimento sulle persone



IMAGOECONOMICA

Cida. Il presidente Stefano Cuzzilla



Lavoro

Elettronica ed elettrotecnica
 in cerca di 22.500 giovani

-p.18

Elettronica ed elettrotecnica in cerca di 22.500 giovani

Lavoro

Anie: la difficoltà di reperire
 profili adeguati sale al 58%,
 dal 39,1% del 2019

Martire: «Colmare il gap
 di competenze sarà la sfida
 cruciale nei prossimi anni»

Cristina Casadei

Nelle imprese dell'elettronica e dell'elettrotecnica l'occupazione cresce, spinta dalla doppia transizione energetica e digitale. Ma deve fare i conti con le difficoltà crescenti a trovare i profili giusti, per via della mancanza di competenze, e con i trend demografici. Nel 2023, come spiegano dall'Anie, l'associazione di Confindustria che rappresenta 1.100 aziende del settore, sono state programmate 47mila assunzioni, in crescita del 3,9% rispetto al 2022: stiamo parlando di circa il 6,6% del totale delle assunzioni in programma lo scorso anno nell'industria manifatturiera. Dopo il crollo del periodo pandemico e il successivo rimbalzo, la crescita nel biennio 2022-2023 ha portato a un "consolidamento" del +18%, con 7mila assunzioni programmate in più rispetto al 2019.

Il trend di crescita continuerà anche nei prossimi anni. Secondo le previsioni di Unioncamere, tra il 2024 e il 2028 le imprese elettrotecniche ed elettroniche italiane esprimeranno un fabbisogno di circa 22.500 nuovi occupati, portando lo stock occupazionale a fine periodo a

circa 230mila unità. Il 94% del fabbisogno occupazionale, pari a circa 21.100 unità, rappresenta la replacement demand e andrebbe a sostituire i lavoratori in uscita dal mercato, mentre le restanti 1.400 rappresentano l'expansion demand e cioè la domanda di lavoro incrementale.

Nell'analisi del fabbisogno totale di personale, nell'elettrotecnica e nell'elettronica c'è quindi un'alta incidenza della domanda di sostituzione, determinata principalmente da fattori demografici ossia il pensionamento o la mortalità. E sono proprio le dinamiche demografiche ad evidenziare un mismatch quantitativo, oltre che qualitativo. Per elettronica ed elettrotecnica la difficoltà nel reperire personale, è andata via via crescendo in questi anni. Se nel 2019 riguardava infatti il 39,1% delle assunzioni, nel 2022 ha coinvolto il 51,5% e nel 2023 questa percentuale ha raggiunto il record del 58%. «Per le imprese che Anie rappresenta l'accelerazione tecnologica è esponenziale e le competenze sono un fattore strategico - spiega Renato Martire, vicepresidente Anie con delega a Innovazione ed Education -. Oggi i dati ci mostrano chiaramente che il divario tra le necessità delle imprese e la disponibilità effettiva di competenze sul mercato del lavoro è in progressivo peggioramento. Colmare questo gap sarà la sfida cruciale nei prossimi anni, in uno scenario economico reso ancor più complesso dalla peculiare condizione demografica del nostro Paese».

Le difficoltà delle imprese elet-



► 2 agosto 2024

trotecniche ed elettroniche di reperire nuovo personale e personale qualificato sono dovute a diversi fattori, spiegano da Anie. Come detto mancano i profili adeguati nel 58% dei casi, candidati con titolo di studio universitario nel 69,8% dei casi, livello di istruzione secondaria nel 56,8%, formazione professionale nel 51,9%. Per gli Its, che coprono appena il 4% dei profili ricercati dalle imprese, c'è un lieve miglioramento negli ultimi quattro anni. L'insufficienza di candidati sale al 73,6% tra i laureati, soprattutto con lauree in ingegneria industriale, elettronica e dell'informazione (71,3%), mentre è pari al 59,4% per i candidati con formazione di livello secondario, con specializzazione di elettronica ed elettrotecnica (42,6%), meccanica, mecatronica ed energia (30,3%). Oltre un quarto dei candidati (27,5%) hanno invece mostrato inadegua-

tezza nelle competenze.

Un'indagine rapida del Servizio studi di Anie su un campione di 160 imprese socie, evidenzia che l'82% delle imprese si dichiara preoccupata per la mancanza di competenze tecnologiche specialistiche, soprattutto nella fascia di professionisti di livello intermedio, con 3-5 anni di esperienza (68%), fra i senior con 5-10 anni (60%), e gli junior con 1-3 anni a pari merito con esperti con oltre 10 anni di esperienza (30%). La mancanza e la carenza di competenze specialistiche secondo le aziende potranno fare perdere opportunità di mercato come dice il 54%, rallentare i progetti, aumentare i costi operativi e rendere difficile investire in innovazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La spinta all'occupazione. La doppia transizione green e digitale fa crescere l'occupazione per elettronica ed elettrotecnica



a pag. 36

Gli enti locali interessati ai contributi devono candidarsi entro le ore 18 del 6 settembre

Fondi per le mense scolastiche

Dal Pnrr 515 milioni per realizzare mille nuove strutture

DI MASSIMILIANO FINALI

Il ministero dell'istruzione e del merito intende finanziare l'estensione del tempo pieno scolastico per ampliare l'offerta formativa delle scuole e rendere le stesse sempre più aperte al territorio, anche oltre l'orario scolastico, e accogliere le necessità di conciliare la vita personale e lavorativa delle famiglie. A prevederlo è l'avviso pubblico n. 0104609 del 29 luglio 2024 che si inserisce nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, in particolare nell'investimento 1.2 "piano di estensione del tempo pieno e mense". L'avviso vuole raggiungere l'obiettivo di mille nuove mense per aiutare le scuole ad ampliare il tempo pieno, rispondendo alle esigenze finora insoddisfatte dei territori, grazie a uno stanziamento di oltre 515 milioni di euro. Gli enti locali interessati, tramite il legale rappresentante o loro delegato, devono far pervenire la propria candidatura entro le ore 18 del giorno 6 settembre 2024.

Contributi per gli enti locali

Possono partecipare alla presente selezione pubblica tutti i comuni, proprietari di edifici pubblici ad uso scolastico statale o rispetto ai quali abbiano la competenza. Possono partecipare, altresì, le province, ivi incluse quelle autonome, le città metropolitane e gli enti di decentramento regionale con esclusivo riferimento ai convitti di cui hanno la competenza. Il bando interessa tutto il territorio nazionale, prevedendo comunque una riserva di fondi di almeno il 40% a favore delle regioni del Mezzogiorno.

Ammessi investimenti per le mense scolastiche

Sono finanziabili proposte progettuali relative esclusivamente alla costruzione, riconversione e messa in sicurezza e ristrutturazione di spazi adibiti a mense scolastiche appartenenti a edifici pubblici destinati al primo ciclo di istruzione e ai convitti gestiti da province, città metropolitane ed enti di decentramento regio-



nale, censiti nell'anagrafe nazionale dell'edilizia scolastica ad eccezione degli edifici pubblici di competenza degli enti ricompresi nelle province autonome di Trento e di Bolzano che non risultano rilevati nella predetta anagrafe. I progetti possono prevedere nuova costruzione di locali da destinare esclusivamente a mense scolastiche a servizio di edifici scolastici esistenti, demolizione e ricostruzione di unità strutturali o parti di edificio strutturalmente autonome adibite ad uso scolastico appartenenti al primo ciclo di istruzione o a convitti da adibire esclusivamente a mense scolastiche a servizio di istituzioni scolastiche e di edifici scolastici esistenti, nonché ampliamenti di edifici scolastici esistenti e finalizzati esclusivamente alla realizzazione di spazi e locali da destinare a mense scolastiche. Inoltre, rientrano progetti di riconversione di spazi non utilizzati all'interno di edifici pubblici esistenti adibiti ad uso scolastico da destinare a mense scolastiche e riqualificazione architettonica e funzionale e messa in sicurezza di mense scolastiche esistenti anche attraverso l'adeguamento impiantistico e tecnologico dei relativi locali.

Collaudo entro giugno 2026

Le proposte progettuali ammissibili devono prevedere un contributo a carico del Pnrr, per gli interventi di riconver-

sione e riqualificazione architettonica, nella misura massima di 1.500 euro per metro quadro, mentre per gli interventi di nuova costruzione, ampliamento e demolizione e ricostruzione il contributo massimo a carico del Pnrr è di 2.400 euro per metro quadro. I lavori relativi alla messa in sicurezza ovvero realizzazione della nuova mensa devono essere affidati entro il 31 gennaio 2025 e consegnati entro il 31 marzo 2025. I lavori devono terminare entro il 31 marzo 2026 ed essere collaudati entro e non oltre il 30 giugno 2026. Sono ammissibili le spese per lavori, incentivi per funzioni tecniche, spese tecniche per incarichi esterni, imprevisti, pubblicità, attrezzature per allestimento delle mense (nei limiti del 20% del contributo richiesto), nonché altre voci di costo previste nei quadri economici di lavori pubblici.

