



Media review

29/01/25



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	4
Top Employers Italia 2025 Album di Repubblica - 29/01/2025	5
Congedo di paternità Boom nelle aziende, ma il governo latita Domani (IT) - 29/01/2025	11
Le reazioni L ira della maggioranza “Vendetta delle toghe” L opposizione: “In aula” La Repubblica - 29/01/2025	13
Cassa geometri, pensione facilitata per le donne Italia Oggi - 29/01/2025	17
Badge obbligatorio nei cantieri edili Italia Oggi - 29/01/2025	18
GIUNGLA D' ASFALTO PER RIDER Panorama (IT) - 29/01/2025	19
Contratto diverso se più vantaggioso Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	23
Lavoro agile e aumenti, le due marce in più per conquistare i talenti Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	24
Palestra di competenze digitali per il piano 2035 Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	27
Perché sui salari serve trasparenza MF (ITA) - 29/01/2025	28
Pil, il Mezzogiorno corre più del Nord ma nel Paese cresce il divario di reddito Il Messaggero - 29/01/2025	29
Competenze Aziende, formazione raddoppiata dal 2015 Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	31
Liste d attesa infinite e poco personale «Sistema in crisi con un altra pandemia» Il Messaggero - 29/01/2025	35
Pozzi: educazione, conservare il pluralismo Corriere della Sera - 29/01/2025	37
Insegniamo la storia. Ma vera Corriere della Sera - 29/01/2025	38
Mattarella: «Il fascismo fu complice Auschwitz è ancora attorno a noi» Corriere della Sera - 29/01/2025	42
Mattarella: Auschwitz simbolo incancellabile Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	44
Il flusso delle pensioni anticipate si sta riducendo. Nel 2024 erano 215 mila Italia Oggi - 29/01/2025	46
Con la GenAi le persone semplificano la routine Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	49

Delocalizzazioni a maglie strette Italia Oggi - 29/01/2025	50
Esame guide turistiche, al via le domande Italia Oggi - 29/01/2025	52
Ripristinare gli ecosistemi cittadini: la sfida per il 2031 Il Sole 24 Ore - 29/01/2025	53
Audizioni per Musicante il premio nel nome di Pino Il Mattino - 29/01/2025	55
Sfida tra intelligenze, «prima c'è l'uomo» E Trump dà la sveglia Avvenire - 29/01/2025	56
Il centrodestra risponde compatto «Ripicca delle toghe Non ci fermeremo» Il Giornale - 29/01/2025	60



Scenario Formazione



Top Employers Italia 2025

Top Employers Institute è l'ente certificatore globale delle eccellenze aziendali in ambito HR. Nato in Olanda 34 anni fa e presente in Italia con la prima Certificazione nel 2009, attraverso il Programma di Certificazione riconosciuto a livello globale, aiuta le aziende a implementare pratiche HR trasformative, generando risultati di business e ottimizzando strategie di attrazione, sviluppo, engagement e fidelizzazione dei talenti.




Grazie alla sua metodologia originale e indipendente, adottata in tutto il mondo e con la Top Employers HR Best Practices Survey, che analizza circa 350 Best Practice in 6 macro aree HR, Steer, Attract, Engage, Shape, Develop, Unite, valuta le aziende e certifica gli standard di eccellenza richiesti per ottenere la Certificazione.

Nel 2025 ha certificato in 125 Paesi del mondo 2.429 aziende di cui 151 in Italia, con un impatto positivo su oltre 13 milioni di persone, manager, collaboratori, stakeholder delle aziende certificate. Top Employers Institute. For a better world of work



-  **34** anni
-  **2.429** aziende certificate
-  **125** Paesi
-  **13** milioni di persone



			
<p>La Certificazione Top Employers Italia viene riconosciuta alle aziende presenti sul territorio nazionale che raggiungono i più alti standard nel settore delle Risorse Umane, dopo un processo di analisi e valutazione basata su dati oggettivi e documentazione di supporto.</p>	<p>La Certificazione Top Employers Europe viene riconosciuta alle aziende certificate Top Employers in Italia che hanno ottenuto la Certificazione Top Employer in almeno altri 4 Paesi europei, raggiungendo in tutte le nazioni gli standard di eccellenza richiesti in ambito HR.</p>	<p>La Certificazione Top Employers Global viene rilasciata alle aziende multinazionali presenti a livello globale, che hanno ottenuto la Certificazione Top Employers in diversi Paesi di vari e diversi Continenti. Nel 2025 le aziende certificate Top Employer Global sono 17.</p>	<p>Nel 2025 debutta la Certificazione Top Employers Enterprise, destinata alle aziende multinazionali con più di 2.500 dipendenti a livello globale e che hanno già ottenuto la Certificazione Top Employers in almeno 10 Paesi, coinvolgendo quasi tutti i membri dell'organizzazione. Nel 2025, le aziende certificate Top Employer Enterprise in tutto il mondo sono 9.</p>



a2a **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

A2A, primo player in Italia nell'economia circolare e secondo operatore energetico, è la **Life Company** che opera per contribuire a migliorare la qualità della vita delle persone e rendere più sostenibile il futuro delle nuove generazioni.

AB **A Better Way** **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con 1.000 dipendenti e oltre 20 mercati presidiati, AB da sempre investe sul **capitale umano**. Alle aziende che vogliono accrescere competitività, risparmiare energia e limitare le emissioni, offre le migliori soluzioni di sostenibilità energetica.

acee **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Tra le principali realtà industriali italiane, Acea è il primo operatore idrico nazionale. Il Gruppo opera anche nei settori dell'energia e dell'ambiente e considera la **sostenibilità** un elemento strutturale delle proprie attività di business.

Acque Bresciane **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Gestore unico del servizio idrico integrato in provincia di Brescia, serve oggi 680.000 abitanti in 113 Comuni gestiti. È in costante crescita, sostenibile nel Dna, vero tratto culturale distintivo: in Acque Bresciane **ogni persona conta!**

alfa **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Diamo valore all'acqua. Tutelandola e portandola nelle case di 101 comuni della provincia di Varese. Ma non solo: promuoviamo attività di **formazione e confronto** tra colleghi. Perché crediamo in un futuro migliore e vogliamo contribuire a costruirlo.

Allianz **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

È tra le compagnie assicuratrici leader in Italia, al servizio di circa 8 milioni di clienti con oltre 4.700 dipendenti e una **rete distributiva multicanale** di oltre 25.000 Agenti, loro collaboratori e Financial Advisor. Parte del gruppo Allianz SE.

amazon **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Da più di dieci anni in Italia, Amazon è guidata da **quattro principi**: ossessione per il cliente, passione per l'innovazione, impegno per un'eccellenza operativa e visione a lungo termine.

amplifon **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

È il principale gruppo mondiale dedicato ai servizi e **soluzioni per l'udito**. Fondato a Milano nel 1950, è presente in 26 Paesi con oltre 10.000 centri e più di 20.000 persone e consente a chi ha un calo dell'udito di riscoprire tutte le emozioni dei suoni.

Angelini Pharma **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Dal 1919 siamo impegnati nell'offrire ai pazienti e ai loro cari **farmaci innovativi** per migliorare la salute e la qualità della vita sviluppando trattamenti specifici in nell'area della Salute Mentale, dell'Epilessia e del Consumer Healthcare.

ARAG **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Siamo la Compagnia di assicurazione **leader nella Tutela Legale**, presente in 19 Paesi del mondo e dal 1965 in Italia. Con le nostre coperture ed un vasto ecosistema di competenze legali aiutiamo i nostri clienti a far valere i propri diritti.

ARKEMA **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Arkema, leader nel settore della chimica di specialità, sviluppa **materiali innovativi** per costruire un mondo più sostenibile e affrontare le sfide del futuro. È presente in 55 Paesi, con oltre 21.100 dipendenti in tutto il mondo.

AS Watson Group **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con oltre 180 anni di storia, AS Watson è leader nel retail con 12 brand e oltre 16.500 store. Siamo pionieri nel settore salute e bellezza, portando innovazione e un **smorriso ai nostri clienti in tutto il mondo**.

AstraZeneca **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Azienda biofarmaceutica orientata all'innovazione e alla **ricerca scientifica** che punta a essere leader in diverse aree terapeutiche: oncologia, malattie rare, cardiovascolare, metabolico e renale, respiratorio e immunologia, vaccini e immunoterapia.

AVANTAGE **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Dal 1963 produce a Sant'Agata Bolognese **vetture supersportive** tra le più ambite al mondo. Driving Humans Beyond è lo scopo su cui si fonda la sua strategia incentrata sulle unicità delle persone e ispirata ai valori Brave, Authentic, Unexpected.

autostrade per l'Italia **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leader nazionale della mobilità integrata con i suoi 3.000 km di rete in gestione, si impegna in un ambizioso piano industriale, volto a rendere i **trasporti più sicuri, sostenibili e innovativi**, creando valore economico e sociale per il Paese.

BAT ITALIA **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

BAT è un'azienda leader a livello mondiale nei beni di largo consumo con la più vasta gamma di prodotti a rischio ridotto nel settore della nicotina. Ha l'obiettivo di creare a **Better Tomorrow™**, un futuro migliore, costruendo un mondo senza fumo.

Baxter **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Milioni di pazienti e operatori sanitari si affidano a Baxter per la nutrizione clinica, terapie renali, terapie intensive e chirurgia. Da 90 anni Baxter opera per **salvare e sostenere vite**, sia in ospedale, sia a domicilio.

BD **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

BD è una Medical Company impegnata a **far progredire il mondo della salute** attraverso la produzione e commercializzazione di dispositivi medici e strumentazione all'avanguardia impiegata in ambito clinico, nella diagnostica avanzata e nella ricerca.

Beiersdorf **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con 140 anni di storia e 20.000 dipendenti nel mondo, Beiersdorf è sinonimo di prodotti innovativi, alta qualità per la **cura della pelle** e ricerca pionieristica. La forte cultura aziendale unisce valori condivisi e l'attenzione e cura dei consumatori.

Biofarma group **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

La CDMO globale specializzata nello sviluppo, produzione e confezionamento di integratori alimentari, dispositivi medici, farmaci a base di probiotici e cosmetici conto terzi, punto di riferimento nel settore **Health-Care** sul mercato globale.

PERONI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Guidata dal suo purpose di "creare connessioni di valore", insieme a tutto il Gruppo Asahi di cui è parte, è impegnata nel generare un **impatto positivo** sul pianeta e nell'offrire un'esperienza significativa e inclusiva per le persone e la società.

Boehringer Ingelheim **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Tra le prime aziende farmaceutiche al mondo, a capitale interamente privato, è impegnata da sempre per lo sviluppo sostenibile e il **progresso nella salute** umana e animale, ponendo al centro il paziente, la ricerca scientifica e i propri collaboratori.

Bonfiglioli **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Dal 1956 Bonfiglioli realizza soluzioni per la **trasmissione e il controllo** di potenza per i settori dell'automazione industriale, delle macchine mobili e dell'energia rinnovabile. Opera in 80 Paesi con 26 filiali, 20 stabilimenti e 4.800 persone.

Booking.com **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Azienda leader globale nel settore dei viaggi digitali, offre una vasta gamma di opzioni di alloggio, in oltre 43 lingue. La sua missione è semplificare e migliorare l'**esperienza di viaggio**, con attenzione al miglioramento dei processi tramite la tecnologia.

BORGO EGNAZIA **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Simbolo dell'**accoglienza pugliese** nel mondo, dal 2010 propone un modello di ospitalità basato sulla cultura del territorio e sull'interpretazione contemporanea della tradizione, contribuendo alla crescita della Puglia come destinazione turistica.

BPER **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

BPER è una **banca dinamica**, sostenibile ed evoluta, impegnata a creare connessioni tra persone, imprese, comunità e territori, per accompagnarne la crescita, promuovendo soluzioni che generino valore e siano integrate con le componenti ESG.

BRACCIO **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Braccio è un Gruppo internazionale che opera nel settore delle **scienze della vita**, è leader mondiale nella diagnostica per immagini. Fondato nel 1927 opera oggi in 100 Paesi con circa 3.600 persone. Ogni anno investe oltre il 10% del fatturato in R&D.

BRIDGESTONE **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Bridgestone opera in Italia con oltre 1.600 dipendenti a Bari, Milano e Roma e offre un portafoglio diversificato di pneumatici premium e soluzioni per la **mobilità sostenibile**, con l'obiettivo di creare valore per la società e per i propri clienti.

Capgemini **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Partner globale per la **trasformazione tecnologica e di business** delle aziende, Capgemini supporta i suoi clienti nella loro transizione verso un mondo più digitale e sostenibile, forte di 340.000 persone presenti in più di 50 paesi nel mondo.

Carrefour **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Carrefour Italia opera nel settore della grande distribuzione in Italia con una rete multi-formato di circa 1.200 punti vendita, promuovendo ogni giorno la **transizione alimentare** per tutti, attraverso una costante propensione all'innovazione.

Cassina **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Da quasi 100 anni, Cassina disegna il futuro degli interni con una spiccata propensione per la ricerca, l'**innovazione** e l'**eccellenza**. Con una collezione unica ed eclettica, propone atmosfere accoglienti unendo prodotti nuovi e le icone del Moderno.

CHEP **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

CHEP fornisce soluzioni sostenibili di **supply chain** in circa 60 Paesi. Diversità, inclusione e collaborazione sono tra i valori guida dell'azienda, che può contare su 12.800 dipendenti e asset di scala globale.



Chiesi **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Gruppo biofarmaceutico internazionale presente in 31 Paesi, con oltre 7.000 collaboratori. Chiesi, **Società Benefit** e B Corp certificata, mira a generare un impatto positivo per i pazienti, il pianeta, le persone e la comunità in cui opera.

Coca-Cola HBC **top EMPLOYER** Italia 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con più di 2.000 dipendenti e 6 stabilimenti, è il principale imbottigliatore e distributore di prodotti a marchio The Coca Cola Company sul territorio nazionale. Si impegna nella **gender equality e nello sviluppo dei talenti e delle competenze.**

Collins Aerospace **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Collins Aerospace, leader nelle soluzioni tecnologicamente avanzate per l'**industria aerospaziale** e la difesa globale, è presente in Italia dal 1929 come Microtecnica con 3 siti, 700 dipendenti, sede a Torino, progetta e produce sistemi di attuazione.

GRUPPO CREDEM **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Gruppo bancario innovativo presente in tutta Italia da oltre 100 anni, con oltre 6.000 dipendenti. Il suo scopo: costruire **valore e benessere sostenibili nel tempo** per i clienti, le sue persone, gli azionisti e la collettività.

CREDIT AGRICOLE **top EMPLOYER** Italy Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Presente in 46 Paesi al mondo, opera in Italia, suo secondo mercato, con **oltre 16.100 collaboratori.** Qui conta 6 milioni di clienti e 1.600 punti vendita per 101 miliardi di finanziamento all'economia.

DANA **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

"People Finding a Better Way". Leader mondiale nella progettazione e produzione di **sistemi di trazione** per il mercato Off-Highway: Agricultural, Construction, Material Handling, Mining & Forestry e Industrial.

DANIELI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Il Gruppo Danieli, leader mondiale nella progettazione, produzione e installazione di impianti per un **acciaio digital e green,** ha sede principale in Friuli-Venezia Giulia, è presente in 28 Paesi e conta oltre 9.000 dipendenti in tutto il mondo.

dentsu **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Parte di Dentsu Group Inc., è tra i leader globali nei **servizi di marketing.** Progetta e sviluppa innovative soluzioni media, creative e di customer experience per valorizzare i brand dei propri clienti.

DHL **top EMPLOYER** Enterprise 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

DHL eCommerce, una delle 5 business units di DHL, offre **servizi di spedizione per l'e-commerce,** convenienti, affidabili ed eco-sostenibili. In Italia, supportiamo le aziende nella progettazione di soluzioni ottimali per l'esportazione di pacchi in Europa.

DUCATI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Ducati realizza moto che sono una magica combinazione di **tecnologia e bellezza** tutta italiana. Style, Sophistication and Performance sono i valori chiave del brand, che nel 2024 si è confermato Campione del Mondo MotoGP per il terzo anno consecutivo.

EDISON **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

La più antica società energetica in Europa, con oltre 140 anni di primati, è un operatore responsabile leader della **transizione energetica.** Attenta a creare un ambiente di lavoro che favorisca crescita, ascolto e valorizzazione dei suoi dipendenti.

edp **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

EDPR, società del gruppo EDP, leader mondiale nel settore della produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, è il quarto produttore di **energia eolica** al mondo con presenza in 14 Paesi.

EG STADA **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Parte del Gruppo STADA, operiamo con impegno e dedizione nel settore dei farmaci equivalenti, biosimilari e specialistici e dei prodotti per l'automedicazione con l'obiettivo di **prenderci cura della salute delle persone** come un partner di fiducia.

EMILGROUP **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Produce in Italia e distribuisce nel mondo con i marchi Emilceramica, Ergon, Provenza, Viva e Level, **superfici ceramiche** di alta qualità, sintesi di sapere artigianale, innovazione tecnologica, design e performance.

eng **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Engineering, **Digital Transformation** Company italiana, con 14.000 dipendenti e 80 sedi globali, da oltre 40 anni guida l'innovazione tecnologica per aziende e PA, offrendo soluzioni proprie e dei suoi partner per supportare la trasformazione continua.

Zntain **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

È uno dei più grandi gruppi di **scosse sportive** e giochi al mondo che opera nel settore online e retail. Il nostro obiettivo è di garantire un'esperienza di intrattenimento entusiasmante e al tempo stesso responsabile per tutti i nostri clienti.

esprinet **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Esprinet Group è leader nella distribuzione di prodotti high tech, nella fornitura di soluzioni per la trasformazione digitale e la green transition con 1.800 collaboratori e 4,0 miliardi di euro di fatturato nel 2023. Opera attraverso tre marchi principali: Esprinet, V-Valley e Zeliotech.

europ assistance **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Europ Assistance offre **servizi di assistenza e coperture assicurative per viaggi, mobilità, salute e casa** prendendosi cura dei propri clienti, sempre e ovunque, e aiutandoli a risolvere qualsiasi tipo di imprevisto nel quotidiano e in emergenza.

EY **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

400.000 nel mondo, 9.000 in Italia: sono le persone che rendono **EY Leader nella consulenza.** Zero gender pay gap e totale flessibilità sono alcune delle chiavi con cui EY costruisce ogni giorno un Better Working World.

Ferrari **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Ferrari è simbolo di esclusività, innovazione, prestazioni sportive, design italiano. Brand leader del settore del lusso su scala globale. Le sue **auto sportive** di lusso ad alte prestazioni sono vendute in oltre 60 mercati.

FINCANTIERI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Uno dei **principali complessi cantieristici,** leader nella realizzazione e riparazione di navi da crociera, difesa, offshore, di sistemi e componenti, arredamento, sistemi elettronici, infrastrutture e servizi post vendita.

