



# Media review

11/12/24



**Onclusive** On your side

# Indice

|  |          |
|--|----------|
| <b>Scenario Formazione</b>   | <b>5</b> |
| «Io e la Radio di Atreju qui diamo voce a tutti»<br>Il Tempo - 11/12/2024  | 6        |
| La lezione dell' Estonia su come far funzionare la scuola, senza troppe pretese<br>Il Foglio - 11/12/2024                        | 9        |
| Miki, un caregiver<br>Il Foglio - 11/12/2024   | 11       |
| Invalidità civile, redditi da comunicare all' Inps<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 17       |
| Patente solo per i nuovi appalti<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 18       |
| Figlio fuoricorso, chiusi i rubinetti<br>Italia Oggi - 11/12/2024  | 20       |
| E le aziende assumono investigatori privati per scovare i "furbetti" in palestra o in vacanza<br>Il Messaggero - 11/12/2024      | 21       |
| Salvini riduce a 4 ore lo sciopero Uil dei trasporti<br>Corriere della Sera - 11/12/2024   | 22       |
| L' Italia analfabeta preda dei populisti<br>La Stampa - 11/12/2024   | 23       |
| "Il governo agisca su tre fronti Cig, ricerca e costi dell'energia"<br>La Stampa - 11/12/2024                                    | 26       |
| Analfabeti d' Italia<br>La Stampa - 11/12/2024   | 27       |
| E nelle fabbriche manca il personale Confindustria: vacanti due posti su tre<br>Il Messaggero - 11/12/2024                       | 32       |
| Stellantis, rinnova i contratti salvi 330 posti nell' indulto E investe 4 miliardi in Spagna<br>Corriere della Sera - 11/12/2024 | 34       |
| Lavoratori, pochi e poco preparati<br>Avvenire - 11/12/2024  | 36       |
| Competenze cognitive, Italia sotto la media Oece<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 39       |
| Alfabeto e matematica, un adulto su tre non ha la sufficienza<br>Corriere della Sera - 11/12/2024                                | 40       |
| Il diplomato finlandese<br>Corriere della Sera - 11/12/2024  | 41       |
| TERNA PROMUOVE LA PERSONA<br>MF (ITA) - 11/12/2024   | 42       |
| L'allarme è carewashing<br>MF (ITA) - 11/12/2024   | 45       |

|   |    |
|---|----|
| Vw-sindacati, riprende il tavolo delle trattative<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 48 |
| Il caro affitto scoraggia le candidature<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 49 |
| Olympica presenta a Maker Faire Rome 2024 il progetto wesports Center L integrazione di fitness, gaming ed esport in una soluzione unica<br>MF (ITA) - 11/12/2024                 | 50 |
| Un piano strategico per la parità di generes il presidio di Terna sui temi dell inclusività. L effetto su performance aziendali e attrazione dei talenti<br>MF (ITA) - 11/12/2024 | 52 |
| Modelli whistleblowing a misura di azienda<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 54 |
| Permessi 104 anche non per curarsi<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 55 |
| Assunzioni, le imprese prevedono una crescita nei primi tre mesi 2025<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024  | 56 |
| Percorsi di formazione e welfare: così Hera integra le generazioni<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 59 |
| Formazione interna per oltre l 80% di addetti<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024  | 63 |
| Sinergie con la scuola, flessibilità e benessere<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 64 |
| Settima rata Pnrr, 11 obiettivi raggiunti Incognita dottorati<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024  | 65 |
| Stop alle proroghe infinite per le assunzioni p.a.<br>Italia Oggi - 11/12/2024  | 67 |
| Due industrie su tre non trovano le competenze che cercano<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 69 |
| Professionisti per passione<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 72 |
| PRECOMPILATE Flussi 2025, crollano le domande<br>Italia Oggi - 11/12/2024   | 74 |
| La frenata dell industria Stellantis congela le uscite<br>Il Messaggero - 11/12/2024  | 75 |
| Calenzano, le vittime salgono a cinque<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024   | 78 |
| Le storie, lo strazio: 5 operai<br>Corriere della Sera - 11/12/2024   | 80 |
| Giani: «Quel sito non è più adatto Ora vanno studiate nuove soluzioni»<br>Corriere della Sera - 11/12/2024  | 83 |
| «Si giova di uscire di casa» La formula che salva i malati in cerca di svago<br>Il Messaggero - 11/12/2024  | 85 |
| Una spinta alle assunzioni nella Pa concorsi in 3 anni O taglio ai fondi<br>Il Messaggero - 11/12/2024  | 87 |

|   |     |
|---|-----|
| «Aziende, piano Marshall per formare le competenze»<br>Corriere della Sera - 11/12/2024                 | 89  |
| Metà degli annunci nell'It è senza candidati<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024                             | 91  |
| Basta ancora il diploma per fare il professore<br>Italia Oggi - 11/12/2024                              | 92  |
| Se andare a lavorare è come andare in guerra<br>La Stampa - 11/12/2024                                  | 93  |
| Lupi: l'agevolazione agli infermieri era un dovere<br>Corriere della Sera - 11/12/2024                  | 95  |
| LAVORO, PARITÀ DI GENERE L'ITALIA ANCORA ULTIMA<br>Corriere della Sera - 11/12/2024                     | 96  |
| Morti sul lavoro, le promesse tradite<br>La Stampa - 11/12/2024   | 97  |
| L'emergenza demografica richiede nuove strategie<br>Il Sole 24 Ore - 11/12/2024                         | 103 |
| Le promesse tradite<br>La Stampa - 11/12/2024   | 106 |
| Scuola, vince la Regione «Stop ai tagli ministeriali il piano va aggiornato»<br>Il Mattino - 11/12/2024 | 110 |





## Scenario Formazione



## L'INTERVISTA A GRAZIA DI MAGGIO

La parlamentare: «La nostra è una festa di parte ma non di partito. Qui regna il confronto»

# «Io e la Radio di Atreju qui diamo voce a tutti»

La deputata più giovane di FdI è una delle speaker della kermesse

### CHRISTIAN CAMPIGLI

••• «La radio ha sempre avuto un peso importante per la destra italiana. Basti pensare ai tempi di Radio University, a Milano, con Ignazio La Russa e poi alla tradizione degli appuntamenti comunitari. Per me è davvero una grande soddisfazione». Grazia Di Maggio, oltre ad essere la più giovane parlamentare di Fratelli d'Italia, da domenica scorsa sta conducendo le trasmissioni della radio dei gruppi parlamentari di Fratelli d'Italia, che ha debuttato in questa edizione di Atreju 2024. Un impegno che sta condividendo con i colleghi Mauro Rotelli, Etef Sigismondi e Guido Quintino Liris.

#### Come sta vivendo questa nuova veste?

«Davvero molto bene, sono entusiasta di questa iniziativa. Cerchiamo di raccontare tutto quello che accade in questa incredibile kermesse. Un evento e quindi una radio di parte, in cui però sono tutte le voci sono interessanti. Abbiamo intervistato Paolo Bonolis e Pietrange-

lo Buttafuoco, ma sono attesi, nei prossimi giorni, nomi importanti dello spettacolo e del cinema. L'idea è quella di raccontare, con un sorriso, ma altrettanta serietà, ogni aspetto di Atreju».

#### Chi si è rivelato il collega più bravo e simpatico e quello che l'ha maggiormente sorpresa?

«Guardi, non posso citare dei colleghi col rischio di dimenticarmene altri. Posso dirle che ho notato, da parte di tutti i parlamentari di Fdi, una grande attitudine al mondo della radio. Chi ha partecipato lo ha fatto, con le proprie peculiarità, ma sempre con grande intelligenza e capacità. Devo poi aggiungere che con Mauro Rotelli alla radio e ci divertiamo tantissimo, lui ha una grande esperienza ed è davvero bravissimo».

**Incontri, dibattiti e confronti: il grande successo di Atreju è rac-**



### chiuso nella sua formula?

«Atreiu è una festa di parte, ma non è una festa di partito. È diventata il luogo cardine del confronto politico, dove attori e protagonisti dello scenario politico nazionale e internazionale si confrontano. Il confronto è sempre stato protagonista, basti pensare a quando Bertinotti, nel 2006, aveva dialogato con Fini. Siamo ben diversi dalla classica formula di festa di partito auto-referenziale».

### Lei è meridionale. Che idea si è fatta delle mille polemiche sulla riforma dell'autonomia differenziata?

«L'autonomia differenziata è stata voluta dalla sinistra, introdotta in Costituzione dalla sinistra e oggi la sinistra se ne vergogna e quasi fa spallucce. È il controsenso del secolo. Se il Sud vive, purtroppo, in una situazione di grandi difficoltà senza l'autonomia differenziata è perché, evidentemente, una soluzione non è stata presa. Dare maggiori responsabilità alle Regioni, con i Lep che andranno a garantire i livelli essenziali di prestazione, è sinonimo quindi di un'Italia che vuole crescere e andare alla stessa velocità».

### Si è definita una militante Pro Life. Che pensa della maternità surrogata, diventata reato universale lo scorso 16 ottobre?

«Questa è una storica battaglia di Fdi. Pensare che ci siano delle giovani donne sfruttate, pagate da degli uomini ricchi per mettere al mondo un figlio, utilizzate come dei contenitori, è una pratica inaccettabile. Aspettiamo ora che altri Paesi europei seguano il nostro esempio».

### Federica Pellegrini, in un'intervista rilasciata ieri, ha sostenuto che esista ancora il patriarcato. Il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, ritiene che vi sia una correlazione tra immigrazione clandestina e violenza sulle donne. Chi ha ragione?

«Giorgia Meloni ha espresso un concetto chiaro, che condivido in pieno: ovvero che c'è un'incidenza maggiore dei casi di violenza sessuale da parte di persone immigrate illegalmente, perché quando non hai niente si produce una degenerazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





*I temi*

*L'autonomia differenziata è  
sinonimo di un'Italia che vuole  
crescere, maternità surrogata  
pratica inaccettabile*



Al microfono Grazia Di Maggio e Mauro Rotelli nello spazio radio di Atreju



## PIÙ CITTADINI AUTONOMI CHE CITTADINI MODELLO

La lezione dell'Estonia su come far funzionare la scuola, senza troppe pretese

**E** adesso, come la mettiamo con l'Estonia? Nei giorni scorsi il paese baltico ha ricevuto le migliori valutazioni di tutta l'Unione europea nel rapporto Ocse-Pisa, con un netto primato nell'apprendimento della matematica e nelle scienze. Parallelamente, come ha spiegato Pietro Minto sul Foglio di giovedì, i dati dell'indagine Timms del Boston college (Trends in International Mathematics and Science Study) vedono l'Italia sì cavarsela in matematica, ma con due divari persistenti: quello fra scuole settentrionali e meridionali, quello fra alunni e alunne. Cosa ci manca per diventare come l'Estonia?

La questione merita una doverosa premessa. L'Italia è impegnata da molti anni in uno sforzo ragguardevole nella diffusione delle Stem, le scienze dure quali matematica, fisica, biologia, chimica, informatica, ingegneria. Il ministero ha diramato al riguardo corpose linee guida che forniscono indicazioni metodologiche, anche innovative, dando la possibilità di incardinare sui fondi Pnrr progetti didattico-scientifici. La disparità nei risultati fra nord e sud è monitorata da anni, grazie ai test Invalsi. Innumerevoli e benemerite sono inoltre le attività volte a incoraggiare le studentesse all'approfondimento di queste materie, superando il diffuso (e stupido) pregiudizio secondo cui sono argomenti "da maschi".

Bene, benissimo, eppure non reggiamo il paragone con l'Estonia. Ciò può indurre a un ragionamento di più ampio respiro, che si estenda su una questione di vasta portata: ma noi italiani, di preciso, cosa ci aspettiamo che insegni la scuola? Siamo un paese il cui sistema dell'istruzione

ne conserva molta voce in capitolo nel comportamento degli studenti. Alle superiori mettiamo un voto in condotta e uno in educazione civica; periodicamente il ministero emana circolari sempre più restrittive quanto all'uso dei telefonini; ingressi e uscite vengono messi a registro con precisione certosina; molti consigli di classe decidono della disposizione dei banchi; ancora a diciannove anni, per andare in bagno, bisogna chiedere pubblicamente il permesso. A ciò si aggiunge una pletera di iniziative, anche interessanti, focalizzate su aspetti etici dell'educazione: dall'affettività alla ludopatia, dalle mafie alle commemorazioni. Poi gli studenti si accoltellano e i genitori picchiano gli insegnanti.

Cosa c'entra con la matematica? C'entra, perché la scuola italiana appare prigioniera di una contraddizione insita nelle aspettative dei suoi utenti (docenti, alunni, famiglie). Da un lato l'Italia investe la scuola del dovere di educare moralmente i giovani, addirittura di risolvere tragedie sociali di vastissima portata: l'ultimo caso è il protocollo annunciato dal ministro Valditara in accordo con la Fondazione Cechettin, che con le migliori intenzioni auspica di introdurre l'educazione al rispetto delle donne anche tramite corsi di formazione per gli insegnanti. Dall'altro però l'Italia rimprovera alla scuola di non essere in grado di preparare adeguatamente gli alunni a materie fondamentali per il loro futuro e, soprattutto, di non riuscire a garantire effettive pari opportunità nell'apprendimento curricolare, che resta condizionato da provenienza e genere.



Quindi, l'Estonia. A quanto pare, lì l'approccio è opposto rispetto al nostro, e non nell'insegnamento della matematica. In un'intervista al Corriere, Kristina Kallas, ministra dell'Istruzione, spiega che i piccoli estoni sono educati ad auto-organizzarsi sin dall'asilo; le scuole hanno un'autonomia tale da consentire a plotoncini di studenti di concordare le strategie didattiche più efficaci; soprattutto, sono liberi di usare il te-

lefonino ("non riguarda la scuola: è responsabilità dei genitori"), che da noi sembra invece l'origine di ogni male. Sintetizzato in modo brutale, in Estonia la scuola insegna a cavarsela ma, per il resto, si fa gli affari propri, senza l'ambizione di plasmarci il cittadino ideale. Se i risultati le danno ragione, forse conviene imitarla, anziché trasferirsi lì.

**Antonio Gurrado**





## Miki, un caregiver

**Storia “anticostituzionale” di un “caregiver familiare” e di altri 8 milioni come lui. Soli**

**L**o chiameremo Miki. Un po' perché, semplicemente, è il suo vero nome. Michele. Un po' perché nella sua vita non c'è spazio per fantasie e

DI MAURIZIO CRIPPA

per nomi di fantasia. E' un caregiver familiare, Miki. E nella sua vita di uomo adulto che si prende volontariamente cura, ogni giorno e a ogni ora del giorno, di una mamma invalida e di un fratello maggiore disabile, lo spazio per le finzioni non esiste. E infine perché, soprattutto, la vita e la condizione che Michele affronta ogni giorno non è una stranezza, un caso del destino, ma è la condizione drammatica che moltissime altre persone come lui, “caregiver familiari” li chiama la legge, affrontano. Di solito da sole. Sono oltre 8 milioni in Italia le persone che si prendono cura di familiari non autosufficienti, più di un terzo di loro senza alcun supporto esterno; un esercito silenzioso di dedizione e fatica. Non riconosciuto, non supportato. Colpisce anche scoprire che almeno 500 mila di loro sono giovani tra i 15 e 28 anni, altro che

ragazzi senza impegno e ideali. Un popolo cui si aggiunge oltre un milione di caregiver professionali, insufficienti anche loro: perché nel nostro paese le persone che hanno bisogno di assistenza domiciliare continua sono in costante crescita.

Miki ha gli occhi azzurri, fa il professore di matematica. Se avesse un'altra vita saprebbe come riempirla di passioni. Ma da quando è morto papà la sua vita è questa, e meno male che c'è l'Inter a riempirla di momenti felici. Una madre ora invalida al 75 per cento, un fratello disabile al 100 per cento, maggiore d'età. Che ora frequenta un centro del Comune, lo vengono a prendere col pulmino e lo riportano, “prima ci andava da solo, a piedi; ma in un quartiere come il nostro rischi sempre di fare un brutto incontro, una presa in giro o anche peggio”. Al centro sta dalle 8 e 30 alle 16, “ma tutto il resto poi è mio, lo faccio io. Da mangiare, lavarsi, le medicine”.

(segue nell'inserto I)



## IL POPOLO CHE SI PRENDE CURA

Miki e altri otto milioni come lui. Indagine sui “caregiver familiari”, una figura essenziale per la nostra società ma che esiste solo sulla carta. La legge che non arriva. Una vita “incostituzionale”

di *Maurizio Crippa*

(segue dalla prima pagina)

E quando per l'età non potrà più frequentare quel luogo specializzato? “Ci sono solo i centri per anziani, inadatti alla situazione di queste persone”. E' sconsolato Miki: “Io sono solo, e se guardo in avanti non vedo nessuna prospettiva, nessun aiuto, nessuna soluzione. Ora parlo con te: perché voglio far conoscere la mia situazione e quella di tanti altri. E quello che vorrei gridare è questo: qualcuno si decide a prendersi carico di questa necessità? Perché la mia condizione di vita è, semplicemente, anticostituzionale”. In che senso è anticostituzionale? “Sotto l'aspetto dell'articolo 3, ad esempio: perché io non ho libertà di lavoro. Anzi faccio un lavoro, oltre al mio,

che non è riconosciuto. E poi sotto il profilo della libertà personale, di movimento. Questi che sono i diritti di ciascuno, a me sono negati”. Non è una forzatura polemica, il racconto di Miki corrisponde a migliaia di altre vite che gridano lo stesso elenco di diritti impossibili, di aiuti che non ci sono se non in piccolissima parte, di domande che solo in apparenza appaiono paradossali. Ma non lo sono. Il tema del lavoro, ad esempio: “Un caregiver professionale riceve uno stipendio, ha diritti di welfare, accantona i suoi anni pensionistici. Io no, devo fare un altro lavoro per vivere, questo non mi è riconosciuto. Non dico con una forma di retribuzione (che pure secondo alcuni esperti dovrebbe e potrebbe essere introdotta, ndr) ma nemmeno nella forma di contribuzione figurativa

per la pensione. Io ho davanti quasi vent'anni di lavoro, ammesso di farcela, ma mi verrà riconosciuta qualche mensilità di anticipo. E' assurdo. Perché, al di là del logoramento personale, il lavoro del caregiver ha una funzione sociale e, banalmente, fa anche risparmiare molto la sanità pubblica”. Il tema della possibilità, almeno, di andare in pensione qualche anno prima mettendo in carico all'Inps, allo stato, la contribuzione di chi svolge un lavoro che è anche di natura sociosanitaria è tra i più sentiti. Ma non è l'unico. C'è il tema economico, ovviamente: la spesa per sostenere un familiare è stimata tra i 6-700 euro mensili e i mille, ma i bilanci delle Regioni e dei welfare comunali sono stretti e in più variano a seconda delle condizioni – “per esempio: mio fratello non è allestito, può uscire, dunque ha diritto a un sostegno economico minimo, anche se invece le spese vere le puoi immaginare” – e spesso non raggiungono la metà dei costi reali sostenuti. Ma c'è anche il tema definito del sollievo: “I caregiver professionisti vanno in ferie, noi no. E non tutti hanno parenti con cui darsi il cambio”.

Non si parla, o molto poco, di questo mondo che confina e sconfinava con quello dell'assistenza sanitaria. Si parla della crisi di ospedali, medici e infermieri, ma i caregiver sembrano invisibili. Eppure in una società che invecchia, spesso in condizioni di solitudine personale, con i tagli all'assistenza pubblica e la scarsità di personale è invece sempre più cruciale capire questo lato nascosto della cura. Il primo Rapporto Cergas della Bocconi (2023) sulle prospettive per il settore sociosanitario e l'evoluzione della cura agli anziani





(“long term care”) racconta che sono sempre di più gli over 65 non autosufficienti, si stimano circa tre milioni solo in questo ambito, ma le risorse investite rimangono costanti. Gli otto milioni di caregiver familiari si auto organizzano. Qualche tempo fa un'inchiesta del Corriere Salute ha dato loro un po' di fiato, al di fuori dell'informazione specializzata, anche grazie a un questionario tra i lettori cui hanno risposto 2.116 caregiver: un frammento statistico significativo. In prevalenza donne tra i 45 ai 75 anni, in prevalenza alle prese con la vecchiaia e le sue cronicità, Alzheimer e Parkinson. Ma chi assiste figli o fratelli con disabilità dalla nascita sa che l'invecchiamento è un problema innanzitutto per sé stessi (esiste dal 2016 la legge “Dopo di noi”, dotazione 2024 di 76 milioni, ma non risolve se non in piccola parte il problema dell'affidamento di persone che rimarranno sole). Qualche settimana fa Netflix ha messo in streaming una serie polacca, “Le mamme dei pinguini”, che racconta la vita di una madre con la vita di una madre con un figlio affetto autistico. Bene, ma non basta a svegliare l'attenzione. Pesa l'impatto sulla propria qualità di vita: solo il 20-30 per cento riesce a usufruire di qualche giorno di vacanza, di tempo libero.

La realtà osservata dal punto di vista di un caregiver è molto più sfaccettata di quanto sembri. Il contraccolpo che ne ha Michele è anche quello di una grande solitudine fisica e sociale: “Ognuno cerca di risolvere il proprio problema, ambiti di condivisione e aiuto non ci sono”. In verità le associazioni di caregiver esistono, anche se spesso circoscritte per ambiti di patologie, e a livello di assistenza pubblica – le Regioni, i Comuni, gli sportelli che accolgono o reindirizzano le richieste – si tratta soprattutto di supporto legale, burocratico. Non è mondo su cui la politi-

ca e il welfare abbiano mai puntato: gli invisibili non hanno voce. Anche perché la questione è davvero complessa. Una legislazione embrionale infatti esiste, seppure da pochi anni. La figura del “caregiver familiare” è stata introdotta dalla legge 205 del 2017, che in realtà è una legge di Bilancio. In cui per la prima volta si parla delle persone che assistono e si prendono cura del coniuge, del partner di un'unione civile o del convivente di fatto, di un familiare o “un affine” entro il secondo grado di parentela o anche il terzo, nel caso di malattia o disabilità gravi. Così nel 2018 è stato per la prima volta finanziato un Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità del valore di 25 milioni circa. Ripartito tra le Regioni, che sono responsabili del servizio. La cifra non è molto cospicua, anche perché rimasta invariata, ma come spiega al Foglio Loredana Ligabue, che dirige l'associazione dei caregiver familiari “Carer”, emiliana di Carpi e già dirigente per il welfare della Regione, “quella svolta ha rappresentato in ogni caso un passo importante: si è per la prima volta scritto in una legge che la figura del caregiver familiare esiste, che ha determinate caratteristiche e necessità. Si è fatto un primo recinto per circoscrivere e rendere giuridicamente visibile questo mondo”. Loredana Ligabue è stata tra le protagoniste di una recente audizione dei caregiver presso la XII commissione Affari sociali della Camera, il 31 luglio scorso, ed è stata promotrice, in ottobre, di un manifesto-appello per una “legge inclusiva e di equità sociale”. E adesso? Le chiediamo: com'è possibile che milioni di persone come Michele si sentano ugualmente abbandonate, senza prospettiva? Nel gennaio scorso da governo e Parlamento erano giunti segnali “risolutivi” e ottimisti-



ci. Si era infatti insediato un “Tavolo tecnico per l’analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui caregiver familiari” istituito dal ministro per le Disabilità, Alessandra Locatelli, e dal ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Marina Calderone. Interviste ottimiste, tempi brevi. La legge è ancora bloccata. Ma non se ne può dare la colpa solo all’attuale maggioranza: i progetti di legge in materia sono rimasti bloccati anche nelle precedenti legislature. Un caos. Oggi, ci spiega Ligabue, sono depositati alla commissione alla Camera ben 6 disegni di legge (e altrettanti erano stati presentati in passato), spesso contraddittori su punti essenziali. Alcune proposte prevedono deleghe al governo, procedure più veloci. La necessità di un “tavolo” per raggiungere una proposta condivisa è evidente, ma non è semplice arrivarci. E’ un cammino difficile, spiega Ligabue. Che è iniziato dalle Regioni più lungimiranti, come l’Emilia-Romagna, che nel 2014 ha varato la prima legge regionale sui caregiver familiari riconosciuti “in quanto componenti informali della rete di assistenza alla persona e risorsa del sistema integrato dei servizi sociali”, seguita poi con esiti più o meno compiuti dalle altre, Lombardia tra le prime. Poi è venuta la legge con il fondo del 2017, ma poiché ogni Regione ha sue leggi e regolamenti ognuno ha dovuto presentare un piano che fosse compatibile con il proprio, il che spiega anche la diversa efficacia di ogni sistema. Ora quel fondo è confluito nel Fondo unico della “Legge delega non autosufficienza” (legge 33 del 2023), mentre le nuove linee del governo prevedono un diverso utilizzo dei fondi – in molti casi le risorse non sono più dirette per gli utenti, ma erogate attraverso i servizi forniti. E questo, spiega Ligabue, è anche un bene lad-

dove costringe le Regioni a fornire servizi che soprattutto al Sud non ci sono. Ma è stato sentito come un puro “taglio” in altre situazioni: la Lombardia ad esempio, dopo le critiche dell’opposizione, ha rifinanziato una parte dei contributi diretti. Ma la situazione resta incerta e magmatica in attesa di una legge per tutto il settore. Intanto la sofferenza resta, i contributi economici “di sollievo”, gli “assegni di cura” e i bonus socio-sanitari non risolvono tutto. In uno studio parlamentare dello scorso aprile si segnala ad esempio che nel 2022 “il Comitato Onu sui Diritti delle persone con disabilità ha accolto il ricorso di una caregiver familiare italiana avendo riscontrato che l’incapacità dell’Italia di fornire servizi di sostegno individualizzati a una famiglia di persone con disabilità è discriminatoria e viola i loro diritti alla vita familiare, a vivere in modo indipendente e ad avere un tenore di vita adeguato”. Siamo dalle parti della

“provocazione” di Michele sulla incostituzionalità della sua condizione. Ma come risolvere? E perché ci sono tanti progetti diversi? Spiega Ligabue che anche nella scorsa legislatura ci si è fermati, “ci sono oggettive differenze”. Il primo punto decisivo, sembra paradossale, è proprio la definizione di caregiver familiare. “C’è una scuola di pensiero, anche di utenti, che rispetto alla definizione vaga attuale vuole restringere il recinto di chi ha ‘responsabilità di cura’ ai soli conviventi. E c’è un’altra posizione, quella della mia associazione e di altre, che invece vuole allargare la platea: perché c’è chi si occupa dei genitori anche vivendo in una diversa casa, chi si occupa di fratelli, e c’è anche poi una gradazione: il parente in un’altra città, ma che una responsabilità pure ce l’ha”. Scendendo alla pratica,





il problema è concreto: se si allarga la platea si divide la torta dei contributi. “Che però può essere graduata in un’ottica di tutele crescenti”, e questa potrebbe essere la via da seguire. Ma i caregiver soffrono anche per le condizioni, non solo per i soldi. C’è il tema dei contributi figurativi, che al momento sono previsti solo con l’Ape sociale, ma sono minimi. La richiesta di retroattività (“la mia condizione è così da tot anni”), ma è tecnicamente impossibile. “Il punto è che noi abbiamo iniziato solo ora a ragionare di queste cose. In Francia la deducibilità fiscale per le famiglie che usano badanti è di 20 mila euro, in Italia solo 2.000”. Poi c’è la questione del “sollevio”, che è anche quella di una solitudine sociale e personale. “In Germania esistono assicurazioni sulla non autosufficienza, da noi noi”. Il sollevio in Italia oggi è a carico delle Regioni, se c’è: il trasferimento temporaneo in strutture residenziali. Ma non si pensa che questo è invece il primo vero dramma del caregiver, “dove li portano, chi li accudisce?”, e del malato che vive la “vacanza” con un abbandono. In Francia si è iniziato dal 2020 a fare “sollevio domiciliare”, una persona che va in casa mezza giornata alla settimana, ovviamente con gradualità e difficoltà. Da noi non si è ancora cominciato. La prima legge sui caregiver familiari fu fatta in Gran Bretagna nel 2004. Finalmente in Italia si parla di trasformare rapporti di lavoro a tempo pieno in tempi parziali, e lo smart working può molto aiutare, o di diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio. Nel 2024

ha debuttato il “bonus caregiver”, che può arrivare a 500 euro ma varia a seconda della Regione o del Comune e dei requisiti di accesso. E c’è un problema di valorizzare l’esperienza maturata in qualità di caregiver familiare ai fini di possibili attività professionali come quella di operatore sociosanitario. C’è molto da fare, per far uscire questo esercito volontario della cura familiare da una invisibilità che, come dice Miki, è incostituzionale.

