



Media review

21/02/25



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	4
IL NUMERO DELLA SETTIMANA Il Venerdì di Repubblica - 21/02/2025	5
A rischio gli alloggi per gli studenti Governo verso il taglio La Repubblica - 21/02/2025	6
Cenl sanità, cala il sipario Stop alle trattative per il rinnovo Italia Oggi - 21/02/2025	8
Fondazione Roma: la sfida IA tra etica e nuovi investimenti Il Messaggero - 21/02/2025	9
Il bando Inps per assumere 781 psicologi Ma 500 sono a partita Iva da un decennio Avvenire - 21/02/2025	10
Per il dipendente stipendio adeguato alla partecipazione Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	12
Contratto sanità, rimane lo stallo Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	14
Grimaldi Lines, la carica dei 500 Italia Oggi - 21/02/2025	15
Accelerazione del 40,8% a inizio febbraio Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	16
Lo smart working per obiettivi esclude l'attività solo a distanza Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	17
Assunzioni a febbraio trainate dal commercio Manifattura in frenata Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	23
Panetta: serve crescita per il welfare Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	25
Gare Consip ««su misura»» per enti di ricerca e atenei Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	26
Confetra: contro l'illegalità regole per tutti, no al subappalto e servono più controlli Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	27
Assegno di inclusione, soglia Isee più alta Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	29
Calderone: boom dei patti di produttività Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	30
Contratti a tempo, causali flessibili anche nel 2025 Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	33
Giudici onorari, sì alla pensione Italia Oggi - 21/02/2025	34
Ssn, specializzandi in corsia Italia Oggi - 21/02/2025	36

Aumenta il costo del lavoro agricolo Italia Oggi - 21/02/2025	38
Moda, senza liquidità pagamento diretto Inps Italia Oggi - 21/02/2025	39
Dimissioni di fatto, ma anche no Italia Oggi - 21/02/2025	40
Incarichi senza il bollo Italia Oggi - 21/02/2025	42
Dimissioni di fatto, arriva il codice Inps Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	44
Vertenza STM di Catania, i sindacati mobilitati: «Il governo ci convochi» Il Sole 24 Ore - 21/02/2025	45
Il fondo per finanziare gli atenei raggiunge quota 9,4 miliardi La Verità - 21/02/2025	47



Scenario Formazione



**IL NUMERO
DELLA SETTIMANA**

1.090

MORTI BIANCHE

Tanti sono i decessi sul **lavoro** nel 2024,
contro i 1.041 di fine dicembre del 2023.

A rischio maggiore stranieri e
ultrasessantacinquenni. *(fonte: Vega)*



Il Pnrr

A rischio gli alloggi per gli studenti Governo verso il taglio

di Giuseppe Colombo

ROMA – Le forbici sono sul tavolo del governo. Pronte a tagliare uno degli investimenti più importanti del Piano nazionale di ripresa e resilienza: la realizzazione di 60 mila nuovi posti letto per gli studenti universitari.

Troppi ritardi, impossibile recuperare il tempo perso. Meglio, quindi, ridimensionare prima l'obiettivo che arrivare alla scadenza del 30 giugno 2026 senza rispettare gli impegni presi con Bruxelles. Ecco il messaggio che il ministro per il Pnrr, Tommaso Foti, ha recapitato nelle ultime ore alla collega Anna Maria Bernini, la titolare dell'Università che gestisce il dossier. Dalle intenzioni ai fatti: il taglio si appresta a prendere forma all'interno della revisione del Piano che il governo italiano invierà alla Commissione europea tra qualche settimana. È in questo documento che andrà inserito il nuovo target. Dovrà certificare la rinuncia a migliaia di posti letto. Il numero, però, ancora non c'è. E non a caso. Alla soluzione proposta da Foti, Bernini ha risposto no. La ministra vuole mantenere il target inalterato. Ma sa, e non lo nasconde nelle interlocuzioni con i tecnici, che è impossibile arrivare alla deadline del Pnrr con 60 mila nuovi posti letto nonostante il recupero registrato nelle ultime settimane. Per questo ha proposto a Foti di trattare con l'Europa per modificare il criterio di rendicontazione.

Se l'idea fosse accolta, non sarebbe un inedito. Già una volta, infatti, la Commissione si è dimostrata sen-

sibile alle richieste dell'Italia: la validazione dell'obiettivo finale è cambiata, passando dal prendere in considerazione la disponibilità dei posti letto per gli studenti alla loro realizzazione. Uno step prima, quindi, rispetto a quello delle certificazioni finali e dei collaudi che renderanno operative le nuove strutture. La nuova richiesta: il target si intende raggiunto con la firma delle lettere di impegno da parte delle ditte chiamate a costruire i posti letto. Di fatto una proroga dei lavori. Foti avrebbe chiesto a Bernini di indicare un piano b. Ma la ministra avrebbe spiegato che solo attraverso una modifica del parametro della rendicontazione si potrà dare una risposta adeguata a un'esigenza diffusa in tutto il Paese.

D'altronde i numeri non ammettono alternative. A fronte di un incremento di circa 9 mila unità negli ultimi tre mesi, l'asticella dei posti letto ammessi ai finanziamenti del Pnrr è a quota 22.683. La rilevazione, che *Repubblica* ha potuto visionare, è datata 18 febbraio. Nel conteggio ci sono anche i posti già realizzati, ma il totale è lontano dall'obiettivo finale dei 60 mila. Anche per questo Foti spinge per rivedere il target finale. C'è però una controindicazione: in questo modo, l'Italia perderebbe una parte delle risorse destinate all'housing universitario. Se dovesse prevalere la linea del titolare del Pnrr, Bernini è pronta ad avanzare una nuova richiesta: ampliare il perimetro delle borse di studio. Così facendo, il saldo non sa-



rebbe negativo: le risorse complessive resterebbero nell'ambito del diritto allo studio, seppure con un impegno ridimensionato sugli alloggi universitari. Per il Pnrr è il momento delle scelte. Forbici o proroga, il sentiero si fa impervio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il numero

60 mila

I posti letto per gli universitari

Il Pnrr prevede la realizzazione di 60 mila nuovi posti letto entro il 30 giugno 2026



Ccnl sanità, cala il sipario Stop alle trattative per il rinnovo

DI FRANCESCO CERISANO

"Impossibile proseguire la trattativa per il rinnovo". L'Aran alza bandiera bianca e certifica la definitiva conclusione dei negoziati sul Ccnl 2022-2024 della sanità. Dopo la fumata nera sulla firma (si veda ItaliaOggi del 14 gennaio), i negoziati sono ripresi ieri con l'obiettivo di aggiornare le organizzazioni sindacali sugli sviluppi successivi alla rottura della trattativa.

Le sigle sindacali contrarie alla firma del contratto (Cgil, Uil e Nursing Up) hanno mantenuto inalterate le loro richieste, sia in termini di maggiori risorse economiche sia su specifiche questioni normative. E di fronte alla mancata apertura da parte dei sindacati, il presidente dell'Aran, Antonio Naddeo, ha preso atto dell'impossibilità di proseguire le trattative.

Naddeo ha riportato alle sigle quanto emerso dall'incontro del 18 febbraio tra il ministro per la Pa, Paolo Zangrillo, e le rappresentanze del comparto delle Funzioni centrali: non sono previsti ulteriori stanziamenti per il rinnovo contrattuale 2022-2024. Il Governo ha confermato che le risorse complessivamente destinate al pubblico impiego per i due ci-

cli contrattuali 2022-2024 e 2025-2027 ammontano a 20 miliardi di euro, di cui 3,7 miliardi riservati alla Sanità.

Per i sindacati favorevoli alla sottoscrizione (Cisl, Nursind) "bloccare la firma, senza prospettare soluzioni alternative realizzabili, significa negare gli arretrati, impedire l'aumento degli stipendi e privare i lavoratori della rivalutazione delle indennità", ha osservato in una nota la segreteria della Cisl.

Anche il Nursind non risparmia critiche agli altri sindacati.

"Sono caduti tutti gli alibi e chi, anche oggi, ha sprecato l'ultima chiamata e deciso irresponsabilmente di non sottoscrivere il Ccnl del comparto non solo si è assunto una enorme responsabilità di cui dovrà dare conto ai lavoratori, ma ha anche decretato la morte del ruolo dei sindacati nella contrattazione", ha osservato il segretario nazionale del Nursind Andrea Bottega. "L'incontro odierno", ricostruisce Bottega ha confermato quanto abbiamo sempre sostenuto: le risorse, che anche noi reputiamo insufficienti, non aumenteranno perché qualcuno fa la voce grossa o punta i piedi. E bacchette magiche non ce ne sono".

— © Riproduzione riservata — ■



Fondazione Roma: la sfida IA tra etica e nuovi investimenti

L'INCONTRO

ROMA Quanto tempo manca esattamente al giorno in cui l'IA riuscirà a sostituire perfettamente alcune funzionalità umane? A questa domanda potrebbe rispondere in futuro un timer globale che, sulla base dei dati condivisi dai maggiori produttori di intelligenza artificiale, possa misurare l'evoluzione e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'idea è del presidente della Fondazione Roma, Franco Parasassi, che ieri ha parlato di questa iniziativa innovativa (sono in corso interlocazioni con il Cnr) in occasione del dibattito che si è tenuto nel corso del Simposio Fondazione Roma dal titolo "Intelligenza Artificiale vs Intelligenza Umana. Equilibrio possibile?". L'incontro ha messo al centro i temi dell'etica, della cybersicurezza, del fabbisogno di competenze, della tecnologia e della regolamentazione legati allo sviluppo dell'IA.