— © Riproduzione riservata —





OSSERVATORIO ISTAT

PANORAMA

A giugno riparte il mercato del lavoro: 25mila occupati in più

Dopo la frenata di maggio, a giugno il mercato del lavoro riprende a correre: si contano 25mila occupati in più rispetto al mese precedente, in particolare crescono i dipendenti permanenti (+39mila) e gli indipendenti (+44mila), mentre calano quelli a termine (-58mila). — a pagina 7

A giugno riparte il mercato del lavoro: +25mila occupati

Crescono i lavoratori permanenti e indipendenti calano i contratti a termine

Osservatorio Istat Giorgio Pogliotti

Dopo la frenata di maggio, a giugno il mercato del lavoro riprende a correre: si contano 25mila occupati in più rispetto al mese precedente, in particolare crescono i dipendenti permanenti (+39mila) e gli indipendenti (+44mila), mentre calano quelli a termine (-58mila). Positivo anche il confronto tendenziale con giugno 2023, che segna 337mila occupati in più: quelli permanenti in un anno crescono di 465mila unità, quelli a termine diminuiscono di 249mila unità, gli indipendenti salgono di 121mila unità.

Il dato positivo dell'Istat sullo stock degli occupati che sfiora i 24 milioni (23 milioni 949mila per

l'esattezza) è stato anticipato a fine luglio dall'osservatorio dell'Inps che fotografava una diminuzione delle ore autorizzate di cassa integrazione a giugno grazie alla buona performance dei servizi (mentre l'industria è in difficoltà).

Tornando al confronto congiunturale con maggio, tuttavia, l'occupazione aumenta per gli uomini, i 25-34enni e gli ultracinquantenni, cala invece tra le donne, i dipendenti a termine, i giovanissimi 15-24enni e la fascia centrale dei 35-49enni. Il tasso di occupazione sale al 62,2% (+0,1 punti), ma per le donne si ferma al 53,3% - in fondo alla classifica europea -, e per gli uomini al 71,1%. I disoccupati sono 1 milione 792 mila, aumenta di 23mila unità il numero di persone che sono in cerca di lavoro per entrambe le componenti di genere e tra i 35-49enni. Il tasso di disoccupazione sale al 7% (+0,1 pun-

ti), quello giovanile al 20,5% (+0,1 punti). Il dato della disoccupazione va letto insieme a quello degli inattivi, il cui numero è in diminuzione (-41mila unità); vale a dire che un numero consistente di persone sono rientrate nel mercato del lavoro alla ricerca di un posto che ancora non hanno trovato. Più nello specifico gli inattivi sono 12 milioni 289mila e calano tra gli uomini, i 25-34enni e i maggiori di 50 anni (crescono invece tra le donne, i 15-24enni e i 35-49enni). Il tasso di inattività scende al 33% (-0,1 punti).

Tornando al confronto con giugno 2023, cala sia il numero di persone in cerca di lavoro (-122mila unità) che quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-103mila).

Sul fronte disoccupati allargando lo sguardo, tuttavia, restiamo in una situazione peggiore rispetto alla media europea: a giugno il tasso di



disoccupazione dell'Eurozona si è attestato al 6,5%, un decimo di punto sopra maggio (quando si era toccato il minimo dal 1999), mentre nella Ue il livello di disoccupazione è sui minimi storici al 6% secondo Eurostat. Per i giovani sotto i 25 anni, il tasso di disoccupazione nella zona euro a giugno era al 14,1%, un decimo di punto in meno di maggio, mentre nell'Ue era al 14,4%, sempre un decimo di punto in meno.

«Le nostre misure stanno funzionando e i numeri lo confermano - commenta il ministro del Lavoro, Marina Calderone -. Sale l'occupazione crescono il lavoro stabile e quello autonomo, diminuisce il precariato. La vera novità è la costante diminuzione degli inattivi, che dimostra la rinnovata fiducia nell'andamento del mercato del lavoro». Per l'Ufficio studi di Confindustria il mercato del lavoro italiano «appare vitale anche oltre

le attese, sebbene rimangano gravi deficit strutturali con l'Europa soprattutto per l'occupazione femminile». Tra i segnali positivi c'è una «tendenza al miglioramento del lavoro autonomo, che seppure con molte difficoltà, si sta riavvicinando ai livelli del 2019».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'andamento degli occupati

25mila

L'aumento su maggio 2024

A giugno ci sono 25mila occupati in più di maggio: crescono i dipendenti permanenti (+39mila) e gli indipendenti (+44mila), mentre calano quelli a termine (-58mila). L'aumento riguarda gli uomini, i 25-34enni e gli ultracinquantenni. In calo le donne occupate rispetto al mese precedente.

337mila

L'aumento su giugno 2023

Rispetto a giugno 2023 l'Istat conta 337mila occupati in più. L'aumento coinvolge uomini, donne e tutte le classi d'età. In un anno ci sono 465mila dipendenti permanenti e 121mila autonomi in più e 249mila dipendenti a termine in meno. Il tasso di occupazione sale al 62,2%, con un aumento tendenziale dello 0,7%.

Il ministro Calderone: la novità è la costante diminuzione degli inattivi, che dimostra una rinnovata fiducia



IL CASO

Il bambino che non poteva disegnare

Storia di Andrea: finto smemorato per nascondere che la famiglia non può permettersi fogli e matite
Il report: un alunno su quattro a scuola senza libri

FRANCESCA DEL VECCHIO
MILANO

Dimenticare o fingere di dimenticare. Fingersi smemorato pur di non dire la verità. E cioè che mamma e papà non possono comprare l'album da disegno per la scuola. Che tra la bolletta della luce, la spesa, il mutuo e i pastelli, a malincuore devono scegliere cosa sacrificare.

Andrea ha 11 anni, a settembre andrà in seconda media. È il primo di quattro figli, gli altri hanno 2, 6 e 9 anni. Tra un mese anche il terzo dei suoi fratelli inizierà la scuola. La sua famiglia fa fatica a stare dietro alle spese scolastiche: libri, materiali tecnici, quaderni che con

il caro materiali costano sempre di più. (Un album da 10 fo-

gli va dai 5 agli 8 euro).

Nonostante la "Dote scuola", che è riuscita a tamponare solo in parte le esigenze dell'inizio d'anno scolastico, dopo pochi mesi, le difficoltà erano già venute a galla. E così Andrea ha pensato che mentire per «prendere tempo» fosse una buona soluzione. «Tanti compagni non ricordano di portare la colla, i pastelli. Così anche io ho finto di essere smemorato: ho detto di aver dimenticato l'album, la professoressa non sa che non ce l'ho proprio. Ma era troppo difficile dirle la verità, mi vergognavo. Ho mentito ma mi sembrava che tutti sapessero», confida alle educatrici dello Spazio Libellula, dell'omonima Fondazione a Milano, che frequenta da circa un anno per le attività di potenziamento didattico. «Un giorno lo abbiamo visto triste, malinco-

nico: non era da lui. È un bambino solare, socievole. Sempre disponibile e partecipe», racconta Marzia Scuderi, responsabile sviluppo e gestione dei progetti di cura della Fondazione. «Ci ha raccontato quello che era accaduto in classe. Ci ha sorpreso perché non avremmo mai immaginato che dietro un bimbo così sereno si nascondessero disagi così importanti».

La maturità di Andrea è tale che la sua preoccupazione va all'indomani: «Oggi ho detto di aver lasciato l'album a casa, ma come farò domani?», è il suo drammatico interrogativo.

A 11 anni, infatti, gli è già piuttosto chiaro quello che accade intorno. La famiglia ha iniziato un percorso di consapevolezza, soprattutto dopo che la mamma, che lavorava come ca-



meriera, ha perso il lavoro a causa della pandemia. Dopo il covid è nata l'ultima figlia e siccome

fino a tre anni il nido non è gratuito, quello che lei guadagnava con il part time veniva speso interamente in baby sitter e asilo. Così ha deciso di lasciare per dedicarsi alla cura dei figli. Da allora, la famiglia di Andrea è monoreddito. Il papà lavora come operaio in una piccola impresa ma il carovita non lascia molto scampo a chi, con quattro figli, cerca di garantire loro una educazione «corretta e dignitosa». Quelle piccole mancanze a scuola «cominciavano a incidere sul rendimento di un

bambino intelligente, studioso... uno che è bravo da far copiare pure gli esercizi agli amici», dice ancora Scuderi.