---

*“Prendi l’art. 3: io non ho libertà di lavoro. E poi la libertà personale, di movimento. Diritti negati”*

---

*La spesa per un familiare è stimata tra i 6-700 euro e i mille, i contributi spesso non raggiungono la metà dei costi*

---

*La difficile definizione di “chi sia” un caregiver familiare sta bloccando da anni molti disegni di legge. Questione di fondi*

*In Gb la prima legge nel 2004, in Francia e Germania le misure di “sollevio” sono molte. Da noi siamo all’inizio*



► 11 dicembre 2024



In una società che invecchia, spesso in condizioni di solitudine personale, è sempre più cruciale capire il lato nascosto della cura (Getty Images)



## *Invalidità civile, redditi da comunicare all'Inps*

Ultima chiamata Inps sulle prestazioni d'invalidità civile. I cittadini che non hanno presentato la dichiarazione dei redditi per l'anno 2020 e non hanno comunicato all'Inps i propri redditi, infatti, stanno per ricevere una raccomandata con l'ultimo invito a provvedervi. Trascorsi 60 giorni senza riscontri, scatterà lo stop della prestazione (pensione d'inabilità, assegno mensile di assistenza, pensione ciechi civili o sordi). Lo spiega l'Inps nel messaggio n. 4097/2024.

**Assistenza sotto controllo.** Quelle relative all'invalidità civile sono prestazioni collegate al reddito del percettore. Vengono corrisposte, infatti, nel caso in cui il beneficiario dimostri di non possedere redditi superiori ai limiti fissati per legge. In alcuni casi, oltre al limite reddituale, è imposto anche di comunicare all'Inps il proprio reddito nel caso in cui non sussista l'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi.

**Verifica del 2020.** Da accertamenti effettuati, spiega l'Inps, sono stati individuati cittadini titolari delle predette prestazioni che non hanno provveduto a nessuno dei due adempimenti: non hanno, cioè, né presentato la dichiarazione dei redditi, né comunicato i redditi all'Inps. Nei loro confronti, è stato avviato l'iter di sospensione della prestazione con l'invio del «preavviso di sospensione», a mezzo raccomandata a/r.

**Ultimo avvertimento.** Entro 60 giorni, gli interessati possono comunicare i redditi direttamente online o tramite gli istituti di patronato o altri intermediari con l'Inps. Trascorsi i 60 giorni senza riscontro, l'Inps procederà alla sospensione della prestazione, ma sarà ancora possibile rimediare.

Allo scadere di 120 giorni dalla sospensione senza riscontro dei redditi, la prestazione sarà revocata e sarà calcolato il debito relativo all'anno di reddito non dichiarato (cioè l'anno 2020). Il tutto verrà comunicato agli interessati sempre con raccomandata a/r.

*Carla De Lellis*

— © Riproduzione riservata — ■





*Le indicazioni Inl sul regime sanzionatorio del nuovo sistema di qualificazione delle imprese*

# Patente solo per i nuovi appalti

*La verifica dei committenti sugli affidamenti dal 1° ottobre*

DI DANIELE CIRIOLI

**N**egli appalti di lavori, la patente a crediti è vincolante solamente sui nuovi affidamenti. Infatti, l'obbligo per committente o responsabile dei lavori di verificare, sulle aziende e sui lavoratori autonomi, il possesso della licenza che consente di operare nei cantieri edili (pena la sanzione da 712 a 2.563 euro), si applica solo nei confronti dei lavori affidati dal 1° ottobre. Lo precisa l'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota n. 9326/2024, che illustra il regime sanzionatorio del nuovo sistema di qualificazione delle imprese e lavoratori autonomi (c.d. patente a crediti). Invece, per aziende e lavoratori autonomi, il possesso della patente a crediti per poter operare nei cantieri è necessario dal 1° ottobre, pena la sanzione pari al 10% del valore dei lavori con un minimo di 6mila euro.

**La patente per operare.** Dal 1° ottobre, imprese e lavoratori autonomi devono possedere il nuovo documento per poter lavorare nei cantieri edili. Fanno eccezione quanti effettuano forniture o prestazioni di natura intellettuale. La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti. I crediti possono essere incrementati fino a 100. Per poter operare, tuttavia, è sufficiente averne 15.

**Il regime sanzionatorio.** La disciplina prevede uno specifico regime sanzionatorio applicabile sia nei confronti di coloro che operano nei cantieri privi di

patente, sia per chi possiede una patente con meno di 15 crediti. La sanzione è unica e pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, con un minimo di 6.000 euro, non soggetta a diffida. L'Inl precisa che la base di calcolo della sanzione (cioè il valore dei lavori) si considera al netto dell'Iva. A tal fine possono essere considerati anche eventuali preventivi dell'impresa o lavoratore autonomo accettati dal committente. L'Ispettorato, inoltre, può richiedere l'esibizione del contratto o del preventivo sottoscritto per accettazione, sia all'impresa o lavoratore autonomo e sia al committente. Nei casi in cui non sia stato formalizzato e indicato il valore dei lavori, la sanzione è determinata in misura minima: 6.000 euro.

**Interdizione e allontanamento dal cantiere.** Quale sanzione accessoria è prevista l'esclusione, dell'impresa o lavoratore autonomo privo di patente a crediti o con meno di 15 crediti, dalla partecipazione a lavori pubblici per sei mesi. Il provvedimento sanzionatorio è adottato dal ministero delle infrastrutture su informativa resa dall'ispettore all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac). L'ispettore, infine, deve allontanare l'impresa o lavoratore autonomo dal cantiere in accertamento, informandoli dell'impossibilità di operare all'interno di qualunque cantiere, temporaneo o mobile, senza patente ovvero con una patente con punteggio inferiore ai 15 crediti.



**La verifica del committente.** La disciplina prevede, infine, che il committente o il responsabile dei lavori verifichi il possesso della patente o documento equivalente, anche nei casi di subappalto. L'Inl precisa che tale obbligo va osservato «al momento dell'affidamento dei lavori» ed è applicabile unicamente nei confronti di lavori affidati dopo il 1°

ottobre 2024. In mancanza, trova applicazione la sanzione da 711,92 a 2.562,91 euro, soggetta a diffida, indipendentemente dal numero delle imprese esecutrici e/o lavoratori autonomi che operano nel cantiere ai quali non sia stato verificato il possesso del titolo.

— © Riproduzione riservata — ■

| <b>Le sanzioni per il committente</b>   |  |
|---|--|
| Omessa verifica della patente a soggetti privi di patente o con patente con meno di 15 crediti                                  | Sanzione da 711,92 a 2.562,91 € soggetta a diffida |
| Sospensione, revoca e decurtazione di punti dalla patente fino a meno di 15 crediti, successivamente all'affidamento dei lavori | Nessuna sanzione                                   |



# Papà non versi più le tasse, dice la Corte

## *Figlio fuoricorso, chiusi i rubinetti*

DI DARIO FERRARA

Il padre non versa più le tasse universitarie per il figlio fuoricorso: il pagamento, infatti, non deve avere una durata illimitata, mentre è «un indicatore di forte inerzia colpevole» il fatto che il giovane abbia raggiunto un'età nella quale il percorso di studi normalmente risulta ampiamente concluso; gli ostacoli di natura personale che il figlio può incontrare nel conseguimento del titolo devono essere allegati e provati in modo puntuale se risultano collocati all'interno di un percorso di vita caratterizzato da mancanza d'iniziativa e d'impegno verso un obiettivo prescelto. Così la Corte di cassazione civile, sez. prima, nell'ordinanza n. 31564 del 09/12/2024.

### Valutazione complessiva

Diventa definitiva la decisione dell'appello bis: il padre divorziato non deve più versare l'assegno di mantenimento al figlio ormai trentenne perché non è stato il mancato pagamento delle tasse universitarie a impedire al giovane di laurearsi e, dunque, di diventare economicamente indipendente. Il genitore, a conti fatti, ha omesso soltanto per un biennio di onorare i tributi che rientrano fra le spese straordinarie, a suo carico per

il 70 per cento, mentre il ricorso di mamma e figlio risulta introdotto quando l'universitario è già al settimo anno fuoricorso di una laurea triennale e non dà esami da tre anni: con una valutazione complessiva delle rispettive posizioni il giudice del merito stabilisce che il mancato raggiungimento del titolo risulta dovuta all'inerzia colpevole del figlio invece che all'inadempimento parziale del padre, il quale dopo il biennio "incriminato" ha versato un'altra annualità di tasse.

### Giustificazione inadeguata

Inutile per il giovane lamentare che gli studi universitari sarebbero stati rallentati da una serie di problemi personali, come lo stress per le numerose azioni giudiziarie promosse per costringere il padre a pagare, che a sua volta ha risposto con iniziative anche sul piano penale. «Non è appagante» la giustificazione dello stop al pagamento delle tasse per il mancato conseguimento della laurea, sul rilievo che chi non è in regola coi versamenti non può dare esami, di fronte «al mancato impegno delle proprie energie personali» nella continuazione degli studi; il tutto mentre i problemi di salute vanno provati in modo specifico.

— © Riproduzione riservata — ■





# E le aziende assumono investigatori privati per scovare i “furbetti” in palestra o in vacanza

## IL FOCUS

ROMA Per scovare i “furbetti” del certificato medico o della 104, le aziende sono ormai costrette ad assoldare detective privati pronti a pedinare i lavoratori che fanno assenze reiterate, a “macchia di leopardo” o a cavallo di festivi e weekend. Il controllo della vita privata di un dipendente da parte del suo datore di lavoro è legittimo, perché si tratta di verificare un eventuale illecito di fronte a un caso di assenteismo sospetto. Le prove raccolte, come ad esempio foto e video di chi va in montagna o in palestra mentre è in malattia o in permesso da 104, possono essere utilizzate in giudizio dall'azienda, per dimostrare il recesso del contratto per giusta causa, nel caso in cui il lavoratore dovesse impugnare il licenziamento.

«C'è stato un picco di richieste per verificare i permessi concessi dalla legge 104, ma - spiega Francesco Mimmo titolare della Vox Investiga-

zioni - le aziende e le agenzie di detective privati si sono accorte che è molto difficile dimostrare un utilizzo scorretto. Questo perché, avendo a disposizione un permesso giornaliero, o il lavoratore fa delle cose eclatanti come andare al mare quando deve assistere un familiare residente a Torino, oppure è complicato contestare che le attività che fa non sono consone». Per questioni di privacy non si può più sapere i motivi per cui il dipendente è in malattia, per cui - come precisa Mimmo della Vox Investigazioni - è diventato più complesso indirizzare le indagini: «Se il lavoratore, chiamato a giustificarsi dall'azienda per un'assenza sospetta, presenta un certificato per ansia depressiva, per noi nove volte su dieci è tempo perso, perché gli sono consentite quasi tutte le attività. A meno che non lo trovi a lavorare “in nero” da qualche altra parte. Molto spesso sono i colleghi che

danno le dritte. In quel caso ha senso attivare un'indagine e documentarla». Ma cosa deve fare un detective privato per cogliere in fallo il “furbetto” di turno? «Quella che bisogna dimostrare innanzitutto è una continuità nello svolgere un'attività extra lavorativa durante la malattia: per più giorni, magari anche non consecutivi. Si fanno pedinamenti e appostamenti - conclude Mimmo - concordati negli orari con i nostri clienti. Si possono fare foto e video con delle limitazioni, per esempio non possiamo riprendere cosa succede dentro un'abitazione o un luogo privato. Sono prove che hanno valore in corso di causa, se svolte con regolare mandato del cliente e da un'agenzia investigativa autorizzata dalla Prefettura competente».

**Val.Dic.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Da domani**

## Salvini riduce a 4 ore lo sciopero Usb dei trasporti

**I**l vicepremier e ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, Matteo Salvini, ha firmato ieri il provvedimento per ridurre lo sciopero dei trasporti proclamato da domani sera a dopodomani, a sole quattro ore. Una decisione successiva al tavolo (foto) convocato al ministero, in cui Salvini aveva invitato i sindacati «alla responsabilità». Ma poi è



stato muro contro muro. «Il doveroso diritto alla mobilitazione deve rispettare anche il diritto alla mobilità di lavoratori, cittadini, studenti e persone in cura, specie in un periodo critico come quello pre-natalizio. Serve buonsenso», il commento il leader della Lega su X, dopo il nulla di fatto dell'incontro con le sigle sindacali. L'Usb non ha tuttavia intenzione di fare passi indietro e conferma che lo sciopero «che si farà e resterà di un giorno intero».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL RAPPORTO OCSE

L'Italia analfabeta preda dei populisti

ELSA FORNERO

È proprio vero che i nodi, prima o poi, vengono al pettine. I dati sull'Italia presentati ieri - come parte dell'Indagine Piac (il programma dell'Ocse che misura e confronta il livello di conoscenza e competenza degli adulti di età compresa tra i 16 e i 65 anni) - sono avvilenti ma non inattesi. Anche perché arrivano pochi giorni dopo l'impietoso quadro fornito dal Censis nel suo Rapporto 2024, dove si denunciano uno

scarsissimo livello di cultura generale e un'ignoranza sempre più diffusa e profonda. Non è certo difficile rendersi conto del legame tra la povertà conoscitiva e quella economica: nel complesso, siamo diventati non soltanto più poveri ma anche più "fragili", sia intellettualmente, sia finanziariamente, con la stazionarietà delle retribuzioni mentre i prezzi aumentano.

GORIA, FORTE - PAGINE 18 E 19



L'ANALISI

Elsa Fornero  
 Un Paese che sta arretrando in balia di social e populismi

La povertà conoscitiva aumenta insieme a quella economica, civile e culturale. Il modo italiano di "imparare facendo" non basta più a compensare la fragilità educativa

ELSA FORNERO

È proprio vero che i nodi, prima o poi, vengono al pettine. I dati sull'Italia presentati ieri - come parte dell'Indagine Piac (il programma dell'Ocse che misura e confronta il livello di conoscenza e competenza degli adulti di età compresa tra i 16 e i 65 anni) - sono avvilenti ma non inattesi. Anche perché arrivano pochi giorni

dopo l'impietoso quadro fornito dal Censis nel suo Rapporto 2024, dove si denunciano uno scarsissimo livello di cultura generale e un'ignoranza sempre più diffusa e profonda.

Non è certo difficile rendersi conto del legame tra la povertà conoscitiva e quella economica: nel complesso, siamo diventati non soltanto più poveri ma anche più "fragili", sia intellettual-





mente, sia finanziariamente, con la stazionarietà delle retribuzioni mentre i prezzi aumentano. Rispetto alla media dei Paesi Ocse, abbiamo minori «competenze cognitive», ossia ci fa difetto la comprensione anche di piccoli problemi, la capacità di vederne le interconnessioni, di utilizzare ragionamenti e strumenti logico-deduttivi e, talvolta, anche semplici calcoli matematici per cercarne una soluzione. Siamo, in altre parole, meno capaci di affrontare le normali attività della vita, sia sul piano personale e familiare, sia sul piano della partecipazione al sistema economico e alle istituzioni democratiche.

Certo, esiste un modo italiano di «imparare facendo», ossia direttamente sul lavoro, che compensa in parte queste debolezze ma il riferimento è sempre al passato anziché al futuro, nei confronti del quale ci troviamo particolarmente svantaggiati. Una generale coltre di inadeguatezza sembra avvolgere il Paese, impedendogli di crescere, economicamente e civilmente, e spingendolo a cercare nei «salvatori della patria» e nei populisti il rimedio a problemi dei quali ignoriamo la complessità, consolandoci con l'individuazione di un (sempre troppo facile) colpevole (l'Europa è un target ricorrente).

Un'inadeguatezza che deriva, anzitutto, dall'insufficienza del sistema educativo nel generare e trasmettere valori e competenze e nel favorire una visione basata, sia pure con la necessaria semplificazione, su conoscenze scientifiche acquisi-

te e condivise. Una «quasi rassegnazione» delle famiglie nel «non pretendere» che la scuola svolga questo nobile ruolo, lasciandone piuttosto la realizzazione - ovviamente in termini ridimensionati e privi di controlli - ai social media con la loro informazione superficiale e spesso distorta, quando non falsa, ha favorito questa debolezza italiana. A sua volta indizio della mancanza di un efficace dialogo tra la scuola e il mondo produttivo, dove neppure le varie tipologie di apprendistato sembrano più in grado di garantire quel passaggio di competenze lavorative, artigianali e professionali che ancora potrebbero rappresentare un asse portante della nostra economia. Un'inadeguatezza che si estende alla classe politica, incapace di incoraggiare e orientare i cittadini a una maggiore partecipazione democratica, basata su una appropriata, ancorché essenziale, comprensione dei meccanismi e delle istituzioni democratiche, fondamentale per il benessere individuale e collettivo. È più facile - si diceva e si dice (ma più spesso si sottintende) tra politici - governare un popolo di ignoranti piuttosto che un popolo di persone consapevoli e preparate. Ad aggiungere distorsioni e false credenze, ci sono i «vizi» del capitalismo, per esempio nel far credere che la migliore istruzione sia oggi il percorso non già per diventare migliori cittadini, in una società priva di inaccettabili disuguaglianze, bensì per raggiungere posizioni sempre più elevate nella scala della ricchezza e del potere.

In questo panorama, peraltro, un piccolo dato incoraggiante, specialmente in ottica prospettica, riguarda le maggiori competenze, particolarmente in ambito matematico, dei giovani e giovanissimi, forse una conferma del fatto che quando la vita ti sottopone a dure prove - come fa oggi con i giovani - ti offre anche opportunità per superarle.

Si può certo obiettare che queste graduatorie sono sempre costruite con metodologie discutibili e che, per esempio, l'indagine Ocse non misura la creatività, dove forse gli italiani si situano verosimilmente sopra la media. Tuttavia, la comprensione, l'organizzazione, la gestione dei processi di creazione di valore (e perciò di ricchezza) - non ne sono necessariamente un sostituto bensì un complemento. Per i Paesi, come per gli individui, le scorciatoie raramente garantiscono una buona riuscita. Per il nostro Paese, ricominciare dall'istruzione è sempre più necessario. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Siamo meno capaci di affrontare le normali attività in famiglia e nella società**  
**La politica non è grado di orientare i cittadini alla partecipazione democratica**





► 11 dicembre 2024



FOTO: ANSA / M. F. ETTI  
L'URRAU. M. M. E. I. I

L'ultima indagine dell'Ocse ha evidenziato che gli adulti in Italia, in media, hanno scarse competenze di analisi





**GIANMARCO GIORDA** Le richieste del direttore generale di Anfia

## “Il governo agisca su tre fronti Cig, ricerca e costi dell’energia”

### L'INTERVISTA

**Gianmarco Giorda, direttore generale di Anfia, quali sono le proposte che presentate oggi alla vostra assemblea?**

«Abbiamo realizzato uno studio all'interno del tavolo Stellantis con 20 proposte di intervento di politica industriale per recuperare i gap di competitività delle produzioni nazionali e per attrarre nuovi investimenti. Di queste, chiediamo al governo un impegno immediato su tre misure da attuare nei prossimi 2-3 mesi».

**Quali sono le principali questioni aperte?**

«È urgente affrontare il tema degli ammortizzatori sociali in scadenza. Bisogna che siano rifinanziati altrimenti rischiamo che nei prossimi mesi ci siano sempre più licenziamenti, perché il 2025 sarà un anno ancora più duro per il settore. Serve incentivare ricerca ed innovazione e soprattutto serve intervenire sui costi dell'energia perché è uno dei principali fattori di debolezza delle imprese italiane».

**Cosa può fare l'Europa?**

«Auspichiamo nella revisione della regolamentazione e nella volontà delle istituzioni europee di aprire anche ad altre tecnologie, in linea con quanto stanno chiedendo i consumatori, fattore ignorato dalle imposizioni regolamentari de-

cise a Bruxelles».

**Come giudica la scelta di Stellantis di rientrare in Acea?**

«Vediamo positivamente questa decisione perché così si crea un fronte comune: un'associazione forte che rappresenti quasi tutti i costruttori è un aspetto vantaggioso per gestire meglio gli effetti sociali e ambientali della transizione. Come Anfia abbiamo continuato a lavorare sia con Stellantis sia con Acea su vari temi e mantenuto il legame italiano in associazione. Anche rafforzare i legami tra Stellantis e la filiera della componentistica è una comune volontà per ricreare un rapporto di partnership vera. In momenti incerti e complessi si deve fare squadra, anche con ruoli diversi, per remare dalla stessa parte. Auspichiamo, inoltre, che possa servire ad aumentare gli acquisti dai componentisti italiani, se le nostre aziende si dimostrano competitive. E sono certo che lo siano».

**Si calcola che si sono persi in Ue già 50 mila posti di lavoro nella componentistica. Il peggio deve ancora arrivare?**

«Non dipende solo dall'elettrico che vende poco. Pesano anche le crisi di mercato e produzione europee: sono stati acquistati 3,3 milioni di veicoli in meno e si sono prodotti oltre 2 milioni di veicoli in meno. È come se si fossero

perse dieci fabbriche. Inoltre, mentre il mercato europeo si riduce, aumenta la concorrenza dalla Cina. E poi per le auto Bv serve meno manodopera».

**Intanto anche la produzione italiana cala ancora.**

«Ad ottobre l'indice della produzione automotive italiana accentua la flessione con l'ottavo calo consecutivo (-32,4%). Anche l'indice della fabbricazione di autoveicoli mantiene il segno meno ad ottobre (-40,4%), complice il decremento a doppia cifra, -67,8%, registrato dalla produzione di autovetture. Gli obiettivi previsti di elettrificazione non sono stati raggiunti e siamo ancora ben lontani dal valore soglia del milione di veicoli leggeri prodotti. Proprio alla luce di questi dati serve intervenire con urgenza». CLA. LUI. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gianmarco Giorda



# Analfabeti d'Italia

Studio Ocse sull'istruzione: gli italiani in fondo alla classifica "Scarse competenze su lingua, calcolo e analisi dei problemi"

## IL CASO

FABRIZIO GORIA

**P**iù analfabeti rispetto a dieci anni fa. È desolante la fotografia dell'Italia scattata dall'Ocse. L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, nella sua indagine Piac, certifica che non solo l'Italia non ha guadagnato terreno, ma in alcuni frangenti lo ha perso. Sui tre macro-capitoli del sondaggio - alfabetizzazione, matematica, analisi dei problemi - l'Italia è fra le peggiori d'Europa, e del mondo. Ai primi posti della classifica mondiale ci sono Finlandia, Giappone, Paesi Bassi, Norvegia e Svezia. L'Italia è settultima per capacità di lettura e comprensione del testo, quartultima per abilità di calcolo, terzultima per analisi dei problemi. Non solo. Più di un quarto degli italiani ha un livello composito pari o inferiore a 1, il minimo.

«La performance è costante-

mente inferiore rispetto alla media». La difficoltà dell'Italia, in un mondo che corre sempre più, è evidenziata nelle duecento pagine dell'ultima indagine dell'istituzione parigina. Roma non soltanto è indietro al resto dell'Ue e dei Paesi Ocse. In alcuni frangenti, come nel caso delle competenze matematiche, è perfino peggio rispetto all'indagine del decennio precedente. «Considerando in modo congiunto i tre domini, il 26% degli adulti in Italia (media Ocse: 18%) ha ottenuto un punteggio pari o inferiore al livello 1», si spiega nel rapporto. Ovvero, il livello più basso della distribuzione. In Italia, spiega l'Ocse, «i risultati medi nel 2022-23 sono rimasti pressoché invariati al 2011-12 per quanto riguarda literacy e numeracy». Molto male, invece, sulla capacità di analisi dei problemi, dove il 46% è risultato essere con un punteggio pa-

ri o inferiore a livello 1, a fronte di una media Ocse del 29%. In pratica, è come se gli adulti italiani non abbiano competenze per risolvere problemi con più variabili.

Nonostante l'apparente stabilità su alfabetizzazione e calcoli, il divario tra gli adulti con i livelli di competenza più elevati e quelli con i livelli più bassi si è ampliato tra il 2011-12 e il 2022-23. Negli ultimi dieci anni è come se non ci sia stato uno spazio nemmeno per mantenere la posizione che si aveva dieci anni fa, nel pieno della crisi finanziaria globale. Un record negativo per l'Italia che non potrà nemmeno essere controbilanciato dai flussi migratori, dal momento che l'esclusione sociale - come evidenzia l'Ocse - ben presto diventa anche educativa. In lite-





racy, spiega l'organizzazione parigina, «il 35% degli adulti (media Ocse: 26%) ha ottenuto un punteggio pari o inferiore al livello 1, il che significa che hanno una ridotta competenza in literacy». In tal senso, le persone con questo punteggio «sono in grado di comprendere, al massimo, frasi brevi e semplici». All'estremità opposta, spiegano gli esperti, «il 5% degli adulti (media Ocse: 12%) sono nella fascia più alta». Troppo poco.

Il risultato su matematica è analogo a quello sull'alfabetizzazione, ma peggiora sul versante problem solving adattivo (Adaptive Problem Solving - APS), dove «il 46% degli adulti (media Ocse: 29%) ha ottenuto un punteggio pari o inferiore al livello 1». Gli adulti al livello 1 sono «in grado di risolvere problemi semplici con poche variabili e poche informazioni non rilevanti, che non cambiano man mano che si

procede verso la soluzione». E «hanno difficoltà con problemi che presentano più passaggi, o quelli che richiedono il monitoraggio di più variabili». L'organizzazione ricorda che «gli adulti che ottengono risultati sotto il livello 1 sono in grado di risolvere solo problemi molto semplici, in genere quelli che possono essere risolti con un solo passaggio». Viceversa, circa l'1% degli adulti (media Ocse: 5%) ha ottenuto un punteggio di livello 4.