PROGRESSO

«La nostra epoca – ha sottolineato il presidente della fondazione – sta affrontando un profondo cambio di paradigma che ruota intorno a una delle sfide più complesse del nostro tempo: l'intelligenza artificiale. Il progresso tecnologico pone l'uomo di fronte a nuove opportunità e grandi responsabilità». Durante il dibattito sono state an-

che esplorate le strade che percorrerà l'IA in ogni ambito e settore nella sua evoluzione. «È fondamentale che le istituzioni, il mondo accademico e le imprese collaborino affinché lo sviluppo dell'IA avvenga nel rispetto di principi etici e a beneficio dell'intera collettività», ha aggiunto Parasassi. L'intelligenza artificiale in Italia continua a conquistare terreno. Il mercato nel 2024 ha raggiunto la cifra re-

cord di 1,2 miliardi di euro (+58% sul 2023). Per Alberto Tripi, presidente del Gruppo Almaviva e Special advisor Confindustria per l'IA, presente anche lui al simposio, non c'è una contrapposizione tra intelligenza artificiale e intelligenza umana. «L'unica strada che abbiamo davanti oggi è quella dello sviluppo dell'intelligenza aumentata – ha spiegato Tripi – un sentie-

ro di crescita in cui la sinergia tra pensiero umano e potenza computazionale amplifica le capacità decisionali e operative delle persone». Così invece Gianni Letta: «I pericoli si accompagnano alle enormi possibilità dell'IA che però deve restare al servizio dell'uomo, che l'ha creata». All'evento ha partecipato anche il sottosegretario all'Istruzione, Pao-

la Frassinetti: «Il tema dell'IA resta centrale per il Miur, come testimoniano i 450 milioni di euro stanziati al fine di sostenere la formazione continua dei docenti». Il presidente della Fondazione Carlo Maria Martini, Padre Carlo Casalone, ha approfondito la questione etica: «Le macchine non pensano ma calcolano, non decidono, fanno comparazione di dati. A livello etico, è necessario che tutta la filiera si assuma le responsabilità circa l'utilizzo dei dati».

Francesco Bisozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Da sinistra, Cosimo Accoto, Ettore Greco, Nunzia Ciardi, Padre Carlo Casalone e Alberto Tripi. In alto il presidente della Fondazione Roma, Franco Parasassi

IL PRESIDENTE PARASSI: «FONDAMENTALE LA COLLABORAZIONE TRA ISTITUZIONI, ATENEI E IMPRESE»



Il bando Inps per assumere 781 psicologi Ma 500 sono a partita Iva da un decennio

ENRICO NEGROTTI

Un concorso pubblico che divide, e contro il quale è stato presentato ieri un ricorso al Tribunale amministrativo regionale (Tar) del Lazio da parte dell'Associazione nazionale operatori sociali-esperti *ratione materiae* Inps (Anoser). Da un lato l'Inps, che ha pubblicato un bando per assumere 781 specialisti delle aree psicologiche e sociali; dall'altro psicologi e assistenti sociali che operano già presso le Commissioni medico legali (Cml) per l'esame delle domande relative al riconoscimento della disabilità (legge 104/92) e del collocamento mirato delle persone con disabilità (legge 68/99). Questi professionisti, quasi 500 in Italia, lavorano a partita Iva da 10-15 anni, con contratti continuamente rinnovati, e sono inseriti in una graduatoria che doveva durare fino al 2027. «Ci siamo subito mobilitati e abbiamo fatto ricorso al Tar - spiega Mauro Florio, presidente di Anoser - perché questo bando era atteso da lungo tempo per regolarizzare una posizione contrattuale di persone con alta qualificazione. Invece l'Inps sembra voler andare in direzione diversa, penalizzando il precariato e squalificando una figura professionale con un ruolo molto delicato».

Il contenzioso riguarda il concorso indetto con la deliberazione del Cda dell'Inps il 18 dicembre scorso e pubblicato il 23 seguente: il bando per l'assunzione a tempo indeterminato di 781 specialisti delle aree psicologiche e sociali, da inquadrare nell'area funzionari, famiglia

professionale Funzionari sanitari, nei ruoli del personale dell'Inps è infatti aperto a chi è in possesso di laurea triennale in Scienze e tecniche psicologiche e viene riconosciuto scarso punteggio al servizio svolto dal personale già in servizio, in gran parte psicologi e psicoterapisti con lunga esperienza, con lauree magistrali o specialistiche, o del vecchio ordinamento, e talvolta con dottorati di ricerca alle spalle, e abilitazione professionale negli albi di psicologo e di assistente sociale. La scadenza per presentare domanda per il concorso era il 22 gennaio: per i 781 posti ci circa 30mila candidati. Il timore concreto dei precari "storici" è di perdere un posto di lavoro in favore di personale meno qualificato, visto che nel punteggio vengono valorizzate anche le attività professionali svolte presso strutture a carattere socio-sanitario e socioassistenziale per persone con disabilità, anche da parte di persone con qualifiche inferiori.

Su tale argomento è stata presentata a fine gennaio una interrogazione, a firma dei deputati Arturo Scotto, Vincenzo Amendola e Roberto Speranza alla Commissione Lavoro della Camera, per chiedere ai ministri del Lavoro e della Pubblica amministrazione se fosse possibile una maggiore tutela dei quasi 500 professionisti, annullando il bando di concorso e rinegoziando i profili professionali con le organizzazioni sindacali.

Nella risposta scritta del vicesegretario del Lavoro, Maria Teresa Bellucci, è stata resa nota

la posizione dell'Inps, che ha ribadito la correttezza del proprio operato. In particolare l'Inps segnalava - in ottemperanza al decreto legislativo 62 del 2024 (legge delega sulla disabilità) - di avere istituito il profilo di ruolo di "specialista delle aree psicologiche e sociali" e che, in base al contratto di lavoro sottoscritto nel 2022 «il requisito di base per l'accesso all'Area dei Funzionari è la laurea triennale o magistrale, senza ulteriori indicazioni».

Una risposta che non ha convinto psicologi e assistenti sociali rappresentati da Anoser. «Siamo stati a colloquio anche con il presidente dell'Inps, Gabriele Fava - riferisce Florio - ma si è trattato di una interlocuzione priva di sbocchi concreti». Anoser, oltre a difendere le aspettative dei colleghi precari, pone una questione di fondo: «Si squalifica una figura professionale - argomenta Florio - ma con contraddizioni profonde. Da un lato Inps, nella risposta del vicesegretario, sostiene che per i funzionari basta la laurea triennale. Ma qui si tratta di professionisti sanitari: lo psicologo è figura sanitaria sin dalla legge Lorenzin (n. 3/2018) e solo la laurea quinquennale gli permette l'esercizio dell'attività di psicologo clinico e di aprire lo studio. E lo stesso accade per l'assistente sociale, il cui albo professionale ha due sezioni: e per accedere alla sezione A occorre la laurea quinquennale».

Anoser paventa anche conseguenze imbarazzanti: «Non ci capacitiamo di come l'Inps pos-



sa aprire a laureati triennalisti, senza esperienza professionale, una posizione così delicata. Infatti questi funzionari devono andare a valutare le condizioni di disabilità dei cittadini che si presentano per la certificazione delle nuove Unità di valutazione di base dell'Inps. Ma la riforma della legge sulla disabilità per-

metterà a questi cittadini di essere accompagnati da consulenti di parte, che potrebbero essere ben più esperti e qualificati dei nuovi funzionari Inps: in caso di laureati triennalisti infatti, saranno impossibilitati a dire qualcosa - conclude Florio - sulle diagnosi o sui test psicodiagnostici di un eventuale ritardo mentale,

come anche ad argomentare su una documentazione scientifica molto specialistica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL CASO

Il concorso pubblico divide e ha suscitato polemiche con tanto di un ricorso al Tar del Lazio presentato dall'Associazione nazionale operatori sociali Anoser: «Poteva rappresentare l'occasione per regolarizzare persone ad alta qualificazione»



Per il dipendente stipendio adeguato alla partecipazione

Strategie aziendali

Rosario De Luca

L' aumento del costo della vita, l'inflazione e il rincaro delle risorse energetiche rischiano di mettere a dura prova il potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori. Medesimo scenario esiste per i lavoratori indipendenti, anch'essi alle prese con un generalizzato aumento dei costi. Ma possono

contare su una struttura flessibile del reddito, che potenzialmente permette loro di aumentarlo cogliendo le opportunità offerte dal mercato. Ciò non è invece possibile per i dipendenti, perlomeno fin quando si resterà agganciati rigidamente al calcolo della retribuzione moltiplicando le ore lavorate per la paga oraria. Per dare ai lavoratori dipendenti maggiori opportunità di accrescere in modo considerevole la propria retribuzione serve un salto culturale che può avvenire solo in fase di contrattazione collettiva. È infatti necessario un forte e propulsivo cambiamento, da realizzarsi con l'introduzione di strumenti che possano garantire una giusta retribuzione, partecipando ad accrescere la competitività delle imprese. Un possibile modello è quello che lega una parte del salario alla produttività e alla partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali.

Questo approccio si inserisce perfettamente nello spirito dell'articolo 4, comma 2 della Costituzione italiana, secondo cui «Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie

possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società». Lavorare non deve quindi essere solo un mezzo per il sostentamento individuale, ma un atto di partecipazione collettiva che contribuisce alla crescita dell'intero sistema economico e sociale del Paese. Se il lavoro ha una funzione così centrale nella società, allora anche il suo riconoscimento economico deve riflettere il valore che produce. Un sistema retributivo che

premia il raggiungimento di obiettivi condivisi può avviare un sistema virtuoso. In particolare, garantisce ai lavoratori una



retribuzione che tenga conto dell'andamento aziendale con una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento nel processo produttivo. Questo modello consente di superare la tradizionale concezione del salario fisso legato unicamente alle ore lavorate, introducendo una logica di partecipazione attiva che può tradursi in un guadagno aggiuntivo.