Findomestic **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Findomestic offre prodotti di credito, risparmio e assicurativi secondo principi di **responsabilità e sostenibilità,** valori centrali nelle nostre scelte. Parte di BNP Paribas, gruppo leader in Europa, assicura un ambiente di lavoro inclusivo e dinamico.

FINECO **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Tra le maggiori Banche FinTech in Europa, propone un modello di **business sostenibile** che combina le migliori piattaforme con un grande network di consulenti finanziari. Trasparenza, innovazione, efficienza i pilastri della strategia.

POLIAMBULANZA **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Istituto Ospedaliero multispecialistico, no profit, in cui le più innovative tecnologie, la **ricerca scientifica,** l'elevata professionalità e la sensibilità umana degli operatori garantiscono qualità di cure certificate da Joint Commission International.

Gemelli **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leader nel settore della salute a livello nazionale ed internazionale. La sua Mission è quella di affermarsi nell'Innovazione, nella Cura, nella Ricerca e nella Solidarietà, mettendo al centro la "Persona" in un ambiente sempre più **inclusivo e dinamico.**

GEA **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

GEA è un'azienda globale attiva in oltre 50 paesi specializzata in tecnologie di produzione per l'industria alimentare e farmaceutica. Con il claim **Engineering for a Better World** garantisce eccellenza, passione, integrità, inclusione e responsabilità.

GENERALI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Group Head Office di Generali promuove la **gestione strategica** del Gruppo e assicura l'indirizzo, il controllo e il coordinamento delle Business Unit.

GENERALI **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Generali Italia è l'assicuratore più conosciuto in Italia con oltre 27 miliardi di euro di premi totali, 14.000 dipendenti e una **rete capillare** di 40 mila distributori, oltre ai canali online e di bancassurance.

GOLDEN GOOSE **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Golden Goose è un'azienda globale di lusso Next Gen fondata sulla passione per tutto ciò che è **"perfectly imperfect".** Il brand è presente in APAC, Europa, Medio Oriente e Americhe, con oltre 200 negozi e una forte distribuzione online e wholesale.

Groupama **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Top player del mercato assicurativo italiano e prima Filiale estera del Gruppo francese. Groupama Assicurazioni offre prodotti e **servizi innovativi** di prevenzione del rischio a 1,5 milioni di Clienti.

groupm **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

GroupM è la media investment company leader di settore a livello mondiale che ha l'obiettivo di dare vita a una **nuova era** dei media in cui la pubblicità funzioni meglio per le persone.

AXA **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con 147.000 collaboratori e 94 milioni di clienti in 50 Paesi, è tra i leader mondiali della **protezione.** In Italia opera tramite rete agenziale, canale bancario, e-commerce e offre soluzioni personalizzate con un servizio d'eccellenza.



GUNA **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Azienda farmaceutica leader nella **low dose medicine**, Guna produce e commercializza farmaci innovativi e sostenibili, dispositivi medici e nutraceutici. Promuove una medicina in armonia con la natura e una visione della salute centrata sulla Persona.

HCLTech **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

HCLTech è un'azienda tecnologica globale, con oltre 219.000 dipendenti in 54 Paesi, che offre capacità leader del settore incentrate su **digitale, ingegneria e cloud**, alimentate da un ampio portafoglio di servizi e prodotti tecnologici.

helvetia **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Rappresentanza italiana della Casa Madre Svizzera, da oltre 75 anni il Gruppo Helvetia Italia propone un'ampia gamma di soluzioni assicurative per privati e aziende. Competenza, professionalità e **attenzione alle persone** sono i nostri tratti distintivi.

GRUPPO HERA **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

È tra le maggiori multiutility italiane nei settori ambiente, acqua, energia con più di 10.000 dipendenti e oltre **7,5 milioni di cittadini** serviti in Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Toscana e Abruzzo.

HSBC **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Una tra le principali **banche internazionali** in grado di supportare a livello globale società nazionali e filiali di gruppi internazionali. Esperienza, network, conoscenza del mercato e team specializzati aiutano le aziende a realizzare ambizioni e progetti.

HUAWEI **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Huawei è leader globale nella fornitura di **soluzioni ICT**, presente in 170 Paesi con 197.000 dipendenti. Il suo obiettivo è portare il digitale a ogni persona, casa e organizzazione per un mondo completamente connesso.

Iberdrola **top EMPLOYER** Enterprise 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Iberdrola, **leader mondiale dell'energia rinnovabile** e prima utility in Europa per capitalizzazione di mercato, si propone come protagonista nella transizione ecologica e nella sicurezza energetica anche in Italia.

IGT **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

IGT in Italia è concessionaria dello Stato per il Gioco del Lotto e per le Lotterie Gratta e Vinci e Lotteria Italia. Dal 2007 ha attivato il Programma di **Gioco Responsabile** ponendolo al centro delle strategie di sostenibilità dell'azienda.

INDITEX **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Il Gruppo Inditex, con più di 5.500 punti vendita in oltre 200 mercati, è uno dei più grandi Fashion Group al mondo. Approdato in Italia nel 2002, con 7 marchi e oltre 300 negozi, offre una **proposta di moda stimolante**, di qualità e realizzata in maniera responsabile.

ING **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

ING Italia fa parte di ING Group, gruppo bancario olandese attivo in oltre 40 Paesi la cui mission è **"Empower people to stay a step ahead in life and business"**. In Italia, ING opera nei settori Retail e Wholesale Banking e impiega 1.200 dipendenti

Intellera **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Intellera Consulting è una società di consulenza organizzativa, gestionale e tecnologica, al servizio del settore pubblico e privato. Vanta una consolidata competenza nella **transizione digitale** e nei progetti di trasformazione complessi.

INTESA SANPAOLO **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Intesa Sanpaolo, uno dei principali gruppi bancari in Europa, vanta oltre 90.000 persone, 21 milioni di clienti in 25 Paesi e si conferma tra i principali datori di lavoro europei. **Inclusiva e sostenibile**, promuove **innovazione** a livello globale.

INWIT **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Diamo corpo alle **connessioni dell'Italia** di domani. Mettiamo a disposizione infrastrutture per realizzare reti wireless, tralicci per le antenne, cablaggi, parabole, spazi per le apparecchiature, impianti tecnologici per l'alimentazione.

ISS **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

ISS è leader nella Workplace Experience e nei servizi integrati di Facility. Con oltre 330.000 collaboratori nel mondo, promuove il **benessere e la sicurezza delle persone**, impegnandosi a creare ambienti sostenibili e ridurre l'impatto ambientale.

ITALDESIGN **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Italdesign è un'azienda italiana di **design e ingegneria** specializzata nei settori automotive, trasporti e sviluppo di prodotti. Da oltre 55 anni offre servizi completi e tecnologie innovative con soluzioni su misura per le esigenze di ogni cliente.

Italgas **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Italgas è una Network Tech Company, leader nei settori gas, idrico, efficienza energetica, il **Primo distributore gas in Europa**, con una forte presenza in Italia e Grecia, è all'avanguardia nella creazione di una rete per distribuire anche green gas.

MUTUA **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Fondata nel 1821 con sede a Trento, è la più antica compagnia assicurativa italiana. È una Mutua, offre **servizi di alta qualità** ai propri soci assicurati investendo in qualità, con la mission di creare un futuro migliore nella comunità in cui opera.

JTI **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Società del Gruppo JTI, fra i principali produttori di tabacco a livello internazionale, è il **secondo player di mercato** in Italia. Offre prodotti innovativi e di qualità, con la mission di creare un futuro migliore nella comunità in cui opera.

JYSK **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

JYSK è una catena danese, leader in Europa, di arredamento in **stile scandinavo**. In Italia conta oltre 90 negozi e più di 750 dipendenti. In costante espansione sul territorio, punta ad attrarre talenti da avviare ad ambiziosi percorsi di crescita interni.

KONICA MINOLTA **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Una startup di 150 anni: così piace definirsi a Konica Minolta, multinazionale giapponese che offre **tecnologie digitali all'avanguardia per la stampa** da ufficio, di produzione e industriale e soluzioni per la gestione documentale e dei processi.

KORIAN **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Un **"network della salute"**, modello unico in Italia. Parte del Gruppo Europeo Clariane, da quasi 30 anni Korian opera per rispondere alle esigenze sanitarie e assistenziali delle Persone, in ogni momento, dalla prevenzione alla cura.

Lagardère **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Presente in 42 Paesi del mondo, è leader globale del **Travel Retail**. Operando in aeroporti, stazioni ed autostrade, con i suoi negozi Duty Free, Fashion, Travel Essential e Food, offre ogni giorno nuove esperienze di shopping ai viaggiatori.

LAVAZZA GROUP **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Fatturato di oltre 3 miliardi di euro nel 2023 di cui il 70% sviluppato all'estero, dove lavora la maggior parte dei 5.500 collaboratori, opera basandosi su **4 valori fondamentali**: authenticity, passion for excellence, responsibility, inventiveness.

LEAR **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Azienda leader nel settore automotive, con oltre 100 anni di esperienza, Lear ha guadagnato un patrimonio di eccellenza operativa costruendo il proprio futuro sull'innovazione. Lavorando insieme, stiamo rendendo ogni viaggio migliore.

LEFAY **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Brand italiano leader nell'ospitalità **benessere di lusso**, gestisce due Resort nelle splendide cornici del Lago di Garda e delle Dolomiti, prossimamente in Svizzera e in Toscana, concepiti e realizzati nel pieno rispetto dell'ambiente.

LEROY MERLIN **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leroy Merlin è un'azienda multispecialista per il **miglioramento della casa** grazie all'offerta di soluzioni complete di prodotti e servizi. Presente in Italia con 52 punti vendita, offre lavoro a 8.500 collaboratori, di cui il 99% sono azionisti.

LIDL **top EMPLOYER** Enterprise 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Presente in Italia dal 1992, Lidl conta una rete di oltre 750 punti vendita e 12 centri logistici che impiegano complessivamente **più di 22.000 collaboratori**. Qualità, filialità e convenienza ne distinguono l'offerta.

Links **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Links guida la **trasformazione digitale** con servizi e soluzioni innovative che uniscono tecnologia e talento. Fornisce un supporto completo: dalla strategia tecnologica alle applicazioni multiplatforma, fino alle infrastrutture cloud avanzate.

LOTTOMATICA **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Primo operatore italiano del mercato del gioco legale. Il successo del Gruppo si basa su un patrimonio unico: 2.600 dipendenti, oltre **18.000 collaboratori** sul territorio, **innovazione** tecnologica e sostenibilità per un'esperienza completa e sicura.

MAGROUP **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Eccellenza nel **settore aeronautico**, sedi in Italia, USA, Brasile e UK. Tratti distintivi: know-how e tecnologie innovative. Magnaghi Aeronautica è il cuore del Gruppo: progetta, produce e certifica carrelli di atterraggio.

Maiora **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Maiora SpA SB, tra le aziende **leader della GDO** nel Centro-Sud Italia, crea ponti fra le comunità con oltre 540 punti vendita e un team di 3.000 collaboratori, valorizzando qualità, cultura e talenti del territorio, in modo innovativo e **sostenibile**.

MARAZZI GROUP **top EMPLOYER** Italia July 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Fondata nel 1935, è leader internazionale nel settore delle **piastrelle ceramiche** con vendite in 146 Paesi. Con i marchi Marazzi e Ragno, propone un'offerta unica di prodotti realizzati con processi ecosostenibili e all'avanguardia.



► 29 gennaio 2025

 <p>Con sede a Bethesda, Maryland (USA) è una società di gestione e franchising di alberghi e conta circa 8.700 proprietà e più 30 brand in oltre 139 Paesi e offre il pluripremiato programma di viaggi Marriott Bonvoy®.</p>	 <p>Il Sapiens based network della trasformazione digitale, con 4 sedi in Italia e 7 all'estero. Un ecosistema di servizi certificati per SAP, Salesforce e Infor, competence center di AI e Cybersecurity uniti alla creatività di una storybrand agency.</p>	 <p>Prima catena di elettronica di consumo in Europa, MediaMarktSaturn opera in Italia con l'insegna MediaWorld, leader del settore nel Paese, con 139 punti vendita e oltre 5.000 dipendenti su tutto il territorio nazionale.</p>	 <p>Meliá Hotels International è una catena alberghiera spagnola fondata a Palma di Maiorca. Conta oltre 380 hotels, in quaranta paesi. In Meliá l'ospitalità è più che business, è un atteggiamento nei confronti della vita, qualcosa che viene dal cuore.</p>
 <p>Merz Aesthetics è un'azienda di medicina estetica che supporta operatori sanitari, pazienti e dipendenti a vivere ogni giorno con fiducia. Offre prodotti iniettabili e dispositivi, clinicamente testati, con elevati standard di sicurezza ed efficacia.</p>	 <p>Con tre canali di vendita integrati, Cash&Carry, Delivery, Ecommerce e servizi dedicati, METRO è il partner strategico che guida i professionisti della ristorazione nel gestire le attività e affrontare le nuove tendenze del mercato.</p>	 <p>Multinazionale fondata su ricerca e innovazione. Leader in prevenzione, con un'ampia gamma di vaccini, trattamenti, servizi e tecnologie per ogni specie animale, supporta il benessere di animali, persone e ambiente in ottica One Health.</p>	 <p>NTT DATA è leader globale nell'innovazione di servizi tecnologici e business, presente in oltre 50 paesi nel mondo. Tra i servizi offerti, consulenza aziendale e tecnologica, Data Intelligence e Intelligenza Artificiale.</p>
 <p>Multinazionale Leader nel settore Med-Tech. Produciamo tecnologia di ultima generazione per la diagnosi e la terapia grazie all'innovazione. Da più di 100 anni la nostra mission è "Making people's lives healthier, safer and more fulling".</p>	 <p>Superiamo insieme il digital divide per connettere il Paese attraverso la fibra ottica ultraveloce. Ambition, Action, Accountability è la Tripla A che guida le nostre 1800 persone.</p>	 <p>La catena alberghiera spagnola Palladium Hotel Group è presente in Spagna, Italia e LATAM e gestisce 9 marchi. La sua missione è trasformare clienti in fan e i suoi principali impegni sono la sostenibilità e le persone.</p>	 <p>In Italia da 30 anni, PENNY vive della passione e professionalità dei 5.000 collaboratori nei suoi oltre 465 negozi. Con l'80% di prodotti italiani e l'impegno sostenibile verso persone e ambiente, PENNY mantiene la promessa di convenienza e qualità.</p>
 <p>Leader nel Food & Beverage, con 91 miliardi di dollari di fatturato e brand iconici come Lay's, Doritos, Gatorade e Pepsi. La visione di PepsiCo è di avere successo attraverso la strategia pep+ che pone al centro la sostenibilità e il capitale umano.</p>	 <p>Milioni di persone ci acquistano ogni giorno. Grazie alla passione e creatività dei nostri 18.000 dipendenti, Golia, Vigorsol, Mentos, Chupa Chups, Alpenliebe, Vivident, Fruittella sono apprezzati in tutto il mondo.</p>	 <p>Con oltre 700 persone, è l'affiliata italiana del gruppo Philip Morris International con la missione di costruire un futuro senza fumo, eliminando le sigarette grazie a prodotti innovativi senza combustione.</p>	 <p>Con oltre 2.100 persone, è il centro di eccellenza di Philip Morris International a livello globale per la formazione del personale, la prototipazione e la produzione su larga scala dei prodotti del tabacco senza combustione.</p>
 <p>Poste Italiane, con oltre 160 anni di storia, è la più grande rete di distribuzione di servizi in Italia nella logistica, corrispondenza e pacchi, servizi finanziari e assicurativi, sistemi di pagamento, telefonia e mercato dell'energia.</p>	 <p>Pensando alle nostre persone. Adattando i nostri spazi, i programmi e le strutture, e aumentando la flessibilità in base ad ogni necessità. La Trasformazione non è solo Digital. "Being a people oriented company".</p>	 <p>Attenti alla mobilità sostenibile, vogliamo essere protagonisti della transizione energetica attraverso la tutela dell'ambiente, lo sviluppo sociale, la valorizzazione delle persone e la crescita economica.</p>	 <p>QVC è un retail-multicanale leader nel vCommerce. Con TV, e-commerce, streaming digitale e social media, offre un'esperienza di shopping unica. Ha un'offerta di prodotti delle categorie casa, moda, beauty e altre.TV 32 ddt 475 sky, www.qvc.it e QVC+.</p>
 <p>Operatore di infrastrutture digitali integrate e fornitore di servizi per la distribuzione di contenuti media, diffonde i segnali radiotelevisivi della Rai e di emittenti locali e offre servizi di data center colocation e di content delivery network.</p>	 <p>Fondata nel 1978, RDS è tra le radio più ascoltate in Italia. Con un format musicale unico, eventi multicanali e produzioni innovative, è una Entertainment Company attenta a sostenibilità, tecnologia e responsabilità sociale.</p>	 <p>Reckitt è un'azienda globale che opera nell'ambito dell'igiene, salute e nutrizione con l'obiettivo di creare un mondo più pulito e più sano, dove l'accesso ai suoi prodotti non sia un privilegio, ma un diritto per tutti.</p>	 <p>Azienda BCorp, leader nella produzione di tessuti sostenibili in lana Merino. Fondata nel 1865, il lanificio controlla la filiera misurandone l'impatto ambientale dal 2004, ed è parte di un Gruppo che comprende i brand Rewoolution, Lanieri e Tailoor.</p>
 <p>Propone soluzioni di mobilità sostenibili e innovative. È impegnato in una trasformazione ambiziosa e generatrice di valore, incentrata sullo sviluppo di tecnologie e servizi inediti e su una nuova gamma di veicoli competitiva ed elettrificata.</p>	 <p>Bosch Rexroth è tra i principali fornitori di tecnologie per l'azionamento e il controllo a livello mondiale. Bosch Rexroth Italia è presente nel paese da più di 70 anni e oggi è una realità tecnologica consolidata nel contesto industriale italiano.</p>	 <p>Air & Ocean Division. Specializzata nel trasporto aereo e marittimo a livello globale, fa parte del Gruppo Rhenus. Azienda leader nella logistica integrata con 39.000 persone e 1.120 siti.</p>	 <p>Overland Division. Rhenus sviluppa soluzioni Customer Oriented progetta e implementa servizi integrati di supply chain, trasporti nazionali, internazionali, attività di magazzino, last mile, Home Delivery, consegna a casa, montaggio, installazione.</p>
 <p>Multinazionale italiana con 1.000 collaboratori e 17 sedi nel mondo. Produttore di tessuti tecnici, membrane e chimici per l'industria. Attiva in vari mercati: automotive, tessile, medicale, elettronica, alimentare, protezione balistica, filtrazione.</p>	 <p>Progetta, produce e distribuisce prodotti e sistemi per il benessere abitativo quotidiano. Materiali presenti negli edifici e nei trasporti, nelle infrastrutture e in molte applicazioni industriali.</p>	 <p>Cresciamo con passione generando fiducia. Siamo un Gruppo a capitale italiano, leader in ambito HR, formazione, consulenza, outsourcing. Dal 2005 al servizio di aziende e candidati con oltre 80 filiali in Europa.</p>	 <p>Società Pubblica del Servizio Idrico Integrato serve oltre 2 milioni di abitanti in 290 Comuni dell'Area Metropolitana Torinese secondo principi di sostenibilità ambientale con sistemi innovativi e tecnologicamente avanzati.</p>



Smurfit Westrock **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Multinationale leader nelle soluzioni di **packaging a base carta** con 26 sedi e 2.200 dipendenti. Grazie a una filiera integrata, innovazione e servizio, supportiamo il successo dei clienti e promuoviamo l'economia circolare. #BetterPlanetPackaging.

socomec **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Socomec è uno specialista che progetta, produce e commercializza apparecchiature elettriche con una forte esperienza nelle **applicazioni di energia critica**. Fondata nel 1922, è un player globale con 30 filiali e 4.200 dipendenti in 80 paesi.