Da un punto di vista anagrafico, il quadro italiano è sconcertante. Sopra i 55 anni le competenze sono meno rispetto ai 30enni, ma proprio questa fascia è fra le peggiori posizionate dell'Ue. I neolaureati italiani hanno meno competenze dei diplomati finlandesi. Ed è peculiare anche un altro aspetto. Se è vero che nei Paesi Ocse gli adulti che sono sovraqualificati per il lavoro che svolgono, subiscono costi eco-

nomici e sociali significativi, questo «non è il caso dell'Italia». Dove le retribuzioni sono basse su tutta la linea.

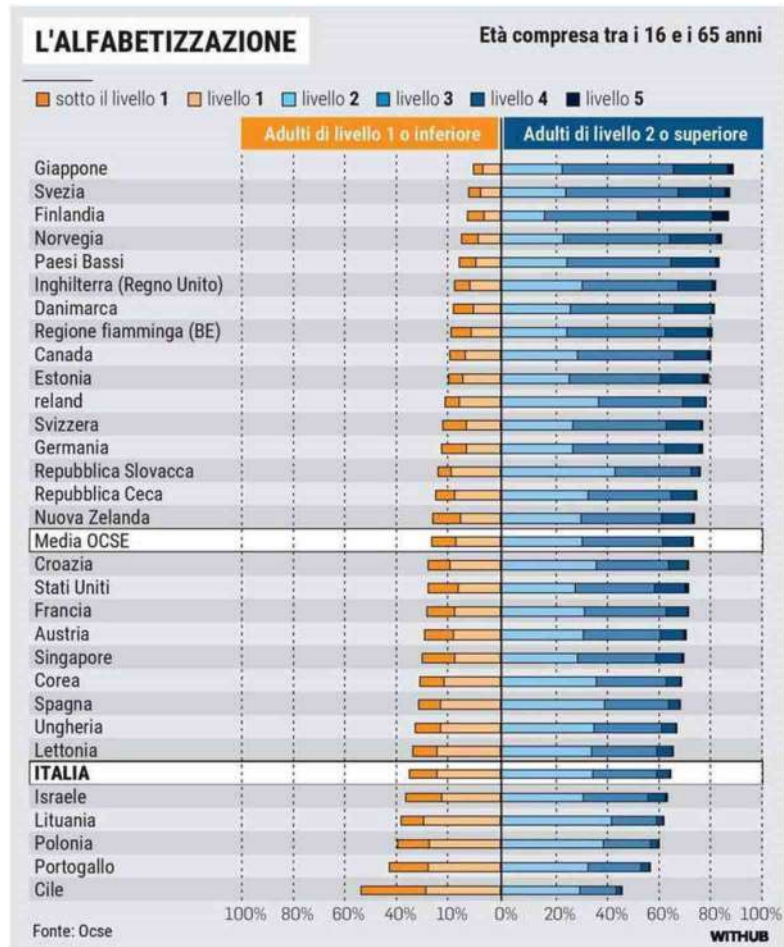
Commentando con *La Stampa* i risultati del sondaggio a mettere in fila le priorità è Stefano Scarpetta, direttore della Direzione per l'Occupazione, il Lavoro e gli Affari Sociali dell'Ocse. Secondo cui, facendo riferimento al quadro generale, c'è un quadro specifico. «I risultati dell'inchiesta ci dicono che bisogna migliorare la qualità dell'istruzione a tutti i livelli», spiega. Un compito non facile, ma che è necessario. «Così come la formazione continua», evidenzia Scarpetta. Un altro versante che impedisce all'Italia di guadagnare terreno. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

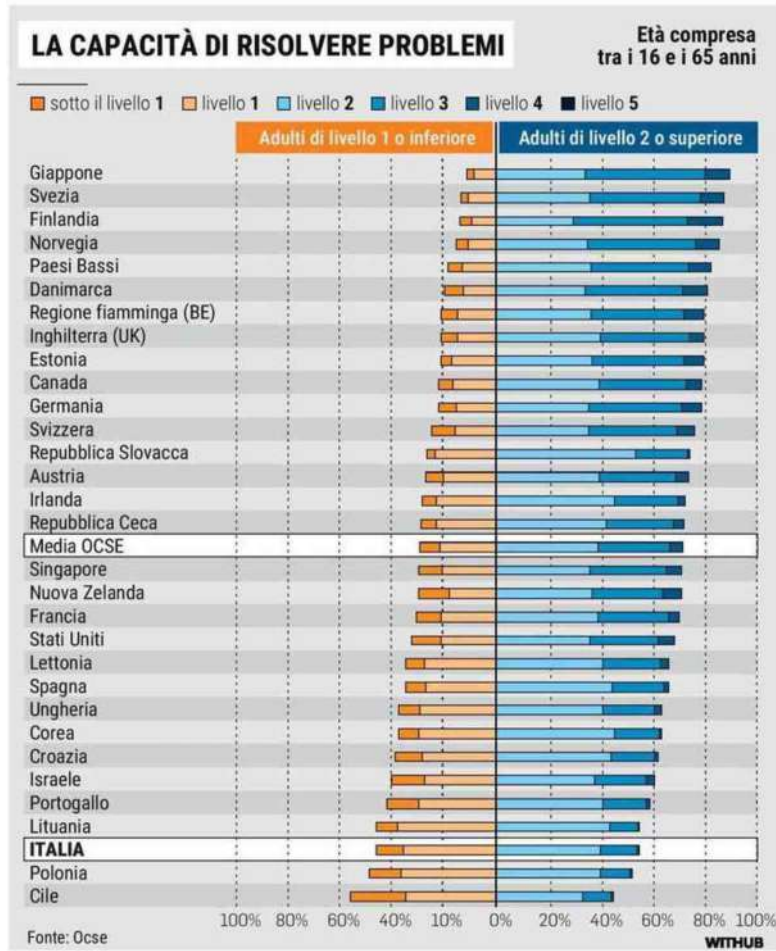
“

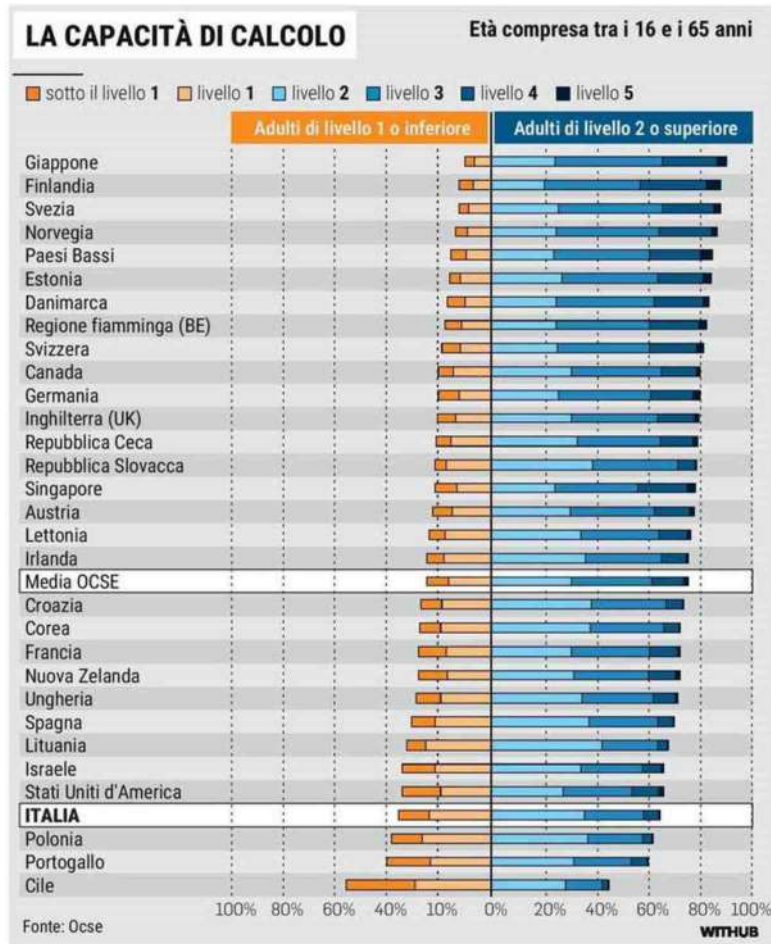
Stefano Scarpetta  
 Bisogna migliorare  
 la qualità generale  
 dell'istruzione  
 e serve potenziare  
 la formazione  
 continua delle pmi





**L'indagine**  
 I tre macro capitoli del sondaggio dell'Ocse si sono focalizzati su competenze linguistiche, matematica e calcoli, analisi e risoluzione dei problemi







# E nelle fabbriche manca il personale Confindustria: vacanti due posti su tre

## LO STUDIO

**ROMA** In Italia l'occupazione continua a correre, come dimostrano i quasi 25 milioni di posti di lavoro registrati a ottobre. Parallelamente cresce la difficoltà delle aziende - due terzi del totale - nel trovare lavoratori, soprattutto per le mansioni più delicate e remunerative. Quelle che necessitano di migliore formazione e maggiore competenza.

L'ultimo preoccupante allarme sul cosiddetto mismatch arriva da un report del centrostudi di Confindustria: stando a una rilevazione tra i suoi iscritti, Viale dell'Astronomia ha scoperto che oltre due terzi delle imprese «segnalano difficoltà nel trovare le competenze necessarie per le proprie attività». E il fenomeno è trasversale a tutti gli ambiti economici: rischiano di restare vacanti la maggioranza delle posizioni per profili tecnici - a livello generale siamo al 69,2 per cento delle aziende - e di personale per mansioni manuali, che soltanto nell'industria sfiora il 60 per cento, per attestarsi al 47,2 a livello nazionale.

## GLI EFFETTI

Il fenomeno è molto preoccupante, soprattutto in un momento nel quale cala la produzione e la produttività del sistema Italia e le imprese necessiterebbero di maggiore conoscenze per affrontare la sfida della transizione e la concorrenza sui mercati internazionali, sempre più basata sull'innovazione. Senza dimenticare che già si registrano gli effetti del calo demografico, dell'invecchiamento della popolazione, della fuga dei cervelli e la difficoltà di attrarre immigrati qualificati. Non a caso segnala Lucia Aleotti, vicepresidente

di Confindustria: «Il disallineamento riguarda l'intero Paese, compromettendone lo sviluppo. Serve un approccio sistemico che coinvolga istituzioni, aziende e sistema educativo in uno sforzo comune e coordinato per rispondere a questa sfida».

In quest'ottica non sorprende che nel comparto industriale il 73,5 per cento delle imprese dichiara difficoltà nel reperire competenze, contro il 65 per cento nei servizi. Guardando solo alle dimensioni, il mismatch è del 64,8 per cento nelle piccole realtà, del 72,8 nelle medie, per raggiungere il 77,6 per cento nelle grandi aziende.

Nel suo rapporto il centrostudi di Confindustria rileva che «con riferimento agli ambiti aziendali, in due terzi dei casi le difficoltà vengono riscontrate nella ricerca di competenze funzionali alla transizione digitale, in quasi un terzo dei casi se funzionali a una maggiore internazionalizzazione dell'impresa, nel 15 per cento circa dei casi in funzione della transizione green».

Le soluzioni? Sempre da Viale dell'Astronomia spiegano che «le imprese prevedono principalmente attività di formazione rivolte al personale attualmente in forza (nel 59,7 per cento dei casi). Quasi la metà delle imprese (49) fa, inoltre, ricorso a servizi esterni come le consulenze e quasi un terzo (28,5) si dichiara coinvolto in programmi educativi sul territorio (Its Academy, percorsi per competenze trasversali e orientamento, tirocini curriculari, ecc.)». Anche l'internazionalizzazione rappresenta un'area critica per circa un terzo delle imprese, men-





tre lo diventa la transizione green per il 15,1 per cento delle aziende che non trovano figure specializzate.

## RITARDI

Sul fronte delle conoscenze, indicativo quanto segnalato dall'Ocse nell'"Indagine sulle competenze degli adulti": tra i Paesi più sviluppati le competenze alfabetiche o matematiche sono globalmente diminuite o stagnanti. Per quanto riguarda l'Italia le competenze cognitive degli adulti rimangono stabili tra il 2012 e il 2023, in linea con quanto avviene in altri Paesi. Detto questo, il nostro Paese - insieme ad altre 10 nazioni come Cile, Croazia, Corea, Francia o Ungheria - registra risultati inferiori alla media Ocse in tutte le aree di competenza. A segnare le peggiori performance i residenti nel Sud Italia e la fascia di popolazione tra i 55 e i 65 anni.

Tornando all'indagine di Confindustria, solo un terzo delle imprese (il 32,6 per cento) ricorre allo smart working nel 2023; un quarto del totale ha firmato un contratto aziendale con le controparti sindacali (percentuale che sale nelle industrie al 33,4 per cento); il 60 per cento eroga i premi variabili collettivi previsti da queste intese e il 51,3 per cento eroga welfare aziendale.

F. Pac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LA DENUNCIA DELL'OCSE:  
L'ITALIA INDIETRO  
SUL FRONTE  
DELLE COMPETENZE  
ALFABETICHE  
O MATEMATICHE  
LA VICEPRESIDENTE  
LUCIA ALEOTTI:  
«IL DISALLINEAMENTO  
RIGUARDA L'INTERO  
PAESE E COMPROMETTE  
IL SUO SVILUPPO»**



## La transizione

Stellantis, rinnova i contratti  
salvi 330 posti nell'indotto  
E investe 4 miliardi in Spagna

Nuovo piano per le batterie. Beko conferma 1.935 tagli

di **Claudia Voltattorni**

**ROMA** Dodici mesi di proroga e licenziamenti ritirati. Posto di lavoro salvo e Natale più sereno per 330 lavoratori dell'indotto Stellantis che nei giorni scorsi avevano ricevuto la lettera di licenziamento dopo lo stop dal primo gennaio 2025 da parte del gruppo italo-francese alla commessa. Il risultato è stato raggiunto ieri al tavolo sulla vertenza Trasnova convocato al ministero delle Imprese e del Made in Italy a Roma dove il ministro Adolfo Urso ha ricevuto i vertici di Trasnova, azienda della logistica attiva — per conto di Stellantis — negli stabilimenti di Torino Mirafiori, Cassino (Frosinone), Melfi (Potenza) e Pomigliano d'Arco (Napoli), i sindacati e anche Giuseppe Manca, capo risorse umane di Stellantis.

**Un altro anno**

L'accordo finale prevede la proroga del contratto per altri 12 mesi per i 97 lavoratori Trasnova ma anche per gli altri delle aziende in subappalto, già a rischio. In tutto si salvano 330 lavoratori, con i dipendenti di Tecnoservice, Logitech e Csa. Un accordo che, per il ministro Urso, rappresenta «un segnale concreto di responsabilità in un momento cruciale per il settore automo-

bilistico: la nostra bussola è la tutela del lavoro e della produzione italiana, gestendo nel modo più condiviso possibile la transizione in atto; mi auguro sia l'inizio di un nuovo e fattivo percorso anche con Stellantis». Da parte sua Stellantis ricorda che la soluzione proposta arriva «nel solco del senso di responsabilità» dell'azienda che «nei giorni scorsi aveva dato la disponibilità a supportare Trasnova per risolvere questa delicata situazione». E però puntualizza anche che l'accordo è «una soluzione specifica» e «che le problematiche della filiera del settore automotive saranno affrontate nell'ambito del tavolo istituito al Mimit». Appuntamento al 17 dicembre dunque. Esultano sindacati e operai che dopo giorni di presidio ai cancelli Stellantis a Pomigliano d'Arco, martedì mattina erano alla sede del ministero. Per Fiom Cgil, «Trasnova rappresenta la vertenza simbolo di quello che potrà accadere nel settore dell'automotive» e con Fim Cisl, Uilm, Fismic, Uglm e Aqcfr sottolinea che «il tempo conquistato dovrà essere utile per trovare soluzioni strutturali per Trasnova e per l'intero settore».

**Batterie in Spagna**

Ma ieri è anche scoppiato il caso delle batterie. Stellantis ha annunciato un accordo con la cinese Catl per una joint venture da 4,1 miliardi di euro per costruire un impianto europeo di batterie al litio ferro fosfato a Saragozza, in Spagna, e l'avvio della produzione a fine 2026. Mentre il progetto italiano Gigafactory di Termoli della Acc (joint venture Stellantis-Mercedes Benz-TotalEnergies) non è ancora mai decollato. Sia Stellantis sia Acc però rassicurano: «Piani confermati nella prima metà del 2025» e il nuovo progetto «integra quello di Acc».

**La vertenza Beko**

Da una vertenza all'altra, ieri al Mimit si è tenuto anche il tavolo sulla crisi Beko, la multinazionale turca di elettrodomestici subentrata a Whirlpool che ha annunciato 1.935 licenziamenti in Italia e la chiusura di due stabilimenti. Intenzione confermata anche ieri. Il ministro Urso ha concesso all'azienda «un secondo tempo supplementare» per dimostrare di voler puntare davvero sull'Italia: «Presenti un piano industriale assertivo, che preveda investimenti significativi in Italia e un pia-



no produttivo e occupazionale che corrisponda alle prescrizioni del golden power introdotte dal governo».

Urso ha giudicato «non accettabile» il piano industriale attuale di Beko chiedendone uno invece che «valorizzi i marchi storici italiani, ambizioso sul piano produttivo e occupazionale e sostenibile nel tempo». Del tutto scontenti anche i sindacati che ad Urso hanno chiesto di esercitare subito la golden power. Appuntamento a gennaio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Al governo**  
Adolfo Urso,  
67 anni, ministro  
delle Imprese  
e del Made  
in Italy







**OCSE E CONFINDUSTRIA**

Lavoratori, pochi e poco preparati

Ferrario a pagina 8

**(La formazione che manca)**

# Competenze scarse, lavoro povero

*Allarmanti i dati del rapporto Piac: un italiano su quattro (26%) raggiunge soltanto il livello base in lettura e comprensione. Aumenta il divario tra chi è in cima alla classifica e chi viaggia nelle retrovie: la differenza in busta paga è di 10 dollari l'ora*

PAOLO FERRARIO

**L'**altra faccia dell'Italia che crea lavoro (121 mila nuovi posti nell'ultimo trimestre e un tasso di disoccupazione al 5,8%, minimo storico) sono scarsi livelli di produttività e bassi salari. È il paradosso di un mercato del lavoro che sconta la costante regressione delle competenze degli adulti, certificata ancora una volta dall'indagine Piac dell'Ocse sulla popolazione tra i 16 e i 65 anni di 31 Paesi, tra cui il nostro. La ricerca, che arriva a dieci anni dall'ultima edizione dello studio datata 2011-2012, ha confermato la stretta correlazione tra bassi livelli di competenze acquisite, minori possibilità di partecipare al mercato del lavoro e bassi salari. Che «sono al palo da trent'anni», conferma Stefano Scarpetta, direttore per il Lavoro, l'Occupazione e gli Affari dell'Ocse, presentando i dati italiani del rapporto. Per il nostro Paese, l'indagine è stata realizzata dall'Inapp (Istituto per l'analisi delle Politiche pubbliche).

Tre i parametri indagati: *literacy* (capacità di comprendere un testo), *numeracy* (capacità di utilizzare strumenti mate-

matici) e *problem solving*. Tutti e tre declinati sulla capacità di «applicare queste competenze in un'ampia gamma di situazioni della vita degli adulti», si legge nel rapporto. Particolare di un certo rilievo, considerando che, in tutti i parametri indagati, l'Italia occupa posizioni di retroguardia, con ampi divari territoriali. In *literacy* siamo penultimi con 245 punti (media Ocse 260) davanti soltanto al Portogallo. Idem in *numeracy* (matematica), con 244 punti, rispetto a una media Ocse di 263, mentre in *problem solving* siamo addirittura all'ultimo posto (231 punti contro una media Ocse di 251). Sempre per quanto riguarda *literacy*, il 35% degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni ha ottenuto un punteggio pari o inferiore al livello 1 (base), mentre la media Ocse è del 26%. Di contro, appena il 5% degli italiani si colloca al livello massimo (top performer) in *literacy*, rispetto a una media Ocse del 12%, mentre in *numeracy* il rapporto è 6% di top performer per l'Italia e 14% media Ocse. Considerando in modo congiunto i tre domini, il 26% de-

gli adulti in Italia ha ottenuto un punteggio pari o inferiore al livello 1, rispetto a una media Ocse del 18%. Inoltre, confrontando le ultime due edizioni di Piac, si rileva come, nel decennio trascorso, le competenze in *literacy* e *numeracy* siano rimaste sostanzialmente invariate. In particolare, in *literacy* la quota di cittadini adulti con livello di competenze 1 o inferiore, è aumentata (da 28% a 35%), mentre quella dei top performer è cresciuta dal 3% al 5%, rimanendo sostanzialmente stabile. Stesso discorso per *numeracy*: dal 32% al 35% i livello base e dal 5% al 6% il livello top.

Stabilmente in testa a tutte e tre le «materie» considerate ci sono Finlandia, Giappone e Svezia, con punteggi vicini a quota 300. Di più. Secondo gli analisti dell'Ocse, «in Italia gli adulti con un livello di istruzione terziaria hanno ottenuto un punteggio inferiore rispetto agli adulti finlandesi con un livello di istruzione secondaria superiore». Un dato strettamente correlato alla possibilità di partecipare attivamente al mercato del lavoro, visto che «livelli di competenza più ele-





vati comportano vantaggi economici e sociali significativi». Per esempio, in Italia il tasso di attività è del 62% tra gli adulti a livello 1 o inferiore e del 92% tra quelli a livello 4 o superiore. Il tasso di disoccupazione è del 2% per i top performer e del 12% per il livello base e la differenza di stipendio orario lordo è di 10 dollari: 17 contro 27.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### IL CASO

Negli ultimi dieci anni la situazione nel nostro Paese non è progredita, tanto che, oggi, un finlandese diplomato raggiunge, mediamente, un risultato migliore di un italiano laureato

## Occupazione a livelli record anche per i giovani

**24milioni**

Gli occupati in Italia nel 2024, con un aumento del 4,5% rispetto al 2007

**18%**

Il tasso di giovani disoccupati nel 2024, ai minimi storici. In un anno è sceso del 5%

**7mila**

I giovani che si sono diplomati presso gli Istituti l'anno scorso, l'87% ha già trovato lavoro

Non mancano solo i profili adeguati come denuncia Confindustria per il Censis si sente il calo di giovani

## Il mismatch nel mercato del lavoro

### Figure professionali irreperibili (% di aziende con difficoltà)

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Profili tecnici        | 69,2% |
| Mansioni manuali       | 58,9% |
| Competenze trasversali | 16,5% |
| Competenze manageriali | 8,3%  |

### Ambiti più critici

(% di aziende con difficoltà)

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Transizione digitale   | 66%   |
| Internazionalizzazione | 33%   |
| Transizione green      | 15,1% |

### Settori maggiormente in difficoltà

|                 |       |
|-----------------|-------|
| Industria       | 73,5% |
| Servizi         | 65%   |
| Piccole imprese | 64,8% |
| Medie imprese   | 72,8% |
| Grandi aziende  | 77,6% |

### Come si muovono le aziende

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| Fanno formazione                   | 59,7% |
| Si affidano a consulenze esterne   | 49%   |
| Partecipano a tirocini curriculari | 28,5% |

Fonte: Confindustria dicembre 2024

GEA - WITHUB



► 11 dicembre 2024





## *Competenze cognitive, Italia sotto la media Ocse*

I giovani italiani tra i 16 e i 24 anni si confermano i più competenti nel panorama nazionale, superando il resto della popolazione adulta. Tuttavia, nel complesso, le competenze cognitive degli adulti in Italia continuano a rimanere al di sotto della media Ocse. Mentre nelle regioni del Nord i risultati si avvicinano ai punteggi medi internazionali, il Mezzogiorno rimane significativamente indietro. Lo rivelano i dati del secondo ciclo dell'indagine sulle competenze degli adulti (Piaac), condotta nel 2023 in 31 paesi e realizzata in Italia dall'Inapp su incarico del ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'indagine ha analizzato tre ambiti fondamentali: literacy (lettura e comprensione di testi scritti), numeracy (utilizzo di informazioni matematiche e numeriche) e adaptive problem solving (capacità di risolvere problemi in contesti dinamici). I risultati evidenziano la stabilità delle competenze degli italiani tra il 2012 e il 2023, ma con punteggi al di sotto della media Ocse: 245 punti in literacy rispetto ai 260 della media Ocse, 244 in numeracy contro 263 e 231 in adaptive problem solving rispetto ai 251 internazionali.

A livello anagrafico, i giovanissimi (16-24 anni) in Italia raggiungono punteggi di competenze superiori al resto della popolazione e, nel caso della numeracy, anche dei giovani di 25-34 anni. Il livello di istruzione gioca un ruolo chiave: solo il 20% degli adulti tra 25 e 65 anni ha un titolo di studio terziario, mentre il 38% non supera la licenza media.

Persistono inoltre le disparità di genere, soprattutto in numeracy, dove gli uomini ottengono risultati migliori delle donne. Tuttavia, questa differenza si annulla tra chi ha una laurea in discipline Stem. La ridotta quota di donne con titoli Stem, che conferma le scelte selettive delle donne dettate da stereotipi culturali, pone ostacoli al raggiungimento della parità di genere nelle competenze di numeracy, ma anche alla crescita complessiva delle competenze del paese.

*Matteo Rizzi*

—© Riproduzione riservata—





## Il rapporto Ocse sull'Italia

### Alfabeto e matematica, un adulto su tre non ha la sufficienza

Ennesima doccia fredda: non c'è indagine sulle competenze di base da cui non usciamo con le ossa rotte. Segue, in genere, qualche giorno di pianto greco e poi più nulla. Sarà così anche questa volta? La notizia è questa: un adulto su tre — e non parliamo degli studenti, ma della popolazione dai 16 ai 65 anni — dispone di capacità linguistiche o matematiche scarse o molto scarse, comunque insufficienti. Può comprendere al massimo testi brevi ed è in grado di compiere solo calcoli semplici, ma già davanti a una proporzione arranca. Per non dire del *problem solving*, la capacità logica di risolvere questioni complesse: quasi la metà degli adulti è insufficiente. È questo il quadro disegnato dall'ultima rilevazione Piac dell'Ocse che misura le competenze della popolazione adulta di 31 Paesi del mondo. Certo, c'è anche chi va peggio di noi — in Europa solo il Portogallo, nel mondo il Cile — ma tutti gli altri vanno meglio (Spagna, Francia, Stati Uniti) o molto meglio di noi (Germania e tutto il Nord Europa).