Inoltre, un meccanismo di retribuzione variabile può conciliarsi con un riequilibrio tra vita privata e lavoro. Un sistema premiale sarebbe assolutamente compatibile con una riduzione della presenza fisica in azienda, ma partecipando nel contempo ad aumentare la produttività. Ciò farebbe scaturire un doppio vantaggio: il lavoratore avrebbe più tempo libero e l'azienda vedrebbe crescere la propria efficienza. La riduzione dell'orario di lavoro in azienda, potrebbe così diventare un'opportunità anziché un costo.

Perché questo modello funzioni, è fondamentale che gli obiettivi siano chiari, realistici e condivisi. La trasparenza nei criteri di valutazione e la possibilità per il lavoratore di conoscere e influenzare i parametri della propria retribuzione sono elementi essenziali per il successo di questa strategia. Senza un patto di fiducia tra azienda e dipendenti, qualsiasi meccanismo premiale rischia di trasformarsi in uno strumento non efficace, anziché in un'opportunità di crescita reciproca.

L'adozione di un modello basato sulla retribuzione di risultato rappresenta, dunque, non solo una risposta alle sfide economiche attuali, ma anche un passo avanti verso una concezione più moderna del lavoro. Inteso non solo come un dovere, ma anche come un mezzo per contribuire attivamente al progresso collettivo, nel rispetto della dignità e dei diritti di ogni lavoratore.

Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNA PRESENZA
FISICA
MINORE
PUÒ ESSERE
COMPENSATA
DA UNA MAGGIORE
PRODUTTIVITÀ



IPOTESI ATTO UNILATERALE

Contratto sanità, rimane lo stallo

Nulla di fatto. Anche ieri l'incontro fra Aran e sindacati sul contratto della sanità, convocato dopo la rottura di gennaio, non ha potuto far altro che certificare lo stallo. Cgil, Uil e Nursing Up, che raccolgono la maggioranza delle adesioni nel comparto, hanno ribadito la loro indisponibilità alla firma dell'intesa sul rinnovo 2022/24, che quindi rimane congelato. A bloccare la strada verso l'accordo sono le risorse (oltre 1,5 miliardi a regime, per aumenti medi da 172 euro lordi al mese comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale maggiorata già in busta paga), giudicate insufficienti dalle

sigle contrarie all'intesa. Nella riunione di ieri, però, il presidente dell'Aran Antonio Naddeo ha ricordato l'indisponibilità di nuovi fondi da parte del Governo, sottolineata dal ministro per la Pa Paolo Zangrillo nell'incontro con i sindacati di martedì scorso. Uno sblocco a breve, quindi, resta difficile. All'orizzonte spunta quindi l'ipotesi di un'erogazione unilaterale, prospettata dallo stesso ministro. «A questo punto non ci resta che chiedere un intervento a governo e Regioni», ha confermato il segretario nazionale di Nursind Andrea Bottega.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



È IL NUMERO DEI CANDIDATI PER TRE GIORNI DI RECLUTAMENTO IN SICILIA

Grimaldi Lines, la carica dei 500

Posizioni aperte per addetti alle pulizie, baristi, camerieri e mozzi di bordo

DI FILIPPO MERLI

Chi ha accompagnato il figlio, chi si è presentato in prima persona. Ognuno, in fila col curriculum tra le mani, aveva le proprie motivazioni, ma l'obiettivo era comune: trovare lavoro a bordo delle navi di Grimaldi Lines. Alla fine della scorsa settimana la compagnia di navigazione è stata al centro di tre giorni di reclutamento in Sicilia tra Messina, Agrigento e Palermo. In totale si sono presentati 511 candidati per diverse posizioni aperte.

Il **recruiting day** è stato organizzato dalla Regione Sicilia in collaborazione con Sviluppo lavoro Italia e con la stessa Grimaldi Lines. Ai colloqui hanno partecipato i candidati preselezionati dai Centri per l'impiego dopo l'esame dei curricula. A Palermo si sono presentate 216 persone, a Messina 180 e ad Agrigento 115.

«**Ancora una volta** abbiamo registrato numeri importanti, quasi mille candidature pervenute e oltre 500 persone che avevano superato la preselezione dei Centri per l'impiego e che hanno avuto la possibilità di partecipare ai colloqui», ha spiegato l'assessore regionale al lavoro, **Nuccia Albano**, esponente della giunta di centro-destra del governatore siciliano **Renato Schifani**.

«**Le giornate di recruiting** non sono solo una questione di numeri, ma un investimento nel futuro della no-

stra regione. I Cpi rappresentano una risorsa fondamentale per la nostra comunità, un ponte tra chi cerca lavoro e le opportunità che il mercato offre e col nostro impegno possiamo garantire che ogni cittadino abbia accesso alle occasioni disponibili».

I profili ricercati da Grimaldi Lines erano principalmente addetti alle pulizie per gli ambienti di bordo, aiuto cuoco, autisti di bordo per gestire le operazioni di guida interna e logistica, baristi, camerieri, elettricisti e carpentieri per la manutenzione di bordo, idraulici, manutentori per la cura e il funzionamento delle attrezzature e mozzi.

«**Dobbiamo dare opportunità** ai nostri giovani perché il lavoro è dignità e realizzazione», ha sottolineato Albano. «Questo è l'ennesimo *job day* che abbiamo messo in atto con risultati veramente buoni. Le istituzioni si stanno prodigando affinché i giovani siciliani possano trovare un impiego e i dati Istat ce ne danno conferma: la Sicilia è la prima regione in Italia per crescita occupazionale. Il governo Schifani, attraverso queste iniziative, aiuta i giovani a trovare lavoro e allo stesso tempo contribuisce a creare un ecosistema occupazionale più forte e dinamico nell'isola».

— © Riproduzione riservata — ■



Accelerazione del 40,8% a inizio febbraio

I contratti depositati e attivi sono attualmente 10.925, il 9,7% in più rispetto al 2024

Il trend

Claudio Tucci

Forte balzo in avanti dei contratti di produttività. La conferma della tassazione agevolata al 5% (anziché 10%) dei premi di risultato voluta da Marina Calderone, e ribadita nell'ultima legge di Bilancio, fa salire a +40,8% il numero dei contratti depositati presso il ministero del Lavoro nelle prime due settimane di febbraio (rispetto allo stesso periodo del 2024).

Il trend è in costante crescita dal 2023, a conferma della vivacità della contrattazione tra le parti sociali nel valorizzare quel mix virtuoso tra crescita dei salari a vantaggio dei lavoratori e di produttività e innovazione delle aziende. C'è stata un'accelerazione tra il 1° gennaio e il 17 febbraio 2025: il report "Deposito contratti" del ministero del Lavoro, pubblicato ieri, ne rileva 1.008 tra i depositati da inizio anno, il 29,9% in più rispetto all'anno passato.

I contratti depositati e attivi sono attualmente 10.925, il 9,7% in più rispetto al 2024. La maggior parte di questi contratti rientrano tra quelli di tipo aziendale (8.838) anche se è la componente contratti territoriali a far segnare la crescita maggiore, con un incremento del 26,5% tra il 2024 e il 2025 (da 1.650 a 2.087).

Diverse le finalità dei contratti attivi: 8.865 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.081 di redditività, 5.675 di qualità, mentre 1.152 prevedono un piano di partecipazione e 6.677 misure di welfare aziendale. A beneficiarne sono 2,8 milioni di lavoratori, cui è riconosciuto un premio medio annuo di 1.565 euro.

Lo strumento si applica soprat-

tutto nei settori dell'industria e dei servizi (è marginale in agricoltura). Rispetto alla dimensione delle aziende che si avvalgono di questa misura per riconoscere ai propri lavoratori importi aggiuntivi alla retribuzione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla norma, la metà è appannaggio delle imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante si divide tra le aziende con almeno 100 dipendenti (35%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%).

I premi corrisposti ai lavoratori sono sottoposti a un'aliquota per l'imposta sostitutiva che la legge di bilancio per il 2023 (articolo 1, comma 63, della legge n. 197/2022) ha dimezzato rispetto al passato e portato al 5 per cento. La detassazione è stata confermata nella manovra per il 2024 (articolo 1, comma 18, legge n. 213/2023) e sarà attiva nel triennio 2025-2027 secondo quanto disposto dalla legge di bilancio per il 2025 (articolo 1, comma 385, legge n. 207/2024). La riduzione opera per i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente, fino a un massimo di 3mila euro lordi, incrementabili a 4mila euro nelle imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Se il premio di risultato è convertito in beni e servizi di welfare è esentasse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo smart working per obiettivi esclude l'attività solo a distanza

Welfare & HR Summit

Confronto al Sole 24 Ore per un'organizzazione che promuove la competitività

Le parti sociali chiamate a trovare nuovi strumenti per governare il cambiamento

Mauro Pizzin

Lavoro agile sì, o no? A quasi dieci anni dalla legge istitutiva 81/2017 e a cinque da una pandemia che ha avuto un impatto importante sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa l'opzione smart working continua a tenere banco tra esperti e addetti ai lavori, in attesa che le parti sociali riescano a definire meglio il perimetro operativo dello strumento.

È quanto emerso anche nel convegno "Welfare & HR Summit 2025", organizzato ieri pomeriggio nella sede de «Il Sole 24 Ore», in cui sono stati analizzati i cambiamenti del mondo del lavoro e delle imprese nel post pandemia. Nel corso dell'evento si sono tenuti anche lo Speciale Tuttolavoro 2025 e una sessione dell'Esperto risponde su temi previdenziali.

«Sul lavoro agile un problema si pone in Italia e non solo - ha detto il direttore del quotidiano, Fabio Tamburini, nel suo intervento di saluto -. Basti pensare che anche l'ad di Jp Morgan, James Dimon, uno dei banchieri più importanti del mondo, sta combattendo una battaglia personale sullo smart, ritenendolo una negatività. Lo strumento ha migliorato la vita di tanti, ma dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e delle sinergie si potrebbe fare di meglio».