Dopo la "confessione" di Andrea le educatrici cercano un contatto con la famiglia per approfondire la situazione. L'imbarazzo è dominante in quell'incontro in cui - prima di aprirsi e raccontare la cruda realtà delle cose - l'istinto è quello di chiudersi in se stessi e cercare di serbare la dignità. «Alla fine - spiega Scuderi - hanno capito che volevamo aiutarli. La mamma di Andrea

ci conosce, frequenta i corsi di educazione emotiva genitori-figli con i più piccoli. Così hanno accettato di raccontarci». Le difficoltà non riguardavano solo Andrea ma anche l'altro fratello, che frequenta le elementari. Lì i libri di testo vengono forniti dalla scuola ma a diventare di difficile gestione è la narrativa da leggere a casa, durante le vacanze. «La mamma di Andrea ci ha raccontato che negli anni scorsi si accordavano con la biblioteca per prendere i testi in prestito»: ma a che prezzo? Quel-

lo di una lettura con il cronometro alla mano senza poi la garanzia di ritrovarli a settembre, per le lezioni in classe.

Grazie all'aiuto delle educatrici, ad Andrea e ai suoi fratellini è stato fornito un "kit scolastico di emergenza" ad anno iniziato. «Quando lo abbiamo convocato con i suoi per dirgli che avevamo una sorpresa per lui, ci ha guardati perplesso. Poi, vedendo quell'album, i suoi occhioni marroni si sono illuminati ed è tornato l'Andrea di sempre».

Ma la povertà materiale ed educativa, colpisce molti bambini: oltre ad Andrea: secondo i dati di Save the Children, quasi un adolescente su quattro, il 23,9%, inizia l'anno scolastico

senza aver potuto acquistare tutti i libri e il materiale scolastico, 1 adolescente su 10 vive in condizioni di grave deprivazione materiale e più di un adolescente su 4 che vive in questa condizione pensa che non riuscirà a finire la scuola e sarà costretto ad andare a lavorare. Le gite scolastiche sono un obiettivo irraggiungibile per il 24% degli studenti, così come i corsi di lingua per il 17,4%.

«La storia di Andrea e di tanti come lui ci ha fatto capire quanto sia necessario un aiuto ai genitori. - spiegano dalla Fondazione Libellula - Per questo ci è venuta l'idea delle donazioni di kit scolastici. Un modo per supportare le famiglie in difficoltà, con un piccolo gesto in forma anonima».

Affinché sempre meno bambini debbano fingersi smemorati. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A 11 anni è il più grande di 4 fratelli, la sua famiglia è monoreddito

Le educatrici
“Un giorno lo abbiamo visto malinconico
Non era da lui”

23,9%

la percentuale di adolescenti che inizia la scuola senza tutto il materiale necessario

1 su 10

vive in condizioni di grave deprivazione materiale e teme di non poter finire la scuola

24%

la percentuale di studenti che non possono partecipare alle gite scolastiche



► 2 agosto 2024



Spazio Libellula
Nell'omonima
fondazione esi-
stono corsi di-
dattici pomeri-
diani e laborato-
ri per bimbi e
genitori. Il term-
ometro della
felicità (foto)
insegna ai picco-
li le emozioni



La bozza di nuovo Ccnl delle funzioni centrali conferma la prevalenza del lavoro in presenza

P.a., più in ufficio che da remoto

Smart working maggioritario solo per particolari categorie

DI LUIGI OLIVERI

La presenza in servizio deve essere prevalente sullo smart working e la contrattazione da poco partita relativa al rinnovo del comparto Funzioni centrali non fa che confermarlo. Allo scopo di offrire ai sindacati, molto scontenti per l'esiguità delle somme disponibili, qualcosa di concreto, l'Aran "offre" la possibilità di consentire attività in smart working maggioritarie rispetto alla presenza in servizio, ma solo per dipendenti che dimostrino particolari esigenze di salute, o debbano assistere familiari gravemente disabili, oppure abbiano benefici connessi alla genitorialità. Altra "offerta" è considerare il lavoro agile come materia di contrattazione, prevedendo che la contrattazione decentrata possa introdurre ulteriori casi nei quali il lavoro agile possa superare la presenza in servizio.

La disposizione contrattuale potrebbe apparire di apertura al superamento della presenza in servizio come forma ordinaria e maggioritaria. Ma, paradossalmente, sortisce l'effetto opposto di confermare la necessaria prevalenza della presenza in servizio. Infatti, se si introduce lo smart working svincolato alla presenza in servizio per alcune categorie di dipendenti, simmetricamente si afferma che per gli altri dipendenti resta la prevalenza della presenza in servizio.

Non si deve dimenticare che tale prevalenza è disposta dalle linee guida sul lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche del 30 novembre 2021, ove si sancisce "l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza". Le medesime linee guida avevano attribuito ai Ccnl la possibilità di caducare le disposizioni sul lavoro agile, ma ormai tale facoltà non è più praticabile. Infatti, il dm 30 giugno 2022, n. 132 regolamento attuativo del Piao, all'articolo 4 nel fissare le regole per la formulazione della sezione organizzazione e Capitale umano, e della sotto sezione "Organizzazione del lavoro agile" impone "la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza".

Tale dm, a differenza delle linee guida del 2021, non contiene alcuna "cedevolezza" del principio di prevalenza della presenza una rispetto ad eventuali norme incompatibili poste dalla contrattazione nazionale collettiva, ma si limita genericamente a parlare di "coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale".

Il dm 132/2022 ha natura di fonte primaria nei confronti



delle amministrazioni, obbligate a prevedere nel Piao l'applicazione del principio di prevalenza del lavoro in presenza "per ciascun lavoratore". Il che ha obbligato ogni amministrazione tenuta al Piao a rispettare il principio della prevalenza della presenza, sicché il Piao si manifesta, alla luce dei fatti, come elemento di rigida disciplina del lavoro agile, limitando l'autonomia organizzativa delle amministrazioni.

Sotto questo aspetto, l'introduzione nei Ccnl della possibilità di superare la prevalenza della presenza in servizio anche solo per alcune categorie di lavoratori appare oltre i confini della legittimità. Infatti, in tal modo i Ccnl, senza averne alcuna competenza, si interesserebbero della materia dell'organizzazione del lavoro, che va rimessa all'esclusiva competenza unilaterale del datore pubblico.

Non è da considerare, conseguentemente, nemmeno legittimo far passare la disciplina del lavoro agile da materia di "confronto", come è attualmente, per il quale non è richiesto di sottoscrivere alcun accordo,

a materia di contrattazione, il che consente ai sindacati di gestire le modalità di organizzazione del lavoro, sia pur indirettamente, mediante la definizione dei requisiti soggettivi dei lavoratori ipoteticamente autorizzabili ad un lavoro agile non vincolato dalla prevalente presenza in servizio.

Un ulteriore difetto dell'impostazione che stanno dando le parti è configurare di fatto lo smart working non quale appunto dovrebbe essere, cioè un sistema di organizzazione dello svolgimento dei compiti basato più sulla definizione chiara del modo con cui realizzarli e di misurare i risultati, che sull'adempimento di un debito orario in un certo luogo, ma invece uno strumento di "welfare". La contrattazione così attivata snatura il lavoro agile e lo rende non un metodo organizzativo generale e connesso alle risorse anche digitali utili per reingegnerizzare i processi lavorativi, ma un improprio sistema di conciliazione vita-lavoro.

—© Riproduzione riservata—■



Cdp, impegnati 11 miliardi a favore di imprese e Pa

► A giugno gli investimenti della società hanno toccato quota 33 miliardi di euro. L'utile netto di gruppo è stato di 3,3 miliardi anche grazie al sostegno dato al Pnrr

LA SEMESTRALE

ROMA Semestre di tenuta per Cdp. Nel primo semestre dell'anno il gruppo Cdp ha attivato risorse per 11,8 miliardi, quasi come quelle del periodo 2023 (11,5 miliardi) confermando il focus sugli impieghi ad alto impatto per il Paese. Nei conti approvati dal cda presieduto da Giovanni Gorno Tempini, l'operatività ha permesso investimenti cresciuti di poco a 33,3 miliardi, mettendo in moto un effetto leva di 2,8 volte i soldi disponibili, anche grazie all'attrazione di capitali addizionali. La gestione dell'ad Dario Scannapieco comprende un totale dei crediti a favore di imprese, Pa, infrastrutture e cooperazione internazionale si attesta a 126 miliardi (+2% rispetto alla fine del 2023). La raccolta complessiva è pari a 356 miliardi, di cui il risparmio postale ammonta a 287 miliar-

di e la raccolta obbligazionaria a 20 miliardi (rispettivamente +1% e +7% a confronto con la fine dell'esercizio precedente). L'utile netto di Cdp spa scende a 1,8 miliardi, rispetto agli 1,9 dello stesso periodo del 2023, nel quale si era registrato un maggior contributo dei dividendi delle controllate. Nel semestre, l'utile netto consolidato è pari a 3,3 miliardi di euro, rispetto ai 2,8 miliardi dei sei mesi 2023.