Il dato più drammatico è quello che riguarda gli adulti che non ottengono la

sufficienza in nessuna di queste tre competenze fondamentali e che sono ad alto rischio di esclusione economica e sociale. Da noi sono il 26 per cento, un adulto su quattro (contro il 20 della Francia e il 15 della Germania). Tutto questo non solo restringe le opportunità dei singoli ma rallenta il progresso della società. Possedere adeguate competenze in «literacy», «numeracy» e «problem solving» è la condizione indispensabile per poter partecipare ai processi dell'innovazione senza subirla o restarne tagliati fuori. L'Italia sconta il fatto di avere pochi laureati — e quei pochi ottengono un punteggio medio inferiore dei semplici diplomati finlandesi. Le capacità apprese a scuola «invecchiano» in fretta, più in fretta che altrove. Per questo è diventato indispensabile investire nei percorsi di formazione continua (il cosiddetto *lifelong learning*) che, invece, nel nostro Paese stentano a imporsi.

G. Fre.  
O. R.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

#### Il dato

● Un italiano su 3, dai 16 ai 65 anni, dispone di capacità linguistiche o matematiche scarse

● A dirlo è l'ultima rilevazione Piac dell'Ocse

#### Gli studi

In Italia ci sono pochi laureati e le capacità acquisite a scuola «invecchiano» in fretta



**IL CAFFÈ**  
di Massimo Gramellini

# Il diplomato finlandese

**L**a ricerca Ocse secondo cui un laureato italiano sarebbe più ignorante di un diplomato finlandese mi ha lasciato di stucco. I ragazzi delle nostre scuole superiori hanno verifiche praticamente quotidiane e il record mondiale di compiti a casa. E non mi pare che da noi le lauree si regalino, infatti sono sempre di meno. Allora perché a Helsinki uno sbarbatello del liceo ne sa più di un nostro «dottore»? Sarà l'aria frizzante o la zuppa di salmone che stimola le sinapsi? Sono andato a curiosare e ho scoperto che in Finlandia esiste solo la scuola pubblica: il figlio dell'imprenditore va in classe con quello dell'operaio, anzi non ci va proprio perché le classi non esistono e ci si sposta da un gruppo all'altro in base alle necessità di apprendimento. Poi ci so-



no gli insegnanti, che per diventare tali devono superare selezioni durissime, ma vengono pagati come dirigenti d'azienda, e anche per questo trattati con rispetto da genitori e ragazzi. Nelle interrogazioni, spesso sono gli allievi che fanno le domande e dalla qualità dei loro quesiti i professori capiscono se hanno davvero studiato. Quanto ai voti, si assegnano in base alle potenzialità di ciascuno (valutate insindacabilmente dall'insegnante): il 2 preso da chi partiva da 0 vale come il 10 di uno che partiva da 8.

Certo, la Finlandia è un posto piccolo, però con idee grandi. Noi siamo un posto grande con idee piccole. E ci siamo anche dimenticati che proprio a scuola avevamo imparato a copiare da quelli più bravi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il gestore della rete elettrica nazionale presenta le iniziative della People Strategy

## TERNA PROMUOVE LA PERSONA

### Le iniziative del gruppo per il welfare aziendale

DI SANDRA RICCIO

**I**l welfare aziendale sta diventando un tema sempre più centrale nel panorama delle grandi imprese. Le aziende riconoscono l'importanza di investire nel benessere dei propri dipendenti e nell'inclusività. Questa tendenza non solo migliora la qualità della vita lavorativa ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più produttivo e motivante. In questo contesto, Terna, il gestore della rete elettrica di trasmissione nazionale, ha recentemente presentato la sua nuova People Strategy, un piano ambizioso che pone le persone al centro della propria missione aziendale.

Terna riveste un ruolo cruciale nel processo di transizione energetica del Paese, guidando cittadini e imprese verso un futuro sostenibile. Il Piano Industriale 2024-2028 rappresenta il fulcro di questa trasformazione, con l'obiettivo di valorizzare il capitale umano come asset principale del gruppo. Attualmente, Terna conta circa 6.200 dipendenti e prevede un incremento significativo delle assunzioni, con una crescita organica di 1.400 persone nei prossimi anni. L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di la-

voro inclusivo e rispettoso della diversità, dove le discriminazioni vengono contrastate e il merito viene valorizzato. Terna aspira a creare un ecosistema caratterizzato da rispetto reciproco, benessere e responsabilità condivisa. Per raggiungere questi obiettivi, l'azienda ha implementato diverse iniziative e strumenti volti a migliorare l'efficienza lavorativa e promuovere lo sviluppo delle competenze.

Uno degli aspetti distintivi della People Strategy di Terna è il forte focus sul welfare aziendale. L'azienda offre una serie di servizi che vanno oltre la semplice retribuzione, come assistenza sanitaria integrativa, fondi pensione complementari e campagne di prevenzione. Inoltre, Terna ha un asilo nido aziendale (si chiama MiniWatt) presso la sede di Roma per supportare i genitori lavoratori, dimostrando così un impegno concreto verso la conciliazione tra vita professionale e familiare. Al fine di uniformare le opportunità di Welfare aziendale a tutto il Gruppo, il servizio di asilo nido, presente fisicamente nel polo di Roma, verrà di fatto ampliato, garantendo lo stesso beneficio economico a tutti i genitori contribuendo per il 60% alla





spesa per la retta di frequenza dell'asilo nido sostenuta per i figli da 0 a 3. In un momento in cui la natalità presenta tassi di decrescita sempre maggiori, Terna ha ritenuto di dare, in linea con i valori della People Strategy, una risposta concreta a questo fenomeno, affiancando le famiglie in una delle fasi più delicate della propria gestione quotidiana.

Ma l'impegno per l'inclusione è evidente anche con alcune iniziative esterne all'azienda. Terna ha avviato collaborazioni con associazioni no-profit per favorire alle donne rifugiate l'accesso al mondo del lavoro digitale e tecnologico, offrendo 9 borse di studio in ambito Stem (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Tra le beneficiarie, una lavora oggi nel Gruppo.

Tra le iniziative e partnership c'è «Valore D» che ha l'obiettivo di valorizzare i talenti femminili e promuovere l'inclusione. Terna aderisce a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e la cultura

inclusiva nelle organizzazioni. Il Gruppo è inoltre impegnato a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e garantendo, grazie alla Linea Guida Whistleblowing, la possibilità di segnalare attraverso canali e strumenti che tutelano la riservatezza, molestie e violenze nei luoghi di lavoro. In questo senso, il Gruppo promuove anche percorsi di formazione dedicati, con un focus particolare sul linguaggio inclusivo e l'ascolto attivo. L'impegno di Terna per il benessere dei propri dipendenti si declina su diversi piani ma e rappresenta un passo significativo verso un modello di business che mette le persone al centro delle proprie operazioni. Con una visione chiara per il futuro e una strategia orientata al benessere dei dipendenti, l'azienda non solo sostiene la transizione energetica del Paese ma contribuisce anche a costruire un ambiente lavorativo più equo e sostenibile. (riproduzione riservata)



*La sede di Terna Roma*



*Giuseppina  
Di Foggia  
Terna*



Gallup: per 4 dipendenti su 5 l'azienda non si preoccupa del loro benessere

## L'ALLARME È CAREWASHING Investimenti a 95,8 miliardi entro il 2028

DI SALVATORE LICCIARDELLO

**L**e dimensioni del mercato globale del benessere aziendale, il cui valore attuale si stima sfiori i 70 miliardi di dollari, si prevede cresceranno in maniera significativa, raggiungendo i 95,8 miliardi di dollari nel 2028 (+37%). Tuttavia, nonostante l'aumento degli investimenti per far star meglio i dipendenti, le condizioni di salute mentale dei lavoratori continuano a peggiorare.

Una discrepanza confermata da un sondaggio Gallup 2024, per cui il 79% dei dipendenti a livello globale non percepisce che la propria azienda si preoccupi davvero del proprio benessere complessivo, a fronte di un modesto 21%, che ritiene invece di ricevere un'attenzione adeguata. «Le iniziative di cura spesso risultano superficiali e non soddisfano le esigenze dei lavoratori: si parla per questo di «carewashing»: garantire coerenza tra parole ed azioni si rivela in questo senso essenziale», ha commentato **Marika Delli Ficorelli**.

Migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti sono gli obiettivi

dei programmi di «corporate wellness» che i datori di lavoro pianificano e finanziano. Questi progetti, che spaziano dallo screening sanitario al supporto psicologico, fino a misure di flessibilità come lo smart working, rappresentano un mercato che attualmente vale 69,92 miliardi di dollari e si stima raggiungerà i 95,78 miliardi nel 2028, con un tasso di crescita annuale composto dell'8,2% e un incremento di circa il 37% in 4 anni, come evidenzia il recentissimo report di The Business Research Company.

Tuttavia, se da un lato aumentano gli investimenti nel benessere dei lavoratori, dall'altro le loro condizioni di salute, soprattutto mentale, mostrano segnali di peggioramento,

evidenziando un disallineamento tra le risorse stanziare e l'effettiva efficacia delle iniziative proposte. Ecco che quindi si parla di «carewashing», un termine che indica la discrepanza tra la retorica dell'azienda sulla cultura della cura e la reale esperienza quotidiana dei dipendenti: alcune aziende tendono sostanzialmente a costruire un'immagine di realtà atten-





ta al benessere dei propri dipendenti, seppure non sempre supportata da azioni concrete in tal senso.

«Questa mancanza di coerenza è molto spesso la causa dell'insoddisfazione delle persone – commenta Marika Delli Ficorelli, head of HR di Zeta Service, azienda italiana specializzata nei servizi HR e payroll e pluripremiata in termini di welfare e gestione flessibile dei dipendenti - Ad esempio, promuovere un workshop sulla salute mentale nel quale vengono fornite indicazioni su come stabilire confini appropriati tra lavoro e vita privata e, al contempo, non monitorare i carichi di lavoro, inducendo le persone a sacrificare il proprio tempo personale per rispondere a scadenze serrate, mostra come un'iniziativa potenzialmente virtuosa, possa al contrario rivelarsi un boomerang per l'azienda che l'ha promossa. La fiducia verso il management e la capacità di guardare al proprio futuro con positività vengono drasticamente compromesse, rendendo inefficaci anche le migliori iniziative di benessere».

Un disallineamento, dunque, che si riflette nella crescente

sfiducia verso le politiche dichiarate dai datori di lavoro: secondo un'indagine Gallup, la percentuale di lavoratori che a livello globale percepisce un sincero impegno dell'azienda verso il proprio benessere è crollata drasticamente, passando dal 49% nel 2020 al 21% nel 2024, con una riduzione del 57%. Il 79% dei dipendenti, dunque, ritiene che la propria azienda non si preoccupi davvero del proprio benessere complessivo. Infatti, negli ultimi anni, i dipendenti hanno sperimentato livelli sempre più alti di emozioni negative quotidiane sul posto di lavoro, come stress (41%), preoccupazione (38%), tristezza (22%) e rabbia (21%). (riproduzione riservata)



*Marika Delli  
Ficorelli  
Zeta Service*





## *Vw-sindacati, riprende il tavolo delle trattative*

Volkswagen riprenderà settimana prossima i negoziati con i sindacati sulla ristrutturazione delle operazioni del gruppo. E questo dopo il quarto round di trattative svoltosi lunedì a Wolfsburg, in concomitanza con il secondo sciopero nel giro di due settimane negli impianti tedeschi. Arne Meiswinkel, capo negoziatore per conto di Volkswagen, ha parlato di «discussioni costruttive» con i sindacati, ma ha ammesso che le parti sono ancora lontane dall'individuare una soluzione che possa contribuire a soddisfare gli obiettivi del costruttore. Essa intende ridurre le spese di almeno 17 miliardi di euro per far fronte al costo della transizione ecologica e alla crisi del settore automotive, e al tempo stesso alle richieste di dipendenti e sindacati di non tagliare stipendi e posti di lavoro.

L'obiettivo, ha spiegato Meiswinkel, «rimane quello di trovare misure sostenibili e a breve termine per ridurre i costi al fine di garantire la competitività dell'azienda a lungo termine». I dirigenti e i sindacalisti sono in disaccordo su come gestire il calo della domanda di veicoli elettrici e la crescente concorrenza dei rivali cinesi. Mentre la dirigenza insiste sulla necessità di una chiusura di tre fabbriche tedesche, i rappresentanti sindacali hanno offerto misure alternative per abbattere i costi, tra cui una riduzione dei bonus.

— © Riproduzione riservata — ■





**AL NORD**

## Il caro affitto scoraggia le candidature

A mantenere elevato il mismatch, specie nei territori del Centro e Nord Italia, contribuisce anche il "caro affitto". Prezzi delle case troppo alti rispetto alla produttività creano una barriera anche in zone dove vi è alta domanda di lavoro per i lavoratori che potrebbero essere disposti a trasferirsi in queste aree. E all'opposto, gonfiano la disoccupazione nelle aree più svantaggiate. Il CsC, diretto da Alessandro Fontana, la chiama "trappola dell'immobilità"; e fornisce dati piuttosto eloquenti. Il disallineamento tra il mercato immobiliare e la performance economica territoriale in Italia è particolarmente evidente quando si confrontano i canoni di locazione con la produttività del lavoro. A Milano, ad esempio, il canone di affitto mensile standardizzato per un'abitazione di 60 mq supera la media nazionale del 70%, mentre la produttività del lavoro è più alta solo del 40%. Questo

significa che le differenze nei costi di alloggio sono sproporzionate rispetto alle differenze di produttività e, poiché salari e produttività tendono ad allinearsi, il risultato è un costo abitativo proibitivo che scoraggia la mobilità dei lavoratori. Il problema si manifesta anche a Como, Venezia, Bologna, Firenze e Roma. Per questo, come sta ripetendo da settimane il presidente di Confindustria, Emanuele Orsini, sono necessari interventi di politica abitativa mirati, che possano allineare meglio i costi di affitto e acquisto alle condizioni economiche locali. Misure di sostegno per i canoni di locazione e un piano composito, per favorire la costruzione o riqualificazione di immobili a prezzi calmierati, potrebbero infatti aiutare a ridurre gli squilibri attuali, riducendo la disoccupazione in alcuni territori e la carenza di personale in altri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Olympica presenta a Maker Faire Rome 2024 il progetto WeSports Center L'integrazione di fitness, gaming ed eSport in una soluzione unica

Nel contesto del benessere aziendale, emergono iniziative innovative che integrano fitness, gaming ed eSport in un'unica offerta. L'obiettivo di queste iniziative è promuovere la salute fisica dei dipendenti, contribuendo al contempo a creare una cultura aziendale inclusiva e sostenibile. Recentemente, Olympica, una startup innovativa nel settore del benessere aziendale, ha presentato il suo progetto WeSports Center durante la Maker Faire Rome 2024, un evento internazionale dedicato all'innovazione. Il progetto rappresenta un format unico che combina fitness, gaming ed eSports competitivo, offrendo alle aziende soluzioni innovative per creare spazi relazionali e nuovi modelli di coinvolgimento dei dipendenti. «Attualmente, si tratta dell'unico format progettato per essere integrato all'interno delle aziende», afferma **Nino Geraci**, fondatore di Olympica. «Fino ad ora erano disponibili soltanto corsi di formazione.» Questo approccio si allinea con le moderne strategie di employer branding e talent attraction, mirate a promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e personale (work life balance). Il WeSports Center si ispira ai principi dell'Agenda 2030 e della Carta Olimpica, creando un ambiente inclusivo e sostenibile per il benessere dei dipendenti. Promuovendo valori quali socializzazione, collaborazione e spirito di squadra, il progetto si distingue per diversi aspetti chiave. Supportato da iniziative come Boost Your Ideas di Lazio Innova, Tech4You, ecosistema dell'innovazione finanziato dal MUR e da Entopan Innovation (incubatore, acceleratore e hub di open innovation di Harmonic Innovation Group nonché co-gestore di INNOVIT a San Francisco), WeSports Center sarà realizzato all'interno di Harmonic Innovation Hub, ecosistema ad impatto positivo promosso

da Entopan la cui realizzazione è stata finanziata da Azimut Libera Impresa, che si svilupperà su una superficie di 20mila Mq indoor e altrettanti outdoor e sarà uno spazio dedicato al dialogo e allo scambio permanente tra corporate, startup, centri di ricerca e professionisti per favorire il progresso tecnologico e imprenditoriale nell'area del Mediterraneo. WeSports Center sarà uno spazio al servizio della comunità di innovatori che lavoreranno e frequenteranno l'ecosistema. «WeSports Center rappresenta il nostro modo di unire fitness, competizione e spirito di squadra per creare ambienti lavorativi più inclusivi e stimolanti», ha dichiarato Nino Geraci. «Crediamo che il gaming, gli eSports e il neurotraining possano rivoluzionare il modo in cui le aziende promuovono il benessere e l'engagement dei dipendenti, aprendo la strada a nuove opportunità di crescita personale e professionale.» Con un mercato in forte espansione e l'entusiasmo generato alla Maker Faire, Olympica si prepara a portare il WeSports Center in aziende e comunità, rendendo il benessere un pilastro fondamentale del successo organizzativo.

Le esperienze immersive offerte dal progetto, come gli eSports e la realtà virtuale, potenziano le soft skills dei partecipanti e migliorano la collaborazione tra di essi. Inoltre, un'indagine condotta durante la Maker Faire ha registrato un punteggio medio di 70/100 nel Wellbeing Index, evidenziando l'interesse verso le proposte innovative del progetto. L'iniziativa si colloca in un ambito in continua crescita. Gli eSports stanno conquistando sempre più appassionati: 7,3 milioni di italiani seguono competizioni di gaming, con un fatturato che nel 2023 ha superato i 2,3 miliardi di euro, secondo il Rapporto Esports

2024 realizzato da Deloitte in collaborazione con IIDEA. Le principali entrate degli operatori derivano da pubblicità, consulenze e creazione di contenuti, posizionando gli eSports come una leva strategica per costruire connessioni durature tra brand e fan. Questi dati sottolineano le opportunità commerciali e sociali offerte da un settore che continua a evolversi grazie a tecnologie come la realtà virtuale, l'intelligenza artificiale e il live streaming, catturando l'interesse di un pubblico giovane e intergenerazionale. (riproduzione riservata)







## Un piano strategico per la parità di genere: il presidio di Terna sui temi dell'inclusività. L'effetto su performance aziendali e attrazione dei talenti

La parità di genere è un tema di crescente rilevanza nel contesto aziendale contemporaneo, riconosciuto non solo come un principio di giustizia sociale ma anche come una risorsa strategica per le imprese. Investire nella diversità e nell'inclusione non solo migliora l'immagine aziendale ma contribuisce anche a performance economiche superiori e a una maggiore attrazione dei talenti.

In Terna, il presidio dei temi relativi alla parità di genere è in capo alla Direzione Risorse Umane, nell'ambito della quale è inserita una funzione dedicata alla diversità e all'inclusione. La presenza delle donne nel gruppo è in costante crescita: al 30 settembre 2024, la percentuale femminile è pari al 23,9% sul totale, esclusi gli operai (nel 2020 era poco sopra il 19%); nel 2023 il 36,8% delle assunzioni, al netto degli operai, ha riguardato donne (era il 30,3% nel 2022, il 30,2% nel 2021). Per consolidare ulteriormente questo impegno a gennaio di quest'anno Terna

ha istituito un Comitato Guida per la parità di genere che ha definito il Piano Strategico per la Parità di Genere, con obiettivi, strategie e azioni specifiche volte a garantire sempre più eque opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere. Tali azioni sono misurabili e pianificate nel tempo. Il Piano Strategico per la Parità di Genere ha una durata triennale ed è sottoposto a un costante aggiornamento e monitoraggio.

Terna ha ricevuto dall'Organismo di Certificazione Imq - Istituto italiano Marchio di Qualità, il certificato che attesta la conformità del suo Sistema di Gestione per la Parità di genere alla norma Uni/PdR 125:2022.

Il rispetto, valore aziendale di riferimento per il gruppo, racchiude diverse sfumature e significati, spesso connessi alla relazione con le persone, alla valorizzazione della diversità e all'inclusio-

ne. Per costruire relazioni positive nelle organizzazioni, la comunicazione è di fondamentale importanza; con le parole, infatti, si possono costruire ponti ma anche barriere.

In linea con la nuova People Strategy, consapevole che un linguaggio inclusivo così come un ascolto attivo verso ogni persona è di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi, Terna ha voluto creare un percorso formativo ampio e articolato che ha coinvolto nel 2024 l'intera popolazione aziendale.

Per rinforzare la rilevanza di questo percorso formativo, i livelli di partecipazione sono stati inseriti tra gli obiettivi del Piano Esg e del Piano strategico della parità di genere. Per ogni persona in azienda, inoltre, il superamento di un test di apprendimento alla fine del percorso è tra i fattori abilitanti di una valutazione positiva della propria rispondenza al valore del "rispetto" all'interno del processo di valutazione annuale delle performance.

Le persone sono l'asset più importante di Terna. A fine settembre di quest'anno vi lavorano circa 6.200 collaboratori e collaboratrici, l'età media si attesta a 41 anni e oltre la metà della popolazione aziendale è under 40: questo dato può far capire il valore che riveste l'asilo nido aziendale. La composizione di genere registra un aumento della componente femminile, tradizionalmente alta nelle aree di staff, ma oggi con una presenza più significativa anche per le professionalità provenienti da corsi di laurea Stem (Science, Technology, Engineering e Mathematics). Il numero di donne sul totale dipendenti di Terna con sede in Italia era pari al 18,1% sul totale compresi operai; pari al 23,9% sul totale esclusi operai. Le assunzioni sul totale al netto degli operai erano pari al 31,3%.

Le numerose iniziative per la genitoria-



lità rispondono in generale a un bisogno di crescente flessibilità per un migliore work-life balance. Conciliare ritmi di vita e attività professionale aumenta, infatti, la soddisfazione dei dipendenti e, di conseguenza, la loro efficienza sul lavoro. (riproduzione riservata)



## Modelli whistleblowing a misura di azienda

Più spazio alle prassi  
nei rapporti tra odv  
e gestore segnalazioni

### Parere Assonime

Meglio un intervento Anac in forme soft, indirizzato più all'indicazione di principi generali, da declinare poi da parte di ogni singolo ente rendendoli aderenti alla propria fisionomia, piuttosto che previsioni molto puntuali e raccomandazioni operative che incidono sugli snodi nevralgici di un sistema di compliance settoriale (disciplina whistleblowing). In questi termini, sul piano gene-

rale, interviene Assonime, in risposta alla consultazione Anac sulle Linee guida per i canali interni delle segnalazioni.

Più nel dettaglio, nei gruppi, andrebbe rimessa alla discrezionalità della capogruppo la scelta di come strutturare il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni, mentre nei rapporti tra disciplina 231 e sistema whistleblowing, occorrerebbe lasciare alla prassi delle imprese le moda-

lità di coordinamento tra organismo di vigilanza e gestore della segnalazione, senza richiedere adempimenti non necessari. Sarebbe poi utile sul piano sanzionatorio e con espresso riferimento al settore privato indicare quali sono i soggetti effettivamente sanzionabili, tenendo presenti le articolazioni di governance.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## MASSIMARIO

A cura di

**Matteo Prioschi**

### TUTELA DEI LAVORATORI

## Permessi 104 anche non per curarsi

Una dipendente è stata licenziata perché l'azienda ha ritenuto illecite le attività svolte dalla stessa in occasione della fruizione di giorni di permesso previsti dall'articolo 33, comma 6, della legge 104/1992. La Suprema corte, richiamando il precedente 20243/2020, afferma che «all'interno dei permessi previsti dall'articolo 33, comma 6 della legge 104/1992 per finalità riconducibili all'handicap grave rientrano anche le attività dirette ad agevolare l'integrità fisica-mentale e l'integrazione sociale e familiare del lavoratore, senza che la fruizione degli stessi debba essere necessariamente funzionale alle esigenze di cura».

Quanto allo scarso rendimento contestato alla lavoratrice «questa Corte ha affermato anche di recente (31688/2022) che l'eventuale disservizio aziendale determinato dalle assenze per malattia del lavoratore non può legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comporta, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per scarso rendimento atteso che la tutela della salute è un valore fondamentale secondo il nostro ordinamento».

**Corte di Cassazione,  
ordinanza 31330/2024,  
depositata il 6 dicembre**



# Assunzioni, le imprese prevedono una crescita nei primi tre mesi 2025

**L'indagine.** L'indice Neo di Manpowergroup cresce del +19%, nonostante la crisi di elettrodomestici e auto. A trainare il comparto energetico e la sanità

**Cristina Casadei**

**C** è l'automotive. E ci sono gli elettrodomestici. Due settori e due grandi crisi generate da un insieme di fenomeni anche sociali e di orientamento politico europeo che vanno dall'inverno demografico fino alla transizione ambientale e digitale. Ma se guardiamo al nostro Paese, nel suo complesso, per due settori che dovranno affrontare ristrutturazioni importanti, ce ne sono molti altri che assumono, a partire da tutto il comparto energetico. E così sembra che il trend positivo per l'occupazione continuerà anche nel 2025. O almeno nel primo trimestre, stando alle previsioni di assunzione dei datori di lavoro italiani. Il Meos (Manpowergroup employment outlook survey) che misura i trend del mercato ed è ricavato da un'indagine trimestrale realizzata tra 40 mila imprese di 41 Paesi, tra cui l'Italia, racconta un inizio dell'anno all'insegna di un certo ottimismo. Nonostante il clima economico sia in una fase delicata, la maggioranza delle aziende italiane pensa di assumere. Il Net Employment Outlook (Neo, ossia previsione netta di occupazione) è infatti del +19% al netto degli aggiustamenti stagionali: per il 17esimo trimestre di fila si ha quindi un dato positivo. Rispetto al trimestre precedente non ci sono grandi variazioni, mentre rispetto all'inizio del

2024 il Neo è superiore di 6 punti percentuali. Se guardiamo ai singoli settori, c'è un rallentamento dell'It che è in calo di ben 20 punti, delle telecomunicazioni (-10 punti), come anche della finanza e del real estate (-9 punti); rallentamento sì, ma pur mantenendo aspettative positive. Si confermano trainanti energia, utilities, sanità e life sciences. «Pur essendoci una congiuntura economica ancora incerta, sono molte le aziende italiane che si mostrano resilienti e prevedono di aumentare gli organici nel prossimo trimestre», sostiene Anna Gionfriddo, amministratrice delegata di ManpowerGroup Italia.

Nel confronto tra macroregioni il Nord Ovest torna in vetta con prospettive di assunzione del +22%. Si conferma da un trimestre all'altro anche l'ottimismo registrato nell'area Sud e Isole con +18%, mentre il Nord Est vede calare le proprie previsioni di 12 punti percentuali - da +28% a +16% - e scivola in terza posizione. Rimane la zona geografica con le previsioni relativamente peggiori, ma pur sempre tendenti a un aumento degli organici delle imprese, quella del Centro Italia con +11%, -5 punti rispetto all'ultimo trimestre 2024. Nelle previsioni, le dimensioni aziendali fanno la differenza: più l'azienda è grande più assunzioni prevede.