Un'azienda che ha mostrato di cre-

dere molto in uno smart working in cui autonomia di tempo e gestione vanno di pari passo con le esigenze datoriali è Jti Italia, espressione del Gruppo giapponese del tabacco Jti. Secondo la people experience manager, Nicoletta Gizzo, «la pandemia ha catalizzato un cambiamento nel modo in cui è stato visto il modo di lavorare delle persone e ci ha portato molti benefici, tanto che dopo il Covid abbiamo il lavoro al 50% a tempo indeterminato e prevediamo di continuare così».

Il Gruppo Jti è molto attento anche alla parità di genere e già da anni ha attivato una policy aziendale che prevede 20 settimane di congedo parentale, adeguata alle normative dei vari Paesi in cui è presente. È poi previsto un pacchetto formazione per i dipendenti costruito ad hoc sul lavoratore. La formazione è prevista sia online, sia in presenza, «e in questi casi le persone sono invitate a venire in ufficio».

Sul lavoro agile è costruita anche l'organizzazione del lavoro di PagoPa, azienda che ha poco più di cinque anni di vita. La responsabile del dipartimento Finance, people & procurement, Maria Teresa Lucibello, ha sottolineato come «lo smart sia una scelta strategica che definisce il nostro modo di lavorare fin dai tempi del Covid, costruita sulla fiducia riposta nel dipendente». Il sistema di PagoPa, che come concept ha scelto il "digitale umano", è governato dagli obiettivi e dal lavoro in team «con contagio reciproco rispetto a competenze anche diverse, e ciò permette di generare un ecosistema che guarda al dipendente. È stato un risultato ottenuto a tappe, imparando anche che la remotizzazione estrema non è l'eldorado e che il confronto in presenza resta un elemento importante».

Per il segretario generale dell'Aidp, Andrea Orlandini, che da capo del per-



sonale aveva sperimentato lo smart working già nel 2016 «in un momento in cui le resistenze in campo sindacale e anche a livello datoriale erano molte», bisogna tenere presente che «nella realtà identifichiamo lo smart working come un lavorare da remoto, da casa, mentre invece operare in lavoro agile significa rompere l'unità spazio tempo, lavorando per obiettivi, fatto che comporta un cambiamento completo della filosofia manageriale. Così considerato, lo smart può costituire anche un pezzetto di welfare, garantendo più flessibilità».

Sulla necessità di una diversa declinazione del lavoro agile ha concordato anche Rosario De Luca, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro. «Fino a quando i contratti sono costruiti su una paga oraria di otto ore lo strumento non funziona - ha precisato - perché magari ho bisogno di te e non ti trovo. Bisogna, quindi, cambiare paradigma».

La necessità di andare nel lavoro agile verso una retribuzione di risultato è stata evidenziata anche da Pierangelo Albini, direttore Area lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria: «serve un sistema di welfare che tenga conto dei cambiamenti - ha detto - ragion per cui occorre avere il coraggio di andare avanti da parte delle parti sociali».

Ampliando il discorso dallo smart working al welfare aziendale nel suo complesso, a cui è stata dedicata una specifica tavola rotonda, si è discusso anche del contributo che le parti sociali sarebbero chiamate a offrire in un periodo che anche a livello di scenario politico internazionale è complesso. «Non c'è dubbio che si debba fare i conti con la realtà che ci circonda, ma alcuni destini dipendono da noi - ha sottolineato Albini -. Noi europei abbiamo due elementi distintivi: un sistema particolare di democrazia e un sistema di welfare che in Italia rappresenta un terzo del Pil. L'impresa genera ricchezza che non è solo profitto per sé ma serve a man-

tenere un certo livello di benessere, ma ora questo livello sembra non più garantito. In questo contesto, le parti sociali devono dare il loro contributo, garantendo giustizia tra generazioni governando le transizioni, che altrimenti saranno governate dal legislatore o dal giudice. La cosa più semplice da fare è fare il proprio mestiere».

Per Rosario De Luca «la nostra contrattazione collettiva non ha eguali. Le parti sociali devono però fare un salto culturale, con l'introduzione in maniera corposa di istituti che puntino alla retribuzione di risultato». Sul fronte delle assunzioni, poi, gli incentivi non hanno un peso illimitato, anche perché legati alle tempistiche delle autorizzazioni Ue: «basti pensare - ha chiarito De Luca - che l'84% delle assunzioni 2024 sono state fatte senza incentivi, perché gli imprenditori quando trovano un buon dipendente lo assumono a prescindere».

Sull'incidenza del welfare contrattuale nel reclutamento e mantenimento di una forza lavoro sempre più attenta sul tema ha fornito alcuni ragguagli Giulio Siniscalco, commercial director benefit & engagement di Edenred Italia, azienda che ha attivato da anni un Osservatorio sul welfare che coinvolge 750 mila utilizzatori e 5 mila aziende. «I dati ci dicono che la cultura del welfare è ancora ben lontana da livelli significativi - ha spiegato Siniscalco -. Basti pensare che a oggi il 42% delle imprese con più di 30 dipendenti dice avere un piano welfare strutturato, mentre il 56% delle Pmi non ha nessuna soluzione welfare. Solo un dipendente su due, peraltro, si dice soddisfatto del welfare aziendale, in un contesto in cui il 70% dei collaboratori considera decisiva l'esistenza di un piano welfare nella scelta del posto di lavoro».

Alla soddisfazione del proprio capitale umano è molto attenta anche l'Inps. Un'esigenza ineludibile per il direttore centrale e responsabile Hr, Giuseppe Conte, che ha ricordato come «negli ultimi anni l'attività sia sempre più diversificata, anche se le pensioni restano il core business. Un



ampliamento che ci mette di fronte a nuove categorie di utenti molto digitalizzati. Per i suoi dipendenti l'Istituto ha avviato un ricco programma di welfare aziendale, con un sistema di smart tra i più avanzati del Paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**GIULIO
SINISCALCO**
Commercial
Director
Benefit &
Engagement
Edenred
Italia



**Il welfare aziendale,
oltre a promuovere
il benessere di chi lavora,
rappresenta un asset
strategico per la crescita
sostenibile delle aziende,
migliorando
la produttività
e la talent attraction**



Hanno detto



GIULIETTA BERGAMASCHI
Managing Partner
Lexellent



Il diritto del lavoro è organizzazione dell'impresa e il ruolo del giuslavorista è quello di aiutarla a mitigare i rischi, risolvere le inefficienze, eliminare l'incertezza e generare valore per il cliente; l'andamento altalenante della legislazione in materia di contratti flessibili mette a dura prova tale ruolo. Il potere affidato alla contrattazione collettiva non è stato pienamente utilizzato



GIUSEPPE BULGARINI D'ELCI
Partner Watson Farley & Williams



Le pronunce più recenti hanno esteso la disciplina degli accomodamenti ragionevoli a nuovi ambiti e fattispecie e fanno presagire un potenziale allargamento ad altre fasi del rapporto. La giurisprudenza ha fatto applicazione degli accomodamenti ragionevoli trasferendola sul concetto di discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori con disabilità



VITTORIO DE LUCA
Managing Partner De Luca & Partners



Il Correttivo sugli appalti è intervenuto con il fine di garantire una maggior tutela dei lavoratori impiegati nell'ambito delle esternalizzazioni, nonché una maggiore trasparenza rispetto ai trattamenti economici e normativi loro riservati. Le stazioni appaltanti devono specificare, in tutte le fasi delle gare, il Ccnl applicabile al personale impiegato nell'ambito dell'appalto



GIAMPIERO FALASCA
Partner
DLA Piper



La nuova disciplina delle dimissioni ha molte luci e qualche ombra: risolve bene la questione della procedura telematica, ma restano dubbi procedurali. Tuttavia si tratta di una norma di buon senso, da applicare con equilibrio. Criticità sulla norma Nاسpi che penalizza chi perde il lavoro entro 12 mesi senza aver fatto 13 settimane di contributi



**ALESSANDRA
MANIGLIO**
Head of
Employment &
Benefit
Deloitte Legal



La direttiva Ue 2023/970 rafforza il diritto alla parità retributiva per lavori di pari valore, garantendo criteri oggettivi, trasparenti e privi di bias di genere. Il recepimento deve avvenire entro giugno 2026. Le imprese devono preparare griglie di valutazione e classificazione professionale, per determinare e incrementare la retribuzione in base a criteri oggettivi



**FRANCESCO
ROTONDI**
Founding
e Managing
Partner Lablaw
Firm & Company



L'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro è un valore e fonte di progresso per l'individuo solo nella misura in cui saremo in grado di gestire organizzare e indirizzare il potenziale dello strumento senza subirlo passivamente. Il regolamento Ue vieta l'utilizzo Ai in alcuni casi e richiede una valutazione per quelli a rischio più elevato



**FRANCO
TOFFOLETTO**
Managing
Partner
Toffoletto
De Luca Tamajo



L'atteggiamento del Garante privacy e della giurisprudenza sull'interpretazione dell'articolo 4 è incomprensibile, tenuto conto del chiarissimo disposto normativo, e crea ostacoli significativi alle nostre aziende. Queste devono dotarsi di procedure che vietino l'uso privato delle email aziendali, altrimenti sarà ben difficile intervenire in caso di illeciti



**FABIO
VENANZI**
Dottore
commercialista,
specialista in diritto
della previdenza



Alla maggior parte dei pensionandi si applica il metodo di calcolo misto introdotto dalla riforma Dini del 1995, nel quale la quota contributiva di pensione ha ormai un peso rilevante. La quota contributiva da sola costituisce un incentivo al posticipo del pensionamento perché, rinviando l'accesso a pensione, si ottiene un assegno di importo superiore, a parità di montante contributivo



► 21 febbraio 2025



L'evento. La tavola rotonda di Welfare & Hr Summit; tra presenti, landing page e hp il convegno è stato seguito da più di 1.200 persone



Assunzioni a febbraio trainate dal commercio Manifattura in frenata

Sono 404mila i lavoratori previsti in entrata (-4mila su base annua)

Indagine Excelsior

Claudio Tucci

Dopo i dati dell'Inps, con il balzo di ore richieste di cassa integrazione nel settore manifatturiero (+30% circa nel 2024), e dell'Istat, con la frenata degli occupati già iniziata da alcuni mesi, arriva il "terzo indizio" sul lavoro che arranca nella manifattura. Complice la lunga frenata della produzione industriale, il rincaro dell'energia, le tensioni geo-politiche e una congiuntura economica ricca di incertezze. A fornirlo è il Bollettino Excelsior, realizzato da Unioncamere e ministero del Lavoro, diffuso ieri. A febbraio sono circa 404mila le assunzioni previste dalle imprese (-4mila su febbraio 2024); ma mentre le aziende dei servizi crescono (+0,5% sul mese), manifatturiero e costruzioni sono in frenata: -4,2% e -3,7%, rispettivamente, rispetto a 12 mesi fa.