Il patrimonio netto di Cdp spa, pari a 28 miliardi, è in lieve crescita rispetto al 2023 (27,9 miliardi).

Si consolida il sostegno alle amministrazioni pubbliche, anche nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del programma InvestEU, con attività di advisory e gestione di fondi pubblici, nazionali ed europei. In particolare, si evidenzia l'attività di assistenza tecnica di Cdp a sostegno del Ministero dell'Università e della Ricerca per la promozione dello student housing finanziato con risorse del PNRR. Al 30 giugno, Cdp ha sottoscritto 15 piani delle attività con le Amministrazioni Centrali e ha avviato il sostegno alle regioni per la gestione dei fondi strutturali europei.

Si consolida il sostegno alle amministrazioni pubbliche, anche nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del programma InvestEU, con attività di advisory e gestione di fondi pubblici, nazionali ed europei. In particolare, si evidenzia l'attività di assistenza tecnica di Cdp a sostegno del Ministero dell'Università e della Ricerca per la promozione dello student housing finanziato con risorse del PNRR. Al 30 giugno, Cdp ha sottoscritto 15 piani delle attività con le Amministrazioni Centrali e ha avviato il sostegno alle regioni per la gestione dei fondi strutturali europei.

PIANO MATTEI

Tra le altre iniziative Cassa segnala che resta il rafforzamento del ruolo internazionale di Cdp con l'apertura delle prime sedi extra Ue (Belgrado, Il Cairo e Rabat), al fine di garantire la crescita sostenibile delle imprese; l'avvio della piena operatività di via Goito nell'ambito del Piano Mattei. «I risultati conseguiti nei primi sei mesi del 2024 rappresentano la conferma della capacità di Cdp di operare al servizio del Paese, ampliando il proprio raggio d'azione in Italia e all'estero», ha commentato Dario Scannapieco. «Gli 11,8 miliardi di risorse impegnate e i 33,3 miliardi di investimenti attivati ci consentiranno di superare ampiamente gli obiettivi previsti dal



► 2 agosto 2024

Piano Strategico per il triennio
2022-2024».

r. dim.

**SCANNAPIECO:
«QUESTI RISULTATI
DIMOSTRANO
QUELLO CHE ABBIAMO
FATTO PER IL PAESE
E LE INFRASTRUTTURE»**



La sede di Cdp



Aumenta l'occupazione stabile 337mila posti in più in un anno

► I dati Istat relativi al mese di giugno confermano la crescita dei contratti a tempo indeterminato ma le aziende non riescono a trovare oltre 150 mila lavoratori a causa dell'inverno demografico

LA CONGIUNTURA

ROMA Più occupati, meno inattivi e una robusta ripresa delle attività autonome. Dopo l'inattesa e isolata flessione di maggio il mercato del lavoro riprende subito quota e fiato nel mese successivo. Secondo i dati Istat il numero di individui con un posto a giugno supera quello dello stesso mese del 2023 del 1,4% (+337mila unità). L'aumento, a dimostrazione di una vitalità diffusa, coinvolge uomini, donne e tutte le classi d'età. Tanto che il tasso di occupazione, in un anno, sale di 0,7 punti percentuali. Rispetto a giugno 2023, tra l'altro, cala il numero di persone in cerca di lavoro (-6,4%, pari a -122mila unità) e quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-0,8%, pari a -103mila).

IL DETTAGLIO

A giugno 2024 - commenta l'Istat - dopo la diminuzione osservata a maggio, l'occupazione registra una crescita di 25 mila unità che coinvolge i dipendenti permanenti, saliti a 16 milioni e 37 mila, e gli autonomi, pari a 5 milioni 144mila. Prosegue invece il calo - registrato anche nel mese precedente - dei dipendenti a termine, che scendono a 2 milioni 768mila. Il numero degli occupati - 23 milioni 949mila - è superiore, come detto, di 337mila unità rispetto a quello di giugno 2023, sintesi, da un lato, dell'incremento di 465mila dipendenti permanenti e di 121mila autonomi e, dall'altro, della diminuzione di 249mila dipendenti a termine.

Su base mensile, il tasso di occupazione e quello di disoccupazione aumentano, raggiungendo il 62,2% e il 7,%, rispettivamente, mentre il tasso di inattività scende al 33%.

Le statistiche confortano il governo. «Gli oltre 300mila occupati in più rispetto all'anno scorso - ha commentato la ministra del Lavoro, Marina Calderone - sono il segno che le nostre scelte e misure stanno funzionando. Il consolidarsi del trend positivo, ormai mese dopo mese, rende evidente a tutti che la direzione intrapresa con le nuove politiche attive è quella giusta. Ho sempre riconosciuto, e ribadisco - ha aggiunto

Calderone - che c'è ancora molta strada da fare se vogliamo accompagnare al lavoro più donne, più giovani e recuperare il ritardo rispetto al resto d'Europa. Questo è il nostro obiettivo ed è quello che stiamo facendo. Ma i numeri spiegano perché l'Italia sia ormai al vertice dei Paesi europei in cui l'occupazione cresce di più».

IL REBUS

Il rovescio della medaglia è che nel Paese che vive questa ripresa si nasconde una bomba ad orologeria: gli imprenditori cercano profili ma non riescono a trovarli. E questo, secondo una indagine Legacoop-Promsteia, a causa della denatalità e della modesta preparazione di chi dovrebbero occupare i posti a disposizione. Soprattutto l'emergenza demografica è un incubo: da qui al 2030 ci saranno 150 mila lavoratori in meno



all'anno, per il 70% maschi, come saldo tra flussi in entrata pari ad oltre 450mila unità e flussi in uscita crescenti, in media superiori alle 600mila unità.

Le difficoltà di reclutamento lavoratori sono già evidenti: nel 2023 il 40% delle imprese dei ser-

vizi e il 9% delle imprese manifatturiere segnalava la mancanza di lavoratori come un ostacolo alla produzione. Il tasso di posti vacanti è in crescita dal 2013. Il trend della domanda di lavoratori a basso livello di istruzione, però, specifica il rapporto, ha cominciato a crescere più rapidamente rispetto al trend della domanda di lavoratori con livelli di istruzione più elevati. I primi costituiscono più del 50% della domanda, ma l'offerta non riesce a tenere il passo. Per i lavoratori ad alto livello di istruzione, il problema è invece il disallineamento tra la loro specializzazione e quella richiesta dal mercato.

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LE DIFFICOLTÀ
DI RECLUTAMENTO
MAGGIORI RIGUARDANO
IL COMPARTO
DEI SERVIZI
E LA MANIFATTURA**



Dalla Camera il via libera alla riforma dei Tecnici



Giuseppe Valditara

LA NOVITÀ

ROMA Il diploma tecnico-professionale in 4 anni è realtà e da settembre avrà 2100 neoiscritti. La Camera ha approvato in via definitiva il Ddl di riforma dell'istruzione tecnico-professionale, con il modello 4+2: dopo i 4 anni e il diploma (comunque spendibile nel mondo del lavoro), si può accedere ai corsi degli ITS Academy, gli Istituti tecnici superiori che garantiscono un tasso di occupabili superiore all'80%. Verranno istituiti i "campus", reti tra istituti tecnici e professionali, gli ITS Academy e i centri di formazione professionale, e potenziato lo studio delle materie STEM. «Con la nuova filiera - dice il Ministro Giuseppe Valditara - costruiamo un canale di istruzione di serie A, in grado di dare una solida formazione ai nostri ragazzi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il 99,8% ha passato l'esame Maturati con lode Boom al Sud

Nelle prime quattro classi delle superiori la percentuale di promossi supera il 76%. Agli esami di maturità ammesso il 96,3% degli scrutinati, i diplomati risultano essere il 99,8% dei candidati. Sono alcuni dei dati diffusi ieri dal ministero dell'Istruzione e del Merito. Emerge una forbice tra Nord e Sud. Nel secondo caso sono molti di più, in percentuale, gli studenti maturati con il massimo dei voti: in Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto i maturati con 100 e lode sono poco più dell'1%, percentuali più alte in Calabria (5,4%), Puglia (5,1%), Sicilia (4,2%).