Guardandosi dentro e focalizzan-



dosi sulla parità di genere, le aziende italiane intervistate ritengono di aver già raggiunto la piena uguaglianza nel 26% dei casi, mentre il 41% afferma di essere vicino alla completa parità. Il 24% pensa di essere ancora lontano dall'obiettivo, e l'8% presume di avere ancora una lunga strada da fare davanti a sé. L'1% non sa e non indica. Se si guarda a scenari futuri, il 41% delle aziende confida che entro due anni avrà raggiunto la piena parità di genere. «Il basso tasso di occupazione femminile è uno dei problemi principali della nostra economia: una migliore eguaglianza nei luoghi di lavoro avrà ricadute positive su tutto il mercato», interpreta Gionfriddo.

Tra le iniziative che secondo le imprese possono contribuire a processi di assunzione e retention più paritari, il 42% indica la costruzione di relazioni di fiducia tra i vari team, mentre per il 39% è importante aiutare concretamente il benessere delle persone in organico e delle collaboratrici. Per il 37% delle organizzazioni sono utili modalità flessibili per luoghi e orari di lavoro, politiche per assicurare uguali possibilità di carriera e ricompensare gli sforzi di collaboratori e collaboratrici per promuovere il rispetto dei parametri DEI - Diversity, Equity & Inclusion.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un quarto dei datori di lavoro hanno raggiunto la parità di genere numerica, il 41% ci arriverà in 2 anni

L'area del paese con le aspettative più positive è il Nord Ovest, mentre segnali di rallentamento arrivano da Nord Est



**ANNA GIONFRIDDO.**  
È amministratrice delegata di Manpowergroup Italia





► 11 dicembre 2024



**Le aziende dell'energia.**  
Nel primo trimestre del 2025  
si confermano trainanti per le previsioni  
di assunzioni



# Percorsi di formazione e welfare: così Hera integra le generazioni

## Il caso

### I piani del gruppo

«Le aziende sono lo specchio di quanto accade nella società, Hera non fa eccezione, quando si parla di invecchiamento e di squilibrio demografico. Già oggi stiamo facendo i conti con due temi rilevanti: la longevità della popolazione aziendale e la fidelizzazione e attrazione di nuove risorse». Esordisce così Cristian Fabbri, presidente esecutivo del gruppo Hera e al vertice del Comitato di coordinamento di HerAcademy, la corporate university, nata nel 2011, la prima nel panorama nazionale delle multiutility.

La prima caratteristica che salta agli occhi guardando gli organici di Hera è che se fino a vent'anni fa, quando è nato il gruppo, convivevano in azienda due generazioni, oggi operano gomito a gomito quattro generazioni in parallelo: baby boomers, generazione X, millennials e generazione Zeta. «Ciò significa gestire all'interno quattro gruppi con caratteristiche molto diverse, avendo all'esterno un contesto sempre più complesso con cui misurarsi», aggiunge Fabbri, da un anno e mezzo alla guida della prima multiutility italiana nei servizi ambientali, seconda in quelli idrici e terzo player per la vendita di gas ed energia, con più di 300 Comuni serviti, 10mila lavoratori, un fatturato 2023 di circa 15 miliardi di euro e 4,4 miliardi di euro di investimenti nel piano industriale 2023-2027.

Di fronte alla previsione che da qui alla fine del secolo l'Italia passerà da 58 a 40 milioni di abitanti con un'età media sempre più avanzata - in Hera l'età media è 46 anni, ma con una distribuzione sempre più

concentrata agli estremi - le persone in età lavorativa si dimezzeranno, «quindi - sottolinea Fabbri - per mantenere l'attuale trend di occupazione e benessere o aumenta la produttività o bisogna richiamare nuovi occupati, anche dall'estero». Il fenomeno immigrazione è ancora marginale nel gruppo, che ha però già iniziato a lavorare in Albania e Romania per preparare figure difficili da reperire in Italia, come gli autisti, con progetti formativi in loco e poi l'inserimento qui.

Il vero nodo non è l'integrazione di stranieri ma quella tra generazioni e per far fronte alla longevità lavorativa Hera sta lavorando principalmente lungo le direttrici della formazione, del welfare e della condivisione del "purpose" aziendale. «La nostra visione - puntualizza il presidente del gruppo Hera - è creare valore attraverso attività sostenibili, economia circolare, resilienza, decarbonizzazione, equità sociale, è uno scopo alto che incrocia esigenze e valori di tutte e quattro le generazioni». Il fatto che il turnover volontario in azienda sia del 2,5% - meno della metà del tasso del mercato del lavoro - è una conferma diretta. Sulla formazione Hera investe ogni anno circa 15 milioni di euro, altri 18 milioni vanno invece in welfare. La formazione non passa solo dalla corporate university per sviluppare competenze e comportamenti di eccellenza all'interno del gruppo, ma da attività di aggiornamento continuo che coinvolgono oggi più del 97% della popolazione aziendale con oltre 30 ore pro capite di lezione. Per favorire lo sviluppo e la diffusione del know-how sono state inoltre create dieci Academy professionali, con 200 dipendenti





interni impegnati a diffondere la conoscenza aziendale per garantire una costante employability, su tutto il territorio dove opera la multiutility e in tutte le aree funzionali, come finanza, ingegneria, distribuzione gas e acqua, sales & marketing. In tema di welfare, il gruppo si è dotato dal 2016 di un sistema integrato chiamato Hextra, che comprende tutti i servizi e iniziative disponibili in ambito benessere (fisico, mentale, finanziario, previdenziale, digitale) e di sostegno al reddito e all'istruzione. «Puntiamo ad accompagnare le persone in un percorso di benessere a 360 gradi – spiega Fabbri – perché stare bene è un prerequisito per lavorare bene in azienda ed esprimere il proprio potenziale». Per il futuro la scommes-

Progetti in Romania e Albania per preparare professionisti difficili da reperire in Italia, come gli autisti

sa è riuscire a combinare purpose, welfare e formazione continua «al fine di avere un ingaggio forte delle persone che diventa elemento per fidelizzare e per attrarre nuove risorse. Continueremo a collaborare con scuole e università, sia nella crescita educativa dei talenti sia nelle fasi di ricerca e inserimento nel lavoro, cercando di individuare anche bacini nascosti di disponibilità di risorse. E stiamo ragionando – conclude Fabbri – anche sul reinserimento degli over 50 perché ci sarà una sempre maggiore mobilità tra lavoro e non lavoro e dobbiamo tenere il passo di un ritmo medio di 600 nuove assunzioni ogni anno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I numeri

4%

### Popolazione Ue nel 2100

L'Unione Europea, che nel 1960 rappresentava circa il 12% della popolazione mondiale e oggi il 6%, vedrà il dato ridursi ulteriormente al 4% entro il 2100. Il declino è la diretta conseguenza del basso tasso di natalità e dell'invecchiamento della popolazione. Il fenomeno coinvolge anche altre aree avanzate del mondo, mentre regioni come l'Africa stanno vivendo una rapida crescita demografica e potrebbero raggiungere quasi il doppio della popolazione europea (attualmente poco sotto i 450 milioni) nel prossimo secolo.





# 62%

### Popolazione attiva Ue

È la popolazione europea in età attiva (compresa tra i 15 e i 64 anni) sulla popolazione totale nel 2010. Questo è stato il punto di picco storico, frutto di un equilibrio tra il crescente numero di lavoratori, favorito dal boom demografico post-bellico, e la contemporanea riduzione della mortalità. L'Onu stima che il dato scenderà al 52,4% nel 2050, a causa dell'invecchiamento delle generazioni più numerose e della bassa natalità. La perdita di forza lavoro, in combinazione con il crescente numero di pensionati, ha già iniziato a produrre effetti negativi sull'economia, con una riduzione della base contributiva per i sistemi pensionistici e di welfare che ne mette a repentaglio la tenuta.

# 6,2 mln

### La fascia 25-35 in Italia

Sono i residenti in Italia nella fascia di età tra i 25 e i 35 anni, pari al 10,6% della popolazione totale. Negli ultimi vent'anni sono diminuiti di quasi 2,5 milioni. Nello stesso periodo gli occupati in tale fascia sono scesi da oltre 6 milioni a circa 4,2 milioni e di conseguenza l'incidenza dei giovani-adulti tra i lavoratori è calata dal 27,1% al 17,8%, quasi dieci punti percentuali. Dall'altro lato l'Italia detiene anche da tempo il record Ue di giovani che non studiano e non lavorano, i cosiddetti Neet, con un'incidenza vicina al 20%

tra i 25 e i 34 anni (fascia cruciale per le scelte di transizione alla vita adulta). L'indicatore riflette l'indebolimento del ruolo delle nuove generazioni nei processi di sviluppo di un Paese e ha alla base diseguaglianze generazionali che vanno ad intrecciarsi anche con quelle sociali, territoriali e di genere.

# 1,5

### Figli per donna nella Ue

Il tasso di fecondità in Europa si attesta attualmente a 1,5 figli per donna, un dato ben al di sotto del tasso di sostituzione generazionale di 2,1 figli. Questo basso livello di natalità raggiunge in Italia uno dei punti più bassi: circa 1,2 figli per donna. La progressiva, crescente scarsità di forza lavoro giovane ha inevitabili ricadute sul mercato del lavoro, sulla crescita economica e sul sistema pensionistico. Se non si interviene su politiche di sostegno alla natalità e su un miglioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la situazione potrebbe peggiorare ulteriormente.



**CRISTIAN FABBRI**  
 Presidente  
 esecutivo del  
 gruppo Hera



► 11 dicembre 2024





LEONARDO

## Formazione interna per oltre l'80% di addetti



**ALBERTO ARMAO**  
È direttore HR & Organization, Divisione Cyber and Security Solutions di Leonardo

«Persone e competenze sono per Leonardo essenziali per la crescita tecnologica e lo sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo», afferma Alberto Armao, responsabile HR della Divisione Cyber & Security Solutions del gruppo. L'ultimo piano industriale ha previsto una crescita sostenibile dell'organico a sostegno del business. «Solo nel 2023 il gruppo ha assunto oltre 6mila persone, di cui il 45% con un titolo di studio in discipline Stem», dice Armao. «Investire in formazione attraverso programmi di upkilling e reskilling è per noi una strategia vincente. Lo scorso anno l'81,8% dei dipendenti ha preso parte ad attività di formazione e i risultati raggiunti dimostrano che questa è un'ottima strada da perseguire», continua il manager. Altrettanto vincente si è rivelata la strategia di promuovere l'educazione digitale, ma anche di lavorare al fianco di Istituzioni e enti di ricerca creando un solido network nazionale e territoriale che oggi coinvolge più di 60 atenei e centri di ricerca per il settore Aerospazio, Difesa e Sicurezza, in particolare nell'ambito nuove tecnologie e digitale. Di grande supporto anche le azioni, come lo smart working, per migliorare il work – life balance e sostenere parità di genere, genitorialità, caregivers e dipendenti fragili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**COSA ACCADE NELLE AZIENDE**

**ENEL**

**Sinergie con la scuola, flessibilità e benessere**



**ALDO FORTE.**  
È Direttore  
People&Organiza  
tion Italia di Enel

Il tema del disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro è talmente complesso che «bisogna agire su più fronti», sostiene Aldo Forte, direttore People&Organization di Enel Italia. Questo significa «migliorare le sinergie con il mondo della scuola e dell'università», continua Forte, ma anche «attuare politiche di talent attraction efficaci, usando non solo la leva dello smart working. Al termine della pandemia si pensava che qualsiasi attività potesse essere fatta da remoto. Come Enel, abbiamo agito in controtendenza adeguando il nostro modello di smart working al mutato contesto esterno. Pur garantendo la dovuta flessibilità, crediamo che la presenza in ufficio sia necessaria per affrontare le sfide del futuro». La transizione energetica e digitale richiederanno, inoltre, «una rivoluzione culturale. Dobbiamo fare capire ai nostri ragazzi e alle famiglie che i percorsi tecnici non sono di serie B. Come Enel siamo in prima linea per diffondere questo concetto», continua Forte. Un approccio che emerge nelle collaborazioni con il mondo dell'istruzione e della formazione. Come Energie per crescere realizzato con Elis che ha formato 4.300 persone, di cui 2.700 assunte. O Energie per la scuola per gli studenti dell'ultimo anno degli Istituti Tecnici per formarli e indirizzarli verso opportunità nel settore. O la partecipazione a due Istituti, a Civitavecchia e Macomer. O programmi di apprendistato duale di alta formazione e ricerca. O progetti di orientamento come Back to School.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Settima rata Pnrr, 11 obiettivi raggiunti Incognita dottorati

## Recovery

Sui 67 target di dicembre uno in affanno: solo 3.416 borse sulle 6mila previste

**Manuela Perrone  
Gianni Trovati**

ROMA

Si avvicina il primo esame ufficiale per il neoministro con delega al Pnrr, Tommaso Foti. Entro il 31 dicembre dovrà comunicare alla Commissione Ue che l'Italia ha raggiunto i 67 obiettivi del secondo semestre 2024, a cui è legato il pagamento della settima rata da 18,25 miliardi. Mancano venti giorni e, come sempre, si attende dai ministeri l'accelerazione finale per condurre in porto la nave del Piano senza sorprese. «Siamo pronti - ha detto ieri Foti - a quest'altro tassello importante con cui l'Italia arriverà a 140 miliardi di incassi».

A dipingere un quadro dettagliato della traversata da ultimare in velocità è la relazione semestrale della Corte dei conti sullo stato di attuazione del Pnrr. Nessun allarme rosso, anche perché undici target risultano già centrati. Si va da diverse misure di digitalizzazione della Pubblica amministrazione, come la migrazione al cloud con almeno un servizio da parte di 206 enti, alla milestone relativa alla giustizia riferita alla riduzione del 95% dell'arretrato pendente al 2019 nei tribunali civili di secondo grado; dall'aggiudicazione dei contratti per la realizzazione degli investimenti Tyrrhenian Link tra Sicilia e Campania e SA.CO.1.3 in Sardegna e Toscana alla

ricognizione di tutte le misure di ripristino dei corsi d'acqua e del restauro degli edifici pubblici relative alla ricostruzione post-alluvione in Emilia-Romagna.

Un solo obiettivo, per i magistrati contabili, desta preoccupazione: si tratta del target di competenza del ministero dell'Università e della Ricerca che prevede l'assegnazione di 6mila borse per «dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese». Alla data del 30 ottobre ne risultavano attivate 3.416, il 57 per cento. Il Dm 630/2024 ha indicato procedure di riallocazione che si chiuderanno a dicembre e che dovrebbero garantire il taglio del traguardo, assieme al computo delle borse oggetto di rinuncia nei cicli precedenti, «la cui imputabilità a target - si legge nella relazione - sarà stabilita dalla valutazione della Commissione europea». Come a dire: si ballerà fino all'ultimo istante.

Altri nove obiettivi sono segnalati a un livello di difficoltà media. Sei sono riforme che vedono come soggetto titolare il segretariato generale della presidenza del Consiglio. Tra queste, quattro riguardano il nuovo quadro normativo su appalti e concessioni: l'entrata in vigore delle disposizioni in tema di project financing, gli incentivi alla qualificazione e professionalizzazione delle stazioni appaltanti, le misure per migliorare la rapidità decisionale nell'aggiudicazione degli appalti e la quota di personale pubblico formato grazie alla Strategia professionalizzante degli acqui-

renti pubblici. Le altre due si riferiscono all'adozione della legge annuale sulla concorrenza per il 2023 e dei relativi strumenti attuativi.

Il percorso è ritenuto mediamente complicato dalle stesse amministrazioni responsabili anche per altri tre obiettivi. In due casi è il ministero delle Infrastrutture a sovrintendere: deve garantire che si completi l'acquisto di almeno 800 autobus per potenziare il parco autobus regionale per il trasporto pubblico, mentre a fine ottobre ne erano stati comprati la metà, e che si raggiungano i 700 chilometri di tratte di linee ferroviarie migliorate nei nodi metropolitani e nei collegamenti nazionali chiave, mentre risultavano conclusi lavori per 529 chilometri.

Non scevro di complessità, infine, l'investimento Caput Mundi a Roma Capitale, inglobato nel programma del Giubileo 2025 ormai alle porte. Entro fine anno per cento siti culturali si dovrà assicurare che la riqualificazione avrà raggiunto in media il 50% dello stato di avanzamento lavori. E qui c'è un piccolo giallo. Perché il ministero del Turismo ritiene garantito il raggiungimento del target, ma i magistrati contabili annotano che «tali informazioni di attuazione non sono allo stato riscontrabili sulla piattaforma ReGIS. Pertanto, l'Unità di missione del ministero ha segnalato la criticità e sollecitato i soggetti attuatori al pronto aggiornamento».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Difficoltà media per nove traguardi, dalla qualificazione delle stazioni appaltanti al piano Caput Mundi**

### Il quadro aggiornato

Obiettivi europei nel secondo semestre 2024 ancora in fase attuativa

| AMMINISTRAZIONE                                 | LIVELLO ALTO |               | LIVELLO MEDIO |               | LIVELLO BASSO |               | TOT        |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
|   | N. M&T       | %SU TOT. AMM. | N. M&T        | %SU TOT. AMM. | N. M&T        | %SU TOT. AMM. |            |
| <b>Agric. sovr. alimentare e foreste</b>        | -            | 0%            | -             | 0%            | 4             | 100%          | <b>4</b>   |
| <b>Ambiente e sicurezza energ.</b>              | -            | 0%            | -             | 0%            | 10            | 100%          | <b>10</b>  |
| <b>Economia e finanze</b>                       | -            | 0%            | -             | 0%            | 2             | 100%          | <b>2</b>   |
| <b>Giustizia</b>                                | -            | 0%            | -             | 0%            | 1             | 100%          | <b>1</b>   |
| <b>Imprese e made in Italy</b>                  | -            | 0%            | -             | 0%            | 8             | 100%          | <b>8</b>   |
| <b>Infrastrutture e trasporti</b>               | -            | 0%            | 2             | 29%           | 5             | 71%           | <b>7</b>   |
| <b>Istruzione e merito</b>                      | -            | 0%            | -             | 0%            | 2             | 100%          | <b>2</b>   |
| <b>PCM - Dip. funzione pub.</b>                 | -            | 0%            | -             | 0%            | 1             | 100%          | <b>1</b>   |
| <b>PCM - Dip. pol. giov. e serv. civ. univ.</b> | -            | 0%            | -             | 0%            | 1             | 100%          | <b>1</b>   |
| <b>PCM - Dip. trasfor. digitale</b>             | -            | 0%            | -             | 0%            | 8             | 100%          | <b>8</b>   |
| <b>PCM - Segr. generale</b>                     | -            | 0%            | 6             | 100%          | -             | 0%            | <b>6</b>   |
| <b>PCM - StrutturamissionePNRR</b>              | -            | 0%            | -             | 0%            | 1             | 100%          | <b>1</b>   |
| <b>Salute</b>                                   | -            | 0%            | -             | 0%            | 1             | 100%          | <b>1</b>   |
| <b>Turismo</b>                                  | -            | 0%            | 1             | 100%          | -             | 0%            | <b>1</b>   |
| <b>Università e ricerca</b>                     | 1            | 33%           | -             | 0%            | 2             | 67%           | <b>3</b>   |
| <b>Totale complessivo</b>                       | <b>1</b>     | <b>2%</b>     | <b>9</b>      | <b>16%</b>    | <b>46</b>     | <b>82%</b>    | <b>56*</b> |

(\*) Si tratta dei 56 obiettivi del II semestre 2024 che devono essere avviati (2) o completati (54). Undici sono stati già raggiunti. In totale sono 67.  
Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati forniti dalle Amministrazioni





## LE NOVITÀ DEL MILLEPROROGHE/ STOP ALL'ASSOCIAZIONISMO FORZATO

### Stop alle proroghe infinite per le assunzioni p.a.

Stop alle proroghe infinite delle procedure di assunzione nel pubblico impiego. Le selezioni dovranno concludersi nel termine di tre anni, senza possibilità di proroga, pena la perdita delle facoltà assunzionali assegnate agli enti e dei relativi stanziamenti.

Dopo 11 anni di proroghe consecutive, il rinvio disposto per il 2025 sarà l'ultimo e darà tempo alle pubbliche amministrazioni di finalizzare le procedure di assunzione non ancora concluse.

È quanto prevede il decreto legge Milleproroghe, licenziato lunedì dal Consiglio dei ministri, che pone fine anche a un'altra proroga storica per i comuni, ossia quella imposta ai mini-enti dal dl 78/2010 (cosiddetto decreto Calderoli) che chiedeva di gestire in forma associata le funzioni fondamentali.

Un'imposizione da sempre mal digerita dai piccoli comuni (e non a caso rinviata per 14 anni consecutivi) e nel frattempo picconata nel 2019 dalla sentenza della Corte costituzionale (n.33/2019) che ha dichiarato parzialmente illegittimo l'art.14 del dl 78 nella parte in cui non prevedeva la possibilità di dimostrare che, in forma associata, non sono realizzabili economie di scala e/o miglioramenti nell'erogazione dei servizi pubblici in modo da poter ottenere l'esonero dall'obbligo di mettersi insieme per gestire le funzioni in forma associata.

#### Graduatorie di tre anni

Dopo anni di proroghe continue delle graduatorie concorsuali del pubblico impiego, il decreto legge, varato lunedì dal Consiglio dei ministri, punta a efficientare e razionalizzare il sistema delle assunzioni nella pubblica amministrazione.

Mentre fino a oggi il problema dei tempi necessari per bandire i concorsi e concludere le procedure di assunzione, rispetto al momento in cui le facoltà assunzionali venivano concesse alla p.a., era gestito tramite proroghe annuali, con il provvedimento si introduce una norma a

regime nel Testo unico sul pubblico impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165). Che stabilisce un termine massimo di tre anni entro il quale le procedure assunzionali devono essere concluse dalla p.a., senza possibilità di proroga, pena la perdita della facoltà assunzionale assegnata e dei relativi stanziamenti. La nuova norma, come detto, si applicherà a decorrere dal 2025 ed è previsto un ultimo anno di proroga per finalizzare le procedure assunzionali a oggi non concluse.

#### Scudo erariale

Il Milleproroghe rinvia al 30 aprile 2025 il cosiddetto scudo erariale, ossia la limitazione della responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di contabilità pubblica ai soli casi in cui la produzione del danno è "dolosamente voluta" dal soggetto, con esclusione quindi dei casi di colpa grave.

Lo scudo, istituito dal governo Conte bis in piena pandemia da Covid 19 (articolo 21, comma 2 del decreto legge n.76/2020) per far riprendere gli investimenti pubblici e liberare i dirigenti della p.a. dalla cosiddetta paura della firma, e via via prorogato dai successivi governi Draghi e Meloni, sarebbe dovuto cessare al 31 dicembre 2024. Termine considerato invalicabile anche dalla Corte costituzionale che nella recente sentenza n.132/2024 aveva salvato la misura proprio in quanto temporanea e in attesa di una riforma complessiva. Riforma che la

maggioranza ha affidato alla proposta di legge dell'ex capogruppo di Fratelli d'Italia alla Camera (e neo ministro per gli affari europei, le politiche di coesione e il Pnrr) **Tommaso Foti** all'esame delle commissioni riunite affari costituzionali e giustizia della Camera.

#### La proposta Foti

La proposta prevede un tetto alla responsabilità erariale degli amministrato-



ri che commettono illeciti con colpa grave. Fuori dai casi di illecito arricchimento, il massimo della sanzione che potrà essere posta a carico dell'autore dell'illecito erariale non potrà essere superiore a due annualità del trattamento economico percepito. E arriva l'assicurazione obbligatoria per chi abbia responsabilità nella gestione di risorse pubbliche. Le amministrazioni potranno destinare una parte del trattamento economico accessorio del dirigente o del funzionario alla stipula di una polizza assicurativa idonea a garantire all'ente pubblico il pieno risarcimento del danno patrimoniale da colpa grave. Il massimale della copertura assicurativa non potrà superare le due annualità di stipendio del dirigente o del funzionario.

La proroga di quattro mesi dello scudo erariale non va giù all'Associazione magistrati della Corte dei conti. "Si tratta di proroga generalizzata e non legata ad alcuna circostanza eccezionale, in violazione del dettato della Corte costituzionale (sent. n.132/2024)". "Cinque anni di mancato risarcimento dei danni erariali per condotte attive gravemente colpose sono davvero troppi", hanno osservato i giudici. "Danni non risarciti che resteranno per sempre a carico dei contribuenti".

— © Riproduzione riservata —





## Lavoro 24

**Occupazione**  
Aziende sempre più  
a corto di specialisti

Casadei e Tucci — a pag. 24

# Due industrie su tre non trovano le competenze che cercano

**L'indagine.** Secondo Confindustria le difficoltà nelle selezioni riguardano sia le mansioni tecniche che quelle manuali. Nel 2023 i profili mancanti hanno fatto perdere 44 miliardi di euro di valore aggiunto

Pagina a cura di

**Cristina Casadei**  
**Claudio Tucci**

**C** è la crisi demografica che morde, uno sviluppo tecnologico sempre più rapido, e una profonda trasformazione dei modelli produttivi. Nei cambiamenti epocali che sta attraversando anche il mercato del lavoro, si amplia un fenomeno che continua da anni: le imprese non riescono a trovare i talenti necessari. I livelli raggiunti sono elevatissimi, e, come sottolinea Confindustria, il problema «non è più trascurabile». Oltre due terzi delle aziende italiane con ricerche di personale in corso, il 69,8% per l'esattezza, incontra ormai significative difficoltà di reperimento delle competenze necessarie. I dati Excelsior di Unioncamere e ministero del Lavoro documentano che le difficoltà dichiarate dalle imprese si sono intensificate: riguardavano il 26% delle assunzioni previste nel 2019, prima della pandemia, mentre hanno superato il 45% nel 2023 (a novembre, il dato mensile, parla di un balzo, al 47,9%).

È l'indagine sul lavoro 2024, coordinata da Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo, e al centro del seminario "Competenze e lavoro: l'Indagine Confindustria e le sfide delle

imprese", tenutosi ieri, a Roma, in viale dell'Astronomia, davanti a imprese e stakeholders, ad alzare il velo sulla zavorra mismatch, che nel 2023 ha fatto perdere alle imprese circa 44 miliardi di mancato valore aggiunto, una cifra pari a quasi 2,5 punti di Pil (fonte Excelsior).

«Le imprese italiane riscontrano ampie difficoltà nel trovare profili professionali adeguati in molti settori strategici, segnale di un disallineamento tra competenze ricercate e offerte - ha sottolineato Lucia Aleotti, vicepresidente di Confindustria con delega al Centro Studi -. Bisogna inoltre fare i conti con proiezioni di calo e invecchiamento demografico che amplieranno la carenza di lavoratori, rendendo necessario attivare al lavoro sempre più persone e attrarre più immigrazione qualificata. Il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro non è solo un problema delle imprese, ma una questione che riguarda tutto il Paese perché mina la sua capacità di sviluppo. Deve essere quindi affrontato con un approccio di sistema, coinvolgendo istituzioni, imprese e sistema educativo in uno sforzo comune e coordinato».