La spia rossa è ancora più evidente se prendiamo in considerazione il trimestre febbraio-aprile. Qui sono in programma quasi 1,4 milioni di ingressi; e analogamente al dato mensile, a spingere è solo il commercio (e in questo caso il turismo) per effetto, probabilmente, dell'avvio della programmazione delle assunzioni in vista dell'estate. L'industria nel suo complesso conta 10.340 assunzioni

in meno rispetto allo stesso trimestre 2024; la sola manifattura segna -6.770 inserimenti.

La situazione di incertezza (e di stagionalità) si vede anche analizzando le tipologie contrattuali. A febbraio i contratti a tempo sono proposti a 215mila lavoratori, pari al 53,4% del totale, in leggero aumento rispetto a febbraio 2024 quando erano 211mila (51,9%). Crescono anche

i contratti a tempo indeterminato con 86mila unità nel mese pari al 21,4% mentre erano 82mila a febbraio 2024 (20,1%).

A livello territoriale, 123mila entrate sono programmate dalle imprese di Sud e isole (+19mila circa sull'anno). Al secondo posto il Nord Ovest con oltre 110mila ingressi (-17.650), al terzo il Nord Est (92mila, -1.490 sempre nel confronto con i 12 mesi precedenti), e poi il Centro con 78mila (-3.710). Il 30% di ingressi previsti a febbraio (circa 404mila) sono appannaggio di giovani under30: 121.340.

Restano elevatissime le difficoltà di reperimento dei candidati ricercati dalle aziende. A febbraio siamo al 47,9% (pari a 193mila profili professionali) soprattutto a causa della mancanza di candidati (30,0%), seguita dalla preparazione inadeguata (14,7%). A risentire maggiormente del

mismatch sono le imprese delle costruzioni (63,8% dei profili ricercati è di difficile reperimento), le imprese della metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo (61,8%), le industrie tessili, abbigliamento e calzature (56,5%), le industrie del legno e del mobile (56,2%) e le imprese della meccatronica (55,9%).

Dal Borsino delle professioni sono "introvabili" sul mercato i tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi (72,8%), gli operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (72,0%), i fabbri ferrai costruttori di utensili (71,3%), meccanici artigianali, montatori, riparatori, manutentori macchine fisse e mobili (69,4%) e i fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica (68,7%). Difficili da reperire anche i tecnici in campo ingegneristico e i tecnici della salute.

Sono circa 79mila le assunzioni di personale immigrato (il 19,5% delle entrate) soprattutto nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (34,4%), nei settori trasporti, logistica e magazzino (28,0%) e nelle costruzioni (26,7%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 21 febbraio 2025

Le entrate per settore

Lavoratori previsti in entrata dalle imprese per settore di attività

	2025		VAR. 2025 VS 2024	
	FEB.	FEB.-APR.	FEB.	FEB.- APR. / FEB.- APR.
INDUSTRIA				
Ind. manifatturiera	78.690	237.980	-3.430	-6.770
Costruzioni	48.140	141.470	-1.860	-3.570
Totale	126.830	379.450	-5.290	-10.340
SERVIZI				
Commercio	74.940	257.570	+14.790	+68.350
Alloggio, ristorazione e turismo	52.090	283.040	-6.190	+36.770
Servizi alle imprese	104.110	325.580	-3.540	-11.680
Servizi alle persone	45.920	147.840	-3.640	-2.450
Totale	277.070	1.014.040	+1.420	+90.990
Totale generale	403.890	1.393.480	-3.880	+80.650

Fonte: Unioncamere - ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025



Panetta: serve crescita per il welfare

Il governatore di Bankitalia ha ricordato i vincoli di finanza pubblica

Rapporto sussidiarietà

Solo con la crescita dell'economia «potremo garantire risorse adeguate e pensioni, sanità, istruzione e assistenza sociale» ha detto il governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, introducendo il convegno per la presentazione del Rapporto sulla sussidiarietà 2023/2024. «Nel settore sanitario, ad esempio - ha detto Panetta - questo significa sostenere l'innovazione tecnologica, migliorare l'accesso alle cure, ridurre le liste d'attesa e potenziare i servizi essenziali». Nei prossimi anni, ha aggiunto, «non sarà facile bilanciare una crescente domanda di protezione sociale, soggetta a rapide e imprevedibili evoluzioni, con un'offerta inevitabilmente limitata dai vincoli di finanza pubblica». Un messaggio molto chiaro dal governatore che ad ogni intervento sollecita un rigore sui conti per rendere sostenibile il welfare. Un sistema che, per Giorgio Vittadini, presidente della Fondazione per la Sussidiarietà, va riformato «con la presa in carico delle persone, partendo dai bisogni perché un bonus non fa primavera». In Italia nel 2022 «sono stati spesi quasi 580 miliardi di euro per la protezione sociale, il 29,6% del Pil», dato più elevato di quello della media Ue che è al 27,2% e questa spesa «è aumentata negli ultimi dieci anni del 2,4% medio annuo, una crescita più sostenuta del Pil»

ha detto il presidente dell'Istat, Francesco Maria Chelli.

All'incontro, moderato da Andrea Brandolini, vice capo Dipartimento di economia e statistica Banca d'Italia, è intervenuta Daria Perrotta, Ragioniere generale dello Stato, che ha osservato come nel sistema di welfare italiano sul fronte dei servizi sui territori «è fortissimo il divario di prezzo. Questo divario va attentamente valutato e monitorato perché non è solo legato alle dimensioni territoriali ma al fatto che risorse pubbliche sono considerate come una *common pool*, ossia di tutti e di nessuno e il Mef, nei piani di controllo della spesa pubblica porrà attenzione a costi che sono assai rilevanti ed identificati». Lilia Cavallari, presidente dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, ha detto che il sistema del welfare va adeguato «sia ai cambiamenti demografici che alle transizioni dei modelli di società».

—R.R.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Vittadini:
«Partire dai bisogni delle persone, perché un bonus non fa primavera»



L'ACCORDO CON LA CRUI

Gare Consip «su misura» per enti di ricerca e atenei

Maggiore efficienza di sistema, ottimizzazione dell'impiego dei fondi pubblici, risparmi dovuti alle economie di scala e, soprattutto, il recupero di risorse da reinvestire nella ricerca e nella formazione accademica. Sono alcuni degli obiettivi dell'accordo sottoscritto ieri dalla presidente della Conferenza dei rettori, Giovanna Iannantuoni, e dall'amministratore delegato e direttore generale di Consip, Marco Reggiani, per rafforzare l'e-procurement degli atenei e degli enti di ricerca su una massa di spesa di almeno 4 miliardi. A tanto ammonta, secondo l'ultima relazione al Parlamento dell'Anac sul mercato dei contratti pubblici, il valore delle procedure di affidamento di importo uguale o superiore a 40.000 euro gestite nel 2023 dal comparto vigilato dal Mur. Ai 2,7 miliardi mobilitati dalle università vanno infatti aggiunti gli 1,3 miliardi provenienti dagli enti di ricerca. In realtà, poiché i dati dell'Anticorruzione si riferiscono solo alle gare oltre i 40mila euro, il volume direttamente interessato dall'intesa potrebbe anche essere superiore. L'accordo prevede che Consip bandisca gare basate sulle reali necessità delle università, raccolte e coordinate dalla Crui. La collaborazione permetterà di acquisire dati e fabbisogni in tempo reale, traducendoli in gare "su misura" e contratti mirati. Un approccio che punta a ottimizzare la spesa e ad assicurare una gestione innovativa, trasparente ed efficace delle risorse.

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Confetra: contro l'illegalità regole per tutti, no al subappalto e servono più controlli

La risposta dell'associazione dopo le inchieste della Procura di Milano

Logistica

Sara Monaci

«Il problema non è la logistica, ma il sistema degli appalti nella sua complessità, che per sua natura può nascondere insidie». I vertici di Confetra, a seguito delle inchieste della procura milanese sul settore della logistica - che hanno portato ad un recupero di evasione dell'Iva per oltre 450 milioni e alla regolarizzazione di oltre 10mila addetti dal 2021 ad oggi -, evidenziano che il problema c'è, ma che associazioni e grandi aziende cercano di combatterlo attraverso l'autoregolamentazione. E inoltre che «la narrazione che questo sia un settore maggiormente caratterizzato dall'illegalità rispetto ad altri è fuorviante. Gli errori vanno sanzionati, ma non possiamo essere colpevolizzati, anche perché stiamo promuovendo un profondo cambiamento nella filiera», dice Carlo De Ruvo, presidente di Confetra.