Esselunga e le coop esterne I pm chiedono di archiviare

Il colosso ha fatto stabilizzare quasi 6 mila lavoratori e versato 47 milioni al Fisco

MILANO Con quasi 6.000 lavoratori stabilizzati, 72 milioni di euro restituiti a Fisco e Inps, e altri 50 milioni investiti, l'indagine Esselunga si è data talmente da fare per riparare la frode fiscale imputatale che, a questo punto, sanzionarla finirebbe per essere sproporzionato.

Per questo la Procura di Milano archivia Esselunga, alla quale nel giugno 2023 aveva sequestrato 47 milioni per frode fiscale nelle detrazioni Iva proporzionate indirettamente da coop «filtro» di serbatoi di manodopera a prezzi stracciati: e lo fa valorizzando appunto il fatto che, dopo il sequestro, Esselunga abbia stabilizzato 5718 lavoratori (internalizzandone 2812 e facendo assumere gli altri alle coop come condizione per lavorare con esse), cambiato 65 appalti, saldato all'Agenzia delle Entrate i 47 milioni di Iva che non avrebbe potuto detrarre nel 2016-2022, regolarizzato la propria posizione fiscale anche sul 2023 versando altri 5 milioni, accettato le contestazioni dell'Inps per ancora 20 milioni e investito ulteriori 50 per un piano che rimediasse alle falle individuate dall'inchiesta del pm Paolo Storari nell'assetto organizzativo.

A questo punto la Procura di Milano ha valutato che applicare a Esselunga le ulteriori sanzioni previste dalla legge sulla responsabilità amministrativa delle società per reati commessi dai propri vertici nell'interesse aziendale, sarebbe andato «in contrasto

con la giurisprudenza in materia di «ne bis in idem»»: cioè con il tema giuridico sviluppatosi a livello europeo dal 2014 sulla contemporanea punibilità o meno di una medesima condotta sia con sanzioni penali sia con altre sanzioni formalmente amministrative ma sostanzialmente penali per unitarietà, efficacia dissuasiva, proporzionalità e prevedibilità.

È la seconda volta che la Procura sperimenta questa strada, dopo averlo fatto per le medesime ragioni già nel novembre 2022 per la multinazionale Dhl che dopo un sequestro di 20 milioni aveva assunto 1500 lavoratori. La differenza sta nel fatto che, nel frattempo, questa linea ha anche «trovato in qualche modo un riconoscimento normativo» quando il 14 giugno scorso il decreto legislativo 87/2024 ha inserito nella legge sui reati tributari l'articolo 21 ter: esso raccomanda infatti al giudice penale o alla autorità amministrativa, quando per lo stesso fatto sia stata già applicata allo stesso soggetto una sanzione penale o una sanzione amministrativa, di «tenere conto di quelle già irrogate». Da qui ora la considerazione dello sforzo riassunto nella memoria dei legali Esselunga, Paola Severino e Pasquale Annicchiarico, con in prospettiva anche un auspicio della Procura: e cioè che «in futuro enti anche di rilevanti dimensioni, possano essere tanto più incentivati a porre rimedio alle lacune organizza-

tive (per il passato riparando, e per il futuro adottando moduli organizzativi non di carattere cosmetico) quanto più possano avere una fondata aspettativa che questi sforzi saranno «premiati» sul piano sanzionatorio, evitando un'inutile duplicazione della portata afflittiva della pena». Non a caso la Procura nel contempo ha revocato la richiesta del 31 marzo 2023 al Tribunale di sottoporre a «misura di prevenzione» Esselunga, perché «in questa situazione l'eventuale applicazione avrebbe una funzione esclusivamente punitiva e non preventiva».

Luigi Ferrarella
 © RIPRODUZIONE RISERVATA

Il precedente

La Procura di Milano aveva scelto la stessa strada con la multinazionale Dhl



La vicenda

● Nel giugno 2023 la Procura di Milano aveva sequestrato a Esselunga 47 milioni di euro per frode fiscale per aver simulato contratti di appalto invece che di somministrazione di manodopera ottenendo così un vantaggio patrimoniale

● Ora i pm chiedono l'archiviazione poiché il colosso ha assunto quasi 6 mila persone e versato 47 milioni a Fisco



Ventiseienne Alex Marangon di Marcon (Venezia) trovato morto in un isolotto sul Piave in provincia di Treviso



Esami di Stato, in Campania il maggior numero di riconoscimenti Maturità con lode, il record del Sud

Mariagiovanna Capone

Il ministero dell'Istruzione e del Merito ha pubblicato i dati relativi agli esiti degli ultimi Esami di Stato. I diplomati con 100 e lode, a livello nazionale, sono stati 12.700; la Campania spicca per il maggior numero di lodi (2.623), seguita da Sicilia (1.810) e Puglia (1.720). Fanalino di coda è la Valle D'Aosta con soli due 100 e lode, poi Trentino Alto Adige (62) e Molise (77). Alla Maturità, quindi, gli studenti del Sud sono quelli che si sono impegnati maggiormente per ottenere il massimo punteggio possibile. *A pag. 5*

Il cambio di paradigma, l'istruzione

Maturità, dalla Campania oltre 2600 "cento e lode"

► Nelle scuole italiane hanno ottenuto il riconoscimento massimo in 12.700. In percentuale, i valori più elevati sono in Calabria, Puglia, Sicilia e Umbria

IL REPORT

Mariagiovanna Capone

Il ministero dell'Istruzione e del Merito ha pubblicato i dati relativi agli esiti degli Esami di Stato della scuola secondaria di secondo grado per l'anno scolastico 2023/2024. Occasione per avere un quadro completo della situazione a livello nazionale e regionale su come è andata la Maturità. Il primo dato rilevante è che quest'anno è stato ammesso il 98,7% degli scrutinati e i diplomati risultano essere il 99,9% dei candidati che hanno

svolto l'esame: Molise, Umbria, Trentino Alto Adige e Valle D'Aosta hanno ottenuto il 100%. Il secondo dato, è quello sui diplomati con 100 e lode, che a livello nazionale sono stati 12.700, con la Campania che spicca per il maggior numero di lodi (2.623), seguita da Sicilia (1.810) e Puglia (1.720). Fanalino di coda è la Valle D'Aosta con soli due 100 e lode, poi Trentino Alto Adige (62) e Molise (77). All'esame di Maturità, quindi, gli studenti del Mezzogiorno sono quelli che si sono impegnati

maggiormente per ottenere il massimo punteggio possibile.

STUDENTI ECCELLENTI

Dietro Campania, Puglia e Sicilia ci sono Lazio (1.092) e Calabria (913). Solo sesta la Lombardia con 775 lodi, poi Emilia Romagna (583), Veneto (475), Piemonte (471), Toscana (447), Marche (405), mentre le regioni restanti hanno conseguito un numero di maturi con lodi inferiore a 300 unità. Se analizziamo i 100 e lode dal punto di vista percentuale, qualcosa cambia ma il Sud resta vincente. La Ca-



labria è quella con una percentuale maggiore a livello nazionale cioè il 5,4% dei suoi maturi ha conseguito il massimo punteggio, seguita dalla Puglia (5,1%), Sicilia (4,2%), poi Umbria (3,8%), Campania (3,7), Marche e Molise con 3,2%. Le restanti hanno percentuali sotto il 3%, in particolare in Lombardia, Trentino e Veneto i maturati con 100 e lode sono poco più dell'1%. La media nazionale di 100 e lode è di 2,6%.

CALABRIA LEADER

Analizzando la distribuzione dei voti per le altre fasce di voto, si nota una maggiore similitudine tra le diverse regioni, tranne rari casi. La fascia di voto più frequente a livello nazionale è la 71-80 con una percentuale media del 29,4%, e dove spicca la Valle D'Aosta con 34,1%. Segue la fascia 61-70 con il 26,9% dei diplomati e prima è ancora la Valle D'Aosta con 33,3%. Man mano che aumenta la votazione, i migliori maturi si spostano al Sud. Hanno ottenuto una votazione tra 81-90 il 17,7% dei maturi, e stavolta la percentuale più alta la ottiene la Calabria

con 20,1%; segue la fascia 91-99 con l'11,2% nazionale e di nuovo la Calabria in vetta con 14,4 seguita da Umbria (13,3) e Puglia (13,1). Sono il 7,2% i 100 in Italia, per la maggior parte concentrati ancora in Calabria (12,4), poi in Puglia (9,9), Sicilia (9,8) e Campania (9,2) che doppiano regioni come la Lombardia dove i diplomati con 100 sono stati solo il 4,3%, Piemonte (5,4%), Veneto (5,1). Le votazioni pari a 60, cioè il minimo consentito, rappresentano appena il 5%, ma sono più numerosi in Lombardia (6,8).