Ebbene, entrando nel dettaglio dell'indagine di Confindustria, giunta alla 20esima edizione (ha coinvolto, grazie alla partecipazione attiva di oltre 80 associazioni del sistema, 3.742 imprese che impiegano 813.366 lavoratori), emerge che le difficoltà nelle selezioni riguardano soprattutto le competenze tecniche (complessivamente segnalate dal 69,2% delle imprese) e le mansioni manuali (nel 47,9% dei casi a livello nazionale e nel 58,9% nel settore industriale). In due terzi dei casi le difficoltà vengono riscontrate nella ricerca di competenze funzionali alla transizione digitale, in quasi un terzo dei casi se funzionali a una maggiore internazionalizzazione dell'impresa, nel 15% circa dei casi in funzione della transizione green.

L'allarme potrebbe addirittura peggiorare a breve. Sulla base delle proiezioni demografiche Istat e dell'espansione economica attesa, si stima infatti che in Italia, nel quinquennio 2024-28 (a parità di tasso di occupazione, 61,5% nel 2023) il mismatch quantitativo potrebbe ampliarsi di 1,3 milioni di unità, quale somma del calo dell'offerta di lavoro di oltre 520 mila unità e di un fabbisogno di occupazione aggiuntiva di circa 815 mila. Di qui la ricerca di soluzioni, nel breve e nel lungo periodo, su cui hanno dibattuto Raffaella Caprioglio, presidente di Umana, idg di Fondimpresa e di Fondirigenti, rispettivamente Elvio Mauri e Massimo Sabatini, Francesca Di Dio Busa, vicepresidente Unione Biellese con delega all'Education, Eleonora Faina, dg di Anitec-Assinform, il direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria, Pierangelo Albini. Le ricette sono chiare, e passano da un au-

mento del tasso di occupazione; ma anche da un maggiore afflusso, in legalità, di lavoratori stranieri; da più formazione continua (quasi due terzi delle imprese che segnalano difficoltà di reperimento, il 64,3%, intraprende azioni formative per farvi fronte), a un sempre più forte coinvolgimento delle aziende in programmi educativi sul territorio (Its Academy, scuola-lavoro, e così via), una strada quest'ultima seguita da più di un quarto del totale delle imprese (28,5%), oltre la metà (50,7%) tra quelle più grandi. Insomma, l'investimento in formazione è vincente: nel 2023 ben oltre la metà delle imprese ha offerto ai propri dipendenti (non dirigenti) almeno un'attività formativa diversa da quella obbligatoria, per una percentuale di dipendenti in formazione in queste imprese mediamente pari al 57,0%.

«L'indagine Confindustria sul lavoro è una autorevole testimonianza di come le imprese non si arrendano davanti al mismatch, per quanto significativo, e rispondono al loro fabbisogno di competenze legandosi al sistema educativo, con più PCTO, apprendistato, con le connessioni negli Its Academy - ha evidenziato Riccardo Di Stefano, delegato del Presidente di Confindustria per education e open innovation -. Lo fanno a sistema, sostenute dalle associazioni di territorio e di categoria. A conferma di come l'indagine offra una panoramica chiara dei trend, è il suo inserimento tra le fonti della lettera del ministro Valditara inviata ai ragazzi delle scuole medie e delle loro famiglie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LUCIA ALEOTTI.**  
È vicepresidente di Confindustria con delega al Centro Studi



**RICCARDO DI STEFANO.**  
È delegato del Presidente di Confindustria per education e open innovation

► 11 dicembre 2024



**La difficoltà nella selezione** - Emerge soprattutto per le competenze tecniche e per le mansioni manuali, come anche per quelle legate alle transizioni digitale e green





*Irisultati dell'indagine Adepp su un campione di oltre 22 mila under 40 iscritti alle Casse*

# Professionisti per passione

*Voglia di autonomia come primo motivo per aprire la P. Iva*

DI SIMONA D'ALESSIO

La «molla» principale che ha spinto i giovani professionisti della nostra Penisola ad intraprendere la libera attività lavorativa è il desiderio di autonomia (in una «forbice» che va dal 40% al 50%), tuttavia ad aver inciso nella scelta è stato pure il contesto sociale, a seguire le conoscenze personali. Intanto, si fanno sempre più largo la curiosità e l'interesse nei confronti delle nuove tecnologie (specie verso l'intelligenza artificiale), giudicate, almeno nel 90% dei casi dalle «fresche» leve di varie categorie, «strumenti complementari». E, comunque, «utili per aumentare l'efficienza e la produttività», in un panorama nel quale, però, continua a imporsi l'esercizio della professione individuale. È ciò che si legge nell'analisi sulle giovani generazioni di iscritti alle Casse di previdenza private che verrà presentata questa mattina a Roma, nell'ambito del convegno promosso dall'associazione che raduna 19 Enti pensionistici ed assistenziali (Adepp), e che *ItaliaOggi* ha potuto sfogliare in anteprima; il centro studi dell'organismo ha eseguito un'indagine su un campione rappresentativo di under40, in tutto 22.898 (53% donne e 47% uomini), distribuiti proporzionalmente, rispetto al numero degli associati ai diversi Istituti (esclusa la Cassa forense).

Il dossier svela l'esistenza della decisa contrarietà della quasi totalità delle categorie verso la regolamentazione relativa alle incompatibilità: in sintesi, si reputa «anacronistico» un «vincolo storicamente ancorato ad identificare la libera professione come un'attività che non deve subire contaminazione alcuna»; al contrario, si pensa che una certa dose di «flessibilità» non andrebbe a impattare sulla qualità dell'operato, né sull'affidabilità dei prestatori d'opera. La percentuale di quanti avevano altri impieghi, prima di dedicarsi all'occupazione autonoma, «oscilla tra il 50 e il 70%», però, «più del 70% dei medici, dei farmacisti e dei veterinari» non ne fanno parte, o hanno alle spalle incarichi temporanei al solo fine di raggiungere l'indipendenza economica e/o sostenersi negli studi.

Fatica, inoltre, ad imprimersi la cultura dell'aggregazione e della multidisciplinarietà fra le «nuove leve»: è scarso l'«appeal» per farmacisti (oltre il 70%), giornalisti (quasi il 70%), veterinari e notai (circa il 60%), più inclini a unirsi medici, dottori commercialisti e architetti e ingegneri. La maggior parte degli intervistati (in alcuni segmenti più di 6 su 10) dà l'«altolà» all'iscrizione presso le proprie Casse di altri lavoratori autonomi non iscritti a Ordini, Albi o Collegi, a considerare favorevol-





mente l'eventualità periti agrari e dottori agronomi, periti industriali e giornalisti. Commentando gli esiti dell'indagine, il presidente dell'Addepp Alberto Oliveti dichiara che «il futuro di intere generazioni, il loro disincanto e lo scorporamento generato dalla con-

vinzione che «tanto, la pensione non l'avrò mai» richiedono responsabilità sociale e politica, strategie, risorse, strumenti e spazi decisionali, nuove letture e nuove capacità di ascolto», conclude.

—© Riproduzione riservata —■



PRECOMPILATE

## *Flussi 2025, crollano le domande*

Crollano le domande per l'ingresso di lavoratori extracomunitari. Sono state infatti poco più di 180mila le richieste precompilate presentate tra il 1° e il 30 novembre, a fronte delle 180.720 quote previste (cui devono aggiungersi 10.000 ingressi fuori quota per assistenza familiare e socio sanitaria a favore di persone con disabilità e grandi anziani). Lo ha detto il ministro dell'interno Matteo Piantedosi nell'informativa al consiglio dei ministri sull'andamento delle domande del decreto flussi 2025. Delle 180.012 domande precompilate:

- 63.485 sono per lavoro subordinato non stagionale;
- 66.761 sono per lavoro subordinato stagionale;
- 49.766 sono per assistenza familiare e sociosanitaria.

Rispetto al totale delle domande precompilate per il decreto flussi 2024, si registra una riduzione del 73%. Secondo l'informativa, la forte riduzione delle domande rispetto al Decreto flussi dello scorso anno, è una diretta conseguenza della stretta sui controlli, introdotta dal dl n. 145/2024, che anticipa le verifiche rispetto al click day per prevenire possibili frodi.

© Riproduzione riservata ■



# La frenata dell'industria Stellantis congela le uscite

► Segnale al governo: prorogate di 12 mesi le commesse a Trasnova, salvi 400 posti  
 ► Istat, male la produzione: -3,6% annuo. In Manovra misure per le imprese

ROMA Stellantis proroga la commessa a Trasnova: stop ai licenziamenti. L'Istat: produzione industriale in frenata. Pacifico e Ursicino alle pag. 2 e 3



## La crescita ad ostacoli

# Indotto, Stellantis apre e congela gli esuberanti L'industria frena ancora

► Il gruppo proroga la commessa a Trasnova e blocca oltre 400 uscite Istat: la produzione italiana in calo da 21 mesi. Orsini: 2025 complicato

### IL CASO

ROMA Stellantis lancia nuovi segnali di pace al governo e in corner evita quasi 400 licenziamenti nell'indotto. Al tavolo convocato appositamente ieri al ministero delle Imprese e del Made in Italy, il colosso italo-francese ha annunciato al ministro Adolfo Urso e ai sindacati la proroga di un anno alla commessa per la Trasnova. Ma in cambio ha preteso che la ditta - che trasporta con le sue bisarche le auto prodotte negli stabilimenti italiani - ritirasse le lettere di licenziamento inviate nei giorni scorsi ai suoi 97 dipendenti che operano tra Pomigliano, Cassino, Melfi e Torino, proprio dopo la fine del contratto. Parallela-

mente rientrano anche le procedure aperte dai subfornitori (Logitech, Teknoservice e Csa) di Trasnova verso altri 300 lavoratori. Una buona notizia per il sistema Italia nel giorno in cui l'Istat certifica che la produzione industriale, quella che un tempo valeva un quinto del Pil, è ferma da 21 mesi. Soltanto restando all'automotive, ha spiegato Gianmarco Giorda, direttore generale dell'Anfia, «la produzione domestica delle auto ammonta a 16mila unità nel mese, in calo del 67,8 per cento su ottobre 2023. Anche l'indice della fabbricazione di autoveicoli mantiene il segno me-

no a ottobre (-40,4)», mentre la componentistica segna un -28,9.

### PROSPETTIVE

Guardando allo stato dell'industria, il leader di Confindustria, Emanuele Orsini ha fatto sapere: «Ci aspetta un 2025 complicato se non si cambia rotta in Europa». Per aggiungere la necessità di rilanciare gli investimenti: «Alcune scelte sbagliate della precedente Commissione Ue stanno impattando ora». Stando ai dati annunciati ieri dall'Istat, l'unica nota positiva è che a ottobre l'indice della produzione industriale è rimasto stabile rispetto





a settembre. Ma rispetto all'anno precedente il calo è stato dell'3,6 per cento. Oltre all'auto, vanno male anche la produzione di tutti i mezzi di trasporto (-16,4), la moda (-32,8 per la valigeria e -20 per la valigeria) e tutto il tessile (-7,6). In controtendenza soltanto l'alimentare (+3,7), i comparti dell'energia (+1,7) e i beni di consumo (+1,5%).

Intanto la mossa di Stellantis è stata accolta con favore dalla politica italiana. Anche perché segue l'annuncio di Jean-Philippe Imparato, l'uomo forte di Elkann in Europa, di voler fare dell'Italia la seconda fabbrica del gruppo in termini produttivi. Non a caso il vicepremier e ministro degli Esteri, Antonio Tajani, ha fatto sapere: «La storia di un grande amore non può finire con l'uscita di Stellantis dall'Italia. Credo che loro vogliono continuare a produrre in Italia senza licenziamenti». Quindi ha aggiunto che, anche con la spinta dell'Europa, bisogna «far sì che possa esserci sostegno anche da parte del governo nei confronti dell'industria dell'auto». Secondo Tajani «si può arrivare a cifre importanti, nel giro di 3 anni a un miliardo per sostenere il settore auto». Su questo fronte Urso ha confermato che nel 2025 si punta a portare le risorse complessive per il settore a un miliardo tra aiuti per la domanda, contratti di

sviluppo per la transizione e fondi per gli ammortizzatori sociali. E dopo aver rilanciato il progetto «di un milione di auto in Italia entro il 2030» ha speso parole di ringraziamento verso il gruppo italo-francese: «Abbiamo proposto noi questo tipo di soluzione, ma è un'intesa che nasce nel solco del senso di responsabilità di Stellantis».

## LA MESSA

Anche i sindacati hanno rivendicato l'esito della trattativa. La Fiom ha parlato di «vertenza simbolo per l'automotive». Intanto ieri a Pomigliano si sono registrati caroselli davanti allo stabilimento Stellantis, dove era in corso da giorni un presidio di lavoratori, mentre è stata celebrata una messa di ringraziamento da don Aniello Tortora nella chiesa Maria Santissima del Rosario. Ma il problema dell'indotto dell'automotive italiano è tutt'altro che risolto. La componentistica, con le 2.220 fabbriche, dà lavoro a circa 200mila persone. Secondo Giorda, «per un'impresa su tre è prevista una contrazione dell'occupazione». Da ieri è peggiorata la situazione alla Meta System, azienda con capitale cinese che produce schede elettroniche, che vede a rischio il lavoro per i 450 dipendenti di Reggio Emilia e i circa 200 di Mornago, nel Varesotto.

Se non bastasse, Stellantis ha

chiarito sia che non interverrà per le altre crisi dei fornitori come per quella di Transnova sia che la proroga durerà non più di un anno. Degli altri casi si occuperà il tavolo dell'auto aperto al Mimit, mentre il gruppo «proseguirà con i piani finalizzati a valorizzare i propri asset e le proprie risorse all'interno dei singoli stabilimenti al fine di tutelare il lavoro delle proprie persone e ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali nel processo di transizione verso la mobilità elettrica». In questa direzione qualcosa in più si capirà domani nel vertice tra l'azienda e i sindacati e quello previsto tra una settimana al Mimit con Urso, dove Imparato dovrebbe annunciare - stabilimento per stabilimento - quali auto saranno prodotte.

Francesco Pacifico

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**AL TAVOLO DEL MIMIT  
LE PROSSIME CRISI  
DEL COMPARTO  
COMPONENTISTICA  
TAJANI: «L'AZIENDA  
VUOLE RESTARE»**



► 11 dicembre 2024



Uno degli stabilimenti produttivi di Stellantis per la realizzazione delle auto





## L'incidente

Calenzano, le vittime salgono a cinque

-p.19

# Incidente di Calenzano, le vittime salgono a cinque

La Procura indaga per omicidio colposo plurimo, al lavoro gli esperti di Capaci

Giani: «Il deposito Eni oggi in un luogo non più idoneo»  
Fontana: «Tragedia immane»

## Sicurezza sul lavoro

Silvia Pieraccini

Oggi è il giorno del lutto regionale in Toscana per onorare le vittime dell'esplosione avvenuta lunedì 9 dicembre nell'area di carico del deposito di carburanti Eni di Calenzano (Firenze), in cui si movimentano benzina, gasoli e cherosene. «Una tragedia immane» l'ha definita ieri il presidente della Camera, Lorenzo Fontana, chiedendo un minuto di silenzio per le vittime durante un incontro con la stampa parlamentare.

Con il ritrovamento dei corpi dei tre dispersi, i numeri dell'incidente sono definitivi: cinque morti e 26 feriti di cui tre gravi (due ricoverati nel Centro grandi ustionati di Pisa e uno all'ospedale fiorentino di Careggi). Le vittime - Vincenzo Martinelli, 51 anni, nato a Napoli abitava a Prato; Carmelo Corso, 57 anni, nato a Catania abitava anche lui a Prato; Davide Baronti, 50 anni, nato a Novara e residente a Bientina, vicino Pisa; Gerardo Pepe, 45 anni della provincia di Potenza; Franco Cirelli, 50 anni, della provincia di Matera - sono autisti delle autocisterne che stavano facendo rifornimento di carburante quando è scoppiato l'incendio e tec-

nici manutentori di una ditta esterna.

Il deposito dell'Eni è stato messo sotto sequestro dalla Procura di Prato guidata da Luca Tescaroli (Calenzano è in provincia di Firenze ma ricade sotto la giurisdizione del Tribunale di Prato) che ha aperto un'inchiesta per omicidio colposo plurimo, ma non solo: altri reati sono al vaglio. Per adesso non ci sono indagati. Gli accertamenti vanno avanti, aiutati dai consulenti nominati dalla Procura tra cui due esperti di esplosivi, Renzo Cabrino e Roberto Vassale, autori delle perizie sulla strage mafiosa di Capaci, di cui Tescaroli si era occupato quando era pm a Caltanissetta. Al lavoro anche i tecnici della Asl Toscana Centro per la verifica delle procedure sui sistemi antinfortunistici e quelli dell'Arpat per i controlli ambientali.

Da chiarire è innanzitutto la causa dell'esplosione: l'ipotesi più probabile, avvalorata da un testimone, è la perdita di carburante avvenuta nella fase di caricamento di un'autobotte, che potrebbe aver generato una nube di vapori che, mescolandosi con l'aria, avrebbe innescato la scintilla. Fondamentale sarà anche capire se e chi ha commesso l'errore nella catena di rifornimento, e se sono state seguite tutte le norme di sicurezza. «È assolutamente prematuro ipotizzare le cause dell'incidente», ha fatto sapere ieri Eni precisando che «ogni informazione di dettaglio sarà messa a disposizione delle autorità giudiziarie che stanno conducendo le indagini, anche a salvaguardia del





segreto investigativo».

Il deposito di Calenzano, operativo da 68 anni (è stato aperto nel 1956), è l'impianto che rifornisce centinaia di distributori di carburanti del Centro Italia. Quando è stato costruito era in aperta campagna - come ha ricordato il presidente della Regione, Eugenio Giani, ieri durante la seduta del Consiglio regionale che si è aperta con un minuto di silenzio in ricordo delle vittime - ma negli anni è stato "circondato" da capannoni, centri commerciali e qualche abitazione. «Oggi quel luogo non è più appropriato per le funzioni che vi vengono svolte» ha detto Giani ipotizzando nuovi strumenti urbanistici, una volta conclusa l'inchiesta giudiziaria, per evitare accadimenti simili in futuro.

Intanto il sequestro dell'impianto e uno sciopero di due ore indetto ieri nella raffineria Eni di Livorno (dalla quale arrivano, tramite oleodotto, i carburanti a Calenzano) hanno messo in allarme Autolinee Toscane (At), l'azienda del gruppo francese Ratp che gestisce i bus nella regione e che, in un comunicato, ha segnalato il ri-

schio di carenza di gasolio, in particolare a Firenze, che potrebbe provocare «sensibili disagi per l'utenza». Ma da Eni fanno sapere che si sono già attivati per far arrivare i carburanti da altri depositi e che non c'è alcun rischio di restare a piedi.

Oggi, oltre al lutto regionale, si terrà lo sciopero provinciale di quattro ore indetto dai sindacati Cgil, Cisl, Uil con un corteo a Calenzano per dire: «Basta stragi sul lavoro: senza sicurezza non c'è lavoro, non c'è dignità, non c'è vita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LUCA  
TESCAROLI**  
Procuratore  
della Repubblica  
di Prato



► 11 dicembre 2024

**Firenze** Trovate le vittime. L'inchiesta sullo scoppio

## Le storie, lo strazio: 5 operai

di **Cesare Giuzzi**  
 e **Alfio Sciacca**

**M**entre le autocisterne venivano rifornite di carburante, a pochissimi metri di distanza erano in corso dei lavori di manutenzione. E potrebbe essere qualcosa che non ha funzionato nel mezzo di queste due operazioni la ragione del disastro che nel deposito Eni di Calenzano ha causato cinque vittime oltre a numerosi feriti, anche gravi. Franco, era un ex parà della Folgore, Davide un tennista. Storie e volti uccisi dal lavoro.

alle pagine **10 e 11**

**Bonciani, Innocenti**



I manutentori Gerardo Pepe, 45 anni, e Franco Cirelli, 50, e l'autotrasportatore Carmelo Corso, 57



Gli autotrasportatori Vincenzo Martinelli, 51 anni, e Davide Baronti, 50



# Esplosione, è caccia all'innescò C'erano lavori di manutenzione

Firenze, riparazioni durante i carichi di carburante. Il governo: l'ipotesi di un nuovo reato

## L'inchiesta

I pm indagano per omicidio colposo. Tre feriti ancora gravissimi

dai nostri inviati  
**Cesare Giuzzi**  
 e **Alfio Giacca**

**CALENZANO (FIRENZE)** Mentre le autocisterne venivano rifornite di carburante a pochissimi metri di distanza erano in corso dei lavori di manutenzione a una delle pensiline. Franco Cirelli e Gerardo Pepe, due delle cinque vittime, non erano autotrasportatori ma «manutentori», da una settimana al lavoro nel deposito Eni di Calenzano per conto della Sergen di Grumento Nova (Potenza). Ma è possibile fare lavori che probabilmente richiedono l'impiego di attrezzi che possono fare da innescò, mentre alle linee di carico ci sono cinque autocisterne e altre 35 avevano già caricato da inizio giornata?

Molti autotrasportatori confermano che era una consuetudine. «Non è la prima volta che ci fanno caricare mentre sono in corso lavori di manutenzione — dice Enzo Celentano che da 20 anni fa la spola con questo deposito —, al massimo bloccano solo qualcuna delle dieci postazioni». Una «consuetudine» che appare quantomeno strana e sulla quale sta indagando la Pro-

cura di Prato guidata da Luca Tescaroli. Perché se è vero che il riempimento delle autocisterne è un'operazione di routine è anche vero che devono essere osservate specifiche misure di sicurezza. Tanto che il personale è obbligato a indossare persino scarpe gommate per evitare anche i più piccoli sfregamenti.

Gli inquirenti stanno cercando di ricostruire, anche dall'esame dei video delle telecamere di sorveglianza che sono stati sequestrati, ciò che è accaduto negli istanti che hanno preceduto l'esplosione. Che ci sia stato qualcosa di imprevisto lo ha già raccontato il testimone oculare che ai carabinieri ha parlato di una perdita di carburante dal bocchettone di carico. Gli inquirenti ora hanno accertato che qualche istante prima della deflagrazione era stato dato persino l'allarme. Un collega di lavoro ha raccontato che lo stesso Vincenzo Martinelli ha cercato riparo qualche secondo prima dello scoppio. Segno che anche lui aveva capito il pericolo, senza però avere il tempo per evitare di essere travolto dall'esplosione. Oltre all'anomala perdita di liquido infiammabile tra gli autotrasportatori c'è chi ipotizza un possibile malfunzionamento delle valvole di recupero dei gas. Carburante o gas che sia, in ogni caso va ricercata la causa dell'innescò dell'esplosione.

L'inchiesta è ancora alle primissime battute, ma stanno già emergendo dei possibili profili di responsabilità relativi





vi proprio a protocolli di sicurezza all'interno del deposito Eni. Oltre all'omicidio colposo plurimo la Procura potrebbe contestare un secondo reato, sul quale al momento mantiene il massimo riserbo. Che potrebbe essere propedeutico alle prime iscrizioni nel registro degli indagati.

Ieri il procuratore Tescaroli ha fatto un nuovo sopralluogo nel deposito di Calenzano e con lui due dei periti incaricati di accertare le cause dell'esplosione. Eni, in questa fase, non entra nel merito di alcuna delle tante ipotesi che si stanno facendo. Si limita a ribadire che sta «collaborando con l'autorità giudiziaria per individuare quanto prima, in modo rigoroso tramite le opportune e approfondite verifiche tecniche, le cause reali dell'esplosione, delle quali è assolutamente prematura ipotizzare la natura». «Ogni informazione di dettaglio — ag-

giunge —, sarà messa a disposizione da Eni alle autorità giudiziarie che stanno conducendo le indagini, anche a salvaguardia del segreto investigativo». E poi torna a esprimere «vicinanza alle famiglie delle vittime e dei feriti».

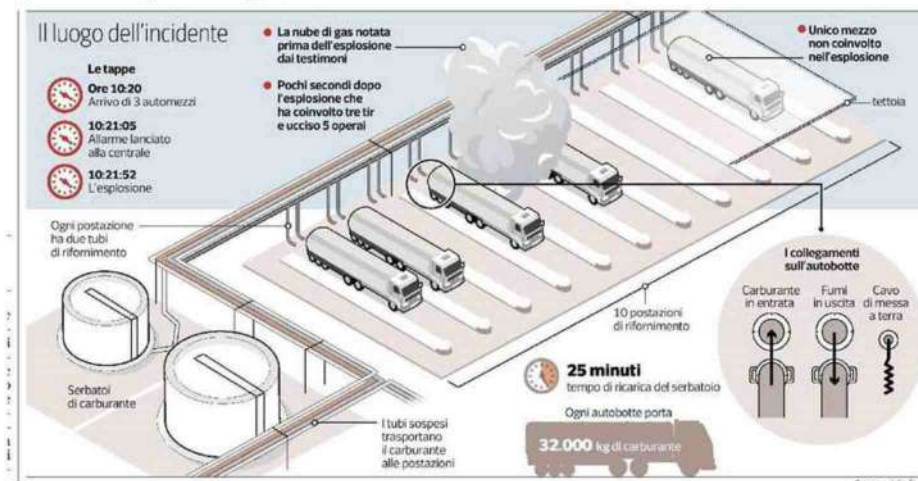
L'inchiesta di Prato incrocia l'attività in corso nella commissione del ministero della Giustizia che si sta occupando delle nuove norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Di ieri l'anticipazione del viceministro alla Giustizia Francesco Paolo Sisto. «Entro pochi giorni — afferma — depositeremo la proposta per una nuova fattispecie di reato di "omicidio sul lavoro" che conterrà specifiche aggravanti per chi non adempie ai fondamentali obblighi di prevenzione... una normativa che propone una severa componente sanzionatoria e al contempo cerca efficacemente di prevenire gli infortuni».

Con i tre corpi recuperati ieri sotto le macerie è salito a cinque il numero delle vittime di questa tragedia. Solo una è stata identificata: Vincenzo Martinelli. Le altre sono state orribilmente martoriate dall'esplosione e per la loro identificazione sarà necessaria la comparazione con il Dna. Tutti dimessi, intanto, i feriti lievi. In ospedale, in gravissime condizioni, restano i due ricoverati nel centro grandi ustionati di Pisa e un altro al Careggi di Firenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La società**

Eni «collabora per individuare le cause»  
 Ogni ricostruzione «adesso è prematura»





# Giani: «Quel sito non è più adatto Ora vanno studiate nuove soluzioni»

## L'intervista

di **Mauro Bonciani**

**E**ugenio Giani, presidente della Regione Toscana, questa mattina sarà a Calenzano per partecipare al minuto di silenzio per le vittime dell'incidente al deposito Eni. Ma anche ieri era sul luogo della tragedia.

**Come vive Calenzano e la comunità toscana questi momenti?**

«Sono stato lì fin da subito, e anche in queste ore si respira un grande sgomento, la commozione di tutti al pensiero di quei lavoratori e delle loro famiglie. E la vicenda ci propone che la sicurezza sul lavoro deve essere centrale. Noi abbiamo il "Piano lavoro sicuro" per più controlli sulle imprese e il lavoro sicuro deve essere davvero centrale per tutti».