Partiamo dalle regole del sistema. Quello che l'associazione delle aziende del settore ricorda è che già dal 2017 sono state messe in atto delle misure per evitare gli abusi, pur partendo dalla consapevolezza che la logistica è di per sé caratterizzata da picchi stagionali, settimanali e addirittura di fasce orarie giornaliere che «portano alla necessità di flessibilità nel mercato del lavoro», dice De Ruvo. Da oltre sette anni la trasparenza è stata incentivata promuovendo il divieto di subappalto tra i fornitori; l'adozione di misure di controllo interne come la norma 231 sulla responsabilità amministrativa delle aziende; la tutela dei lavoratori, con l'obbligo per chi cambia fornitore di

utilizzare gli stessi addetti.

L'80% del mercato della logistica è costituito da 7 grandi aziende, che utilizzano piattaforme digitali per organizzare consegne e creare itinerari efficienti. E proprio su di loro sono state effettuate le indagini per i mancati pagamenti Iva (e contributivi). Indagini basate sul cosiddetto "modello Milano", ovvero la ricerca dei mancati versamenti in capo alla società appaltante, non lungo la filiera costituita da cooperative fantasma, a volte inesistenti e schermate da prestanome. Su questo punto De Ruvo ribadisce che la logistica è pronta «a utilizzare la reverse charge, che si basa preventivamente sul pagamento effettuato dalla capofila, risolvendo a monte il problema. Siamo pronti a farlo, la richiesta è arrivata già da noi, aspettiamo i decreti attuativi. In questo modo potremo già prevedere il versamento da subito senza rincorrere dopo le situazioni critiche».

Sullo sfondo intanto, è da ricordare che a luglio è nato un accordo sulla logistica di Milano, firmato dal mondo della Lega Coop ma non da molte associazioni datoriali, come Confetra appunto. Per ora però non ci sono stati molti progressi nella creazione di un data base. Adesso l'associazione della logistica chiede che un possibile patto di questo tipo venga fatto su scala nazionale, non solo milanese; che non ci si focalizzi solo sulla logistica come se fosse l'unico responsabile del mancato rispetto delle norme; che vengano promossi maggiori controlli lungo la filiera. Qui tuttavia



► 21 febbraio 2025

viene rilevato un elemento critico: le aziende dovrebbero assumersi nuove responsabilità e darsi nuovi modelli organizzativi, ma «spesso le piccole aziende non riescono ad organizzarsi in questo modo, date le loro dimensioni, per questo chiediamo che ci possano essere diversi tipi di controllo per le società meno dimensionate, perché per loro alcuni costi, come il peso della 231, sono sono insostenibili», conclude De Ruvo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CARLO DE RUVO
Presidente
Confetra



L'INCHIESTA

A pag 11
del 9 febbraio
2025
l'inchiesta
del Sole 24 Ore
sui fattori critici
del settore
logistico



Assegno di inclusione, soglia Isee più alta

Welfare

Claudio Tucci

Scattano le modifiche alla normativa su Assegno di inclusione (Adi) e Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl), previste dalla legge di Bilancio 2025. Per l'Adi la soglia Isee passa da 9.360 euro a 10.140 euro. Aumenta anche il reddito familiare, da 6mila a 6.500 euro. Lo spiega Inps in una nota. Per i nuclei composti da persone di età pari o superiore a 67 anni o con disabilità grave o non autosufficienza, la soglia passa da 7.560 euro a 8.190 euro (il valore è moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza stabilito dall'articolo 2 del Dl 48 del 2023). Per l'accesso all'Adi la soglia di reddito familiare per le famiglie in affitto è elevata a 10.140 euro, come indicato nella Dsu per l'Isee. Il valore massimo dell'integrazione al reddito per le famiglie residenti in abitazioni in locazione, con contratto registrato, passa da 3.360 euro a 3.640 euro, e da 1.800 euro a 1.950 euro per nuclei composti da persone di età pari o superiore a 67 anni o

con disabilità grave o non autosufficienza. L'Istituto guidato dal giuslavorista Gabriele Fava indica poi degli esempi per una persona sola. Con reddito zero e affitto di 4.500 euro, l'Adi ammonterà a 10.140 euro annui (845 euro al mese). Con reddito di 6.500 euro e affitto di 3mila euro: l'Adi sarà di 3mila euro annui (250 euro al mese). Se il reddito arriva a 8.140 e l'affitto a 3.640 euro, l'Adi ammonterà a 3.640 euro annui (303,33 euro al mese). Per quanto riguarda il Supporto per la formazione e il lavoro, la soglia Isee e reddito familiare sono innalzati da 6mila a 10.140 euro. Scatta anche l'incremento dell'importo mensile della misura da 350 euro a 500 euro, e una proroga della durata: il limite massimo di 12 mesi può essere esteso di ulteriori 12 mesi, a condizione che il beneficiario frequenti un corso di formazione alla scadenza delle prime dodici mensilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Calderone: boom dei patti di produttività

Il Forum del Sole

WELFARE & HR SUMMIT

«Puntiamo molto sulla formazione dei migranti nei loro Paesi di origine»

«La lettura dei numeri sui contratti di produttività ci restituisce la vitalità della contrattazione di secondo

livello. Dal 1° gennaio abbiamo più di 10mila contratti depositati, mille solo nell'arco di un mese e mezzo». Lo ha detto il ministro del Lavoro, Marina Calderone, intervenuta ieri al Welfare & HR Summit del Sole 24 Ore. In tema di migranti il ministro intende puntare sugli accordi per la formazione dei lavoratori nei Paesi di origine.

De Cesari e Prioschi — a pag. 6

L'intervista. Marina Calderone. Il ministro del Lavoro interviene al Welfare & HR Summit 2025: «La stretta decisa sulla Naspi combatte gli abusi e non vuole impedire la mobilità dei lavoratori»

«Produttività carta vincente: boom di patti di secondo livello»

Ministro del lavoro.

Marina Elvira Calderone

Maria Carla De Cesari

Matteo Prioschi

Credo che la lettura dei numeri sui contratti di produttività ci restituisca innanzitutto la vitalità della contrattazione di secondo livello, quindi di tutto ciò che può offrire qualcosa in più ai lavoratori rispetto alla normale retribuzione. Abbiamo più di 10mila contratti depositati ma soprattutto ne abbiamo mille soltanto nell'arco di un mese e mezzo. Importante è anche la platea dei lavoratori coinvolti, che sono 2,8 milioni: è un bello spaccato di quello che oggi è uno dei temi centrali su cui si impostano le relazioni di lavoro in azienda. Inoltre testimonia che la stabilizzazione dell'aliquota fiscale agevolata ha funzionato, dando una chiara impronta di quello che è il nostro pensiero e cioè che è importante sostenere le aziende che

investono in produttività e che ne condividono gli obiettivi con i loro dipendenti.

Questo il commento del ministero del Lavoro, Marina Calderone, intervenuta ieri al Welfare & HR Summit organizzato dal Sole 24 Ore.

Il tasso di occupazione nel nostro Paese è molto migliorato, tuttavia resta il fenomeno preoccupante della disoccupazione giovanile, aggravata dal fatto che molti giovani scelgono di andare all'estero. Da cosa occorre partire per invertire la tendenza?

La tendenza si è già invertita perché è vero che abbiamo una percentuale di disoccupazione giovanile molto alta, però gli indicatori dicono che c'è un'inversione. C'è una volontà dei giovani e delle giovani donne di



rimettersi in gioco e sta diminuendo in modo molto interessante la percentuale dei giovani che non studiano e non lavorano. Il mercato del lavoro sta diventando più inclusivo, ma dobbiamo porre riparo a comportamenti che si sono stratificati nel tempo e che hanno portato giovani, soprattutto con curricula di valore, a fare esperienza in altri Paesi. Oggi abbiamo la capacità di mettere in campo un nuovo modo di incrociare domanda e offerta di lavoro con una nuova attenzione anche verso il percorso di formazione. Stiamo lavorando per valorizzare il talento e far sì che incroci le grandi direttrici delle trasformazioni del mondo del lavoro, tra cui l'intelligenza artificiale. Stiamo incentivando le assunzioni di donne e giovani, ma tengo molto anche al percorso di valorizzazione di chi vuole fare impresa o costruire percorsi di lavoro autonomo, di lavoro professionale, finanziando anche l'autoimpiego.

Riuscire a colmare il gap tra domanda e offerta di lavoro è una delle scommesse della sua azione. Che tipo di riscontro avete su questo fronte?

Ci stiamo dotando di tanta tecnologia con la nostra piattaforma (Siisl, ndr) per colmare i difetti strutturali del nostro mercato del lavoro caratterizzato da eccessiva frammentazione e differenziazione territoriale, con la conseguenza che in passato non c'era un solo mercato ma tanti mercati del lavoro territoriali. Con la nostra iniziativa portiamo a bordo tutti gli attori qualificati a partire dalle Regioni, ma anche i centri per l'impiego, le agenzie private per il lavoro, gli enti di formazione, le aziende e i lavoratori stessi. Li facciamo confluire nella piattaforma in cui mettiamo a disposizione le offerte di lavoro ma anche un modo qualificato di

valorizzare i curricula, i talenti delle persone anche tramite l'intelligenza artificiale. In questo modo, anche tramite percorsi formativi, portiamo i giovani a incontrare il lavoro qualificato e soprattutto regolare che c'è in Italia.

Con le misure sulle pensioni contenute nell'ultima legge di Bilancio si è tentato di dare un incentivo a rimanere più a lungo al lavoro. Quali sono i prossimi passi da fare?

Il tema molto importante dell'invecchiamento attivo, oggetto anche della dichiarazione finale del G7 dei ministri del Lavoro e dell'occupazione che abbiamo fatto a Cagliari lo scorso mese di settembre, deve essere declinato coniugandolo e associandolo alla flessibilità. Ritengo che l'elevazione dell'età pensionabile attraverso uno strumento di flessibilità vada incontro alla necessità di creare un percorso di accompagnamento al ricambio che altrimenti sarebbe difficile da gestire in tempi brevi.