STEF **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

In STEF l'impegno quotidiano dei nostri team garantisce a tutti l'accesso sicuro e sostenibile alla diversità alimentare, attraverso il **trasporto e la logistica a temperatura controllata** di prodotti alimentari freschi, surgelati e termosensibili.

ST **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Fra le maggiori società di semiconduttori al mondo, più di 50.000 dipendenti di cui più di 12.600 in Italia, ST con i suoi prodotti è ovunque la **microelettronica** può apportare contributi positivi e innovativi alla vita delle persone.

Takeda **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Biofarmaceutica con oltre **240 anni di storia**, focalizzata su Pazienti, Persone e Pianeta. Leader globale nella R&S, produzione e commercializzazione di farmaci innovativi. In Italia con oltre 1.300 talenti e 2 siti di eccellenza.

tcs TATA CONSULTANCY SERVICES **top EMPLOYER** Global 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Tata Consultancy Services è un'organizzazione di **servizi IT, consulenza** e soluzioni aziendali che collabora con molte delle più grandi aziende del mondo da oltre 50 anni. Crediamo che l'innovazione e la conoscenza possano migliorare il nostro futuro.

TeamSystem **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

TeamSystem è una tech company che con oltre 4.800 dipendenti punta alla valorizzazione delle persone, attraverso una formazione continua e un **nuovo approccio al work-life balance**, con piani che prevedono Light Friday (settimana corta) e smartworking.

TEHA **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leader nella consulenza ed elaborazione di scenari, oltre 400 studi l'anno indirizzati a Istituzioni e aziende nazionali ed europee. Dal 2013 **1° Think Tank privato** in Italia e tra i primi 10 in Europa.

Terna **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Terna è la società che **gestisce la Rete di Trasmissione Nazionale (RTN)** dell'elettricità, indispensabile per assicurare l'energia elettrica all'intero Paese.

ESTÉE LAUDER COMPANIES **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leader del **Prestige Beauty**, attiva in 150 Paesi con oltre 20 brand e 4 categorie skin care, makeup, haircare e fragranze. Caratterizzata da innovazione, creatività, visione strategica, inclusione, diversità, responsabilità sociale e sostenibilità.

TIRRENO POWER **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con 2.500 MW installati, Tirreno Power è uno dei principali produttori di energia elettrica in Italia. Da oltre 20 anni, mettiamo al centro la **sostenibilità** e la sicurezza della produzione, lo sviluppo delle competenze e il **benessere** delle persone.

TOYOTA **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Toyota, dal 1997, guida l'**innovazione** nella mobilità elettrificata con oltre 28 milioni di veicoli venduti. La visione 'Mobility for All' riflette l'impegno a sviluppare soluzioni avanzate, sostenibili e accessibili per una mobilità inclusiva.

UMBRA GROUP **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Partner ideale per **soluzioni innovative di movimento**. Leader nei settori aerospazio, difesa e industriale, è certificata secondo i più alti standard di qualità. Valorizza il capitale umano e promuove responsabilità sociale e sostenibilità ambientale.

UniCredit **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Banca commerciale pan-europea, con l'obiettivo di fornire alle comunità che serviamo le leve per il progresso. Mettiamo le nostre persone nelle migliori condizioni per esprimere il loro potenziale e costruire un **domani migliore** per tutti.

verisure **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Leader europeo di Allarmi collegati a Centrale Operativa per case e attività. In Italia da 10 anni conta 2.800 collaboratori e 350.000 clienti. Tra le aziende più in crescita del Paese, è motore occupazionale con una forte strategia di **welfare e DE&I**.

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

We are the **Key to Mobility**: con i nostri servizi - finanziamenti, leasing, noleggio a lungo termine, servizi di manutenzione e intermediazione di prodotti assicurativi - garantiamo la mobilità dei Clienti e supportiamo i Brand del Gruppo Volkswagen.

Wabtec CORPORATION **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Con oltre 150 anni di esperienza, acceleriamo il **futuro dei trasporti** realizzando apparecchiature, sistemi, soluzioni digitali e servizi per il settore ferroviario. Più di 1.000 dipendenti in Italia orientati all'eccellenza.

WINDTRE **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

WINDTRE è l'operatore italiano che offre connessioni, energia e prodotti assicurativi. Punto di riferimento per le famiglie che chiedono **affidabilità, convenienza e trasparenza**, è l'operatore telco mobile numero uno in Italia.

WORLDLINE **top EMPLOYER** Europe 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Worldline è il leader europeo nei **servizi di pagamento**. Con 500 persone in Italia, copre l'intera catena del valore al fianco di banche ed esercenti per un percorso di digitalizzazione sicuro, semplice ed affidabile nello sviluppo del business.

WÜRTH **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

In Italia dal 1963, Würth è partner di 3.000 professionisti dell'automotive, artigianato, edilizia e industria. Con 4.000 collaboratori, Würth offre una **customer experience omnicanaled** con 2.800 consulenti, il canale e-commerce e oltre 220 negozi in Italia.

ZURICH **top EMPLOYER** Italia Italy 2025
FOR A BETTER WORLD OF WORK

Zurich è tra le principali **Compagnie Assicuratrici** a livello globale in oltre 200Paesi. In Italia distribuisce prodotti vita e danni tramite agenzie, intermediari, promotori finanziari, banche e dal 2022 è presente in Italia con Zurich Bank.

For a better world of work



Contatti

www.top-employers.com
italia@top-employers.com

in Top Employers Institute
@ topemployers_it



Tutti i Top Employers





IL REPORT

Congedo di paternità Boom nelle aziende, ma il governo latita

TORTUGA

Il 14 per cento delle aziende quotate a Euronext Milan ha autonomamente implementato politiche migliorative del congedo. Il governo, invece, sta facendo poco o nulla

Nel mese di dicembre, la commissione Bilancio della Camera dei deputati ha impedito di mettere al voto l'emendamento unitario delle opposizioni che avrebbe introdotto il congedo paritario di 5 mesi retribuito al 100 per cento per entrambi i genitori. Nel frattempo, alcune grandi aziende del settore privato dimostrano che un cambiamento è possibile: come evidenzia un recente report di Tortuga, il 14 per cento delle aziende quotate a Euronext Milan ha autonomamente implementato politiche migliorative del congedo di paternità, segnalando una sensibilità più avanzata rispetto a quella delle istituzioni. Questo scarto tra pubblico e privato riflette una resistenza istituzionale che rischia di lasciare la paternità attiva confinata a un privilegio di pochi.

La situazione attuale

In Italia, la differenza tra congedo di maternità e congedo di paternità è marcata e significativa. Alle madri lavoratrici è garantito un congedo obbligatorio di cinque mesi, con un'indennità pari all'80% della retribuzione e diverse opzioni di fruizione per conciliare le esigenze della gravidanza e del post-parto. Per i padri, invece, il congedo obbligatorio è limitato a soli 10 giorni, da utilizzare entro un arco temporale che va dai due mesi precedenti alla nascita fino ai cinque successivi. Questa dispari-

tà non è solo legislativa, ma anche simbolica, e sottolinea una visione ancora lontana da una reale parità genitoriale.

Gli effetti positivi

Secondo il report di Tortuga che ha analizzato le risposte dei dipendenti di 12 grandi aziende, i congedi parentali estesi mostrano benefici significativi su più fronti. Due terzi dei padri beneficiari riferiscono un maggiore equilibrio nella divisione del carico familiare, contribuendo alla parità di genere sia nel lavoro che in famiglia. Il congedo rafforza il legame padre-figlio nei primi mesi di vita, periodo cruciale poiché i padri tendono naturalmente a sviluppare un attaccamento più tardivo rispetto alle madri. La ricerca di Persson e Rossin-Slater conferma importanti benefici per le neomamme, documentando una riduzione del 12 per cento nelle complicazioni post parto e del 14 per cento nella prescrizione di antibiotici, oltre a un minor ricorso ad ansiolitici. Non sorprende quindi che questi congedi paritari aumentino anche la percezione della fattibilità (in termini di tempo, costo e carico del lavoro) di avere altri figli/e.

Il sostegno dei lavoratori

Il dato più significativo emerge dalle preferenze occupazionali: un dipendente su tre non accetterebbe di lavorare in

un'azienda priva di questa politica, indipendentemente dall'aumento salariale proposto. Inoltre, il sostegno è pressoché unanime tra i beneficiari: tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo di paternità esteso dichiarano che lo riutilizzerebbero, mentre il 96% di chi non ne ha fatto uso si dice pronto a riconsiderare la propria scelta in futuro. La stessa percentuale ritiene necessaria un'estensione nazionale del congedo, con oltre la metà dei partecipanti favorevole a renderlo obbligatorio. Invece, solo una frazione consistente dei partecipanti ritiene che, come le madri, anche i padri debbano passare almeno 6 mesi a casa con il/la neonato/a nel primo anno di vita.

Le alternative proposte dal governo nella legge di Bilancio si rivelano inadeguate, limitandosi principalmente all'erogazione di bonus. Le misure includono la Carta per i nuovi nati (1.000 euro per famiglie con Isee sotto i 40mila euro), un'integrazione di 500 euro sulla Carta dedicata a te per nuclei con redditi inferiori ai 15mila euro, e l'aumento del Bonus asilo nido fino a 3.600 euro annui per le famiglie con secondo figlio nel 2024.

Questi interventi, seppur utili nel fornire supporto temporaneo, non affrontano il problema strutturale: la difficoltà delle madri italiane nel conciliare vita professionale e fami-



liare, su cui continua a gravare la maggior parte del lavoro di cura. Le misure proposte, concentrate sul breve termine, rischiano quindi di compromettere l'obiettivo dichiarato di incrementare la natalità negli anni a venire.

Verso una vera parità

Questi dati mostrano che ci sono aziende in cui il congedo paritario è implementato con

successo e grande supporto, aprendo le porte a un cambiamento che non solo è possibile, ma è già in atto. Tuttavia, relegare la paternità attiva a privilegio aziendale, anziché riconoscerla come diritto accessibile a tutti, perpetua disuguaglianze sociali e di genere.

È dovere dello stato, non delle singole imprese, garantire ai padri il diritto di vivere pienamente la paternità e alle ma-

dri di non dover scegliere tra famiglia e carriera. La strada verso una vera parità genitoriale e di genere in Italia resta lunga, e la legge di Bilancio dello scorso dicembre, come la precedente, ha mancato ancora una volta l'obiettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le reazioni

L'ira della maggioranza

“Vendetta delle toghe”

L'opposizione: “In aula”

Il governo grida al complotto contro la separazione delle carriere. L'annuncio di Sisto “Riforma subito in Senato”. Annullata l'informativa alla Camera di Nordio e Piantedosi

di **Matteo Pucciarelli**

ROMA – Per il centrodestra è il complotto in atto, anzi la vendetta dei giudici contro la riforma della giustizia voluta dal governo. Per l'opposizione invece, che su Almasri già la scorsa settimana gridò allo scandalo per aver liberato e riportato in patria col volo di Stato un ricercato della Corte penale internazionale, il tutto non fa altro che confermare le proprie denunce e la richiesta che Giorgia Meloni riferisca in aula sull'accaduto.

I vicepremier intervengono subito: «Vergogna, vergogna, vergogna. Lo stesso procuratore che mi accusò a Palermo ora ci riprova a Roma con il governo di centrodestra», è la reazione del leghista Matteo Salvini. «È un segnale, un attacco al governo che va respinto totalmente. Siamo solidali con tutti coloro che hanno ricevuto l'avviso di garanzia. È un modo un po' bizzarro di tutelare le istituzioni», aggiunge il forzista Antonio Tajani. A ruota dichiarano svariati ministri: Guido Crosetto, Giuseppe Valditara, Alessandro Giuli, Orazio Schillaci, Elisabetta Casellati, Eugenia Roccella. «Giustizia a orologeria», «serve netta separazione dei poteri», «sgambetto giudiziario», «non ci faremo intimidire», il

repertorio è abbastanza consumato. Maurizio Lupi, di Noi moderati, nel confermare la bontà della riforma della giustizia invita a «non eccitare divisioni e scontri che contraddicono palesemente la retoricamente affermata ricerca del bene comune». Il viceministro alla Giustizia Francesco Paolo Sisto intanto annuncia che stamani alle 8,30 la commissione Affari costituzionali del Senato incardinerà la riforma sulla separazione delle carriere per il secondo giro a Palazzo Madama, «il percorso delle riforme non si ferma». Mentre sempre oggi né Matteo Piantedosi né Carlo Nordio – anche loro indagati – saranno alla Camera, come previsto fino a ieri, per la propria informativa sul caso Almasri, scelta definita “gravissima” dai gruppi di opposizione. «Con questa storia andiamo al 40 per cento», c'è chi si augura in via della Scrofa.

La notizia dell'indagine della procura di Roma arriva durante i lavori della Camera in cui si discuteva della situazione di Gaza, con cinque mozioni diverse da discutere, e delle determinazioni della Corte internazionale sul premier israeliano Benjamin Netanyahu e sui leader di Hamas. Il rossoverde



Nicola Fratoianni approfitta del suo intervento per citare la vicenda leggendo l'agenzia, dalla presidenza lo invitano a non andare fuori tema, «quel che sto dicendo è perfettamente attinente all'argomento, liberiamo un torturatore come se niente fosse e lo riaccompagnamo a casa con un volo di Stato, state con chi vuole demolire il diritto internazionale, con la legge del più forte, delle armi, dei soprusi». La segretaria del Pd Elly Schlein ragiona: «Le questioni giudiziarie non attengono al nostro lavoro, ma è sul piano politico che insistiamo dall'inizio chiedendo a Meloni di non nascondersi dietro ai suoi ministri e venire lei in Parlamento per chiarire al Paese per quale motivo il governo ha scelto di riaccompagnare a casa un torturatore libico per il quale la Corte penale internazionale aveva spiccato un mandato di arresto». Per il presidente del M5S Giuseppe Conte l'annuncio via social e il tenore del video della capo del governo

confermano che «la ricetta di Meloni e soci è sempre la stessa: complottismo e vittimismo, dai treni ai migranti. Non lasciatevi distrarre: lo fanno per non parlare dei loro errori e dei problemi reali dei cittadini, dei tagli sulle buste paga, delle zero-soluzioni su carovita e crisi industriale». Nell'opposizione si discosta un po' Carlo Calenda: «Su Almasri il governo ha combinato un disastro, raccontando un mare di balle agli italiani. Dopodiché che un Presidente del Consiglio venga indagato per un atto che risponde evidentemente a una mai ammessa "ragione di Stato" è surreale e non accadrebbe in nessun altro paese occidentale». © RIPRODUZIONE RISERVATA

Salvini: "Vergogna" **Fdl: "Con questa storia andiamo al 40 per cento"**

Antonio Tajani



"È un segnale, un attacco al governo che va respinto. È un modo un po' bizzarro di tutelare le istituzioni"

Elly Schlein



"Meloni venga in Parlamento per chiarire perché il governo ha riportato a casa un torturatore libico"

Giuseppe Conte



"La ricetta del governo è sempre la stessa: complottismo e vittimismo, dai treni ai migranti. Non lasciatevi distrarre"



Ellekappa

TOGHE ROSSE
(ER CAVILLO DE BATTAGLIA)





► 29 gennaio 2025



📷 Volo di Stato
Il rimpatrio del generale libico Almasri fermato a Torino su mandato di cattura della Corte penale internazionale



Cassa geometri, pensione facilitata per le donne

Accesso facilitato alla pensione di vecchiaia per le iscritte alla Cassa geometri, in parte risarcite giacché, fra gli anni '80 e i '90 del secolo passato, furono «penalizzate» sul fronte dei guadagni, perché dedite (anche) alla cura familiare: coloro, infatti, che raggiungono i requisiti anagrafico-contributivi dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2035 godranno della riduzione dell'abbattimento della soglia reddituale dall'1% allo 0,5% per ogni mese di anticipo, rispetto ai 67 anni. E pure la quota minima di abbattimento verrà dimezzata, ad un valore minimo del 6%. È ciò che accadrà a seguito del via libera dei ministeri vigilanti (ovvero Lavoro ed Economia) alla delibera varata nel giugno scorso dal Comitato dei delegati dell'Ente presieduto da Diego Buono, con cui si aggiunge un tassello al «puzzle» del restyling pensionistico della categoria, che conta quasi 75.000 iscritti (di cui 7.520 professioniste) mentre le prestazioni erogate, con una proiezione al 31 dicembre del 2025, sono circa 30.800; come illustrato su *ItaliaOggi* del 6 luglio e del 29 novembre 2024, sono, intanto, entrati in vigore altri interventi a vantaggio della componente femminile: per le madri è, tra l'altro, contemplato il taglio del 50% dei contributi minimi per un biennio («in primis» l'anno di nascita del figlio, o dell'entrata in famiglia del bambino, in caso di adozione e, poi, quello dopo) con copertura figurativa a carico dell'Ente previdenziale per l'annualità iniziale.

Da quest'anno al 2035, rende noto la Cassa, potrebbero usufruire della «chance» della pensione anticipata agevolata (simile a quanto è già previsto nel sistema previdenziale pubblico mediante la misura «opzione donna») 715 associate, pari ad almeno 65 all'anno. E, dunque, ha argomentato il presidente, l'obiettivo raggiunto era di poter andare a «compensare quegli effetti discriminatori che 30-40 anni fa hanno leso i diritti fondamentali delle colleghe, come la conciliazione lavoro e famiglia e la genitorialità» che, invece, «oggi sono al centro delle nostre politiche di welfare», ha concluso Buono.