**Può essere sicuro il territorio con un deposito di idrocarburi del genere?**

«Il buon senso, come è evidente a tutti, ci dice che quel luogo è inappropriato per le funzioni che lì vengono svolte. Mi faccio carico anche delle preoccupazioni del territorio. Quando fu realizzato alla

fine degli anni 50, lì era tutta aperta campagna e la localizzazione era appropriata, ma oggi no. Tutto attorno ci sono capannoni, aziende, residenze, la zona è densamente antropizzata e popolata. È evidente che per funzioni simili servano oggi luoghi più appropriati».

**È ipotizzabile un percorso per spostare il deposito, anche con tempi lunghi?**

«Vediamo, sono passate poche ore dai fatti, c'è tanto da approfondire, ci sono indagini, ci sono più ipotesi sulle cause. È evidente che anche l'attenzione per la sicurezza ci dice quello che ho spiegato prima. Aspettiamo il lavoro dei magistrati, le indagini, quali sono state le cause, per fare le valutazioni, anche sugli strumenti, sia di prevenzione che urbanistici, da utilizzare perché ciò non accada mai più».

**Nella tragedia, gli interventi di emergenza sembrano aver funzionato.**

«Devo ringraziare tutti gli operatori della Protezione civile, i vigili del fuoco, gli operatori sanitari, il sistema ospedaliero. Tutti i sistemi hanno dato prova di funzionare. I vigili del fuoco hanno

evitato con immediatezza che l'incendio si propagasse, innescando un effetto a catena delle fiamme che poteva avere conseguenze ancora più gravi, gli operatori sanitari hanno agito con tempestività ed efficacia».

**Oggi sarà a Calenzano per l'omaggio alle vittime. Qual è la lezione che questa nuova strage deve dare?**

«Che la sicurezza sul lavoro è una assoluta priorità, a tutti i livelli, per tutti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il governatore

«Dopo l'inchiesta valuteremo tutti gli strumenti urbanistici per la prevenzione»



**Toscana**  
 Eugenio Giani,  
 65 anni,  
 presidente  
 della Regione  
 dal 2020



► 11 dicembre 2024



**Sciopero**  
Due ore di astensione dal lavoro con assemblea e presidio ieri davanti alla raffineria Eni di Livorno dalla quale parte l'oleodotto per Calenzano (Ansa)





# «Si giova di uscire di casa» La formula che salva i malati in cerca di svago

► Sempre più diffusi i certificati da ansia depressiva che consentono ai lavoratori in malattia di svolgere attività ricreative. Giudici costretti a farli reintegrare: difficile accertare gli abusi

## IL DOSSIER

ROMA «Si giova di uscire» è la formula magica che consente ai lavoratori con un certificato di malattia per "ansia depressiva reattiva" di uscire di casa e praticare qualsiasi tipo di attività ricreativa. Ultimamente, le aziende pubbliche e private stanno assistendo a un incremento di queste diagnosi, che lasciano poco spazio all'attività di verifica delle visite fiscali. Perché anche se il dipendente viene sorpreso a cantare in un piano bar la sera, come successo a un impiegato della Compagnia Trasporti Laziali che era in malattia per uno stato di ansia, il datore di lavoro non può licenziarlo. La Cassazione infatti, il 29 novembre scorso, ha confermato la sentenza con cui due anni prima la Corte d'appello di Roma aveva decretato che questa attività canora «poteva giovare alla guarigione» del lavoratore e, di conseguenza, che Cotral doveva reintegrarlo.

### IL QUADRO NORMATIVO

«Il datore di lavoro non può conoscere la diagnosi, ma solo i giorni di prognosi - spiega l'avvocato Carlo Pisani, professore ordinario di Diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Roma Tor Vergata - Poi se il dipendente viene sorpreso a fare atti-

vità ludiche e ricreative, come appunto cantare un piano bar, può intimargli il licenziamento per insussistenza della malattia. In quel caso il lavoratore per giustificarsi deve esternare la diagnosi. E se si tratta di ansia depressiva reattiva, il principio è che "più mi distraigo e meglio sto". Anche una partita di pallone, quindi, può essere terapeutica. Il punto è che siccome la norma che regge tutto questo è l'articolo 2119 del codice civile - una norma generalissima che risale al 1942 e prevede il recesso del contratto per una "causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto" - i giudici hanno molta discrezionalità nell'interpretazione. Quando si trovano di fronte a un certificato medico che recita "si giova di uscire", sono costretti a dare ragione al lavoratore». In questo quadro diventa difficile per le aziende accertare se ci siano casi di abusi dietro le diagnosi di ansia depressiva reattiva, di cui si registra un incremento negli ultimi anni.

### ORIENTAMENTO MINORITARIO

«C'è un orientamento minoritario che fa un altro ragionamento - spiega il professore Pisani - Nel mondo del diritto ci sono le

presunzioni: quando il giudice si trova davanti a un fatto ignoto, può risalire a chiarirlo con tanti fatti noti, gli elementi indiziari. Per rimanere su questo esempio, se eri idoneo ad andare in un piano bar e a cantare, perché non eri idoneo a venire a lavorare? Non tutte le malattie certificate dal punto di vista clinico, infatti, determinano una inidoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa; dipende dal tipo di mansione che uno svolge. Il carpentiere affetto da lombosciatalgia ovviamente non è idoneo a fare il suo lavoro. Se uno è affetto da ansia depressiva reattiva e va a fare trekking in un bosco può essere plausibile, ma se va ad aiutare la moglie titolare di un bar, non lo è. Questa valutazione spetta al giudice». Determinante, in tal senso, può essere il fatto che si svolga un secondo lavoro retribuito durante la malattia o la durata del certificato medico. «Se un dipendente con l'ansia depressiva, disturbo per il quale - precisa Pisani - si danno almeno 30 giorni di prognosi, presenta un certificato di due giorni e magari coincidono con un weekend, un ponte o l'attività ricreativa nella quale viene sorpreso, siamo di fronte a un elemento indi-



ziente fortissimo, che deve essere considerato in sede di giudizio. C'è tanto malcostume e le aziende non sanno come difendersi. Il legislatore nel 2012 (con la legge Fornero) e nel 2015 (con il Jobs act) ha operato due riforme che incidono sulla sanzione, rendendola più proporzionata. Però la Corte Costituzionale dal 2018 ha emesso ben 7 sentenze che hanno smantellato, di fatto, queste riforme».

**Valeria Di Corrado**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**MA ALCUNI TRIBUNALI  
DANNO UNA DIVERSA  
INTERPRETAZIONE:  
«NON SI PUÒ APPLICARE  
A TUTTE LE MANSIONI  
E A OGNI OCCUPAZIONE»**

**Sul Messaggero**



**Sul giornale di lunedì la  
notizia della Cassazione che  
ha reintragrato un lavoratore**





**La riforma inserita nel Milleproroghe**

**Una spinta alle assunzioni nella Pa concorsi in 3 anni o taglio ai fondi**

Andrea Bassi

**L**e amministrazioni pubbliche che saranno autorizzate a bandire concorsi, rice-



vedendo i fondi per le assunzioni, avranno un tempo limite di 3 anni per completare le procedure. Altrimenti perderanno i fondi. *A pag.15*

**Pa, arriva la spinta alle assunzioni concorsi in 3 anni o taglio ai fondi**

►La norma inserita nel decreto Milleproroghe impone alle amministrazioni che ottengono risorse per aumentare il personale di usarle in tempi rapidi. Oggi c'è chi lascia i soldi in bilancio anche 11 anni

**IL PROVVEDIMENTO**

ROMA Ci sarà un'ultima proroga. Poi il sistema cambierà. E per la Pubblica amministrazione potrebbe essere una piccola rivoluzione. Lo scopo è quello di fare in modo che le amministrazioni pubbliche accelerino le procedure di assunzione. Chi sarà autorizzato ad aumentare il personale e a bandire concorsi, ricevendo anche i fondi necessari per le assunzioni, avrà un tempo limite per completare tutte le procedure. Se non lo farà, si vedrà revocare l'autorizzazione a bandire i concorsi e i fondi saranno cancellati. Questo tempo limite per arrivare dall'autorizzazione fino all'assunzione, è stato stabilito in tre anni. La norma è stata inserita nel decreto milleproroghe approvato dal consiglio dei ministri di lunedì. E, come spiegano fonti del governo, serve a mettere la parola fine alla pratica delle amministrazioni di farsi autorizzare le assunzioni e poi rimandare di anno in anno i concorsi, con dei casi limite di risorse bloccate

per ben undici anni consecutivi senza arrivare poi all'assunzione del personale. Tutte le autorizzazioni già concesse saranno prorogate ancora una volta di un anno. Ma sarà l'ultimo "tempo supplementare" concesso. Dal 2025 scatterà la regola dei tre anni. Chi non effettuerà le assunzioni entro questo termine non potrà più farle.

Si tratta di una regola che fa il paio con la riforma dei concorsi che prevede di concludere i bandi entro sei mesi dalla loro pubblicazione. Nel milleproroghe hanno trovato spazio anche altre norme sulla Pubblica amministrazione. Come l'allungamento fino al 31 dicembre 2025 della sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria a carico delle amministrazioni e in favore dei lavoratori dipendenti della Ipa. Analoga proroga è stata prevista per i contributi della gestione separata in relazione ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Ed è stato prorogato di un anno il termine

entro il quale le amministrazioni pubbliche possono regolarizzare le posizioni assicurative dei dipendenti per i periodi retributivi sino al 31 dicembre 2020, per evitare che ricada in capo ai datori di lavoro pubblici e all'Inps l'onere del trattamento di quiescenza per i periodi di servizio non assistiti dal versamento contributivo.

**IL PASSAGGIO**

Ma oltre al milleproroghe, alcune importanti novità in tema di assunzione dei dipendenti pubblici sono arrivate dal vertice di maggioranza sulla manovra. Il blocco del turno over del 75 per cento è stato ammorbidito per alcuni comparti. Non saranno sottoposti al vincolo di tre assunzioni per ogni quattro dipendenti andati in pensione, il comparto della sicurezza e della difesa (quindi polizia, carabinieri, Guardia di Finanza e militari), il personale Ata della scuola e i dipendenti degli enti locali. Per i Comuni che hanno subito una perdita di 160 mila dipendenti in quindici anni, si tratta di una





buona notizia. Intanto su alcune misure inserite nel provvedimento esplode la polemica politica. A partire dalla norma sulla cancellazione delle multe per i no vax. Per la capogruppo del Pd, Chiara Braga, si tratta di «un nuovo condono. Sospese», dice, «le multe ai no vax, quelli che mettevano in pericolo la propria vita e quella degli altri, anziani, malati, persone fragili. Intanto non c'è un euro in più per la sanità». Per il presidente dei senatori Dem, Francesco Boccia, si tratta di «un premio ai furbi». Per Nicola Fratoianni di Avs si tratta di «un precedente pericoloso».

**Andrea Bassi**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**ANCORA UNA PROROGA, POI LA MISURA SARÀ OPERATIVA A PARTIRE DAL PROSSIMO ANNO INTANTO SI SALVANO DAL BLOCCO DEL TURNOVER POLIZIOTTI, MILITARI PERSONALE ATA E DIPENDENTI COMUNALI**



Nel testo anche l'allungamento fino al 31 dicembre 2025 della sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria. Nella foto un concorso alla Fiera di Roma per entrare nella Pubblica amministrazione



## L'intervista

# «Aziende, piano Marshall per formare le competenze»

Il rettore della Luiss, Boccardelli: agevolare l'ecosistema delle startup

di **Andrea Ducci**

**Professor Paolo Boccardelli lei è rettore da pochi mesi dell'Università Luiss Guido Carli, quali sono le priorità?**

«La priorità è cogliere i grandi trend di cambiamento che impongono di mettere al centro il capitale umano. Questo è il secolo del capitale umano, inteso come quel corredo di competenze, innovazione, imprenditorialità e capacità di incidere sulle strutture della società attuale. Uno scenario che impone agli atenei come il nostro di essere molto più protagonisti. Le università non possono più permettersi di essere semplicemente luoghi di riflessione e di ponderata formazione, occorre una forte accelerazione per esercitare il ruolo di hub per lo sviluppo e l'innovazione del Paese».

**Il suo mandato da cosa vorrebbe fosse connotato?**

«Partiamo da un dato. Una ricerca condotta negli Stati Uniti stima che il lavoro di 8 persone su 10 verrà trasformato dall'intelligenza artificiale. La vera differenza è rendere il cambiamento un'opportunità

e non una minaccia o, peggio, un rischio. Altri studi dicono che può essere uno straordinario acceleratore delle performance degli studenti ma non del loro processo di apprendimento, in questo noi dobbiamo fare la differenza. E lo stiamo già facendo, incentivando l'acquisizione di competenze sull'intelligenza artificiale con un nuovo Certificato di AI Literacy obbligatorio oggi per le lauree magistrali».

**L'AI sta ridefinendo il concetto di educazione...**

«Per il sistema educativo il rischio maggiore è non avere la capacità di accompagnare l'evoluzione dei docenti nell'utilizzo di questa tecnologia. È cruciale, infatti, che i professori siano formati e pronti all'utilizzo efficace e responsabile delle nuove tecnologie. Dobbiamo essere consapevoli che questa transizione è in atto e che l'AI di tipo generativo comporterà rischi di sostituzione del lavoro intellettuale. Per questo abbiamo bisogno sia di un grande piano Marshall per formare le competenze, sia di un welfare sviluppato per sostenere la riqualificazione professionale e, in

qualche caso, l'accompagnamento in uscita. Il nostro welfare è impostato nella risoluzione di problemi già emersi, mentre in questo caso serve un welfare attivo, per formare nuove professionalità».

**Mario Draghi chiede di colmare il divario tra ricerca accademica e innovazione. Come?**

«L'Italia, e l'Europa in generale, devono recuperare i ritardi sul fronte della proprietà intellettuale e dei brevetti. L'altro ambito su cui intervenire è agevolare l'ecosistema delle startup. L'università ha il compito di costruire un programma di interazione».

**Che cosa dice agli studenti?**

«È importante comprendere che non ci sono scorciatoie. La tecnologia è una tentazione formidabile, ma va intesa come un supporto per raggiungere risultati migliori rispetto al passato. E poi suggerisco di portarsi dietro un modello valoriale con fattori chiave come onestà, correttezza, curiosità e resilienza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Venerdì  
alla Luiss la  
cerimonia  
di inaugura-  
zione  
dell'anno  
accademico



Paolo  
Boccardelli,  
romano, 53  
anni, è rettore  
della Luiss  
dal 26 giugno  
di quest'anno.  
È ordinario  
di Economia  
e Gestione  
delle imprese





ZUCCHETTI

## Metà degli annunci nell'It è senza candidati



**LUCA STELLA**  
È Innovation Manager & Strategic Alliances HR di Zucchetti

Nella selezione c'è «una carenza di candidati su tante posizioni» e questo spinge le imprese «a ricercare figure all'interno dell'azienda e a costruire percorsi formativi adatti a farle crescere». È così che Luca Stella, Innovation Manager & Strategic Alliances Hr di Zucchetti sintetizza la strategia per fare fronte al disallineamento domanda e offerta di lavoro che si osserva in particolare nelle grandi aziende dove emerge «lo sforzo di efficientare e migliorare i processi interni, grazie a una migliore gestione dei dati e dei curriculum possibile con l'utilizzo di software dedicati e con funzionalità di intelligenza artificiale, che Zucchetti ha già integrato nelle proprie soluzioni hr», dice il manager. La società fa dell'innovazione tecnologica la propria leva competitiva ed è sempre alla ricerca di figure in ambito IT per sviluppare nuove applicazioni e progetti di transizione digitale in diversi ambiti, dalle risorse umane alla sicurezza. Però «quasi la metà degli annunci di lavoro per figure come programmatori, analisti funzionali, sistemisti, digital consultant non trova sufficienti candidati sul mercato del lavoro», osserva Stella. Ad oggi Zucchetti ha ancora 120 profili aperti per queste posizioni. Per trovarli ha aumentato anche le attività di collaborazione e orientamento nelle scuole.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## *Basta ancora il diploma per fare il professore*

Basta ancora il diploma per essere assunti nella scuola. Accade agli insegnanti tecnico pratici, che potranno per un altro anno utilizzare il diploma per partecipare ai concorsi banditi dal Mim, il prossimo è quello in dirittura d'arrivo a Natale, ed entrare a tempo indeterminato nei ruoli della scuola. Tra le norme del consueto decreto Milleproroghe di fine anno è stata infatti inserita la previsione che il nuovo requisito per l'accesso ai concorsi per gli Itp, cioè la laurea triennale, decorra non più dal 31 dicembre 2024 ma dal 31 dicembre del 2025. Gli Itp sono docenti di laboratorio, tradizionalmente hanno lavorato negli istituti tecnici e professionali grazie al solo diploma. L'adeguamento alla laurea è stato rinviato di un anno, aprendo così una ultima finestra di partecipazione alle procedure concorsuali per chi magari lavora da anni come supplente e non è laureato. Tra le proroghe del settore scuola, quella che interessa i dirigenti tecnici, i cosiddetti ispettori: i loro contratti a tempo determinato sono rinnovati di un anno, così da evitare di sguarnire ulteriormente gli organici, in attesa che si possa svolgere il concorso appena bandito dal ministero dell'istruzione. Il bando, licenziato dal ministro dell'istruzione Giuseppe Valditara, prevede l'assunzione a tempo indeterminato nel 2025 di 145 dirigenti tecnici. Il concorso è il primo dopo 16 anni di stop. La pianta organica conta 190 dirigenti tecnici, ma in servizio ne risultano 92, di cui solo 22 di ruolo. Gli ispettori svolgono funzioni di controllo e di supporto nelle scuole.

**Alessandra Ricciardi**

—© Riproduzione riservata—■



## IL COMMENTO

### Se andare a lavorare è come andare in guerra

MARCO REVELLI

Quante parole sono state pronunciate, dopo ogni morte sul lavoro (si contano in media tre disgrazie al giorno)? Quante promesse non mantenute, da parte dei legislatori di turno? Quanti impegni non rispettati, nei Palazzi del potere? Acqua sulle pietre. Eppure qualche riflessione aggiuntiva si imporrebbe, al di là dei soliti rituali, in particolare dopo l'ultima strage. - PAGINA 23

## SE ANDARE A LAVORARE È COME ANDARE IN GUERRA

MARCO REVELLI

Quante parole sono state pronunciate, dopo ogni morte sul lavoro (si contano in media tre disgrazie al giorno)? Quante promesse non mantenute, da parte dei legislatori di turno? Quanti impegni non rispettati, nei Palazzi del potere? Acqua sulle pietre. Eppure qualche riflessione aggiuntiva si imporrebbe, al di là dei soliti rituali, in particolare a partire dall'ultima strage consumatasi alla periferia di Firenze (ancora Firenze, dopo la precedente disgrazia del cantiere di Esselunga). Un disastro terribile, non solo per il numero delle vittime: cinque morti, decine di feriti, una minaccia ambientale fortunatamente limitata dal forte vento che tirava. Ma anche perché si è trattato di una "tragedia annunciata". Di un evento verificatosi dopo che per anni erano stati lanciati pressanti allarmi circa la pericolosità di quel sito, ne era stata denunciata l'inadeguatezza sul piano della sicurezza, l'obsolescenza di alcune strutture, l'eccessiva vicinanza a un'autostrada e a un Centro commerciale... Lo si era definito "una Bomba" innescata nel tessuto cittadino. Gli amministratori locali avevano moltiplicato gli allarmi. Nulla! Fino a che non si sono contati i morti.

Ma c'è un'ulteriore elemento su cui riflettere. E che distende ombre lunghe sulla rischiosità del lavoro in questo Paese, e sulle responsabilità di chi dovrebbe occuparsene. Ed è il fatto che i numerosi

incidenti che nell'ultimo periodo hanno fatto registrare numeri particolarmente elevati di vittime, a volte cinque, come nel più recente caso, a volte sette, hanno riguardato dei veri colossi industriali.

Non piccole imprese a gestione familiare, cantieri-polvere dove il costo per la sicurezza rischia di essere insostenibile a causa della fragilità finanziaria della proprietà, ma grandi gruppi dalle spalle robuste: Eni a Calenzano, Enel a Suviana (7 morti), Esselunga in via Mariti a Firenze (5 morti), Toyota a Borgo Panigale periferia di Bologna (2 morti, numerosi feriti). Gruppi che fanno fatturati miliardari, e profitti stratosferici. Eni ha chiuso il bilancio 2023 con un "utile netto consolidato di competenza degli azionisti" di quasi 5 miliardi di Euro (4 miliardi e 771 milioni per la precisione). Enel ha fatto utili per circa 3 miliardi nel '23 e per più di 7 miliardi nel '22. Toyota ha chiuso l'esercizio 2023-24 con utili raddoppiati giunti a sfiorare i 30 miliardi di euro... Ci sarebbero grandi margini per investire in sicurezza, delle persone e degli impianti. Ma quella voce non tocca il cuore degli azionisti... Anche perché, nel dibattito pubblico, cessata l'emozione della notizia, il tema passa regolarmente in cavalleria. O peggio...

Sì, peggio, perché si fa strada, sotto traccia, uno stile di pensiero segnato dall'assuefazione e da una sorta di cinismo della prestazione che sembra suggerirci che un qualche prezzo, fosse pure di sangue, bisogna ben pagarlo, se si vuole continuare a godere di beni e servizi che servono alla no-





stra comodità. Come dire, volete l'energia elettrica a costo contenuto? Non disturbate con rivendicazioni "buoniste" chi ve la fornisce. Volete il carburante per la vostra auto? Ringraziate Eni anche se colloca le sue aree di stoccaggio dove sarebbe sconsigliato, e d'altra parte dove se non vicino a uno svincolo autostradale (non invento, mi è stato risposto così in un recente dibattito televisivo). E poi, Toyota non è un'eccellenza dell'ibrido e dunque una benemerita del green? Volete fare i pignoli su come gestisce i suoi compressori?

L'impressione, sgradevole, è che si incominci ad applicare al lavoro la stessa logica che si impiega per la guerra: "chi va in fabbrica, come chi va sul campo di battaglia, dovrebbe sapere che un rischio c'è, di cadere". Del resto, "non viene pagato per que-

sto?" È un piano inclinato pericoloso, terribile, questo modo di ragionare. Il prezzo pagato a un mondo che verso la guerra scivola sempre più velocemente, e silenziosamente. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## Lupi: l'agevolazione agli infermieri era un dovere

Il leader di Noi moderati: un lavoro certosino per lasciare invariato l'impianto della manovra 2025

**ROMA** Onorevole Maurizio Lupi, c'è l'accordo della maggioranza per l'aumento delle detrazioni scolastiche, il contributo alle scuole paritarie, la flat tax al 5% sugli straordinari degli infermieri, il fondo di garanzia per le piccole e medie imprese. Ma è davvero possibile coprire tutti questi interventi?

«Nelle ultime ore abbiamo fatto un lavoro certosino e la filosofia di fondo di questa legge di Bilancio non viene snaturata — dice Maurizio Lupi, leader di Noi moderati —. Abbiamo concentrato le risorse sui pilastri per noi fondamentali: gli aiuti alle famiglie con 2 miliardi di euro, l'aumento degli stipendi, la diminuzione delle tasse con 19 miliardi destinati al taglio strutturale del cuneo fiscale, le imprese e la sanità. In questo contesto ci siamo dati delle priorità per migliorare la filosofia della manovra con interventi che non minano i conti pubblici, tanto che lo spread riflette la condizione di un Paese con un governo stabile, che sta dando segnali di serietà e responsabilità in una visione di crescita complessiva. Le risorse si sono trovate e gli ultimi approfondimenti verranno fatti nelle prossime ore. Per le scuole paritarie abbiamo, per esempio, scelto di destinare 50 milioni di euro per gli aiuti alle famiglie con ragazzi disabili. Per la sanità c'è un fondo da 2 miliardi di euro».

**Perché si è battuto per la fiscalità agevolata degli infermieri, non ci sono categorie altrettanto meritevoli?**

«Sono convinto che non possiamo scordarci dei grandi eroi del Covid. Alcune professioni pur non valendo più di altre sono, tuttavia, fondamentali poiché riguardano l'attenzione e la cura alla persona. Gli infermieri italiani sono pagati meno rispetto al resto d'Europa, non a caso abbiamo una migrazione all'estero di queste professionalità. Per questo andava dato un segnale importante che non sono stati dimenticati».

**Lavorate al taglio dell'Ires per le imprese che investono i guadagni in azienda e assumono. Servono 400 milioni e ancora una volta li chiederete a banche e assicurazioni...**

«È un sacrificio minimo che in un clima di dialogo si può chiedere. Banche e assicurazioni sono una risorsa fondamentale del Paese, ma nei momenti di difficoltà può essere chiesto loro di contribuire al percorso di crescita e di sviluppo».

**Lei ripete che lavorerete in Parlamento per modificare la legge di Bilancio. Ma la manovra è ormai blindata, cosa riuscirete a ottenere?**

«Quando parlo di miglioramento della legge di Bilancio intendo la possibilità di ascoltare le proposte che arrivano dalla società e di fare loro trovare dignità in Parlamento. Si

tratta di migliorare alcuni provvedimenti senza stravolgere la manovra. Mettere, per esempio, risorse mirate sul fondo automotive è un segnale che andava dato, poiché in fase di elaborazione della manovra il tema non era esplosivo come oggi. L'Europa si è ormai accorta che la transizione energetica non può essere ideologica e va guidata».