LE TIPOLOGIE

I licei è dove sono concentrati più diplomati con votazione 100 e lode (3,9%), seguiti dai tecnici (1,5%) e dai professionali (0,6%). Distribuzioni simili anche per i 100, con 9,1% ai licei, 5,5% ai tecnici e 4,1 ai professionali. La tendenza si riflette anche nella fascia di voto 91-99, dove i licei hanno il 13,6%, superando tecnici (8,6%) e professionali (8,3%). I licei passano all'ultimo posto per le performance tra 71-80, 61-70 e 60, dove a prevalere sono gli studenti dei professionali. Dai dati dei diplomati per tipo di percorso di studi, emerge che il Liceo Classico ha la percentuale più alta di lodi (7,4%), seguito dal Liceo Scientifico (5,3%), Li-

ceo Europeo (5,2%) e dal Liceo coreutico (4,5%). Fanalini di coda il Liceo Scientifico a indirizzo sportivo (0,8%), Liceo di Scienze Umane (economico sociale) e Liceo Artistico con 1,6%. Rispetto all'anno scolastico 2022/2023, si osserva una sostanziale stabilità nei risultati, con lievi variazioni nelle percentuali di diplomati con lode e nelle diverse fasce di voto. Ma i dati variano se confrontiamo i diplomati liceali. Se i 100 e lode quest'anno sono il 3,9%, lo scorso anno erano il 4,1%. A crollare però sono il Liceo Internazionale (da 6,2 a 4,3%), Liceo Europeo (da 7 a 5,2%) e anche il Liceo Scientifico (da 6,0 a 5,3%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**VOTI PIÙ ALTI
 AL LICEO CLASSICO:
 IL RISULTATO
 TOP È RAGGIUNTO
 DAL 7,4% CONTRO
 IL 2,6% MEDIO**





► 2 agosto 2024

LA MAPPA

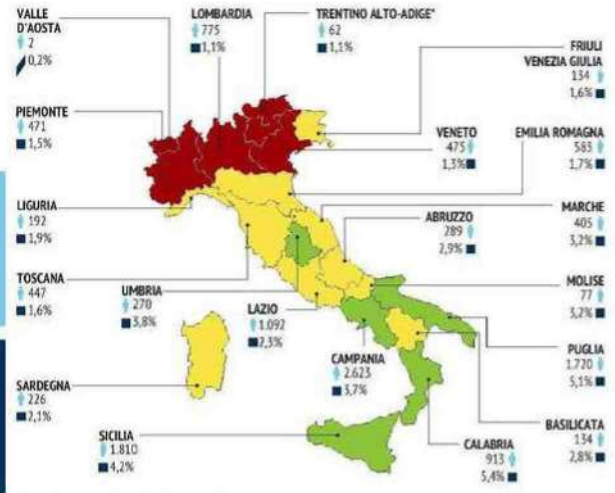
- percentuale di 100 e lode fino all'1,5%
- percentuale di 100 e lode tra 1,6% e 3,6%
- percentuale di 100 e lode sopra il 3,6%

DIPLOMATI CON LODE

12.700
Totale Italia

MATURITÀ CON 100 E LODE

2,6%
Totale media Italia



* I dati si riferiscono alle scuole della provincia autonoma di Trento e alla Scuola in lingua tedesca della provincia autonoma di Bolzano.
 *Dati: Anagrafe Nazionale Studenti - Elaborazioni Istat su licenza di grazi


FILOSOFIA

Al via il Congresso mondiale a Roma

Santamaria a pagina 19

Inaugurato ieri sera il XXV Congresso mondiale di filosofia. Con discussioni ed eventi musicali e una mostra su Gramsci, filosofo molto studiato all'estero

Platone e Confucio rivivono con l'IA

GIANNI SANTAMARIA

In una sala del rettorato de "La Sapienza" chi partecipa al XXV Congresso mondiale di filosofia potrà conversare con Confucio e Platone. "Miracoli" dell'Intelligenza artificiale, che sarà uno dei temi portanti della settimana che vede a convegno più di cinquemila filosofi da 115 Paesi dei cinque continenti per conoscersi, scambiare idee e cercare di capire quale impatto queste possono avere sui tanti fronti dell'attualità: dalla guerra, al cambiamento climatico, dalla filosofia del linguaggio e della mente, alla disuguaglianza di genere, fino alle questioni legate al ruolo delle religioni, della medicina, dello sport, dell'educazione al sapere critico e alla cittadinanza.

Confucio e Platone, o meglio i loro avatar, rappresentano due delle visioni filosofiche, quella orientale e quella occidentale, molto presenti al congresso. La presenza multimediale di Confucio è anche un omaggio alla cultura che ha ospitato il XXIV congresso, tenutosi a Pechino nel 2018. A organizzare l'iniziativa di dialogo basata sull'IA, è "Engeneering", importante società di *digital transformation*. Oltre a dialogare con i partecipanti per tutta la settimana, i Confucio e Platone digitali saranno al centro domani del simposio su "I confini dell'IA", che si concentrerà sulle tre direttrici tematiche di tecnologia, etica e legislazione. I simposi in totale saran-

no dieci, cinque le plenarie, oltre cinquecento i panel inter- e multidisciplinari. La giornata di domenica, invece, sarà interamente dedicata alle sessioni degli studenti, con mille *paper* che saranno presentati da studenti italiani di scuola superiore, nonché da studenti universitari e dottorandi di ricerca di tutto il mondo. Il 20% in più dell'appuntamento pechinese, sottolineano dall'organizzazione italiana dell'evento, che è portato avanti dalla Federazione internazionale delle società filosofiche (Fisp), dalla Società filosofica italiana e dall'Università di Roma "La Sapienza". «I diversi, numerosi congressi mondiali che anche nei mesi estivi si stanno avvicinando nel nostro Ateneo, consolidano la centralità di Sapienza e dei suoi studiosi e ricercatori nel dibattito scientifico internazionale, ma soprattutto hanno il pregio di ribadire quanto la scienza, la ricerca, lo studio, lo scambio di saperi siano strumenti straordinari di cooperazione e di superamento delle differenze che ci dividono», sottolinea la rettrice Antonella Polimeni. «Ci sarà una straordinaria pluralità di punti di vista. Come città siamo onorati e felici e abbiamo cercato di aprire questo congresso alla città per farne un evento culturale non solo per i filosofi», ribadisce il sindaco di Roma, Roberto Gualtieri. L'evento inaugurale si è tenu-



to ieri sera alle Terme di Caracalla e vi hanno partecipato, oltre a Gualtieri e Polimeni, il presidente della Regione Lazio Francesco Rocca e gli organizzatori, Luca Maria Scaratino presidente della Fisp ed Emidio Spinelli, a capo del comitato italiano.

Molte le figure di spicco presenti, come la grande scrittrice americana Joyce Carol Oates, insignita solo pochi giorni fa del premio alla carriera Raymond Chandler. Ci saranno inoltre l'economista statunitense Jeffrey Sachs, David Chalmers, tra i più nomi più noti nella riflessione sull'IA, Yuk Hui studioso dei rapporti tra tecnologia e filosofia, il filosofo del linguaggio Ernie Lepore, l'antropologa indiana Veena Daas e Dismas Masolo, uno dei più influenti filosofi africani contemporanei. Numerosi gli appuntamenti che uniscono filosofia e arti. Lo Stadio Palatino sarà teatro di alcuni eventi serali, dal titolo "Filosofi sotto le stelle". La musica sarà protagonista mercoledì 7 con un'esibizione al Teatro Ateneo del musicista e filosofo della musica di Princeton, Dmitry Tymoczko, che studia la struttura geometrica della composizione e coinvolgerà musicisti italiani.

"Quale ruolo pubblico oggi per la filosofia in Italia", è l'incontro al quale parteciperanno oggi il presidente dell'ordine dei giornalisti Carlo Bartoli, Marilena Maniaci, componente del direttivo dell'Anvur, l'agenzia nazionale di valutazione del sistema dell'Università e della ricerca e Carmela Palumbo, capo dipartimento del ministero dell'Istruzione e del merito. Coordina Adriano Fabris, presidente della Consulta nazio-

nale di filosofia. La rilevanza della filosofia italiana nel mondo è ben illustrata dal caso dei Gramsci Studies. Il 70% delle opere del filosofo e politico sardo, infatti, è pubblicata in una lingua diversa dall'italiano. Una sala del rettorato è dedicata alla mostra, curata dalla Fondazione Gramsci, dei 33 quaderni scritti durante la prigionia tra il 1929 e il 1935, nonché una selezione di giornali e di libri appartenuti al grande intellettuale antifascista. I visitatori potranno sfogliare e ingrandire le pagine dei manoscritti grazie agli schermi *touch screen*. E pannelli ne ripercorrono la vita e portano alcune sue citazioni. Come: «Occorre dimostrare preliminarmente che tutti gli uomini sono "filosofi", definendo i limiti e i caratteri di questa "filosofia" spontanea, propria di "tutto il mondo"».