L'immigrazione regolare è una risorsa strategica per il nostro Paese. Come renderete strutturale il sistema di ingressi fuori quota per le persone

formate nel Paese di origine?

Questo è sicuramente il percorso principale attraverso il quale pensiamo di accogliere cittadini che vengono da altri Paesi per lavorare. Oggi abbiamo 28 progetti di formazione attivi in 15 Paesi nel Sud Mediterraneo ma anche nel Sud est asiatico, ci apriamo a quelle realtà in cui, attraverso l'accordo tra Governi, possiamo costruire un percorso di formazione e di consolidamento delle competenze, secondo una logica win-win perché formiamo lavoratori che verranno in Italia ma anche lavoratori che vogliono restare nei loro Paesi o tornarvi dopo un'esperienza in Italia. Inoltre mettiamo fuori quota una serie di professionalità che arrivano da altri Paesi e che sono necessarie per rispondere a



► 21 febbraio 2025

esigenze specifiche del nostro mondo del lavoro, come il personale sanitario, necessario anche per la sperimentazione della legge delega anziani che prevede un sistema di assistenza domiciliare senza necessariamente dover ricorrere all'ospedalizzazione.

Le nuove regole restrittive sul riconoscimento della Naspi non rischiano di penalizzare le persone che vogliono avere mobilità lavorativa?

Questa norma è indirizzata a evitare gli abusi e non certamente a limitare la mobilità tra un posto di lavoro e l'altro che è assolutamente positiva per un mercato del lavoro dinamico.

Avete iniziato ad affrontare quelli che potrebbero essere gli impatti dei dazi sul mondo del lavoro e le eventuali misure da mettere in atto?

Siamo assolutamente attenti a tutte le dinamiche che possono creare una compressione di dati occupazionali oggi molto buoni. Riteniamo che la posizione espressa dal presidente del Consiglio dei ministri sia l'elemento su cui dobbiamo rimanere allineati e cioè dobbiamo focalizzare l'attenzione sulla necessità di un accordo complessivo che veda l'Unione europea parlare con gli Stati Uniti per definire una politica che favorisca gli scambi non solo a vantaggio delle aziende italiane ed europee ma il mercato del lavoro globale. Gli scambi sono la condizione per far crescere in modo produttivo le nostre aziende e i nostri business.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fuori dalle quote i lavoratori immigrati formati nei Paesi di origine in base al Piano Mattei





Lavoro

Contratti a tempo, causali flessibili anche nel 2025

Contratti a termine con causali flessibili anche nel 2025. Lo prevede il Milleproroghe, approvato definitivamente ieri dalla Camera. Ancora una volta si interviene sui contratti a tempo determinato, e in particolare sulle ragioni giustificatrici di tali rapporti temporanei (le cosiddette causali), oggetto di una decina di interventi normativi dal Jobs act in poi. Stavolta si proroga dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025 la possibilità per i datori di lavoro privati di stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e in ogni caso non superiore a 24 mesi anche per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (qualora la contrattazione collettiva non abbia previsto proprie causali). La norma ha valenza generale, si applica a tutti i comparti. Una prima applicazione, da quanto si apprende, potrebbe avvenire nel settore turistico (in attesa che le parti sociali adeguino i contratti collettivi).

L'attuale normativa sui contratti a termine prevede che, decorsi i primi 12 mesi "liberi", la prosecuzione a tempo determinato del rapporto di lavoro possa avvenire (entro i 24 mesi) in questi casi:

nelle ipotesi previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; in sostituzione di altri lavoratori; oppure, laddove i contratti collettivi di cui all'articolo 51 non abbiano previsto casi specifici di utilizzo del contratto a termine oltre i 12 mesi iniziali, la prosecuzione del rapporto a tempo sia possibile a fronte di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti. Quest'ultima condizione è stata prevista dal decreto Lavoro (Dl 48 del 2023), prorogata fino al 31 dicembre 2024, e ora prorogata di nuovo fino al 31 dicembre 2025.

Da segnalare anche una novità sulla scuola. Grazie a un emendamento approvato arrivano 100 milioni per le attività di tutoraggio e orientamento nelle scuole. Si aggiungono 50 milioni nel 2025, e altri 50 nel 2026. Risorse destinate a remunerare quei docenti che svolgono attività di tutoraggio, orientamento, coordinamento e sostegno alla ricerca educativo-didattica e valutativa.

— **Claudio Tucci**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Al Senato ddl in aula dopo l'ok in commissione allo stesso testo licenziato dalla Camera

Giudici onorari, sì alla pensione

E tutele previdenziali e assistenziali, malattia, ferie e Tfr

DI DARIO FERRARA

Avanza in Parlamento la riforma della magistratura onoraria: al Senato il disegno di legge si prepara a sbarcare in aula dopo l'approvazione in commissione Giustizia nello stesso testo licenziato dalla Camera nel dicembre scorso, con l'astensione delle opposizioni. Atteso da anni, l'intervento normativo prevede stabilizzazione fino all'età pensionabile, tutele previdenziali e assistenziali, malattia, ferie, trattamento di fine rapporto e un inquadramento retributivo aggiornato. L'assemblea di Palazzo Madama sarà presto «chiamata a completare questo percorso di dignità e stabilità», nota il sottosegretario alla Giustizia Andrea Delmastro delle Vedove (FdI). Resta intanto il nodo previdenziale dei magistrati non esclusivisti, vale a dire dei professionisti che continueranno a svolgere l'attività di avvocato insieme a quella di toga onoraria: c'è un problema di frammentazione dei contributi, a meno di una ricongiunzione molto onerosa di quelli maturati presso la Cassa forense. Il tutto mentre a ottobre entrerà in vigore una norma che aumenterà le competenze dei giudici di pace, ciò che rende ancora più urgente il problema dalla scoperta degli organici riconosciuto da tutte le forze politiche. Lo stesso ddl ora atteso

in aula a Palazzo Madama aumenta le cause di competenza dei giudici onorari di tribunale confermati e dei vice procuratori onorari confermati.

Ampia competenza. Il provvedimento introduce la revisione del regime giuridico, economico e previdenziale dei magistrati onorari del contingente a esaurimento, cioè quelli già in servizio all'entrata in vigore del decreto legislativo 13/07/2017, numero 116, avvenuta il 15/08/2017. E in regola in modo compiuto il rapporto di lavoro sia nell'ipotesi di esercizio esclusivo delle funzioni onorarie sia di mancata opzione in tal senso. Si allarga la forbice nei compensi tra i magistrati onorari che optano per il regime esclusivista e quelli che scelgono il regime non esclusivista. La competenza dei Got si ricava al contrario, nel senso che ai giudici onorari sia nel civile sia nel penale potranno essere assegnati tutti i procedimenti tranne una corposa serie di eccezioni per processi più importanti: i non togati possono tuttavia decidere le cause sul risarcimento dei danni da incidenti stradali per un valore fino a 100 mila euro e i giudizi per i reati sui quali è prevista la citazione diretta a giudizio, ampliata dalle ultime riforme.

Eccezione collegi. I magistrati onorari confermati possono essere applicati al collegio soltanto se ricorrono esi-



genze temporanee o situazioni emergenziali, salvo che, per il settore civile, si tratti di procedimenti in materia concorsuale o di competenza di sezioni specializzate e, per il settore penale, si tratti di procedimenti di competenza del tribunale del riesame. E in ogni

caso del collegio non può far parte più di un giudice onorario. Dal 31 ottobre 2025, infatti, entrerà in vigore l'ampliamento delle competenze del giudice di pace civile voluta dalla riforma Orlando.

— © Riproduzione riservata — ■



Le novità per i professionisti nel Milleproroghe. Interventi anche su educatori e avvocati

Ssn, specializzandi in corsia

Confermate le misure speciali per la carenza di personale

DI MICHELE DAMIANI

Lotta alla carenza di personale sanitario a suon di proroghe. Dagli specializzandi ai medici di medicina generale, passando per neo-laureati e professionisti in quiescenza, nel 2025 saranno confermate una serie di norme speciali introdotte negli ultimi anni per fronteggiare il calo di medici e professionisti sanitari. Questo grazie al Milleproroghe, il cui ddl di conversione è stato approvato definitivamente ieri dalla Camera dei deputati (si veda altro articolo a pag. 34). Il provvedimento proroga per un altro anno anche lo scudo penale a favore degli operatori sanitari. Le novità per i professionisti, tuttavia, non si esauriscono con la sanità, ma riguardano anche altre categorie, come gli avvocati, i pedagogisti e gli educatori socio-pedagogici.

Sanità. Confermate, quindi, alcune misure straordinarie adottate per scongiurare la carenza di personale nel Ssn. Tra queste, la facoltà di conferire incarichi semestrali di lavoro autonomo agli specializzandi, nonché incarichi a termine a professionisti sanitari, operatori sociosanitari e specializzandi del quarto e del quinto anno. La finestra rimane aperta fino al 31 dicembre 2025. Stessa

data anche per la facoltà di conferire incarichi di lavoro autonomo ai laureati abilitati, anche se privi di specializzazione e ai dirigenti medici collocati in quiescenza. Confermata anche la possibilità per gli enti del Sistema sanitario nazionale di assumere a tempo indeterminato i soggetti, anche se non più in servizio, che siano stati assunti con contratto a tempo determinato e che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 18 mesi, anche non continuativi, tra il 31 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2025.

Per i medici di medicina generale, invece, le novità diventano strutturali. Parliamo della possibilità per gli stessi di partecipare all'assegnazione di incarichi convenzionali e di mantenere gli stessi incarichi anche durante il corso di formazione specialistica.

Oltre alle misure sul personale, il decreto tocca altri due aspetti in ambito sanitario: viene confermato per un altro anno lo scudo penale per medici e professionisti e ci sarà tempo fino al 31 dicembre 2025 per ottemperare agli obblighi formativi relativi al triennio 2020-2022.