Simona D'Alessio

—© Riproduzione riservata—■



Badge obbligatorio nei cantieri edili

Resta in capo alle imprese e ai lavoratori l'obbligo di fornire ai dipendenti (e di esporre) un tesserino di riconoscimento, corredato da foto, per poter accedere ai cantieri edili. E' vero infatti che il Collegato lavoro (legge 2023/204) ha cancellato le norme in materia previste dal dl 223/2006, ma gli stessi obblighi sono regolati per i cantieri dal Testo unico sulla sicurezza, il decreto legislativo n. 80/2008. Lo sottolinea l'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 656 del 23 gennaio 2025 con la quale si riepiloga la disciplina vigente in materia.

La legge 17 dicembre 2024, n. 203, recante «Disposizioni in materia di lavoro» ha modificato l'art. 304, comma 1, lett. b), del dlgs n. 81/2008, prevedendo l'abrogazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del dl 223/2006 (convertito dalla legge 248/2006). Le disposizioni abrogate introducevano, nell'ambito dei cantieri edili, l'obbligo in capo ai datori di lavoro di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento e l'obbligo da parte dei lavoratori di esporla; l'abrogazione deriva dal fatto che tali obblighi sono già previsti dalle diverse disposizioni contenute nel dlgs n. 81/2008. In particolare, gli articoli 26, comma 8, e 20, comma 3, stabiliscono che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, ed è fatto obbligo per i lavoratori (nonché per i lavoratori autonomi che devono provvedere per proprio conto) di esporre tale tessera. L'articolo 21, comma 1, lett. c, impone invece l'obbligo della tessera ai componenti dell'impresa familiare, a coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti quando effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. Non rispettare l'obbligo, ricorda infine l'Inl, costerà all'impresa una sanzione pecuniaria da 111,68 a 558,41 euro per ciascun lavoratore e ai lavoratori da 55,84 a 335,05 euro. Per gli autonomi invece la sanzione va da 50 a 300 euro.

— © Riproduzione riservata — ■



Sfrecciano senza badare alle regole e rimangono spesso vittime di incidenti e, a loro volta, ne provocano. Perché i fattorini su due ruote rispondono a un algoritmo. Tirannico.

di Fabio Amendolara

Guarda! Noi più organizzati questa la chiamiamo la cassetta degli attrezzi, dentro c'è il mini compressore a batterie per le gomme, un powerbank potente per la ricarica del cellulare, una borraccia piena d'acqua e una vuota per quando non trovo un posto dove far pipì». Giovanni mostra a *Panorama* il contenuto di un borsello agganciato al tubo centrale della sua bicicletta, e scoppia in una risata isterica. Fa il rider a Bari e lavora per due piattaforme di delivery.



Ha una partita Iva e a fine mese porta a casa tra 700 e 800 euro. «Ma mi ammazzo di consegne» commenta. Poi mostra i dati sulla sua app: «E io sono uno con un tasso di rassegnazione molto basso e quando la piattaforma le avvia faccio pure le sfide».

La «sfida» è la nuova frontiera per chi consegna il cibo a domicilio: un meccanismo guidato dall'intelligenza artificiale per ottenere bonus. «Quella intermedia è da 50 euro ogni dieci consegne. Ma incassi solo se la completi»

precisa. «Come se non fosse già una sfida il lavoro di routine. Una volta salito in sella non puoi fermarti».

La vita da rider è regolata da un algoritmo informatico. Tutte le aziende ne sono dotate e fanno a gara per implementarlo con sofisticatissimi sistemi di intelligenza artificiale che controllano costantemente i rider, dettano i tempi e li penalizzano, anche economicamente se non sono in linea con gli standard impostati. Così, devono correre, correre. Questo significa che nelle nostre città si spostano nel traffico infrangendo ogni

regola, pur di portare a termine l'impegno. E sotto gli occhi di tutti. Imboccano la strada in contromano, passano sui marciapiedi, ignorano regolarmente i semafori rossi. Sempre più veloce su quelle bici che sono praticamente motorini elettrici che ormai funzionano senza neanche pedalare: basta azionare un pulsante sul manubrio (come già raccontato da *Panorama* in una precedente inchiesta).

A Torino, tempo fa, è accaduto un episodio esemplare: mentre attraversava sulle strisce, un passante ha gridato contro un rider che, con gli occhi sul telefono, l'ha urtato

con la bici. A quel punto il ragazzo, un 17enne, è sceso di sella e, infuriato, ha aggredito a calci e pugni il pedone. Certo, si tratta di un caso limite. Ma la convivenza sulle strade diventa sempre più difficile.

A Milano è impossibile non notarli con i loro zaini colorati, accalcati, in attesa davanti ai ristoranti. Tutto parte dall'app, attraverso la quale possono prenotare le sessioni di lavoro. Il sistema è altamente organizzato: gli slot, o fasce orarie, sono resi disponibili dalla piattaforma in base al



Cibo veloce. Uno dei circa 30 mila rider che Italia effettuano consegne in bicicletta per le piattaforme digitali.

STRADE NEL CAOS

fabbisogno previsto dall'algoritmo, che assegna priorità a chi ha punteggi reputazionali più alti.

A Roma, dove la competizione tra fattorini è particolarmente accesa, il punteggio è fondamentale. Basato su affidabilità e partecipazione, decide chi ha accesso ai turni migliori. Chi rispetta le sessioni prenotate e non le cancella guadagna punti, mentre a ogni infrazione corrisponde una penalizzazione. La domenica pomeriggio una notifica informa i rider della fascia oraria in cui potranno prenotare i turni

per la settimana successiva.

A Napoli in molti raccontano di come le rigide regole imposte dall'algoritmo non lascino spazio per gli imprevisti. «Se perdi punti è come cadere in un buco nero», racconta Antonio, aggiungendo: «Non riesci più a risalire e i turni migliori vanno sempre agli stessi». E mostra sull'app una voce che conferma: «Più alto è il punteggio, prima potrai accedere al calendario». Una volta prenotata una sessione il rider deve recarsi nella zona assegnata e connettersi entro 15 minuti dall'inizio del turno. Il mancato rispetto di

Alcune schermate di cellulare che raccontano il lavoro quotidiano dei rider tra «sfide» che consentono di guadagnare qualche euro in più, ma vanno completate il più velocemente possibile, e consegne annullate all'ultimo minuto, dunque non pagate.



questa regola comporta una perdita di punteggio. Questo spinge molti lavoratori a sacrificare tempo e salute e «a spingere l'acceleratore» che mette in pericolo loro e quelli che incontrano sul percorso.

Il sistema di gestione delle fasce orarie è stato introdotto tra il 2017 e 2018. Poi è arrivato il contratto nazionale di lavoro. Ma siccome nasceva da un accordo di Assodelivery, che rappresenta il 90 per cento dei lavoratori, con l'Ugl, da sinistra hanno tentato di boicottarlo. E non è finita: i Paesi Ue per ben due volte non sono riusciti ad approvare la diret-



Paolo Storari
 Il pm della Procura di Milano sta indagando anche Amazon.

tiva che vorrebbe imporre alle piattaforme di garantire contratti migliori e maggiori tutele. Sebbene i rider siano, formalmente, degli autonomi, il controllo esercitato dall'algoritmo solleva interrogativi sulla reale natura del loro rapporto di lavoro. La pianificazione centralizzata, le rigide regole operative e le penalizzazioni sembrano avvicinarsi più a un modello mascherato di subordinazione.

E c'è, come accennato, un problema di sicurezza. Per scambiarsi informazioni e consigli ben 16 mila rider italiani si incontrano quotidianamente online sul gruppo Facebook Riders Italia. Alessandro, da Torino, descrive gli incidenti causati dalle traversine del tram: «Un rider si è schiantato con lo scooter e un altro è caduto in bici. State attenti quando vi muovete dove ci sono i binari». Si calcola che il 39 per cento di loro sia stato coinvol-

to in un incidente stradale nell'ultimo anno. Tuttavia molti di questi eventi non risultano all'Inail e non entrano nelle statistiche. E a confermare che si tratta di un lavoro rischioso e usurante c'è uno studio della Statale e del Policlinico di Milano. Dai questionari posti ai lavoratori dai ricercatori è emerso che il 44 per cento di loro lavora sette giorni su sette, che quasi uno su tre viene insultato mentre si occupa delle consegne e che il 12 per cento è stato aggredito almeno una volta.

Ingredienti che disincentivano gli studenti, un tempo molto numerosi nelle file dei rider e oggi solo una sparuta minoranza. Il lavoratore tipo, spiegano fonti sindacali, è maschio, pakistano o comunque asiatico, under 35. Ma gli italiani non mollano. Nonostante le difficoltà. Anche tecniche, a volte. Federico, rider di Deliveroo, racconta di un ordine non consegnato che lo ha lasciato con un buco di 40 euro: «L'assistenza non capisce niente e senza screenshot hai perso i soldi». Davide, che consegna per Rushers, denuncia il pressing: «Ti chiamano di continuo per convincerti a fare le consegne che rifiuti».

C'è comunque ancora chi per lavorare è disposto a tutto. Enrico, per esempio: «Ho compilato il form per la visita medica ma non ho ricevuto risposta, ora ho 30 giorni di tempo, poi mi sospenderanno l'account. La volevo fare a mie spese ma mi è stato detto che deve prenotarla l'azienda». Condizioni che portano sempre verso un'unica direzione. E se nel 2020 ammini-

stratori delegati e legali rappresentanti di Glovo Foodinho, JustEat e Deliveroo sono finiti nel mirino della Procura di Milano per l'ipotizzata «violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro», il pm Paolo Storari è andato oltre e la scorsa estate ha ficcato il naso nel sistema gestionale di Amazon. E dall'attività investigativa è emerso che «si assiste, in particolare, alla sistematica tendenza alla spersonalizzazione del lavoro in organizzazioni divenute data-driven, che inevitabilmente conducono alla delega all'algoritmo dei poteri datoriali». L'algoritmo gestionale, che secondo la Procura massimizzerebbe «la produttività», consentirebbe «di elaborare le schede che vengono periodicamente consegnate ai singoli corrieri e in cui vengono annotati i tempi medi».

Tre, quattro minuti a pacco, 500 minuti di tempo per l'intero giro consegne, compresa una pausa pranzo di mezz'ora, non un minuto in più. Perché l'app registra tutto: percorso, stato della consegna e orari, log-in del personale che ha operato. In sostanza, è la conclusione del pm Storari, «i soggetti che prestano materialmente la propria opera non svolgono un'attività economica indipendente». Quanto è stato scoperto appare totalmente sovrapponibile col lavoro dei rider sulle strade delle grandi città italiane. E lo chiamano ancora lavoro autonomo. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



GETTY IMAGES, STOCK



MASSIMARIO

A cura di

Matteo Prioschi

CONTRIBUZIONE RIDOTTA

Contratto diverso se più vantaggioso

«...La Corte ha chiarito che, quando si tratta di fare applicazione di benefici contributivi, destinati ad operare nell'area pubblica dell'economia, il riconoscimento di dette agevolazioni passa attraverso l'applicazione da parte dell'impresa ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali vigenti per il settore di appartenenza e corrispondente all'attività in concreto svolta dall'azienda, o anche del contratto collettivo previsto per un diverso settore, se comunque più vantaggioso per i lavoratori...Nel caso di specie...la sentenza impugnata valorizza, ai fini dell'esclusione del diritto alle riduzioni contributive, l'applicazione di un contratto provinciale diverso da quello vigente nell'ambito territoriale di riferimento che ha comportato "differenti inquadramenti, una minore retribuzione, quindi un minore carico retributivo". A ben vedere, i giudici di merito hanno attribuito rilievo al contratto provinciale di Bari non perché (o comunque non solo perché) applicato nella provincia di svolgimento della prestazione lavorativa ma in quanto più vantaggioso, con un giudizio che è dunque coerente con le premesse teoriche innanzi indicate».

**Corte di cassazione,
ordinanza 1794/2025,
depositata il 25 gennaio**



Lavoro agile e aumenti, le due marce in più per conquistare i talenti

Previsioni. Nel 2025 8 aziende su 10 assumeranno, secondo la Salary guide di Hays. Metà dei lavoratori pronti a cambiare per alzare lo stipendio

Cristina Casadei

Quando si entra nel vivo dei negoziati per chiudere un contratto di lavoro ci sono almeno due elementi che oggi «hanno il potere di convincere i candidati. Uno è l'aumento, non necessariamente della parte fissa. Vediamo candidati che passano da un'azienda all'altra a parità di fisso, ma con un variabile molto sfidante», ci racconta il managing director di Hays Italia, Carlos Manuel Soave, scorrendo i dati della Salary Guide 2025 che viene presentata oggi e di cui anticipiamo alcuni dati. Del resto lo scorso anno abbiamo visto il fisso aumentare in media poco più del 3,5% «e anche quest'anno le previsioni non si scosteranno molto da questo dato - continua Soave -. L'anno si è aperto all'insegna di un certo dinamismo, sia nelle aziende che tra i candidati: da un lato oltre l'80% delle imprese sono pronte a fare assunzioni, nel 68% dei casi a tempo indeterminato, dall'altro però più di metà dei lavoratori vogliono cambiare lavoro e sono insoddisfatti per mancanza di opportunità future, stipendio basso e ruolo poco stimolante. In un contesto dove le pressioni dei prezzi si fanno sentire, lo stipendio è sempre più rilevante e cambiare società è la strada principale per poter guadagnare di più».

A favorire i cambiamenti sicuramente sono «il contesto giusto, un percorso e un progetto - cita Soave -

ma l'aumento è importante e a fare davvero la differenza è il variabile che, in settori come i servizi e la consulenza, per i top performer può arrivare tra il 50 e il 100% del fisso. Per le categorie più legate alla produzione invece si parla di un 15-20% del fisso». Accanto all'aumento, l'altro elemento per dare slancio alla trattativa è lo smart working che «rappresenta una via senza ritorno - afferma Soave -. Le aziende che non sono in grado di offrire un piano con almeno due giorni di lavoro da remoto alla settimana faticano ad attirare candidati. Pur trattandosi di una modalità di lavoro in evoluzione, anche perché molte aziende durante la pandemia sono passate da

0 a 100 senza una formazione specifica, oggi secondo la nostra ultima survey il 42% delle persone considerano lo smart working tra gli elementi principali nella valutazione di un'offerta». Quello che emerge dall'Osservatorio di una tra le maggiori società di ricerca e selezione globali è un quadro talvolta difficile da interpretare, ci dice Soave. Di certo le aziende hanno compreso l'importanza dei benefit come strumento hr, tant'è che il 61% dice di utilizzarli come il fattore più importante per attrarre e trattenere il personale, molto più delle iniziative di sviluppo della carriera. I benefit però devono essere sempre più ritagliati su misura, pensando anche al genere e alla gene-



razione. Lo smart working svetta come benefit più apprezzato con il 53%, seguito dall'auto aziendale con il 46% e dall'assicurazione sanitaria o copertura medica privata con il 35%. Ma ci sono delle differenze perché «per i giovani e le donne, per esempio, è più importante il lavoro agile, mentre gli over 50 continuano ad apprezzare l'uso dell'auto aziendale», dice Soave.

Entrando nel merito di qualche altro numero emerso dalla Salary guide di Hays, che tiene conto delle risposte di mille intervistati (prevalentemente livello intermedio e management), lo stipendio medio nel 2024, considerando la Ral (retribuzione annua lorda) dei white collar, è di circa 56mila euro, in crescita del 3,7% sul 2023, con una netta differenza tra Junior e Specialist (35mila euro) e senior specialist e coordinator (58mila euro), manager (70mila euro), director (78mila euro) e C-Level (98mila euro). Tra i settori più remunerativi ci sono le life sciences con una Ral media di 71.700 euro e il banking con una Ral media di 69.800 euro. Seppure i dati a livello generale siano in leggera crescita, secondo molti lavoratori (57%) l'attuale stipendio non è adeguato alle responsabilità che ricoprono e oltre 4 professionisti su 10 (43%) continuano a essere insoddisfatti della propria situazione econo-

mica. Nel 2024 quasi la metà del campione considerato non ha ricevuto alcun aumento retributivo e per il 2025 il 63% non si aspetta un incremento. I più fortunati, invece, hanno visto crescere la busta paga principalmente perché hanno cambiato lavoro in quasi un caso su tre (32%), solo il 21% per prestazioni individuali e il 20% per promozioni. Per il 2025 che cosa ci si deve aspettare? Nel 42% delle aziende non ci saranno politiche retributive aggiuntive, mentre per il 55% sono previsti aumenti, ma contenuti entro il 5%.