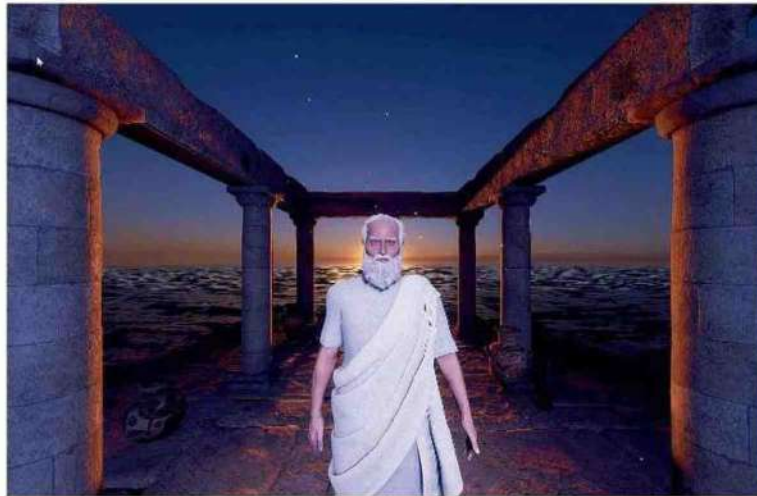
E il mondo ora è a Roma per metter al centro la filosofia. I Congressi mondiali sono iniziati nel 1900 a Parigi, ma solo nel Dopoguerra con la nascita della Fisp hanno conosciuto uno sviluppo significativo. L'Italia ha già ospitato l'appuntamento, che ha scadenza quinquennale, nel 1911 (Bologna), nel 1924 (Napoli) e nel 1954 (Venezia).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

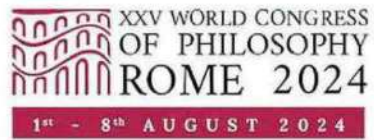
Al centro temi come
 i conflitti, la mente,
 lo sport, il genere
 Ne discutono a Roma
 oltre cinquemila filosofi
 di tutto il mondo
 E l'IA li fa dialogare
 con avatar illustri



► 2 agosto 2024



L'avatar" di Platone crato con l'IA / *Stefania Sepulcri*





PARLA SBARRA (CISL)

«La Cgil? Altro che sindacato Fa solo politica»

Gian Maria De Francesco

■ «Il sindacato fa politica, sociale non partitica. Ma la fa, o la dovrebbe fare, in modo indipendente dai partiti». È l'accusa di Luigi Sbarra (Cisl) alla Cgil.

a pagina 10

SCENARI ECONOMICI IL NODO DELLO SVILUPPO

Luigi Sbarra

«Dalla Cgil solo battaglie politiche Il sindacato deve pensare al lavoro»

Il segretario generale della Cisl: «Bene i dati sulla crescita del Pil, ma in vista della Manovra ora serve più dialogo con il governo»

l' intervista

di **Gian Maria De Francesco**

La politicizzazione del conflitto sociale da parte della Cgil con le sue battaglie referendarie su Jobs Act e autonomia differenziata è un venir meno del sindacato al suo ruolo di difesa dei lavoratori. Parola di Luigi Sbarra, segretario generale della Cisl, che ora chiede al governo di aprire un confronto serio sulla manovra 2025 e sulle pensioni.

Segretario Sbarra, la cresci-

ta del Pil superiore la rende ottimista sugli esiti della manovra 2025?

«È un segnale incoraggiante, frutto anche del contributo di milioni di lavoratori. Si tratta di dare con la prossima manovra un ulteriore impulso alla crescita e agli investimenti pubblici e privati, con nuove politiche industriali e infrastrutturali, un taglio delle tasse sui ceti medi e popolari e il rinnovo dei contratti pubblici».

Siete sempre disponibili ad aprire un confronto sulle misure a favore del lavoro dipendente?



«Solo dal confronto possono nascere misure eque e durature. La polarizzazione politica non fa bene al Paese. Sulla manovra è imprescindibile un dialogo costruttivo tra il governo e le parti sociali riformiste e responsabili. Dovranno essere riconfermate alcune conquiste di questi anni, a partire dalla riduzione del cuneo fiscale per le fasce medio-popolari e dell'accorpamento delle prime due aliquote Irpef. Bisogna dare continuità alla defiscalizzazione sui frutti della contrattazione e garantire l'indicizzazione delle pensioni. Chiediamo interventi a favore famiglia e della natalità, e a supporto della non autosufficienza. Serve un forte investimento nel pubblico impiego, sulla sanità e nella scuola».

Quali prospettive vede per il cantiere pensioni?

«I margini non mancano. Bisogna riaprire il tavolo e lavorare su tre priorità: pensione di garanzia per i giovani, sostegno alla previdenza complementare e flessibilità in uscita».

A che punto è il vostro pdl sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende?

«L'autunno sarà decisivo anche su questo fronte. Ci sono tutti i presupposti per dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione, proiettando nel futuro le relazioni industriali. Il ministero del Lavoro ha dato il via libera ai pareri sugli emendamenti in commissione. Ora il dossier è al Mef per l'analisi sulla copertura. Bisogna accelerare verso una rapida approvazione della legge in un clima bipartisan».

La Cisl resta dialogante anche su questioni come l'autonomia differenziata.

«Si stanno scatenando tifoserie politiche contrapposte. L'approccio apocalittico da una parte e il tentativo, dall'altra, di farla passare come la panacea di tutti i mali. Non ci iscriviamo né all'una né all'altra fazione, e facciamo nostre le parole di Sabino Cassese: la riforma è una realtà dal 2001 e il disegno autonomistico è prefigurato in nuce dagli stessi padri costituenti. Si tratta di dargli buona applicazione, garantendo che l'attuazione assicuri solidarietà, coesione sociale e unità del Paese.

In questo solco la legge andrebbe ulteriormente migliorata. Precondizioni essenziali di ogni accordo tra Stato e Regioni dovranno essere il pieno finanziamento dei Lep, l'individuazione dei fabbisogni standard, la creazione di un fondo di perequazione nazionale e bisogna tenere la legge lontana dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla scuola».

A questo proposito, il segretario Cgil Landini ha detto che il sindacato deve fare politica. È d'accordo?

«Il sindacato fa politica, sociale non partitica. Ma la fa, o la dovrebbe fare, in modo indipendente dai partiti, dialogando o entrando in conflitto in autonomia con tutti i governi democratici, a prescindere dal loro colore politico. Questa è per la Cisl la soggettività politica, ben lontana da posizioni antagonistiche e collateralismi novecenteschi».

Come cercherete di contrastare i fenomeni di deindustrializzazione che le altre organizzazioni sindacali paiono trascurare?

«Come sempre noi non faremo sconti a nessuno. Abbiamo già chiesto al governo l'attivazione del golden power sulla



cessione Comau a One Equity Partners, a garanzia del patrimonio industriale del nostro Paese. E questo vale per tutte le aziende che dopo aver goduto per anni di incentivi e sussidi pubblici decidono di delocalizzare o chiudere gli stabilimenti. Se in Italia avessimo già un modello di relazioni sindacali partecipativo, avremmo avuto sicuramente più controllo da parte dei lavoratori sulle scelte incaute di molte imprese».

golden power su Comau e su tutte le aziende che chiudono dopo aver preso sussidi



Autonomia

Servono correttivi ma si tratta di un processo già iscritto nella riforma costituzionale del 2001

Pensioni

Il ministro riapra il tavolo per parlare di flessibilità, previdenza integrativa e giovani

Imprese

Serve il

a cura de **L'Espresso Media**

EDENRED ITALIA LANCIA UNA SOLUZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Con servizi integrati per premi, riconoscimenti, benessere e comunicazione, Edenred Engagement si propone come la soluzione ideale per attrarre e trattenere i talenti in ogni settore e dimensione aziendale. L'intervista a Giulio Siniscalco, Commercial Director Benefit & Engagement di Edenred Italia

Quali sono le peculiarità della nuova piattaforma di Edenred Italia e in che modo questa piattaforma può aiutare le aziende a sviluppare strategie efficaci di employee engagement?