**Andrea Ducci**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il governo sta dando segnali di serietà e responsabilità in una visione di crescita complessiva



**Maggioranza**

Maurizio Lupi, 65 anni, eletto alla Camera e leader di Noi moderati dall'agosto '22



## LAVORO, PARITÀ DI GENERE L'ITALIA ANCORA ULTIMA

📌 **I corsivi del giorno**

di **Rita Querzè**



**S**iamo ultimi in Europa per equità sul lavoro tra uomini e donne. Ce l'ha confermato ieri l'Istituto europeo per l'equità di genere (Eige). Non è una novità: siamo ultimi in classifica da 13 anni. Eppure il tasso di occupazione femminile è salito al 53%... Eppure... Diciamoci la verità: non c'è «eppure» che tenga. Mentre noi facciamo un passo avanti gli altri Paesi ne fanno due. Il principale nodo riguarda il lavoro gratuito domestico e di cura che le donne svolgono ancora al 70%. Dobbiamo decidere se continuare con un'organizzazione della produzione in cui i maschi lavorano fuori casa e le femmine si occupano gratis di tutto il resto: figli, nonni, pulizie (talvolta svolgendo anche un lavoro retribuito, certo, ma senza avere pari opportunità su stipendio e carriera). Oppure cambiare modello. Il che non significa semplicemente condividere con i maschi il lavoro gratuito che si fa a casa. Anche se da domani lo distribuissimo 50/50 non basterebbe. Il punto è esternalizzare nello stesso tempo una parte di questo lavoro. Nella pratica servono il nido gratis per tutti i bambini e sgravi fiscali rilevanti su colf, baby sitter e badanti. Secondo Assindatcolf, introdurre un credito d'imposta al 50% sugli stipendi versati ai collaboratori domestici

costerebbe allo Stato 7,8 miliardi l'anno. Che sarebbero però in buona parte compensati da maggiori consumi e versamenti di contributi (legati all'emersione del nero). A regime si genererebbero più di 5 miliardi di nuove entrate l'anno. Consentire alle donne di lavorare come e quanto gli uomini significa avere un modello di sviluppo più solido e più equo. Ma oggi questa partita si gioca più con le parole che con i fatti. (ha collaborato Sara Tirrito) © RIPRODUZIONE RISERVATA



& ANALISI  
COMMENTI





L'INCHIESTA DEI PM TOSCANI PER INDIVIDUARE LE CAUSE NOMINATI I PERITI DI CAPACI IL SINDACO: SPOSTATE IL DEPOSITO

# Morti sul lavoro, le promesse tradite

Strage di Firenze, le vittime salgono a cinque. La manutenzione era affidata a una ditta esterna

ANGELONE, BARONI, DI BLASIO, LONGO

Omicidio plurimo colposo: è solo la prima ipotesi di reato dell'inchiesta della procura di Prato, condotta dal procuratore Luca Tescaroli e dal sostituto Massimo Petrocchi sulla strage nel deposito Eni di Calenzano, che ha causato cinque vittime, tre feriti gravissimi e altri 20 meno gravi. I magistrati indagano anche su altre fattispecie di reato, ma preferiscono non rivelarle. - PAGINE 2-5

**IL REPORTAGE**

## La Spoon River di Calenzano “E ora chi lo dice ai nostri figli?”

Recuperati i corpi dei dispersi, salgono a 5 le vittime: tre autotrasportatori e due manutentori. La disperazione delle famiglie e delle loro piccole comunità d'origine: “Siamo divorati dal vuoto”

INVIATA A CALENZANO (FIRENZE)

Chi dal Sud era emigrato in Toscana in cerca di fortuna. Chi continuava a vivere nel Meridione ma si spostava sempre al Nord. Cinque vite spezzate dall'inferno divampato al deposito Eni di Calenzano. Tre erano autotrasportatori, due invece tecnici manutentori arrivati in provincia di Firenze dalla Basilicata. Cinque vite diverse accomunate da un unico tragico destino.

Il primo e unico ad essere stato riconosciuto è Vincenzo Martinelli, 51 anni, nato a Napoli ma da anni residente nel centro storico di Prato. Accanto a sé aveva il documento di identità, ma solo l'esame del Dna confermerà se si tratta ve-

ramente di lui, come avverrà anche per gli altri quattro corpi dilaniati o carbonizzati (tre dei quali sono stati recuperati ieri). Dopo il divorzio Vincenzo aveva trovato una nuova compagna e viveva per le due amatissime figlie di 18 e 21 anni che accompagnava sempre ai corsi di ballo del circolo Arci Favini di Prato. «La più grande ha preso la patente da poco ed era stato lui - raccontano gli amici - a prepararla per l'esame, così non c'era stato bisogno di ricorrere alla scuola guida». Appassionato di cani e di caccia, aveva provato recentemente a trasferirsi per lavoro in Germania, ma proprio per la mancanza delle due figlie era tornato a Prato. Sua cugi-

na Daniela Scognamiglio scrive sul suo profilo Facebook: «Non bastano le parole, c'è solo tanto dolore. Hai lasciato Napoli per intraprendere il tuo futuro: hai costruito una famiglia col tuo bel sorriso. Mi auguro solo che tu non abbia sofferto e che lassù in cielo ci sia il tuo papà ad aspettarti per abbracciarti forte forte».

Carmelo Corso, 57 anni, lavorava invece per il Raggruppamento autotrasportatori toscani e in passato era stato alle dipendenze proprio dell'Eni come guardia giurata. Era originario di Catania ma dal 1993 si era trasferito a San Giorgio a Colonica, nel Pratese, con la moglie, Tamara Franchini, e i loro due figli. «Sono



sconvolta, divorata dal senso di vuoto» sussurra la donna con un filo di voce.

Il terzo autotrasportatore è Davide Baronti, di 49 anni, cresciuto a Livorno ma residente a Bientina, in provincia di Pisa. Qui Davide, originario di Argena in provincia di Varese, abitava da qualche anno con moglie e figli. «Stava fuori tutta la settimana - spiega un suo conoscente - e approfittava dei weekend per rilassarsi con le racchette da tennis, che erano la sua valvola di sfogo fuori dallo stress del lavoro quotidiano. Con quella sua risata contagiosa al centro sportivo di Bientina aveva contagiato davvero tutti. Quel campo in terra rossa serviva proprio a scaricare la tensione e a ricaricare le pile in vista della settimana su quei camion». Claudia Berti, che insieme a Francesco Riccelli e Riccardo Berti gestisce il tennis club Torretta White di Bientina, sottolinea: «Mi mancheranno la sua ironia e la sua gentilezza: il mio lavoro qui è anche quello di incordare le racchette e lui quando mi vedeva mi prendeva in giro per quello che chiamava "il mio giochino" mentre lui a tennis ci giocava davvero in campo. Ma lo diceva scherzando».

I due manutentori sono invece Franco Cirelli e Gerardo Pepe, entrambi lucani rispet-

tivamente di 50 e 45 anni. La notizia della loro morte ha lasciato profonda impressione e una sconvolgente tristezza nei due piccoli paesi della Basilicata - dove sarà proclamato il lutto cittadino in occasione dei funerali - e in tutta la regione. I due erano dipendenti della "Sergen", una ditta con sede a Grumento Nova (Potenza), che opera nel settore della manutenzione degli impianti petroliferi.

Attonita è Caterina Lauria, Katia per gli amici, compagna di Franco Cirelli: «Ancora non ci credo che mio marito non c'è più. Dove troverò la forza per dirlo ai nostri due figli?». Un amico della vittima, Franco De Biase, lo ricorda come «un uomo con una grande dignità, sempre corretto nei confronti del prossimo. Viveva per la sua famiglia che adorava letteralmente. Era un grande appassionato di calcio, la sua squadra era la Juventus, ed era anche un grande esperto di bricolage: lavorava benissimo il legno con cui costruiva perfino orologi». Parole di affetto e di stima nei confronti di Franco arrivano anche dal mondo militare: Cirelli infatti era stato un parà della Folgore e a piangerlo ora c'è il suo vecchio capo plotone. Edoardo Bartolini rammenta: «Abbiamo fatto assieme la missione in Somalia nel 1995. Era sem-

pre disponibile con tutti, un ragazzo con un cuore grande come una casa».

Anche il sindaco di Cirigliano (Matera), Marco Delorenzo, ricorda Franco Cirelli: «Era un bravissimo uomo. Mi dispiace molto anche per il lutto che stanno vivendo ora la sua compagna e i due figli. Mi risulta che fosse a Calenzano da una settimana per la manutenzione degli impianti e che a Natale sarebbe dovuto tornare a casa in Basilicata».

Rocchino Nardo, sindaco di Sasso di Castalda (Potenza), interviene su Gerardo Pepe: «Era un bravissimo uomo, un gran lavoratore. È la verità, non semplice retorica. Era sposato con Maria Antonietta che lavora in un negozio di alimentari e aveva una figlia di 12 anni, Francesca. Gerardo lavorava fuori regione e tornava a casa ogni due-tre settimane». Poche parole, infine, da parte della moglie: «Vorrei dire tante cose, ma il dolore me lo impedisce». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Per ora solo Martinelli è stato riconosciuto. Tutti saranno sottoposti all'esame del Dna**



“

Daniela Scognamiglio  
cugina di Martinelli  
Hai lasciato Napoli  
per intraprendere  
il tuo futuro. Mi  
auguro solo che tu  
non abbia sofferto  
e che lassù in cielo  
incontri il tuo papà

974

Le aziende a rischio  
di incidenti rilevanti  
in Italia. Prima regione  
la Lombardia: 247

890

Le morti bianche in  
Italia dal primo gennaio  
al 31 ottobre 2024 (nel  
2023 erano state 868)

128

Il settore con più  
decessi è quello delle  
costruzioni, seguito  
dal manifatturiero (68)

“

Edoardo Bartolini  
ex capo di Cirielli nei parà  
Abbiamo fatto  
assieme la  
missione in Somalia  
nel 1995. Era  
un ragazzo con un  
cuore grande  
come una casa





**Franco Cirelli**

Aveva 50 anni e un passato nella brigata paracadutisti Folgore. Viveva a Cirigliano (Matera) con la compagna e due figli. Amava il calcio e la Juve

**Gerardo Pepe**

Viveva a Sasso di Castalda (Pz) ma era nato 45 anni fa in Germania, dove i suoi genitori erano emigrati per lavorare. Era sposato e aveva una figlia di 12 anni



**Davide Baronti**

Cresciuto a Livorno ma residente a Bientina (Pi) con moglie e figli, e originario del Varesotto, aveva 49 anni. La sue passioni erano tennis e montagna





► 11 dicembre 2024

### Carmelo Corso

Originario di Catania, 57 anni, da 30 si era trasferito nel Pratese con la moglie e i loro due figli. In passato aveva lavorato come guardia giurata per l'Eni

### Vincenzo Martinelli

Napoletano residente da diversi anni in centro a Prato, 51 anni, aveva una compagna e due figlie. Era un grande appassionato di cani e di caccia



## L'ESPLOSIONE



### LA DINAMICA

Alle 10.21 del 9 dicembre si avverte una forte

esplosione nel **deposito Eni** di Calenzano (Firenze)

**Non è chiara la causa:** Eni afferma che l'esplosione non ha coinvolto altri serbatoi di carburante

L'ondata di **fumo nero** porta alla chiusura della **autostrada A1** e all'interruzione del **traffico ferroviario** vicino all'area colpita

### Il bilancio

Morti 5  
 Feriti 26

La **procura di Prato** apre un'inchiesta per appurare eventuali responsabilità

### LO STABILIMENTO DI CALENZANO

**170.300 mq**  
 La superficie

**24**  
 I serbatoi

**10**  
 Le pensiline di carico

**2**  
 Gli oleodotti

**1956**  
 Anno di apertura

WITHUB





► 11 dicembre 2024



ANSA/CLAUDIO GIOVANNI

**L'esplosione**  
Vigili del fuoco al lavoro  
nel luogo dello scoppio  
nel deposito Eni  
di Calenzano (Firenze)  
Nel disastro sono  
morte 5 persone





# L'emergenza demografica richiede nuove strategie

**Lo scenario.** Invecchiamento della popolazione e bassa natalità rimodellano la società e pongono nuove sfide alle imprese sul versante occupazionale

Pagina a cura di

**Ilaria Vesentini**

Ha una portata rivoluzionaria l'invecchiamento demografico che sta rimodellando la società e il mercato del lavoro, al pari del cambiamento climatico e della trasformazione digitale, ma i paradigmi occidentali non sembrano pronti a reggerne l'urto. Men che meno in Italia, il secondo Paese più vecchio al mondo dopo il Giappone, con un tasso di fertilità di 1,2 figli per donna (quando il tasso di sostituzione, per mantenere la popolazione stabile, è 2,1), con lavoratori che vanno in pensione a un ritmo troppo veloce per essere rimpiazzati dai nuovi entranti, politiche migratorie miopi, una quota troppo bassa di donne attive (48%, il dato più basso della Ue) e troppo alta di giovani che non studiano e non lavorano (i Neet, circa il 20%), e un aumento della spesa pensionistica che mina la tenuta dei conti pubblici già gravati da un debito monstre. Sono i temi al centro del Workshop HerAcademy: "Demografia e Lavoro: nuove prospettive di sviluppo", che si svolge oggi nello SpazioHera, l'auditorium polifunzionale nell'area delle ex officine del gas di Bo-

logna, dove ha sede la multiutility emiliana. Per la sua quindicesima edizione, il convegno annuale aperto alla cittadinanza della "corporate university" del Gruppo Hera si focalizza su uno dei più caldi del dibattito globale per riflettere non solo sull'impatto economico e sociale dello squilibrio generazionale ma anche sulle opportunità che l'economia della longevità apre per imprese e individui.

A disegnare la cornice del pomeriggio sarà il background paper di Alessandro Rosina, professore di Demografia e statistica sociale dell'Università Cattolica di Milano, demografo consulente del Cnel. «L'Europa - spiega - sta affrontando una transizione demografica senza precedenti, la combinazione di una bassa natalità e di un'aspettativa di vita sempre più lunga sta ridisegnando la piramide demografica e rendendo la Ue sempre più marginale nella scena geopolitica». Sulla popolazione del pianeta il peso europeo è già sceso sotto il 10% e potrebbe toccare il 5% alla fine del secolo. E mentre gli anziani aumentano (gli over 65, che oggi sono il 15%



della popolazione attiva mondiale raddoppieranno da qui al 2050) la fascia delle persone attive 20-64enni si va contraendo. In Europa la situazione è aggravata da un tasso di fecondità sceso a 1,7, sotto il livello di rimpiazzo, «e in Italia - avverte Rosina - siamo arrivati a 1,2 figli per donna: avere una natalità così bassa - abbinata all'invecchiamento sta mettendo in difficoltà il mercato del lavoro. Le persone attive, che sono oggi il 59%, caleranno al 48,4% nel 2050. Ad appesantire il quadro nazionale sono il debito pubblico che vincola le possibilità di crescita e il sottoutilizzo di due componenti rilevanti della forza lavoro, ovvero giovani e donne». La fascia di età 25-34 anni è diminuita del 15% negli ultimi 20 anni in Italia, passando da 8,5 milioni a circa 6,2 milioni, il tasso di Neet è al 20%, il divario tra tasso di occupazione maschile e femminile è al 18%, dati doppi rispetto all'Europa. E questo non solo frena la produttività, ma aggrava le disuguaglianze sociali e territoriali, minando la competitività del Paese.

«Abbiamo dei margini su cui agire: se mettessimo in campo giovani e donne portandoli ai livelli di occupazione europei - assicura Rosina - avremmo una spinta che nessun'altro Paese può avere, basterebbe dimezzare il gap di genere e quello dei Neet». Occorre poi investire sull'invecchiamento attivo in condizione di salute e sul long life learning per valorizzare la forza lavoro anche nelle fasi più mature e promuovere politiche migratorie sistemiche. «L'integrazione delle persone immigrate, in un contesto di politiche sociali più ampie, diventa quindi una leva fondamentale per il rilancio economico e il riequilibrio demografico - conclude - ma servono politiche di integrazione che facilitino l'ingresso e poi la partecipazione attiva degli im-

migrati alla vita sociale e del Paese. Ma tutte queste leve non funzionano separatamente e vanno accompagnate da politiche per la casa, di conciliazione vita-lavoro, di sostegno alla natalità. Non si inverte la rotta con un bonus bebè».

Di fronte a un invecchiamento della popolazione così travolgente le aziende devono riorganizzare in fretta sia le strutture interne sia l'offerta sul mercato, esorta Avivah Wittenberg-Cox, scrittrice e consulente canadese e Ceo di 20-first, società specializzata sui temi dell'equilibrio generazionale e di genere, tra i massimi esperti dei mondiali di cambiamenti demografici, ospite di eccezione oggi a Bologna per accompagnare i manager italiani in un nuovo approccio alla sfida della longevità. Una sfida che deve partire dalla consapevolezza e dalla misurazione delle diversità generazionali in azienda per declinare la formazione continua e il welfare sulle diverse fasce di età, anche rimodulando gli orari di lavoro e promuovendo una cultura di inclusione e condivisione delle conoscenze tra generazioni. E vanno anche rifocalizzate le strategie di mercato sul nuovo segmento in rapida crescita dei consumatori over 50, che già oggi rappresentano il 40% della popolazione italiana e controllano una porzione significativa della ricchezza globale. Prodotti e servizi vanno riadattati per rispondere alle loro specifiche necessità e questo contribuirà a mantenere la competitività aziendale. E parlando di dividendo della longevità e di leadership, Avivah Wittenberg-Cox ricorda che i lavoratori senior apportano esperienza, stabilità e fedeltà in azienda e possono essere «una straordinaria opportunità economica e sociale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Oggi a Bologna un convegno sulle nuove prospettive di sviluppo sociale**

**Rosina: «Aziende chiamate a valorizzare di più giovani, donne,**



**lavoratori senior  
e immigrati»**





# Le promesse tradite

Morti bianche, dalla politica solo proclami

L'Osservatorio nazionale di Bologna:

nel 2024 quasi 1.400 vittime sul lavoro

Landini: "Basta lacrime del giorno dopo"

## IL DOSSIER

PAOLO BARONI  
ROMA

**I**l cordoglio del governo non manca mai e qualche volta diventa anche «strazio». Se poi, come lunedì scorso, c'è la coincidenza con una riunione del Consiglio dei ministri scatta anche il minuto di silenzio, col ministro del Lavoro incaricata di svolgere una relazione informativa sul disastro che si è appena verificato a favore dei colleghi. «Seguo con apprensione l'evolversi della vicenda», dichiara Giorgia Meloni nelle ore immediatamente successive al disastro dell'Esselunga di Firenze che lo scorso febbraio è costato la vita a 5 operai del cantiere edile. Anche dopo lo scoppio alla centrale Enel di Suviana, totale 7 morti, la premier ha usato la stessa formula: «Seguo con apprensione...». Cordoglio, strazio, vicinanza alle famiglie colpite dai lutti: praticamente un format. A cui poi non seguono mai atti concreti in grado di invertire realmente

il trend delle morti bianche nonostante le proteste dei sindacati, gli scioperi, i presidi sotto le prefetture ed azioni clamorose come quella della Uil che a marzo ha riempito piazza del Popolo con 1.040 bare.

«Non ci sono più parole» ha commentato il capo dello Stato Sergio Mattarella dopo la strage alla Toyota di Bologna. Ovviamente non è andata così: anche dopo quell'episodio tante parole e pochi fatti in grado di incidere davvero. «Le lacrime del giorno dopo sono insopportabili» ha dichiarato ieri il segretario della Cgil Maurizio Landini accusando il governo di seguire una logica burocratica nell'affrontare l'emergenza dei morti sul lavoro. «La strage di Calenzano segue quella di Brandizzo, Firenze, Suviana, Casteldaccia, Bologna. Negli ultimi 15 mesi vi sono stati più stragi sul lavoro che negli ultimi 10 anni» ha segnalato Bruno Giordano, magistrato di Cassazione



ed ex direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

I dati ufficiali, nonostante l'Inail da qualche mese a questa parte si preoccupi soprattutto di segnalare che rispetto al numero degli occupati l'incidenza dei sinistri è in calo, confermano tutta la gravità del fenomeno: nei primi 10 mesi dell'anno nel nostro Paese si sono infatti contate ben 890 vittime sul lavoro (+2,5% rispetto allo stesso periodo del 2023) ed oltre 490 mila infortuni (+0,4%). Una voce indipendente come l'Osservatorio nazionale di Bologna sino a tutto il 30 novembre di morti ne ha invece contati ben 966, 1.376 calcolando anche incidenti in itinere ed eventi che hanno colpito lavoratori irregolari che sfuggono alle statistiche.

«Sia fatta piena luce sulla tragedia», chiedono ogni volta la premier e i suoi ministri. «Anche un solo morto sul lavoro è troppo e come istituzioni abbiamo il dovere di fare chiarezza sull'accaduto» ha sostenuto il ministro dei Trasporti Matteo Salvini nel corso dell'informativa alla Camera seguita alla strage di Brandizzo. A ruota la ministra del Lavoro Marina Calderone: «Certamente intensificheremo gli sforzi per la sicurezza sul lavoro e per fare in modo che soprattutto la cultura della sicurezza sul lavoro diventi ancor di più patrimonio del nostro Paese e soprattutto delle giovani generazioni». Concetti ripetuti identici anche dopo le morti alla Toyota.

Nel palermitano, a Casteldaccia, a maggio muoiono i 5 operai ed il vicepremier Anto-

nio Tajani dichiara che «occorre fare di tutto per rinforzare la sicurezza sui posti di lavoro, aumentare il numero degli ispettori e aiutare le imprese detassando le attività che van-

no nella direzione di rinforzare a sicurezza sul lavoro».

I numeri e le cronache però dicono tutt'altro, con Cgil e Uil che tra le ragioni del loro ultimo sciopero generale hanno indicato anche l'assenza nella nuova legge di bilancio di fondi destinati alla sicurezza sui luoghi di lavoro. «Più prevenzione, più controlli, pene più severe per chi non rispetta le regole. Questa è la strategia che il governo sta portando avanti» ha dichiarato invece Giorgia Meloni a metà ottobre in occasione della presentazione della relazione annuale dell'Inail. Ed ogni volta che viene interpellata su questi temi la ministra del Lavoro ricorda che il governo ha aumentato il numero degli ispettori (+1.600) e dei controlli (+40%), ha raddoppiato i fondi a disposizione dell'Inail e da ottobre introdotto la patente a punti oltre ad aver ripristinato il reato penale di somministrazione abusiva del lavoro.

«In realtà più che il numero dei controlli è importante la loro qualità – sostiene Giordano -. Perché per fare volume si possono controllare in gran numero bar e pizzerie, mentre sono i grandi impianti, i cantieri e gli stabilimenti a rischio rilevante come quello di Calenzano che dovrebbero essere controllati di più e meglio, con personale competente ed in maniera congiunta da parte delle varie agenzie regionali, di Asl ed ispettori del lavoro».

La stagione delle promesse però non è ancora finita. L'ultima in ordine di tempo porta la firma del viceministro alla Giustizia Francesco Paolo Sisto che ieri in tv ha annunciato la presentazione a breve di «una proposta per istituire una nuova fattispecie di reato di "omicidio sul lavoro" con specifiche aggravanti



per chi non adempie ai fondamentali obblighi di prevenzione e premi per chi invece si preoccupa di proteggere i lavoratori». Anche questa è una richiesta di vecchia data dei sindacati, vedremo quan-

do (e come) sarà poi tradotta in legge o se resterà anche questa lettera morta. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

Antonio Tajani  
6 maggio 2024

Occorre aumentare il numero degli ispettori e aiutare le imprese detassando quelle che rinforzano la sicurezza

**Palermo, asfissati nelle fogne**  
Cinque operai muoiono per le esalazioni di gas nell'impianto di Casteldaccia



“

Giorgia Meloni  
16 febbraio 2024

Più prevenzione, più controlli, pene più severe per chi

non rispetta le regole. Questa è la strategia del nostro governo





“  
Marina Calderone  
31 agosto 2023  
Intensificheremo  
gli sforzi per la  
sicurezza sul lavoro  
perché diventi  
patrimonio  
del nostro Paese  
e dei nostri giovani





# L'istruzione, il duello Scuola, vince la Regione «Stop ai tagli ministeriali il piano va aggiornato»

► Il Tribunale amministrativo accoglie il ricorso presentato dal governatore

► «Il numero di iscritti è stato sottostimato ora gli accorpamenti scendono da 28 a 7»

## LA DECISIONE

**Mariagiovanna Capone**

Il Tribunale amministrativo regionale accoglie il ricorso della Regione Campania contro il dimensionamento scolastico deciso dal ministero dell'Istruzione e del Merito. Come anticipato dal Mattino, il ricorso nasce dalla constatazione di un errore commesso dal Mim sul numero di studenti usato per la pianificazione del dimensionamento scolastico, traducibile in quasi 25mila unità in meno. Errore riconosciuto dalla Sezione Quarta, presieduta dal magistrato Alfonso Graziano, che ha chiesto al Mim di provvedere al riesame del piano di dimensionamento «tenendo conto dei dati effettivi della popolazione scolastica». Dal canto suo, la Regione comunica che entro il 31 dicembre presenterà un piano di dimensionamento scolastico 2025/26 con un taglio di solo 6-7 autonomie scolastiche invece delle 28 richieste dal piano ministeriale.

## LA STORIA

Facciamo un passo indietro e ricapitoliamo questa lunga diatriba che ha origine circa un anno e mezzo fa, quando il Mim comunicò i piani di dimensionamento scolastico delle Regioni, che vengono calcolati sul numero di studenti. Nel decreto interministeriale venne assegnato alla Campania un taglio di 128 autonomie scolastiche (da 965 a 839) nell'anno scolastico 2024/25 (e altrettanti dirigenti scolastici e direttori dei servizi generali e amministrativi), mentre per il 2025/26 si sarebbe passati a 832 e l'anno successivo a 820 autonomie scolastiche. Fin da subito, l'assessorato regionale alla Scuola notò una discrepanza con i dati in suo possesso, e si oppose ai tagli sovrastimati. Dopo un primo accoglimento del Tar circa un anno fa, il Consiglio di Stato ribaltò la situazione perché la sospensiva accolta avrebbe inciso su tutte le altre Regioni italiane, poiché Mim e Mef sarebbero stati costretti a rimodulare il numero di dirigenti e direttori assegnati e quindi la copertura economica approvata, poteva non essere adeguata. Adesso, però, con

la pubblicazione ufficiale dei dati provenienti dal Mim stesso nel Focus «Principali dati della scuola-Avvio Anno Scolastico 2024/2025» del settembre scorso in Campania risultano 787.901 studenti cioè 24.508 studenti in più rispetto ai 763.393 dichiarati nelle stime che il Mim produsse nel decreto.

## IL RICORSO

Non appena sono stati visionati i dati del Focus, gli uffici regionali hanno presentato un'istanza al Mim (del 7 ottobre 2024) chiedendo di rimediare all'errore, ma non ricevendo alcuna risposta hanno presentato ricorso al Tar, per «l'immediata revisione del contingente organico di Ds e Dsga sul proprio territorio, nella dovuta misura di non meno di 25 unità, onde permettere alla Regione Campania, entro il 31.12.2024, di varare il nuovo Piano scolastico aggiornato con aumento proporzionale delle autonomie scolastiche». La decisione del Tar è stata chiara: il Mim deve correggere il dato relativo al numero degli studenti, sulla base



del quale viene deciso il numero di autonomie scolastiche.

#### **LE REAZIONI**

«Ho sempre sostenuto che i dati del Ministero fossero errati» ha commentato l'assessore regionale Lucia Fortini. «Già lo scorso anno ha aggiunto - la nostra battaglia legale era iniziata perché contestavamo numeri che non corrispondevano a quelli in nostro possesso: a fermarci fu il Consiglio di Stato, dopo la sospensiva del Tar Campania

in favore della Regione, perché il dimensionamento scolastico coinvolgeva tutte le Regioni e a esprimersi doveva essere la Corte costituzionale. Quindi una sospensiva per la sola regione Campania, avrebbe di fatto inciso anche su tutte le altre. Stavolta le cose sono differenti, poiché è evidente l'errore materiale commesso dal ministero che ha sottostimato il numero di studenti della Campania. E a dichiararlo è lo stesso ministero».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'ASSESSORE FORTINI  
«I GIUDICI HANNO  
RICONOSCIUTO  
L'ERRORE, ANDREMO  
ANCORA AVANTI  
PER DOCENTI E PRESIDI»**







**IL BRACCIO DI FERRO**  
Il governatore Vincenzo De Luca e l'assessore all'Istruzione Lucia Fortini in una foto recente