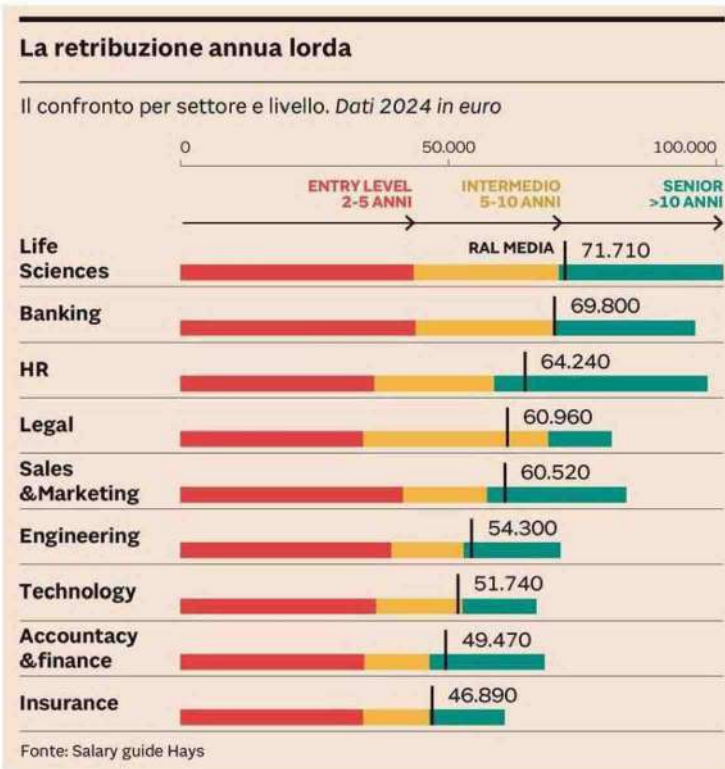
Al di là degli stipendi di certo c'è che «il mercato è molto più selettivo del passato», dice Soave. Quello che non riesce a spiegarsi Soave, però, è perché «non si lavora abbastanza per trattenere le persone in azienda. Il costo di una dimissione di una figura rilevante per il business, come l'attuario nelle assicurazioni, può essere altissimo e andare dal 50% a un anno di stipendio. Partendo dal presupposto che la carriera e la crescita verticale a un certo punto per molti si ferma si può però lavorare su un piano orizzontale, coinvolgendo le persone sui progetti, una strategia di retention molto importante».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Soave: «Il variabile fa la differenza: nei servizi e nella consulenza arriva tra 50 e 100% del fisso per i top performer»



► 29 gennaio 2025



**I 13MILA LAVORATORI DI A2A****LE STORIE**

Palestra di competenze digitali per il piano 2035

C'è palestra aziendale e palestra aziendale. Nella skillgym di A2A gli allenamenti si fanno a 360° per creare le competenze digitali necessarie per il piano 2035. Utilizzando anche l'intelligenza artificiale, con la premessa che però la persona è sempre al centro. I progetti coinvolgono tutti, dagli operai ai dirigenti. Così, solo per fare qualche esempio, nella Digital academy è stato lanciato il programma Digital empowerment dedicato ai circa 1.200 manager per affrontare le sfide delle nuove tecnologie. Inoltre è stato lanciato un percorso di formazione di copilot che ha coinvolto oltre 2.500 persone per avvicinarle a strumenti evoluti che semplificano le attività quotidiane. Il personale operativo nei nuclei idroelettrici, negli impianti termoelettrici e chi lavora nel Contact Center di A2A è stato invece coinvolto in iniziative per favorire l'autoapprendimento e lo sviluppo professionale. La società, tra l'altro, promuove anche la diversità e l'inclusione, con le "New Ways of Working", attraverso iniziative mirate, percorsi di innovazione per trasformare la società e programmi di onboarding per i neoassunti. Tra le tematiche considerate strategiche dal gruppo c'è sicuramente lo sviluppo di digitale e tecnologie innovative. Gli ambiti sono diversi e vanno da quello strettamente tecnico, a sostenibilità, sicurezza, Diversity, Equity and Inclusion, compliance, ambiente, addestramento. Qualche numero aiuta a capire quanto la formazione sia strategica nel gruppo: uno è sicuramente l'aumento delle ore del 40% in un anno, tra il 2023 e il 2024. Lo scorso anno sono state erogate oltre 440mila ore, coinvolgendo 13mila dipendenti. In media ognuno ha svolto 25 ore di formazione all'anno. Il 2024 è stato sicuramente un anno importante, con un investimento di 4 milioni di euro in formazione, in crescita del 6% rispetto al 2023. Quest'anno però non sarà da meno perché i valori previsti a budget sono del tutto allineati. Della spesa complessiva, circa un quarto è stato finanziato attraverso fondi interprofessionali e bandi. Sui contenuti da un lato A2A si appoggia a diversi partner e ha collaborazioni sia con il mondo accademico che con società di consulenza così come con alcune piattaforme per la generazione di contenuti e-learning anche multilingua. E sta sperimentando anche l'utilizzo della GenAI.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Perché sui salari serve trasparenza

DI CATHY DESQUESES*

C'è una cosa che vorrei per i miei figli, ora che si affacciano al mondo del lavoro: un trattamento equo e, soprattutto, le stesse opportunità di fare carriera a prescindere dal genere o dal background socio-familiare. Qualcosa che resta un desiderio inespreso, un'incompiuta, non un risultato raggiunto. Nell'Unione Europea, infatti, permane un divario retributivo del 13% tra uomini e donne.

Per affrontare il tema l'Ue ha varato la direttiva sulla Trasparenza salariale, che entrerà in vigore nel giugno 2026. Entro tale data, per ogni posizione aperta le aziende dovranno pubblicare quale sarà il range di stipendio, mentre i dipendenti potranno richiedere informazioni ai loro datori di lavoro, come i livelli salariali medi suddivisi per genere: un passo impegnativo per le imprese, ma un passo avanti per una società più giusta.

La trasparenza retributiva è uno strumento per colmare lo squilibrio informativo e per dare ai candidati maggiori informazioni su quanto possono aspettarsi di guadagnare e perché. Come iniziare? Innanzitutto, sviluppando piani e strumenti che forniscano ai dipendenti dettagli sulla loro retribuzione e sulla fascia salariale relativa al loro ruolo. In Swiss Re stiamo implementando la direttiva Ue prima del tempo. Negli Usa e in nove delle nostre sedi europee stiamo già condividendo in anticipo i livelli salariali per le posizioni aperte. E stiamo comunicando le fasce di retribuzione ai nostri dipendenti in Italia, Germania, Francia, Danimarca, Irlanda, Paesi Bassi, Lussemburgo, Slovacchia e Spagna, mentre per gli uffici che non rientrano nell'Ue si parte

nel 2025.

Riteniamo che questo sia un percorso che può generare maggiore impegno da parte dei collaboratori e consentire una misurazione oggettiva di quali sono gli squilibri retributivi in generale e quelli del gender gap in particolare. Inoltre le aziende che valorizzano l'uguaglianza e la trasparenza possono avere un vantaggio competitivo sul piano delle risorse umane, specie in un mercato del lavoro sempre più complesso ed esigente. Insomma, la trasparenza salariale non è solo questione etica, ma anche di business. Ora, questa iniziativa necessita di tempo per essere implementata. E anche di regole e meccanismi per determinare in modo univoco i salari. I dipartimenti di Risorse umane devono mettersi al lavoro. E, per essere pronti a rispondere alle difficili domande che arriveranno, devono condurre audit sull'equità retributiva, monitorandone periodicamente il livello nell'organizzazione utilizzando analisi statistiche sia interne che esterne. E se si tratta di una multinazionale, bisogna anche assicurarsi di essere in linea con le normative locali opera.

Il fatto è che la segretezza delle retribuzioni perpetua le disuguaglianze e i divari retributivi sia tra uomini e donne che tra etnie. Al contrario, la trasparenza crea opportunità, non solo per i dipendenti, ma anche per le aziende impegnate a creare un ambiente di lavoro equo. Non potrei desiderare niente di meglio per i miei figli che iniziano ora la loro carriera professionale. Ed è qualcosa che deve valere per tutti, e per cui vale la pena lottare. (riproduzione riservata)

*direttore Risorse Umane
di Swiss Re



Pil, il Mezzogiorno corre più del Nord ma nel Paese cresce il divario di reddito

I DATI

ROMA Anche per la spinta dei fondi del Pnrr, il Sud è stata la vera locomotiva del Paese negli ultimi anni. Ma questo trend non è bastato a livellare il divario nel Paese, che continua a correre a due velocità.

Nel 2023, come ha comunicato ieri l'Istat, il suo Pil in volume (cioè comprensivo degli effetti di tutti i beni e i servizi prodotti) è aumentato dell'1,5 per cento nel Mezzogiorno, contro il +0,7 nel NordOvest, il +0,4 nel NordEst e il +0,3 nel Centro (+0,7 per cento la crescita a livello nazionale).

Performance migliori per il Mezzogiorno (+2,6 per cento) anche sul fronte dell'occupazione. Che - rispetto alla media nazionale del +1,9 per cento - è salita invece del 2 nel NordEst, dell'1,5 nel NordOvest e dell'1,2 nel Centro. Parallelamente a questi dati, però, è aumentata anche la forbice nel reddito disponibile delle famiglie: il divario tra Nord e Sud del Paese è pari al 30 per cento.

LA FORBICE

Sempre l'Istat - come si evince sia dal report sui conti economici territoriali e da quello curato con la Banca d'Italia sulla ricchezza dei settori istituzionali - ha reso noto che il Pil per abitante del NordOvest nel 2023 ha toccato quota 44.700 euro (41.800

nel 2022), quello del NordEst 42.500 (39.900 nel 2022), quello del Centro 38.600 (36.600 nel 2022), mentre nel Mezzogiorno-fanalino di coda in questa classifica - si arriva a 23.900 euro (22.300 nel 2022). La forbice è ancora maggiore se si guarda il reddito disponibile delle famiglie per abitante: due anni fa, nel Mezzogiorno, è stato pari a 17.100 euro annui, toccando il punto più basso del Paese. Invece nel CentroNord ha raggiunto quota 25mila euro. Quindi con uno scarto superiore al 30 per cento.

A ben guardare, ci ha pensato la forte inflazione a livellare le condizioni economiche dei diversi territori. Anche se verso il basso. Alla fine del 2023 la ricchezza netta complessiva delle famiglie italiane, sommando patrimoni immobili e finanziari, è stata pari a 11.286 miliardi (191mila pro capite). Istat e Banca d'Italia segnalano che rispetto al passato si punta di più su titoli di Stato, case e azioni, fondi e assicurazioni. Mentre calano i depositi. Anche per questo c'è stato, in confronto con il 2022, un aumento a prezzi correnti del 4,5 per cento. Ma depurata dagli effetti dell'elevato caro-vita degli ultimi anni - 7,1 per cento nel 2022 e 5,7 nel 2023 - la ricchezza netta è risultata inferiore di oltre

sette punti percentuali, rispetto a quanto registrato nel 2021.

Stessa tendenza anche per il reddito disponibile pro capite delle famiglie a prezzi correnti: è cresciuto nella media nazionale del 4,9 per cento a fronte di un aumento dei prezzi medio nello stesso anno del 5,7. Guardando poi ai singoli territori, si scopre che i redditi seguono il trend dell'inflazione soltanto nel NordOvest, mentre al Sud la perdita d'acquisto dei salari è di un punto secco.

Restando alla fotografia del Mezzogiorno, l'Istat segnala che quest'area sconta sia una produttività più bassa e legata al terziario sia un tasso più elevato del sommerso. L'economia in nero incide sul Pil complessivo per l'11,2 per cento, valore che sale nel Sud al 16,5, nel Centro per l'11,6, nel NordEst per il 9,3 e nel NordOvest per l'8,8.

F.Pac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

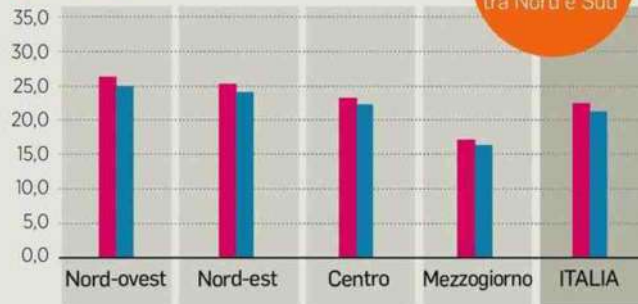
**LA DIFFERENZA
 TRA LE DUE AREE
 È DEL 30%
 L'INFLAZIONE
 RIDUCE LA RICCHEZZA
 DELLE FAMIGLIE**



Reddito disponibile delle famiglie consumatrici per abitante

In migliaia di euro correnti

■ 2023 ■ 2022



30%
la differenza
tra Nord e Sud

PIL

+0,7

+0,4

+0,3

+1,5

+0,7

Fonte: Istat

Withub



Lavoro 24

Competenze

Aziende, formazione raddoppiata dal 2015

Cristina Casadei — a pag. 25

Formazione d'azienda strategica Dal 2015 raddoppiate le ore

Competenze. Il report della GsoM del Politecnico di Milano parla di 41 ore in media per addetto, dalle 24 del 2015. Per l'87% delle imprese il tema è strategico come dice il budget, in crescita a 1,9 milioni di euro

Pagina a cura di

Cristina Casadei

«La formazione è lo strumento più potente per cambiare il mondo». In questa fase di trasformazioni continue, a velocità che non si erano mai viste in passato, complici anche le nuove tecnologie, Mauro Mancini, professore ordinario di project management del Politecnico di Milano e associate dean per la corporate education della Graduate school of management (GSoM), si richiama a una frase di Nelson Mandela per cominciare a parlare del ruolo della formazione nelle aziende e nel percorso professionale delle persone. Con il quarto rapporto della Corporate Education Community, realizzato attraverso una survey che ha coinvolto 349 tra Pmi e grandi imprese in Italia (triplicando le 116 aziende coinvolte nella prima edizione), la business school ha esplorato il ruolo e i trend di questo tema nelle strategie aziendali. Pur essendovi molteplici considerazioni sulle informazioni raccolte, un primo dato importante è che dal 2015 ad

oggi le ore per addetto sono pressoché raddoppiate e «l'87% delle imprese ritiene la formazione molto o abbastanza rilevante per il raggiungimento degli obiettivi strategici, sottolineando l'importanza dell'aggiornamento professionale, della crescita personale e del supporto ai cambiamenti organizzativi». Questo si riflette anche negli investimenti e nei budget che vengono previsti: in media le aziende del campione hanno budget medi annuali che sono in costante aumento e nell'ultima rilevazione, relativa al 2023, superano 1,9 milioni di euro. «I dati offrono una fotografia chiara delle sfide e delle opportunità che le imprese affrontano nel campo della formazione - dice Tommaso Agasisti, responsabile scientifico della Corporate Education Community -. Se da un lato emergono segnali incoraggianti, come l'aumento degli investimenti e l'interesse verso tematiche strategiche come la sostenibilità e la trasformazione digitale, dall'altro permangono ostacoli, in particolare nell'adozione del-



l'intelligenza artificiale. Questo evidenzia quanto sia cruciale continuare a promuovere un approccio integrato e innovativo alla formazione, per supportare le imprese nel loro percorso di crescita e cambiamento».

Il raddoppio delle ore

Le imprese del campione della GsoM in media coinvolgono ogni lavoratore in 41 ore di formazione all'anno. Questo dato «mostra la crescente importanza del tema, se pensiamo che nel 2015 le ore medie erano 24, poco più della metà - rileva Mancini -. La rapida evoluzione del contesto e degli strumenti che dobbiamo adottare in ambito lavorativo impongono di prestare sempre più attenzione alla formazione che è entrata a pieno titolo nella job description di ciascun lavoratore, per responsabilizzarlo sulla propria crescita professionale. Le aziende hanno sempre più bisogno di persone che siano autonomamente attente alla loro crescita personale. Le direzioni delle risorse umane fanno indagini interne per esplorare le esigenze formative dei propri dipendenti chiedendo un atteggiamento proattivo sulla richiesta di partecipare a corsi specifici atti a colmare carenze o rafforzare competenze ritenute necessarie o utili nel proprio lavoro».

Le tematiche prevalenti

Le tematiche formative più diffuse emerse dal rapporto sono la salute e sicurezza, come dichiarato dal 40% delle organizzazioni e la leadership, come afferma il 35% della popolazione aziendale. La trasformazione digitale rimane un tema centrale, su cui viene svolta intensa formazione nel 26% delle organizzazioni, mentre cresce la formazione su temi legati alla sostenibilità. Tra le tematiche manageriali più in senso stretto, la gestione dei progetti rimane il tema più rilevante, intensamente

trattato nel 23% delle imprese. Si riduce invece la percentuale di organizzazioni che svolge formazione su temi di crescita personale e diversity & inclusion, sebbene queste tematiche rimangano oggetto di intensa formazione.

L'impatto delle dimensioni

A seconda delle dimensioni e della natura delle imprese cambia l'approccio alla formazione. Mentre le grandi hanno un approccio più strutturato, con piani formativi integrati nelle strategie aziendali nel 40% dei casi, «le Pmi sono spesso frenate da vincoli economici e organizzativi. Tuttavia, le Pmi compensano con maggiore flessibilità e personalizzazione e dedicano alla formazione una media di 43 ore annue per dipendente, rispetto alle 40 ore delle grandi imprese», dice Mancini. A fare la differenza è anche il coinvolgimento del top management che è maggiore nelle Pmi, a differenza delle grandi aziende dove la funzione hr guida il processo formativo.

L'intelligenza artificiale

Dalla survey emerge che il progresso tecnologico di questi ultimi anni sta notevolmente cambiando i percorsi di upskilling e reskilling, nonostante ci sia ancora molto da fare visto che «solo il 10% delle aziende utilizza l'intelligenza artificiale generativa nell'ambito dei percorsi di formazione, evidenziando barriere quali la mancanza di competenze interne (28%) e le preoccupazioni sulla privacy (26%)». Pur essendo ormai chiaro che l'AI non sostituirà l'uomo, è altrettanto evidente che potrà aumentarne la produttività individuale e collettiva, generando situazioni di vantaggio competitivo. Seppure l'utilizzo dell'intelligenza artificiale applicato all'education sia ancora limitato a pochi casi aziendali, l'interesse rimane alto», interpreta Mancini. Alcuni



dati: il 44% degli intervistati vede nell'AI un'opportunità per mantenere i contenuti sempre aggiornati, abbattere le barriere linguistiche nel 42% dei casi e garantire accesso 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 alla formazione, come dice il 40% delle imprese. In prospettiva, le aziende vedono nell'AI un alleato per il monitoraggio dell'efficacia formativa (20%) e lo sviluppo di competenze tecniche avanzate (19%). Sulle modalità, si riscontra che pur prevalendo il digital learning, diffuso nella maggioranza delle imprese (46%), c'è un ritorno graduale alla formazione in presenza, come dice il 32% delle organizzazioni e una crescente adozione di modalità miste, adottate dal 18% delle organizzazioni. È in forte crescita l'apprendimento esperienziale che viene impiegato nel 26% delle aziende, in aumento di 10 punti percentuali rispetto al 2022. Un dato che conferma la centralità delle persone anche nel trasferimento delle conoscenze e delle competenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

● **Tra le tematiche svettano salute e sicurezza**
Avanza la leadership che è diffusa nel 35% delle realtà

● **L'intelligenza artificiale un'opportunità per abbattere le barriere linguistiche e accedere ai corsi 24 ore su 24**



MAURO MANCINI

È professore ordinario di project management del Politecnico di Milano e associate dean per la corporate education della Graduate school of management (GSoM)



► 29 gennaio 2025





Liste d'attesa infinite e poco personale «Sistema in crisi con un'altra pandemia»

IL FOCUS

ROMA Le liste di attesa sono ancora un macigno, nonostante i provvedimenti del Ministero della Salute. Nei pronto soccorso, i medici e gli infermieri sono sempre più anziani e numericamente non sufficienti: la prima linea degli ospedali è in sofferenza. La carenza in generale di personale sanitario, nonostante gli sforzi, non è stata superata tanto che la Calabria ha fatto arrivare medici da Cuba e il ministro della Salute, Orazio Schillaci, in passato ha ipotizzato di arruolare migliaia di infermieri in India.

PREVISIONI

Ecco, per quanto ingenerosa e cupa, questa sintesi racconta che di fronte a una nuova pandemia il sistema sanitario vacillerebbe e andrebbe in crisi. Il professor Walter Ricciardi, docente di Igiene all'Università Cattolica, è pessimista: «Abbiamo già dimenticato tutto, la memoria è corta. Qualcosa è stato fatto per migliorare i nostri ospedali, ma non è sufficiente. Siamo ancora senza un piano pandemico, il servizio sanitario è più debole, non si fa prevenzione.