"Edenred Engagement" è la nuova piattaforma digitale di Edenred Italia che offre una suite di strumenti cloud in grado di migliorare l'esperienza dei dipendenti, contribuendo alla loro soddisfazione e coinvolgimento, aumentando la produttività e riducendo il turnover. Già utilizzata da oltre 4.500 aziende e 8 milioni di utenti in UK, USA e Australia, questa nuova soluzione amplia la gamma di esperienze a disposizione delle aziende per attrarre, coinvolgere, motivare e trattenere i talenti. Se fino a poco tempo fa per coinvolgere le persone erano sufficienti strumenti tradizionali di incentivazione, oggi è essenziale che la retribuzione sia integrata da riconoscimenti tangibili che influiscono sul clima aziendale e sulle performance delle persone.

Quali sono gli strumenti specifici che la piattaforma offre per supportare le funzioni HR nella gestione del personale?

Edenred Engagement riunisce una vasta gamma di soluzioni in uno spazio "one-stop-shop", come sconti e benefit, sistemi di rewarding per premiare l'impegno dei dipendenti, attività per migliorare il loro benessere e promuovere stili di vita sani, strumenti per la restituzione di feedback e per agevolare la comunicazione tra colleghi. Il tutto è accessibile da un unico hub, interfacciabile con tutti i sistemi HRIS- Human Resources Information System, per una gestione integrata di tutti i servizi di wel-

fare aziendale e per favorire lo sviluppo di strategie su misura. I vari servizi sono organizzati all'interno della piattaforma in sei moduli: 'Sconti' offre accesso a sconti esclusivi in negozi fisici e online in diverse categorie (viaggi, tecnologia, alimentari, shopping, ecc.); 'Riconoscimento' permette alle aziende di creare strategie per premiare e attribuire riconoscimenti ai dipendenti in modo personalizzato; 'Benessere' contenente video e articoli sul benessere personale (fitness, consigli finanziari, mindfulness e yoga, alimentazione sana, equilibrio tra vita privata e lavoro); 'Comunicazioni' una bacheca interattiva con funzionalità simili ai social media che connette tutti i dipendenti, comunica i valori e la missione dell'azienda e aumenta la consapevolezza su argomenti e novità interne; 'Sondaggi' dedicato a questionari personalizzabili che aiutano le aziende a scoprire i bisogni dei dipendenti; 'Analisi' uno strumento di raccolta dati per comprendere i livelli di engagement dei dipendenti, consentendo ai Direttori delle Risorse Umane di valutare i driver di coinvolgimento più apprezzati e le performance della piattaforma.

Quali sono i benefici immediati che un'azienda riceve dall'implementazione di questa piattaforma?

In Italia, solo un dipendente su due è pienamente soddisfatto della propria situazione lavorativa. Tra coloro che dispongono di un piano di welfare aziendale, il livello di soddisfazione sale al 64%; al contrario, tra i dipendenti senza un piano di welfare, la percentuale scende al 40%. Queste alcune delle evidenze emerse dall'ultima edizione dell'Osservatorio Welfare di Edenred Italia, che dimostrano come la soddisfazione lavorativa sia una



IN FOTO: GIULIO SINISCALDO

priorità assoluta per i direttori delle Risorse Umane, strettamente legata alla capacità delle organizzazioni di utilizzare strumenti efficaci per promuovere il coinvolgimento dei dipendenti.

Quali settori e dimensioni aziendali possono trarre vantaggio dall'utilizzo della piattaforma?

Edenred si pone come interlocutore unico per le aziende e i responsabili delle risorse umane di ogni settore nel gestire e rendere efficace la relazione con le proprie persone, incentivandole e trattenendole con una gamma di strumenti personalizzabili in base alle esigenze reali e specifiche di ogni popolazione aziendale, in qualsiasi territorio e di qualsiasi fascia d'età.

Quali sono le prospettive future di sviluppo e miglioramento per la piattaforma di Edenred Italia?

Edenred Engagement ridefinisce la relazione azienda-dipendente e il modo di vivere il lavoro. Se fino a poco tempo fa per coinvolgere le persone erano sufficienti strumenti tradizionali di incentivazione, oggi è essenziale che la retribuzione sia integrata da riconoscimenti tangibili che

influiscono sul clima aziendale e sulle performance delle persone. Per questo Edenred si pone come interlocutore unico per le aziende e i responsabili delle risorse umane nel gestire e rendere efficace la relazione con le proprie persone, incentivandole e trattenendole con una gamma di strumenti personalizzabili in base alle esigenze reali e specifiche di ogni popolazione aziendale, in qualsiasi territorio e di qualsiasi fascia d'età. Dal nostro Osservatorio Welfare emerge che per il 60% del campione, quello del lavoro è un tema particolarmente sentito rispetto ad altri aspetti della vita. L'azienda è sempre più chiamata ad essere vicina alle esigenze e ai bisogni delle proprie persone per rispondere alle loro aspettative ed essere capace di garantire un corretto equilibrio vita privata e professionale, benessere e soddisfazione. Non solo, riteniamo che in futuro il concetto di riconoscimento delle performance sarà sempre più accompagnato da concetti come empatia e apprezzamento, oltre alla remunerazione e ai benefit. Si tratta di nuove modalità capaci di influire in maniera importante sulle performance di aziende e persone.

PANE AL PANE

**l'opinione di
 Carlo Cottarelli**



Il modesto adeguamento del privato non ha corrispondenza nel pubblico. I soldi dirottati altrove

Scrivere la legge di bilancio per il 2024 sarà più difficile del solito per vari motivi: sono tornate le regole europee sui conti pubblici (sospese dal 2020 al 2024), il governo vuole confermare il taglio del cuneo fiscale che scadrebbe a fine anno e ci sono pressioni per l'aumento della spesa in vari settori. Tra le questioni più spinose c'è il rinnovo dei contratti di lavoro per la tornata 2021-24 per oltre tre milioni di dipendenti pubblici. A che punto siamo? Rispondere a questa domanda ci consente anche di mettere in luce alcune tendenze generali della nostra economia e dello stato dei conti pubblici.

Con i contratti il nodo salari viene al pettine

Partiamo dagli andamenti delle retribuzioni nel settore privato. L'impennata dei prezzi nel 2021-24 ha portato a un calo nelle retribuzioni reali di oltre il 10%. Inizialmente questo calo era il riflesso dell'aumento dei prezzi internazionali delle materie prime: il reddito dei lavoratori italiani veniva trasferito all'estero. Il livello dei prezzi in Italia è però rimasto alto anche quando i prezzi delle materie prime sono scesi. Questo significa che i margini di profitto delle imprese sono aumentati a scapito dei salari, soprattutto nel 2022. Nel 2023 è iniziato un percorso di recupero: tra il primo trimestre del 2024 e lo stesso trimestre del 2023 le retribuzioni private sono aumentate del 3,5%, i prezzi solo dell'1,1%. Il recupero dei salari reali sarà lento, ma i margini ci sono, visti i profitti elevati. Le cose sono più complicate nel settore

pubblico. Il ministro Zangrillo in un'intervista di inizio luglio ha notato che tra stanziamenti precedenti e quelli della legge di bilancio per il 2024 (8 miliardi) il governo ha già fatto molto. Di più non si può fare: non ci sono i soldi. Il problema è che, con questi stanziamenti, le retribuzioni pubbliche salirebbero, rispetto al 2021 solo del 5,78%, al di sotto dell'aumento dei prezzi: i salari reali resterebbero quasi del 10% più bassi di quelli del 2021, sarebbero inferiori a quelli del 1996 e il loro rapporto rispetto alle retribuzioni private scenderebbe al minimo degli ultimi trent'anni. Difficile per i sindacati accettare una tale situazione.

A questo punto una domanda è legittima. Se nel settore privato all'aumento dell'inflazione è conseguito un aumento dei margini di profitto, che ora possono essere utilizzati, come nel 2023, per un recupero delle retribuzioni reali, perché non è possibile fare lo stesso nel settore pubblico? Dopo tutto, quando aumentano i prezzi e il Pil, aumentano le entrate dello Stato. Perché non ci sono più soldi nel bilancio dello Stato, come dice Zangrillo? La risposta è che lo Stato quelle maggiori entrate dovute all'inflazione le ha già utilizzate per altri scopi. Tra questi c'è anche l'aumento dell'occupazione pubblica, in crescita nel 2023-24 (Zangrillo parla di concorsi per quest'anno per 200.000 unità, solo una parte delle quali sarebbe per rimpiazzare i pensionandi). Nonostante questo aumento, il rapporto tra monte salari della pubblica amministrazione e Pil è sceso dal 9,7% al 9,1% tra il 2021 e il 2024. In altri termini, i soldi risparmiati sui salari pubblici non ci sono perché sono già stati spesi da qualche altra parte (bonus vari, taglio Irpef, aumento occupazione pubblica, eccetera). Le retribuzioni pubbliche sono state utilizzate come fonte di finanziamento, ma ora che i contratti devono essere rinnovati, i nodi vengono al pettine. **E**