Le lacune sono sotto gli occhi di tutti. L'esperienza di questa pandemia non ha aiutato a migliorare». Da un altro punto di osservazione, Giovanni Migliore, presidente della Fiaso (la federa-

zione delle aziende sanitarie), è più fiducioso: «A cinque anni dall'inizio della pandemia, possiamo dire con certezza che il Servizio sanitario nazionale, nonostante difficoltà e poco personale, non solo ha affrontato un'emergenza senza precedenti, ma ha anche consolidato strategie e modelli organizzativi più efficaci. Il Covid è stato una prova durissima, un vero dramma umano e sanitario, ma ha anche dimostrato la straordinaria tenuta del nostro sistema e la professionalità di chi vi opera ogni giorno». Secondo Migliore «questa esperienza ha evidenziato quanto sia fondamentale garantire maggiore autonomia alle aziende sanitarie e ospedaliere, affinché possano rispondere con efficacia alle sfide attuali e future. La qualità della sanità pubblica dipende in larga parte da chi la guida. Fra le Asl migliori e le Asl peggiori c'è di mezzo la salute dei pazienti, che è strettamente legata alla competenza e alla responsabilità di chi le amministra». E questo è uno dei grandi nodi: la sanità in Italia non è uguale per tutti, molto dipende dalla regione o addirittura dalla provincia in cui vivi.

Il direttore scientifico della Società italiana di malattie infettive, il professor Massimo Andreoni dell'Università di Tor

Vergata di Roma, avverte: «Certamente molte cose le abbiamo imparate dalla pandemia, ci sono stati degli insegnamenti. Purtroppo però la memoria spesso è corta. E con il passare del tempo queste nozioni apprese rischiano di essere dimenticate. Certo, è indispensabile un nuovo piano pandemico, che indichi tutte le attività necessarie da mettere in atto sia per realizzare laboratori diagnostici pronti a intervenire sia per creare una rete di reparti di malattie infettive pronta a contenere l'evento. Il Ministero della Salute ci ha assicurato che è pronto e che presto sarà pubblicato. L'importante è fare presto. Dal punto di vista strutturale, l'Italia sta affrontando gravi difficoltà per la carenza del personale. Quello potrebbe essere il nostro vero punto debole». Va sempre ricordato che sul mancato aggiornamento del vecchio piano pandemico che era disponibile nel 2020, quando arrivò il Covid, c'è in corso una inchiesta giudiziaria.

M.Ev.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PROFESSOR RICCIARDI: «ABBIAMO GIÀ DIMENTICATO TUTTO, QUALCOSA È STATO FATTO MA GLI INTERVENTI NON SONO SUFFICIENTI»



► 29 gennaio 2025





Pozzi: educazione, conservare il pluralismo

«Strumento decisivo ma sarebbe un grave rischio andare verso un modello unico»

Si discute molto se sia opportuno o meno far entrare in aula l'intelligenza artificiale, ma di fatto c'è già. Quantomeno attraverso ciò che studentesse e studenti possono sperimentare con lo smartphone. «L'intelligenza artificiale è pervasiva. Tutta la nostra cultura è filtrata dall'AI e la scuola è al centro di questo processo», sottolinea Cristina Pozzi, co-fondatrice e ceo di Edulia dal sapere Treccani, piattaforma per la didattica digitale integrata.

Quale può essere il contributo dell'intelligenza artificiale nel processo educativo?

«L'intelligenza artificiale è un cambiamento culturale a 360 gradi. Può innovare la didattica, contribuire a migliorare l'apprendimento, renderlo più coinvolgente. Aprire prospettive per migliorare l'inclusività della scuola. Ma bisogna capire come vengono allenati gli strumenti che si usano».

Cosa può fare la scuola nel favorire un uso consapevole dell'AI?

«Inserire gli strumenti tecnologici nei processi di apprendimento è un passaggio

obbligato al giorno d'oggi. Ma non basta. Serve anche una riflessione sull'impatto che strumenti in grado di parlare e scrivere, come ChatGpt, hanno su di noi, bisogna sviluppare le competenze e le capacità per governarli e non farsi governare. La scuola può essere il luogo in cui farlo. Ci sono tanti interrogativi su cui riflettere e da portare nelle classi in modo tale da uscirne tutti più consapevoli e formati».

Come facciamo ad assicurarci che i modelli di AI che abbiamo a disposizione siano utili, affidabili e privi di pregiudizi?

«L'allineamento dell'intelligenza artificiale con gli obiettivi e i valori umani è una sfida enorme ma essenziale».

Ma quali devono essere questi valori?

«La sfida, fermo restando quelli che sono considerati i valori universali, è tenere conto delle differenze culturali, per evitare che i modelli che vengono utilizzati, soprattutto in ambito educativo ma non solo, siano discriminatori o alimentino pregiudizi. La cosa fondamentale è non imporre un modello unico».

Valentina Iorio

© RIPRODUZIONE RISERVATA

40

per cento
 La percentuale di docenti donne che lavora per Edulia; in cattedra la piattaforma conta oltre 270 tra insegnanti ed esperti



La ceo

Cristina Pozzi è co-fondatrice e ad della piattaforma edu-tech Edulia



Il dibattito Prosegue la discussione sulle linee guida dei programmi di elementari e medie volute dal ministro Valditara

Insegniamo la storia. Ma vera

L'umanità è una, le sue anime tante: ecco perché una visione universalistica è irreal



di **Ernesto Galli della Loggia**

In Italia — ma anche altrove, basta pensare agli Stati Uniti — gli orientamenti ideologico-politici di una parte importante del pubblico colto, in specie del ceto intellettuale, dipendono molto da una visione della storia immaginaria e compiacente, sostanzialmente falsa. Questo spiega le discussioni accese che nelle ultime settimane stanno suscitando nel Paese le notizie circa le nuove indicazioni nazionali per i programmi scolastici elaborate per conto del ministero dell'Istruzione, in particolare per l'appunto quelle riguardanti la storia. Elaborate, quest'ultime, da un gruppo di esperti tra i quali — sarà bene avvertire il lettore perché si regoli — anche il sottoscritto.

Ciò che sembra sommamente irritare molti è l'idea che nella scuola italiana gli studenti siano chiamati a studiare *soprattutto* (non solamente, *soprattutto!*) quella storia che ha per centro l'Europa e l'Occidente nonché la *penisola italiana*. A proposito della quale valgono, però, due messe a punto importanti.

Prima messa a punto: quando si dice Occidente si

dice in realtà, a causa delle con-

quiste e dell'espansione coloniale europea dal '500 in poi, anche la storia di parti sempre più ampie del globo, dalle Americhe all'India, all'Africa. Certo, dopo l'incontro con l'Europa: ma qui vale il principio ragionevole che studiare tutto non si può e allora bisogna scegliere tra studiare di tutto un poco, cioè alla fine niente, o in maniera discretamente approfondita quello che per mille ragioni ci riguarda più da vicino. Come del resto fanno in sostanza i programmi di tutti i Paesi europei.

Seconda messa a punto: quando si dice la «storia italiana» ciò vuol dire in realtà la storia che ha per centro, come dicevo, la penisola italiana. Vale a dire, per l'evo antico, oltre che la storia di Roma e del suo impero anche quella dell'intera area mediterranea e cioè della Grecia e delle sue grandi Isole nonché di tutte le terre asiatiche e africane che in qualche modo si proiettano su questo mare, fino a includere ad esempio, nel tempo, la storia dell'Islam e della sua espansione. Per quanto riguarda poi i secoli successivi, diciamo all'ingrosso fino all'Umanesimo e al Rinascimento, la «storia italiana», la storia che si svolge nella nostra penisola, è al tempo stesso, per molti versi un aspetto cardine e imprescindibile dell'intera storia dei popoli europei e non può non avere, proprio per questo, uno spazio maggiore. Diviene minore per poi riacquistare un certo ruolo ma di certo mai più centrale a partire dal XIX secolo. E infatti le indicazioni ne tengono debitamente conto.

Rimane il fatto che comunque tali indicazioni urtano il sentire comune di una parte significativa di italiani. Per una ragione specialmente, credo: perché esse contraddicono l'orientamento verso l'universalismo, l'empito cosmopolitico che anima questi nostri concittadini. Ai quali sembra che ogni scostamento dagli indirizzi ora detti apra inevitabilmente le porte all'arroganza eurocentrica, al nazionalismo, al particolarismo identitario nemici di tutte le altre culture della terra diverse da quella occidentale, laddove invece, secondo quanto ha scritto un illustre fisico come Carlo Rovelli, sempre quegli italiani vorrebbero che s'insegnasse «ai nostri figli a riconoscersi in Omero come nel *Mahabharata*, in Shakespeare come in Confucio, in Cristo come in Buddha, in Tolstoj come nei racconti africani, in Saffo come in Murasaki, a vedere le somiglianze fra le piramidi del Messico e quelle in Egitto, tra le *Upanishad* e il pensiero greco, tra l'egualitarismo dei popoli nativi americani e la Rivoluzione francese. A cercare di comprendere perché certe parti del mondo come la nostra hanno avuto una storia più sanguinosa di altre».

Ora io non so che cosa possa mai ricavare un ragazzo di 12 o di 16 anni del maestoso quanto disparato affastellarsi di letture invocato da Rovelli in nome del cosmopolitismo. So invece per certo che le piramidi del Messico e quelle dell'Egitto di simile tra loro non hanno che all'incirca la forma. E ancor più sono certo — e di sicuro insieme con me lo sono tutti coloro che di queste cose ne sanno più di me — del fatto



che «l'egualitarismo dei popoli nativi americani» e la Rivoluzione francese hanno tra loro il medesimo rapporto — Rovelli mi perdonerà — che i cavoli con la merenda. Quanto poi al carattere eccezionalmente sanguinoso rispetto alle altre della nostra storia, sospetto che in una gara di tal genere il comportamento delle milizie ottomane nei Balcani, ad esempio, o i sacrifici umani aztechi ci contenderebbero la vittoria con buone probabilità di successo.

Qui si vede bene quali fastidi profondi e quanti dubbi, la storia — quella vera — arreca a tutte le visioni delle vicende umane che si ispirano a ideali di tipo irenico, mondialistico, universal-progressistico. Per una ragione innanzi tutto: perché la storia — ripeto, quella vera — è una straordinaria maestra e ammonitrice circa le diversità e le differenze. È rarissimo che nelle vicende umane ci siano fatti e fenomeni realmente eguali e quindi realmente comparabili. L'umanità è una: ma le sue storie sono diversissime come diversissimi sono i suoi luoghi e quindi le risorse, i pensieri, i valori, e di conseguenza i modi di stare nel mondo che animano le sue culture, le sue identità. Immaginare che sia possibile riunire tutto quanto in una prospettiva unitaria all'insegna di un utopistico progresso generale è un'impresa moralmente nobile quanto concettualmente disperata.

Sicché la storia finisce inevitabilmente per essere altresì una dura scuola di realismo, quel realismo che rappresenta il più pericoloso contrappeso a ogni auspicio di una svolta verso il bene universale e l'armonia tra popoli della terra. Ed è per questo, altresì, che tutti coloro che invece coltivano siffatti progetti mal soppor-

tano ogni narrazione del passato diversa dalla storia immaginaria e compiacente, rivestita della dolce glassa dei buoni sentimenti, che a loro piacerebbe.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le differenze

È rarissimo che nelle vicende umane ci siano fatti e fenomeni realmente comparabili

Il caso

● Le nuove Indicazioni nazionali per le scuole del primo ciclo (elementari e medie) sono state messe a punto da una commissione di esperti incaricati dal ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara

● Le linee guida saranno ora oggetto di una fase di «ampio confronto» e non andranno in vigore prima del 2026-27

● A definirle hanno lavorato, tra gli altri, il latinista

Andrea Balbo, il presidente emerito della Crusca Claudio Marazzini, l'italianista Claudio Giunta, il violinista Uto Ughi e la prima ballerina della Scala Flavia Vallone

● Sul tema sono intervenuti, sul «Corriere» del 18 gennaio, Ernesto Galli della Loggia, che ha coordinato il gruppo di esperti chiamati a lavorare sulla materia «storia» e, sul Corriere» del 23 gennaio, il fisico Carlo Rovelli

● Qui sopra: Pierre Mignard (1612-1695), *Clio, musa della storia*, 1689



► 29 gennaio 2025



**Simboli**

I resti di
colonna di
marmo di età
ellenistica
proveniente
dal tempio di
Artemide a
Sardi, città
dell'Asia
Minore che
divenne
capitale della
Lidia, oggi in
Turchia. La
colonna, che
risale circa al
300 a. C., è
conservata al
Metropolitan di
New York.
Il tempio da cui
provviene,
costruito dopo
la conquista
della città da
parte di
Alessandro
Magno, fu poi
dedicato dai
romani anche
a Faustina
Maggiore,
moglie di
Antonino Pio



Mattarella: «Il fascismo fu complice Auschwitz è ancora attorno a noi»

Il presidente alla cerimonia per la Shoah al Quirinale: la storia dei Lager non è una parentesi

di **Marzio Breda**

«Auschwitz è fuori di noi, ma è intorno a noi, è nell'aria. La peste si è spenta, ma l'infezione serpeggia». Ha la durezza di uno schiaffo la vecchia denuncia di Primo Levi che Sergio Mattarella utilizza a 80 anni dall'apertura dei soldati sovietici del più grande campo di sterminio hitleriano. È la notifica di un pericolo di contagio (antisemita e non solo) che ci sovrasta sempre, quella del capo dello Stato, e non per caso la declina al presente, ai «tempi difficili che stiamo attraversando». Infatti, aggiunge, la storia del Lager «non è una parentesi, per quanto orrenda». Rappresenta «una tentazione che sovente riaffiora», un incubo che «alberga in fondo al cuore dell'uomo». Ancora oggi.

Ecco il cuore della riflessione che il presidente lancia rievocando al Quirinale la Shoah, poco dopo esser rientrato dalle cerimonie nello «smisurato cimitero senza tombe» della Polonia. Un evento, affollato da capi di Stato, che ha avuto il significato di «rinnovare un patto tra le nazioni e i popoli e che accende una speranza». Come capita a chiunque torni da quel «non luogo» dove il tempo si ferma, esordisce con immagini potenti e terribili, cariche di dolore per ciò che ha visto. E ogni volta si pone, e pone a chi lo ascolta, i «lace-ranti interrogativi» sul perché siano stati possibili crimini di massa tali da generare «tanta sofferenza».

La risposta è nota. Ma a lui

preme ripeterla, a maggior ragione dopo che l'ha appena fatta propria pure la premier Meloni. «Auschwitz è la conseguenza diretta delle leggi razziste, ignominiosamente emanate anche in Italia dal regime fascista e dalla furia antiebraica nazista, di cui il regime fascista e la Repubblica di Salò furono complici e collaboratori, fino alla soluzione finale». Che rappresenta «l'abisso più profondo e oscuro nella storia dell'umanità».

Meglio essere chiari, a scampo del mito degli italiani brava gente. Meglio riconoscere che «anche con la sconfitta del nazifascismo in Europa e con la ripresa delle democrazie, le ferite non si sono mai del tutto rimarginate». Certo, «non bisogna perdersi d'animo», esorta Mattarella, ma una controprova che «l'urlo dell'intolleranza» non si è spento e passa «sempre più spesso sui social», viene dagli «ignobili insulti razzisti alla senatrice Segre». Occorre mettere un argine. «Sono reati gravi che vanno perseguiti a tutela della libertà e della giustizia», dice, guardando Lilliana Segre, in prima fila davanti a lui. La senatrice, per inciso, ha appena testimoniato un particolare capitolo dei suoi mesi ad Auschwitz, quando si trovò a poter raccogliere la pistola di un comandante del Lager in fuga e sparargli, ma non lo fece, scoprendosi da allora «donna di pace».

In questo scenario in bilico tra passato (che non passa) e futuro, il presidente indica un antidoto: la Costituzione. È il testo fondativo della Repub-

blica e, per lui, una bussola morale e politica per andare oltre la tragedia della Shoah. La Carta è nata, rammenta, proprio «per cancellare i principi, le azioni, le parole d'ordine del cupo dominio nazifascista». Al posto dell'odio, lo scudo costituzionale prevede la pace e la collaborazione, promuove l'eguaglianza e la giustizia, il confronto e il pluralismo, la democrazia, la partecipazione, le garanzie. L'opposto di quanto predicato da tirannie e dispotismi.

Tutto si tiene, tra l'ieri e l'oggi. Compresa l'invasione dell'Ucraina, maturata con «slogan e falsificazioni di nazionalismo sciovinista che appartengono a un passato condannato dalla storia». E compreso anche il conflitto in Medio Oriente, dopo «l'orrore del 7 ottobre» e dopo quel che è avvenuto di «sconvolgente sulla Striscia di Gaza, provocando la morte di tante migliaia di innocenti civili palestinesi». Certo, si è giunti a una tregua. Va però rispettata e rafforzata attraverso la soluzione «due popoli due Stati», unica strada per «dissolvere i giacimenti d'odio che sono cresciuti». Chissà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 29 gennaio 2025

L'evento

● Ieri, al Quirinale, si è celebrato il Giorno della Memoria

● La cerimonia si è aperta con un filmato Rai. Poi interventi di Noemi Di Segni, presidente dell'Ucei, e Giuseppe Valditara, ministro dell'Istruzione; di Liliana Segre intervistata da due studenti sulla sua esperienza a Auschwitz

● La giornata si è conclusa con il discorso del presidente della Repubblica



Cimitero senza tombe
Da Auschwitz, smisurato cimitero senza tombe, si torna ogni volta sconvolti. Non è una parentesi, per quanto orribile. Alberga nel fondo dell'animo dell'uomo

Le leggi razziste
Auschwitz è la diretta conseguenza delle leggi razziste e della furia antiebraica nazista, di cui il regime fascista e la Repubblica di Salò furono complici e collaboratori
L'antidoto

Al posto dell'odio, la Costituzione prevede pace e collaborazione, eguaglianza e giustizia



Il discorso
Il capo dello Stato Sergio Mattarella, ieri, nel suo discorso conclusivo della cerimonia per la giornata della Memoria. In prima fila, tra gli altri, la premier Giorgia Meloni



GIORNO DELLA MEMORIA

Mattarella: Auschwitz simbolo incancellabile

«Auschwitz è il simbolo incancellabile di barbarie», dice il presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, intervenendo al Quirinale per il Giorno della memoria, alla presenza di Liliana Segre. —a pagina 12

Mattarella: «Auschwitz, una tentazione che riaffiora»

Giornata della memoria. «Avvertiamo il rischio concreto che torni in auge il criterio mors tua vita mea». I segnali di antisemitismo: «Inaccettabili e gravi insulti a Segre vanno perseguiti»

Lina Palmerini

Ieri al Quirinale non sono stati celebrati solo gli 80 anni dall'apertura dei cancelli di Auschwitz - e quindi la memoria di quella tragedia - ma nelle parole di Mattarella c'è stato lo sforzo di non trascurare i segnali di oggi. Quelle spie che si accendono e «talvolta c'è la tragica indifferenza di chi pensa che si tratti di un passato che non può tornare». Il rischio invece c'è. Si trova nelle fiammate di antisemitismo dopo il 7 ottobre, c'è nel linguaggio d'odio nei social, c'è nell'inclinazione a usare la forza come cifra anche degli Stati. «Avvertiamo il rischio concreto che torni in auge, nella società così come nei rapporti internazionali, il nefasto criterio espresso dalle parole "mors tua, vita mea", sempre foriero di tragedie», dice il capo dello Stato nel suo discorso che chiude La Giornata della Memoria al Quirinale alla quale hanno partecipato la presidente dell'Unione delle Comunità Ebraiche, Noemi Di Segni, il ministro Valditara, la senatrice a vita Liliana Segre, i presidenti di Camera e Senato e la premier.

Il capo dello Stato ricorda anche

l'evento al quale ha partecipato, ad Auschwitz con altri capi di Stato, «che ha espresso anche il significato di rinnovare un patto tra le nazioni e i popoli, in tempi difficili in cui la violenza, l'aggressione, la guerra sembrano voler prendere il sopravvento». Non è un discorso attraversato dallo sconforto ma dall'intenzione di non cadere nella trappola dell'indifferenza che innescò l'Olocausto. Una trappola raccontata con lucidità e passione civile da Liliana Segre che ha ricordato quella Milano che assistette alle deportazioni senza sussulti. Insomma, fu anche l'indifferenza degli altri che la condusse in quel «non luogo» del lager da cui Mattarella mette in guardia perché «non è una parentesi. Alberga nel fondo dell'animo dell'uomo. È un monito insuperabile, insieme - va detto - una tentazione che sovente affiora».

Di cosa preoccuparci oggi? «Dell'astio predicato verso altri popoli, altre religioni» avverte Mattarella ricordando i due fatti che hanno cambiato l'asse del mondo: l'orrore



del 7 ottobre, le sconvolgenti uccisioni nella Striscia di Gaza che fanno sperare in una tregua che regga e si trasformi in un percorso verso "due popoli due Stati". E l'altro fatto è «l'invasione russa in Ucraina avvenuta con slogan di nazionalismo aggressivo, che appartengono a un passato condannato dalla storia». La direzione per opporsi all'abominio è tornare alle regole internazionali e alla collaborazione perché si scivola nell'abominio quando si «abbandona il diritto, la tolleranza, e ci si incammina sulla strada dell'odio, della guerra, del razzismo».

C'è il passato a ricordare come si innescò la macchina dell'Olocausto, che affondava le radici in una mentalità diffusa di ostilità verso il diverso e che fu codificata dalle leggi razziste «anche in Italia dal regime fascista e la Repubblica di Salò che furono complici e collaboratori». Ma come ricorda Mattarella, citando Primo Levi: «Auschwitz è fuori di noi, ma è intorno a noi. La peste si è spenta, ma l'infezione serpeggia». Chi la combatte sono i superstiti che il capo dello Stato ringrazia: Lilliana Segre, Edith Bruck, Andra e Tatiana Bucci, Sami Modiano. Ringrazia e accusa: «È doloroso e inaccettabile che vi siano ignobili insulti razzisti alla senatrice Segre, su quei social media che sono nati come espressione di libertà e che rischiano, invece, di diventare strumento di violenza e di negazione di diritti. Oc-

corre mettervi un argine. Sono reati gravi, che vanno perseguiti a tutela della libertà e della giustizia».

A maggior ragione quando si ascolta la lezione della Segre che racconta come ha scelto di diventare donna di pace non raccogliendo la pistola caduta sul terreno di Auschwitz quando l'Armata Rossa entrò nel lager. «Non sparai al mio carceriere e scelsi la pace» e oggi ripete che l'unica parola utile per non tornare indietro è «accoglienza all'altro di qualunque provenienza» e raccomanda ai ragazzi di studiare la storia e mettere via il telefonino.

Mattarella conclude con il «grido forte e alto, che proviene, ogni giorno e per sempre, dal recinto di Auschwitz: Mai più!». In prima fila Meloni che dopo le parole di condanna di ieri si trova in sintonia con il capo dello Stato: «Condivido quello che ho sentito e penso che sia importante aggiornare questo racconto, come è stato detto dalla senatrice Segre, dalla presidente Di Segni, da Mattarella e da Valditara».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SINTONIA DI MELONI
Condivido gli interventi e penso sia importante aggiornare la memoria



L'allarme.
Sergio Mattarella ha ricordato la Shoah al Quirinale: ha denunciato «inquietanti ombre e fantasmi» del nazi-fascismo che come zombie resuscitati ancora si aggirano tra noi



Il flusso delle pensioni anticipate si sta riducendo. Nel 2024 erano 215 mila

Il flusso delle pensioni anticipate si sta riducendo di anno in anno. Se nel 2019 hanno infatti sfiorato quota 300 mila, queste sono scese a 241 mila nel 2022 per poi calare ancora fino a 215 mila nel 2024: questo perché il governo, nonostante la conferma del requisito di 62 anni nell'ambito di Quota 103, per far quadrare i conti è stato costretto ad appesantire gli altri requisiti col ricalcolo contributivo e la riscossione parziale dell'assegno fino al compimento dell'età di vecchiaia, compensate in teoria dall'incentivo a ritardare il pensionamento. Questa misura ha praticamente reso impraticabile la via d'uscita tramite Quota 103 con effetti sui numeri dei pensionamenti.

Cazzola a pag. 6





Nonostante le pressioni demagogiche contrarie, il flusso delle pensioni anticipate sta riducendosi negli ultimi anni

DI GIULIANO CAZZOLA

La Lega in trent'anni ha determinato la crisi di ben due Governi di cui faceva parte, ambedue presieduti dall'alleato storico **Silvio Berlusconi**.

L'ingrata sorte è toccata al primo Governo dopo l'innata vittoria del 1994.

La seconda volta ci è andato di mezzo l'ultimo Governo del Cav. Al *Berlusconi 1* come al suo quarto Governo seguirono

due esecutivi tecnici presieduti rispettivamente da **Lamberto Dini** e da **Mario Monti** che vararono le due più importanti riforme delle pensioni che tentarono di mettere ordine in un sistema che stava andando alla deriva. I trend demografici, strangolati dall'incremento dell'attesa di vita e dal fenomeno crescente della denatalità, mettevano a nudo l'insostenibilità del pensionamento di anzianità, l'istituto che era difeso più strenuamente dalla Lega e dalle organizzazioni sindacali e che era servito durante la grande ristrutturazione degli anni '80-'90, a realizzare la stagione dei pensionamenti in cui erano stati coinvolti almeno 400mila lavoratori. Per anni la Lega (e i sindacati) hanno affrontato la questione delle pensioni assegnando una discutibile priorità alle questioni del pensionamento anticipato, per motivi abbastanza banali: il settore dell'anticipo era accessibile in prevalenza all'occupazione industriale, maschile, sindacalizzata e residente al Nord.

Addirittura Quota 100 venne adottata per un triennio nel 2019

dal Governo giallo-verde (dove alla discezione della Lega era stato affidato il campo delle pensioni) e si poneva l'obiettivo di facilitare ancora di più l'esito anticipato con l'obiettivo di favorire l'occupazione giovanile in sostituzione di quella anziana. Anche l'ultima trincea che affidava il futuro del sistema pensio-

nistico alla c.d. Quota 41 (anni di versamenti a prescindere dal vincolo anagrafico) restava nell'ambito del trattamento anticipato, come se in questo istituto si riassume tutta la problematica del sistema pensionistico in base alla logica dello specchio retrovisore, in forza della quale contava soltanto quanto a lungo una persona avesse lavorato e non il tempo durante il quale avrebbe percepito la prestazione: un dato che non poteva non prendere in considerazione il tema cruciale dell'età alla decorrenza del trattamento.

Strada facendo l'adozione di Quota 41 come criterio generale si è rivelato troppo oneroso per essere adottato. Nello stesso tempo però, alla fine del triennio di sperimentazione di Quota

100, i Governi si sono trovati nella necessità di gestire una fase di transizione introducendo un regime di quote in cui era previsto un requisito di età anagrafica (dai 62 anni di Quota 100 ai 64 di Quota 102). Quando si è preteso di ripristinare il requisito di 62 anni nell'ambito di una Quota 103, il Governo, per far quadrare i conti è stato costretto ad appesantire gli altri requisiti

col ricalcolo contributivo, la riscossione parziale dell'assegno fino al compimento dell'età di vecchiaia, compensate in teoria dall'incentivo a ritardare il pensionamento. Questa misura ha praticamente reso impraticabile la via d'uscita tramite Quota 103 con effetti sui numeri dei pensionamenti che, tuttavia, potevano contare fino a tutto il 2024 sui requisiti bloccati dell'anticipo ordinario a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e un anno in meno per le donne. Nonostante che questa via d'uscita rivelatasi principale abbia continuato a funzionare, la demolizione di Quota 103 ha



prodotto qualche effetto virtuoso. Prendiamo il flusso dei pensionamenti di vecchiaia anticipata degli ultimi anni. I numeri sono indicativi dei percorsi normativi che abbiamo descritto.

Si noti soprattutto il passaggio tra il venire a scadenza Quota 100

alla fine del 2021 e gli andamenti che seguono durante la gestione del Governo Meloni.

Il Sussidiario.net

—© Riproduzione riservata—

Pensioni anticipate in tutte le gestioni

Anno 2019	pensioni anticipate 299.770
Anno 2020	pensioni anticipate 292.379
Anno 2021	pensioni anticipate 278.358
Anno 2022	pensioni anticipate 241.339
Anno 2023	pensioni anticipate 255.119
Anno 2024	pensioni 215.058



GLI 8.800 ADDETTI DI GRUPPO MAIRE

Con la GenAi le persone semplificano la routine

Per governare l'onda del cambiamento generata dall'intelligenza artificiale generativa, il gruppo Maire ha realizzato un vero e proprio programma di change management chiamato "Copilot - Humans in the Loop", basato sull'omonima filosofia, che combina l'intelligenza artificiale con l'intervento umano: le persone sono poste al centro e sono loro stesse responsabili di decidere come utilizzare la tecnologia e monitorarne e validarne gli output. Attraverso una call to action volontaria, la società ha dotato i dipendenti di uno strumento di GenAi per automatizzare e semplificare le attività di routine, potenziare la creatività e sviluppare casi d'uso a supporto della strategia di business e del piano decennale. Per guidare le persone, ha iniziato coinvolgendole nella formazione, tra momenti di approfondimento e di confronto, per mettere la conoscenza condivisa a disposizione di tutti. Nel 2024 l'impegno del gruppo, attivo nel settore ingegneristico, tecnologico ed energetico, soprattutto nell'impiantistica nel settore idrocarburi, chimica verde e nelle tecnologie per la transizione energetica, si è concretizzato in oltre 180.000 ore di formazione (circa il 25% in più rispetto al 2023) erogate a più di 8.800 persone in tutto il mondo. Il punto di partenza è l'ascolto dei bisogni delle persone, valorizzando le loro competenze chiave. Non solo, l'organizzazione si rende permeabile a stimoli e contaminazioni dagli ambiti più disparati, per cogliere i segnali di cambiamento ed interpretarli secondo la propria strategia ed i propri valori. Nel gruppo il valore della formazione è considerato strategico nella misura in cui riesce a rispondere non solo ai bisogni del presente, ma anche a quelli del futuro. Per questo c'è uno sforzo per mantenere un rapporto dialettico e promuovere la comunicazione tra interlocutori con necessità ed interessi diversi per identificare le aree critiche su cui investire. L'inclusione e il coinvolgimento delle persone, la valorizzazione delle diverse competenze e l'apprendimento continuo per la crescita professionale e personale costituiscono infatti i pilastri della cultura aziendale e della strategia di sviluppo del capitale umano del gruppo Maire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Interpello del ministero del lavoro chiarisce l'ambito di applicazione della legge 234/2021

Delocalizzazioni a maglie strette

Consultazione sempre prima del licenziamento di esuberanti

DI DANIELE CIRIOLI

Licenziamento esuberanti a maglie strette. Infatti, il confronto preventivo con sindacati, regioni e ministeri, procedura obbligatoria a carico dei datori di lavoro con più di 250 dipendenti che intendono chiudere una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto con licenziamento di 50 lavoratori almeno, si applica all'intera impresa, nel caso di più unità produttive interessate e soltanto in una di esse si verifica l'esubero minimo di 50 lavoratori. Lo precisa il ministero del lavoro nell'interpello n. 1/2025, in risposta alla richiesta di chiarimenti di Federdistribuzione.

Il confronto preventivo. Dal 1° gennaio 2022 (legge n. 234/2021), i datori di lavoro che intendono chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale o un ufficio o reparto autonomo situato in Italia, con cessazione definitiva della relativa attività e il licenziamento di almeno 50 lavoratori, sono soggetti a una particolare disciplina. Tale disciplina prevede che il datore di lavoro ne dia comunicazione preventiva, per iscritto, a rappresentanze sindacali aziendali (o unitaria), sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, a regioni interessate, ministero del lavoro e ministero sviluppo eco-

nomico. Inoltre, il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura.

Il quesito. La disciplina, introdotta allo scopo di salvaguardare occupazione e produzione (in particolare, per contrastare il fenomeno delle c.d. delocalizzazioni), si applica ai datori di lavoro che hanno occupato in media 250 dipendenti nell'anno precedente, inclusi dirigenti e apprendisti. Inoltre si applica nel caso in cui, come accennato, dalla cessazione dell'attività dell'unità produttiva da chiudere si preveda di licenziare almeno 50 lavoratori. È in merito a quest'ultimo requisito che la Federdistribuzione ha fatto richiesta d'interpello, ipotizzando il caso di un datore di lavoro con oltre 250 dipendenti occupati nell'anno precedente che decida per la contestuale chiusura di due unità: una con più di 50 e l'altra con meno di 50 dipendenti. Federdistribuzione ha chiesto se, in tal caso, la procedura di confronto preventivo vada osservata in entrambe le unità produttive o solo in quella dove il licenziamento interessa più di 50 dipendenti.

I chiarimenti. Il ministero risponde per l'applicazione della procedura a tutte le unità. Spiega: una volta che dev'essere attivata, la procedura si applica all'intera azienda (cioè a tutti i licenzia-



menti), a prescindere dal numero delle unità da chiudere e dal numero, inferiore o almeno pari a 50, dei relativi dipendenti da licenziare. Ciò in considerazione dei principi generali di tutela che vanno applicati ai licenziamenti collettivi (ex legge n. 223/1991), che sono finalizzati a garantire la parità di trattamento ai lavoratori di uno stesso datore di lavoro in caso di licenziamento (ad esempio: i criteri di scelta, l'obbligo di repechage, etc.). In conclusione, il ministero precisa che, nel caso in cui un datore di lavoro decida di procedere alla chiusura di più unità, lo stesso è tenuto ad attivare la procedura del confronto preventivo anche nel caso in cui in una soltanto di esse venga a determinarsi un esubero di almeno 50 dipendenti, dovendosi ritenere in tali casi impraticabili percorsi alternativi per pervenire alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

— © Riproduzione riservata — ■

I chiarimenti	
Il confronto preventivo	Procedura cui sono tenuti i datori di lavoro con più di 250 dipendenti che intendono chiudere una sede, stabilimento, etc. con licenziamento di almeno 50 lavoratori
Più unità da chiudere	La procedura si applica all'intera impresa, anche nelle unità produttiva dove non si verifica l'esubero di almeno 50 lavoratori



Esame guide turistiche, al via le domande

Al via le domande di partecipazione al bando di esame per il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione di guida turistica. C'è tempo sino al 27 febbraio per presentare, tramite il portale «InPa», l'istanza per sostenere le prove previste dall'avviso pubblicato nella giornata di ieri dal ministero del turismo che prevede oltre 4 mila candidati. Per partecipare è necessario essere in possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o altro diploma dichiarato equipollente o equivalente dalle competenti autorità oppure una laurea triennale ovvero una laurea specialistica, magistrale o del vecchio ordinamento.

La procedura d'esame prevede tre prove. La prima prova scritta avrà ad oggetto domande a risposta multipla su storia dell'arte, geografia, storia, archeologia, diritto del turismo, accessibilità e inclusività dell'offerta turistica e disciplina dei beni culturali e del paesaggio. La seconda prova orale consisterà in un colloquio per valutare la conoscenza delle materie scritte e di almeno una lingua straniera. Accederanno a tale prova i candidati che conseguiranno un punteggio pari o superiore a 25 nel test precedente. Infine, la terza prova tecnico-pratica prevede la simulazione di una visita guidata e vi si accederà con un punteggio pari o superiore a 25 conseguito nella prova orale. Al superamento dell'esame di abilitazione, i candidati saranno iscritti nell'elenco nazionale istituito presso il ministero del turismo. Il dicastero, con decreto direttoriale del 24 gennaio scorso, ha, inoltre, approvato le linee guida che riportano le modalità operative per l'erogazione dei corsi di formazione per le guide. Il medesimo provvedimento contiene anche la disciplina riguardante il tirocinio di adattamento per le guide estere.

In particolare, i corsi di specializzazio-

ne, della durata minima di cinquanta ore, consentiranno alle guide turistiche di acquisire un'ulteriore specializzazione in uno specifico ambito tematico o territoriale relativo alla professione, mentre i corsi di aggiornamento permetteranno di approfondire e perfezionare le conoscenze già acquisite. Il decreto prevede l'obbligo di aggiornamento con cadenza triennale per un minimo di 50 ore. I corsi di specializzazione ed i corsi di aggiornamento saranno organizzati, previa autorizzazione del ministero del turismo, dalle regioni, dalle province autonome o dagli enti accreditati o in convenzione con gli enti territoriali.

Le linee guida recanti le modalità operative di erogazione e di partecipazione al tirocinio di adattamento regolano, invece, le modalità di svolgimento di tale tirocinio, ossia la misura compensativa finalizzata al riconoscimento del titolo professionale di guida turistica nazionale in regime di stabilimento. Nello specifico, il tirocinio includerà l'esercizio della professione sotto la responsabilità di un professionista qualificato ed una formazione complementare valutata dal ministero. Il tutor dovrà essere abilitato da almeno tre anni e iscritto all'elenco pubblicato dal ministero a seguito di un avviso di manifestazione di interesse alla candidatura. Il tirocinio sarà organizzato dagli enti accreditati o in convenzione con le regioni e le province autonome. Potranno richiedere l'iscrizione al predetto tirocinio i cittadini dell'Unione europea, di uno stato appartenente allo Spazio economico europeo o della Svizzera, abilitati allo svolgimento della professione di guida, che intendano ottenere il riconoscimento del titolo professionale in regime di stabilimento.

Antonio Longo

— © Riproduzione riservata — ■



Ripristinare gli ecosistemi cittadini: la sfida per il 2031

Ambiente e futuro/2

Miriam Allena e Alice De Nuccio

Il 18 agosto scorso è entrato in vigore il tanto discusso Regolamento europeo sul ripristino della natura (la cosiddetta «Nature Restoration Law») che obbliga gli Stati membri a recuperare il 20% degli ecosistemi terrestri ed il 20% degli ecosistemi marini del territorio dell'Unione entro il 2030, per poi ripristinare il totale degli ecosistemi degradati entro il 2050. La Nature Restoration Law dedica apposite disposizioni agli ecosistemi terrestri, costieri e di acqua dolce, agli ecosistemi marini, agricoli e forestali, ma – e qui sta la vera novità – fa riferimento anche agli ecosistemi urbani: dunque, include pure le famigerate città, le piccole città e i sobborghi tra i teatri delle azioni che dovrebbero restituire alla natura uno spazio sottrattole da millenni. In specie, con riguardo alle aree urbane, gli Stati membri devono provvedere affinché, sino al 2031, non si registri alcuna perdita netta della superficie totale di alberi, boscaglie, arbusti, vegetazione erbacea permanente e, dopo tale data, affinché vi sia un aumento degli spazi verdi, anche mediante la loro integrazione negli edifici e nelle infrastrutture cittadine. Ma perché, viene da chiedersi, sforzarci di fermare e invertire il consumo di suolo proprio nelle città, dove più pressante è il fabbisogno abitativo (nelle aree urbane si concentra oggi la maggioranza della popolazione europea)? Una risposta è nel concetto di «servizi ecosistemici», ossia «le utilità e i benefici che la natura e gli ecosistemi apportano al benessere

delle persone», secondo la definizione del Millennium ecosystem assesment (uno studio condotto

nell'arco di cinque anni dalla comunità scientifica internazionale già quasi vent'anni fa). I servizi ecosistemici

vengono classificati in: servizi di fornitura (quali cibo, acqua, legname, fibre); servizi di regolazione delle condizioni ambientali (come la riduzione della temperatura determinata dalla presenza di alberi); servizi culturali (ossia, i benefici ricreativi, estetici e spirituali derivanti dalla natura); servizi di supporto alla vita (come la formazione del suolo, la fotosintesi e il ciclo dei nutrienti) necessari per il mantenimento dell'ecosistema e per il flusso degli altri servizi ecosistemici. Nei contesti urbani, gli spazi verdi urbani forniscono una serie di servizi ecosistemici essenziali, quali la riduzione e il contenimento del rischio di catastrofi naturali, il raffrescamento, le attività ricreative, la depurazione dell'acqua e dell'aria, l'adattamento e la mitigazione dei cambiamenti climatici. Detto altrimenti, quando interveniamo sugli ecosistemi allo scopo di adattarli al servizio di interessi umani, il benessere che riusciamo a generare dipende anche dalle utilità funzionali che ci vengono fornite dagli «spazi di natura», i quali, pertanto, devono essere necessariamente preservati e incrementati. Al di là delle azioni individuali, è evidente che l'attuazione del Regolamento europeo sul ripristino della natura, con riferimento ai servizi ecosistemici urbani, dipenderà in buona misura dalle scelte delle amministrazioni pubbliche locali: nei prossimi anni queste ultime dovranno agire non soltanto attraverso interventi di gestione delle aree verdi ma anche, più in generale, tramite programmi di rigenerazione



urbana che, garantendo il recupero e la riqualificazione degli spazi urbani esistenti, creino i presupposti per una sostenibilità il più possibile condivisa e non selettiva ed esclusiva. Il tema è oggetto di un ambizioso Progetto di ricerca di rilevante interesse nazionale («Pa lives», che sta per «Public administration and legal instruments for valuing ecosystem

services») finanziato dal ministero dell'Università e della Ricerca, che vede coinvolta l'Università Bocconi come capofila, insieme all'Università dell'Insubria, all'Università Roma Tre e all'Università del Salento.

Università Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**GLI SPAZI VERDI
URBANI OFFRONO
MOLTI SERVIZI,
COME RIDURRE
LE CATASTROFI
E RINFRESCARE
L'AMBIENTE**



Audizioni per Musicante il premio nel nome di Pino

Rossella Rusciano

Si moltiplicano, come previsto, gli omaggi a Pino Daniele nell'anno in cui cadono i dieci anni dalla sua morte (4 gennaio 2015) e i 70 dalla sua nascita (19 marzo 1955). Continuano oggi, dopo la prima giornata di ieri, le audizioni presso la sala Verdi del conservatorio di Milano le live audition del Musicante Award, il contest pop rock voluto dalla Fondazione Pino Daniele, guidata dal figlio del Lazzaro Felice, Alex (nella foto con il padre), che ha apposto il sigillo 10/70 su tutte le iniziative ufficiali in questa overdose di celebrazioni.

Nella seconda fase del premio alla memoria del cantautore i candidati selezionati si esibiranno dal vivo eseguendo una composizione originale inedita e una elaborazione originale di un brano del Nero a Metà. Ieri sono state ascoltate



le proposte dei cantautori autodidatti - ad ogni finalista sarà assegnata una band di giovani musicisti provenienti dal conservatorio di Milano - ed i gio-

**AL CONSERVATORIO
DI MILANO LA SELEZIONE
PER GIOVANI TALENTI
FORTEMENTE VOLUTA
DALLA FONDAZIONE
DIRETTA DAL FIGLIO ALEX**

vani talenti proposti dalle etichette discografiche Warner, Sony, Universal e Bmg. Oggi, invece, spazio alla categoria dell'Alta Formazione Musicale (singoli artisti accompagnati da band o gruppi musicali, di 18-35 anni, che provengono da un qualsiasi conservatorio o istituzione).

Una commissione di esperti designata dalla fondazione identificherà le dieci proposte più originali che proseguiranno il proprio percorso nell'ambito del Musicante Award - Premio Pino Daniele.

La commissione è composta dal direttivo della fondazione, delegati dal ministro dell'Università all'alta formazione artistica, commissari tecnici (ovvero compositori, autori, produttori, strumentisti e docenti dei corsi pop rock del conservatorio Verdi Milano), un delegato di Friends & Partners e professionisti dell'industria fonografica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTIFICIALE E REALE Nota vaticana

Sfida tra intelligenze, «prima c'è l'uomo» E Trump dà la sveglia

L'Intelligenza artificiale non va divinizzata, non deve sostituire le relazioni umane, ma deve essere utilizzata «solo come strumento complementare all'intelligenza umana». È l'assunto fondamentale della nota *Antiqua et Nova* sul rapporto tra IA e intelligenza umana, che riepiloga, sistematizzandolo, l'ampio magistero in materia di papa Francesco. Il documento diffuso ieri è il frutto della riflessione a due voci del Dicastero per la Dottrina della Fede e del Dicastero per la Cultura e l'Educazione con l'approvazione del Pontefice, e arriva nel pieno di un terremoto politico e tecnologico che ha il suo epicentro negli Stati Uniti: qui la app cinese DeepSeek ha fatto affondare i titoli dei competitor americani, spingendo Trump a un richiamo per le aziende Usa. Ma tra tante insidie ci sono anche molte opportunità, come dimostrano le storie raccolte da Avvenire sull'utilizzo del digitale e degli algoritmi a servizio dell'attività educativa dei più giovani.

Primopiano a pagina 4, 5 e 6

**Vangelo
 e società**

Sfide e limiti dell'Intelligenza Artificiale: strumento per l'uomo, non per sostituirlo

MIMMO MUOLO

Roma

Innanzitutto una distinzione. Che rischia di essere scontata, ma non lo è affatto. L'intelligenza artificiale (IA), non ha nulla a che vedere con l'intelligenza umana, che è fatta anche di cuore e affettività, oltre che di mera razionalità e calcolo. Per questo l'IA non va divinizzata, non deve sostituire le relazioni umane, ma deve essere utilizzata «solo come strumento complementare all'intelligenza umana». È l'assunto fondamentale della nota *Antiqua et Nova* sul rapporto tra IA e intelligenza umana, che riassume, sistematizzando, l'ampio magistero in materia di papa Francesco. Il documento è il frutto della riflessione a due voci del Dicastero per la Dottrina della Fede e del Dicastero per la Cultura e l'Educazione (firmato dunque dai due capi dicastero, i cardinali Tolentino de Mendonça e Victor Manuel Fernandez e dai relativi segretari, Armando Matteo e Paul Tighe), con l'approvazione del Pontefice. Il testo, rivolto principalmente a genitori, insegnanti, preti, vescovi e quanti sono chiamati a educare e trasmettere la fede, è offerto anche a tutti coloro che condividono l'esigenza di uno sviluppo scientifico e tecnologico «al servizio della persona e del bene comune».

La sua lettura dunque, può essere importante, oltre che come prontuario rispetto a diversi temi (l'IA e la guerra, ad esempio), anche e soprattutto per fissare alcuni punti fermi. Il primo riguarda la natura dell'IA, che era e resta una macchina. Il secondo, diretta conseguenza del primo, è che come macchina non ha e non può avere una responsabilità morale.

Quest'ultima è sempre in capo all'essere umano. E perciò non può essere scaricata sulla macchina in quanto tale. Di qui l'appello conclusivo del testo a coltivare la saggezza del cuore e la vita spirituale. Elementi imprescindibili anche e soprattutto in una società in cui le macchine hanno ed avranno sempre più un ruolo importante. «Questa saggezza - si legge infatti nel documento - può illuminare e guidare un uso di tale tecnologia che sia centrato sull'essere umano, che come tale può aiutare a promuovere il bene comune, ad aver cura della "casa comune", ad avanzare nella ricerca della verità, a sostenere lo sviluppo umano integrale, a favorire la solidarietà e la fraternità umana, per poi condurre l'umanità al suo fine ultimo: la felice e piena comunione con Dio».

Antiqua et Nova si compone di 117 paragrafi e affronta il rapporto tra lo sviluppo dell'IA e campi dell'attività umana come l'educazione, l'economia, il lavoro, la sanità, le relazioni internazionali e interpersonali, contesti di guerra. In quest'ultimo ambito, ad esempio, le potenzialità dell'IA - avverte la Nota - potrebbero accrescere le risorse belliche «ben oltre la portata del controllo umano», accelerando «una corsa destabilizzante agli armamenti con conseguenze devastanti per i diritti umani». Proprio la questione guerra e pace è uno dei passaggi più interessanti del documento. Quelle che potrebbero essere chiamate «capacità analitiche» dell'IA si prestano infatti a essere impiegate per aiutare le nazioni a ricercare pace e



sicurezza. Ma allo stesso tempo c'è un «grave motivo di preoccupazione etica» e sono i sistemi di armi autonome e letali, in grado di «identificare e colpire obiettivi senza intervento umano diretto». Il Papa, ricorda il testo, ha invitato con urgenza a bandirne l'uso. Nettissime ad esempio le sue parole al G7 in Puglia: «Nessuna macchina dovrebbe mai scegliere se togliere la vita ad un essere umano».

La nota mette in guardia anche altri pericoli connessi all'utilizzo dell'IA, dato che quest'ultima può essere diretta verso «fini positivi o negativi», sottolinea *Antiqua et Nova*. Non si nega certo che l'Intelligenza Artificiale possa introdurre «importanti innovazioni» in vari campi. Ma rischia anche di aggravare situazioni di marginalizzazione, discriminazione, povertà, divario digitale, disuguaglianze sociali. A sollevare «preoccupazioni etiche» è in particolare il fatto che «la maggior parte del potere sulle principali applicazioni dell'IA sia concentrato nelle mani di poche potenti aziende».

Inoltre è erroneo rappresentare l'IA come una persona ed è «una grave violazione etica» attuare ciò per scopi fraudolenti. Così come «utilizzare l'IA per ingannare in altri contesti - quali l'educazione o le relazioni umane, compresa la sfera della sessualità - è profondamente immorale e richiede un'attenta vigilanza».

A proposito di fake news il documento ricorda il serio rischio che l'IA «generi contenuti manipolati e informazioni false» (occorre evitare «ciò che alimenta l'odio e l'intolleranza, svilisce la bellezza e l'intimità della sessualità umana, sfrutta i deboli e gli indifesi»).

Anche in materia di privacy il pericolo è di far diventare tutto «una specie di spettacolo che può essere spiato, vigilato», come nel Grande Fratello di Orwell. E per ciò che concerne l'ambiente, gli attuali modelli di IA e il sistema hardware che li supporta richiedono «ingenti quantità di energia e di acqua e contribuiscono in modo significativo alle emissioni

di CO2, oltre a consumare risorse in modo intensivo». Lo sviluppo di soluzioni sostenibili è di vitale importanza».

Pericoli esistono, accanto alle potenzialità anche in campo lavorativo, con il depotenziamento del lavoro umano, ridotto a funzioni ripetitive. «Non si deve cercare di sostituire sempre più il lavoro umano con il progresso tecnologico: così facendo l'umanità danneggerebbe se stessa». Nella sanità, poi, la sostituzione del rapporto medico-paziente, lasciando l'interazione solo alle macchine, lascia i malati da soli e non crea le condizioni per la cura e la guarigione.

In definitiva «la presunzione di sostituire Dio con un'opera delle proprie mani è idolatria» ed è dietro l'angolo. La Nota perciò cita le Sacre Scritture per mettere in guardia dal fatto che l'IA può risultare «più seducente rispetto agli idoli tradizionali». Ma c'è una umanità che va sempre salvaguardata e mai deve essere sostituita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Si intitola «*Antiqua et Nova*» e nei 117 paragrafi affronta il rapporto tra lo sviluppo dell'IA nei diversi campi dell'attività umana «Attenzione a non entrare in una spirale di auto distruzione dell'umanità»

IL DOCUMENTO

Una nota dei Dicasteri per la dottrina della fede e per la cultura e l'educazione riassume la posizione della Chiesa sul tema mettendo in risalto gli aspetti positivi e critici





AGGUATO AL GOVERNO **LO SCONTRO**

le reazioni della **MAGGIORANZA**

Il centrodestra risponde compatto «Ripicca delle toghe Non ci fermeremo»

Ministri e parlamentari fanno quadrato
 «Avanti con la riforma della giustizia»

Fabrizio de Feo

■ Disappunto, rabbia, sconcerto, stupore. La maggioranza si stringe attorno a Giorgia Meloni poco dopo che la premier annuncia di aver ricevuto un avviso di garanzia per il caso Almasri, insieme a Matteo Piantedosi, Carlo Nordio e Alfredo Mantovano, rispettivamente ministro dell'Interno, ministro della Giustizia e sottosegretario alla Presidenza del Consiglio. Una offensiva che fa scattare una reazione forte e corale da parte di tutta la maggioranza.

«Sono dalla parte di Giorgia Meloni, Matteo Piantedosi, di Nordio e di Mantovano. Difendo la separazione dei poteri e condanno scelte che suonano come una ripicca per la riforma della giustizia», dichiara il vicepremier Antonio Tajani. «Giorgia Meloni indagata per il rimpatrio

del libico Almasri, avvisi di garanzia per il sottosegretario Alfredo Mantovano e i ministri Matteo Piantedosi e Carlo Nordio. Vergogna, vergogna, vergogna. Lo stesso procuratore che mi accusò a Palermo ora ci riprova a Roma con il governo di centrodestra. Riforma della giustizia, subito!», posta su X l'altro vicepremier Matteo Salvini. Il tema della necessità della separazione dei poteri risuona in diversi interventi firmati da esponenti dell'esecutivo e della maggioranza. «Totale solidarietà alla presidente del Consiglio Giorgia Meloni, ai ministri Matteo Piantedosi e Carlo Nordio, al sottosegretario Alfredo Mantovano. E urgente ristabilire una netta separazione dei poteri. La difesa della sicurez-

za nazionale attiene alle scelte sovrane del governo della Repubblica», scrive sui social il ministro dell'Istruzione, Giuseppe Valditara. «Esprimo il mio più profondo stupore per l'avviso di garanzia notificato oggi al presidente del Consiglio Giorgia Meloni, ai ministri Carlo Nordio e Matteo Piantedosi e al sottosegretario Alfredo Mantovano. Un provvedimento che solleva molte perplessità, non soltanto per il suo tempismo, ma anche per le implicazioni che ne derivano sul piano istituzionale», afferma il titolare del dicastero della Cultura, Alessandro Giuli. «Sempre al fianco del nostro presidente Giorgia Meloni. Sempre vicino al sottosegretario Alfredo Manto-



vano e ai miei colleghi ministri Matteo Piantedosi e Carlo Nordio. Quanto accaduto oggi è sconcertante, ma noi andiamo avanti, a testa alta», dichiara Luca Ciriani, ministro per i rapporti con il Parlamento. E Tommaso Foti parla di «attacchi giudiziari che evidenziano una visione distorta di ciò che dovrebbe essere il fondamento della democrazia. Non voglio pensare che questa azione sia una reazione da parte di alcuni giudici per ostacolare l'attuazione di riforme attese da tempo dagli italiani».

Dal governo al Parlamento il leit motiv non cambia. Se Galeazzo Bignami, capogruppo alla Camera di FdI, si dice convinto che «la vicenda Almasri sia un pretesto utilizzato da parte di alcuni magistrati politicizzati per intimidire chi sta portando avanti le riforme che gli italiani chiedono da tempo. Proseguiremo, a maggior ragione, con la riforma della giustizia che si rende ancor più necessaria», Lucio Malan sottolinea che «già la tempistica del mandato di arresto del generale libico aveva mostrato che il vero obiettivo era attaccare il governo Meloni, questo avviso di garanzia adesso ne è la conferma. Non saranno queste trappole giudiziarie a farci deviare dall'impegno preso con gli italiani: cambiare l'Italia». Infine Licia Ronzulli. La vicepresidente Senato giudica «singolare» che questo avviso arrivi «nel pieno di una fortissima ed eclatante protesta della magistratura» e fa notare che «trasformare una delicata vicenda politica che riguarda la sicurezza nazionale in una vicenda giudiziaria è preoccupante».

Il vicepremier Tajani: «Sono dalla parte di Giorgia. Difendo la separazione dei poteri e condanno questa scelta dei magistrati»



ANTONIO TAJANI

Solidale con tutti coloro che hanno ricevuto l'avviso di garanzia: mi sembra veramente una reazione alla riforma sulla separazione delle carriere



MATTEO SALVINI

Che vergogna. Lo stesso procuratore che mi accusò a Palermo ora ci riprova a Roma con il governo di centrodestra: avanti con la riforma subito



Hanno detto



Renato Schifani



Inaccettabile la giustizia politicizzata a orologeria



Stefania Craxi



Avviso di garanzia dai contorni grotteschi



Andrea Crippa



Riformeremo la giustizia nonostante i ricatti delle toghe



Guido Crosetto



L'opposizione giudiziaria è il maggiore avversario



Raffaele Nevi



È un attacco eversivo da magistrati politicizzati



Fabio Rampelli



Lo Voi perde il pelo ma non il vizio



Alessandro Giuli



Provvedimento che solleva molte perplessità



Enrico Costa



È il migliore spot sulla separazione delle carriere