Avvocati. Due gli interventi che riguardano i legali. Il primo prevede la conferma di un altro anno della normativa transitoria



sull'esame di abilitazione forense. Anche per il 2025, quindi, ci sarà una prova scritta e una orale, divisa in tre parti. Confermato, inoltre, il regime speciale per l'iscrizione all'albo per il patrocinio avanti alle giurisdizioni superiori, che consentirà di ottenere il titolo di «cassazionista» agli avvocati che matureranno il requisito dei dodici anni di iscrizione entro il 2 febbraio 2026.

Educatori e sindacati militari. Novità anche per educatori socio-pedagogici e pedagogisti. Recentemente (legge 15 aprile 2024, n.55) è stata approvata la riforma delle categorie, che prevede l'istituzione di due nuovi ordini professionali. Manca ancora, tuttavia, il decreto attuativo. Viene,

quindi, confermata la possibilità di svolgere la professione a quegli educatori che avessero presentato domanda di iscrizione ai relativi albi, fino al momento della pubblicazione del decreto. Un atto necessario per evitare cortocircuiti in attesa del compimento della riforma. Stessa logica anche per i sindacati militari; è in corso, infatti, un percorso di riorganizzazione della rappresentanza sindacale nelle forze armate, che passa dall'accertamento della rappresentatività delle sigle. In attesa della fine del processo, comunque non oltre il 30 aprile di quest'anno, alle associazioni saranno comunque garantiti i distacchi e i permessi retribuiti.

— © Riproduzione riservata — ■

Le misure per i professionisti nel Milleproroghe	
Sanità	
•	Proroga al 31 dicembre 2025 per l'assolvimento dell'obbligo formativo (triennio 2020-2022)
•	Proroga al 31 dicembre 2025 per la possibilità di conferire incarichi di lavoro autonomo ai medici specializzandi
•	Proroga al 31 dicembre 2025 per la possibilità di conferire incarichi di lavoro autonomo ai laureati in medicina e chirurgia, abilitati, anche se privi della specializzazione
•	Proroga al 31 dicembre 2025 dello scudo penale per medici e operatori sanitari
•	Proroga al 31 dicembre 2025 per la possibilità di conferire incarichi semestrali di lavoro autonomo a professionisti sanitari in quiescenza
•	Prorogata e resa strutturale la possibilità concessa ai medici iscritti al corso di formazione in medicina generale di partecipare all'assegnazione di incarichi convenzionali
Avvocati	
•	Proroga al 2026 della nuova disciplina dell'esame di abilitazione forense
•	Proroga al 2026 per la disciplina transitoria che consente l'iscrizione all'albo per il patrocinio davanti alle giurisdizioni superiori (cassazionisti)
Pedagogisti	
•	Pedagogisti ed educatori socio-pedagogici potranno continuare a esercitare in attesa del decreto che istituisca l'ordine professionale



Aumenta il costo del lavoro agricolo

La contribuzione a carico delle aziende agricole per la manodopera occupata nel 2025 è fissata al 48,786%. L'incremento, rispetto allo scorso anno, è dovuto all'art. 3 del dlgs n. 146/97 (uno dei provvedimenti sull'armonizzazione dei regimi previdenziali deciso dalla legge di riforma del sistema pensionistico n. 335/95), il quale stabilisce che l'aliquota destinata al fondo pensioni dovuta per gli operai agricoli aumenti annualmente, sino a raggiungere quella prevista per la generalità dei datori di lavoro, di uno 0,7%: 0,5% a carico del dipendente e 0,2%, a carico dell'impresa. Considerato che per i dipendenti già è stata già raggiunta l'aliquota contributiva massima a loro carico (8,84%), l'incremento riguarda solo la quota a carico del datore di lavoro: 0,20%, per cui l'aliquota IVS (dovuto al Fpld) passa al 30,30%, di cui 21,46% a carico azienda. Le nuove tabelle contributive valide per l'anno in corso sono riportate nella circolare n. 46/2025 dell'Inps, nella quale l'ente ricorda anche le agevolazioni del settore.

Contributi aziende industriali. L'aliquota contributiva per la pensione dei dipendenti (Fpld) di aziende, singole o associate, di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale, invece, ha già raggiunto nell'anno 2011 la misura complessiva del 32%, cui si è aggiunto l'aumento di 0,30 punti percentuali previsto dalla legge n. 296/2006. Pertanto, anche per l'anno 2025, l'aliquota resta fissata in misura del 32,30%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore e 23,46 a carico azienda.

Quota Inail. A seguito della riforma dell'Inail (dlgs n. 38/2000), la quota do-

vuta per l'assistenza infortuni sul lavoro è fissata in misura pari a 13,2435%.

Minimale di retribuzione. Il limite minimo di retribuzione giornaliera da valere per l'anno 2025, ai fini dell'imposizione dei contributi dovuti per gli operai agricoli a tempo indeterminato è pari a 57,32 euro. Mentre per la quota di retribuzione mensile superiore a 4.584 euro, pari al «tetto» pensionabile 2025 (55.448 euro annui), l'aliquota contributiva a carico degli operai a tempo indeterminato va maggiorata di un punto percentuale. Va ricordato che dal 1° gennaio 1998 tale aliquota è applicabile anche alle retribuzioni eventualmente rientranti nelle quote eccedenti il predetto limite, percepite dagli operai a tempo determinato, per i quali la contribuzione è calcolata sulle retribuzioni effettive, in luogo del salario medio nazionale.

Riduzioni. Nessuna novità per quanto attiene alle agevolazioni già in essere (dall'anno 2010) a favore delle aziende ubicate o che comunque operano nei territori montani, definiti particolarmente svantaggiati, e nei territori svantaggiati, comprese le aree della ex Cassa del Mezzogiorno. I contributi per l'anno 2025 sono, quindi, dovuti nelle seguenti misure:

- nei territori montani particolarmente svantaggiati la riduzione compete nella misura del 75% dei contributi a carico del datore di lavoro;

- nelle zone agricole svantaggiate la riduzione contributiva compete nella misura del 68%.

L'agevolazione, sottolinea l'Inps, non trova applicazione sul contributo integrativo di disoccupazione versato dai datori di lavoro.

Leonardo Comegna

— © Riproduzione riservata — ■



Moda, senza liquidità pagamento diretto Inps

L'Inps provvede al pagamento diretto della cassa integrazione straordinaria ai lavoratori di aziende del settore moda, che non hanno liquidità per anticipare l'indennità a causa di comprovate difficoltà finanziarie. È quanto ha chiarito ieri il ministero del lavoro, in risposta ad un'interrogazione presentata in commissione Lavoro alla Camera, in merito alla cigs per il biennio 2024-2025. Si tratta della misura prevista dal decreto legge n. 160/2024, a tutela dei lavoratori dipendenti di piccole imprese in difficoltà del settore tessile, abbigliamento, calzaturiero, pelletteria e conciario.

Con l'interrogazione, è stato segnalato che dal monitoraggio dell'Inps, su uno stanziamento di circa 110 milioni di euro (73,6 nel 2024 e 36,8 nel 2025) per finanziare l'ammortizzatore sociale, allo stato attuale ne sono stati erogati solo 2,9 milioni. Nello specifico, l'interrogante ha sostenuto che il modesto ricorso a questo strumento delle aziende della moda sarebbe stato causato dallo loro impossibilità di anticipare la cassa integrazione straordinaria, per ricevere solo in seguito il rimborso dall'Inps. In riscontro all'atto di sindacato ispettivo, il sottosegretario Claudio Durigon ha confermato che il dl n. 160 del 2024 prevede che il pagamento delle integrazioni salariali venga anticipato dall'impresa e, successivamente, rimborsato dall'Inps al datore di lavoro, entro 6 mesi dalla data del provvedimento di concessione (art. 2). Tuttavia, il medesimo provvedimento ha disposto che i datori di lavoro possono richiedere all'Inps il pagamento diretto della cigs «in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie» (art. 2 comma 3). Difatti, «dai dati forniti da Inps risulta che su 285 domande, n. 60 sono corredate dalla richiesta di pagamento diretto». Il ministero ha inoltre evidenziato che, tra le misure introdotte a sostegno del comparto moda, è stato riconosciuto anche l'esonero dalla contribuzione addizionale, che invece grava generalmente sulle aziende che ricorrono alla Cig. Lo stesso ha concluso che il governo sta valutando l'introduzione di ulteriori iniziative che possano rafforzare la tutela di imprese e lavoratori del settore moda, considerando l'importanza che riveste per l'economia del Paese.

Paola de Majo

—© Riproduzione riservata—■



L'Istituto di previdenza chiarisce gli obblighi del datore. Che non deve il ticket licenziamenti

Dimissioni di fatto, ma anche no

Se l'Inl accerta l'inefficacia, l'azienda paga i contributi

DI DANIELE CIRIOLI

La comunicazione Inl d'inefficacia delle dimissioni di fatto ripristina l'obbligo contributivo all'Inps. In tal caso, infatti, non trovando applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro mediante la nuova procedura c.d. delle dimissioni di fatto, il datore di lavoro sarà tenuto ai conseguenti adempimenti in materia di contribuzione. Lo spiega lo stesso Inps nel messaggio n. 639/2025 precisando, inoltre, che, con le dimissioni di fatto, il datore di lavoro non è tenuto a versare il ticket di licenziamento e il lavoratore non ha diritto alla Naspi.

Le dimissioni di fatto. È la nuova ipotesi di cessazione di un rapporto di lavoro dipendente, alla quale può far ricorso il datore quando un lavoratore si assenti ingiustificatamente per lungo tempo. In particolare, la procedura può essere attivata se l'assenza ingiustificata si protrae oltre il termine fissato dal Ccnl o, se questo termine non c'è, per un periodo superiore a 15 giorni. La procedura prevede che, prima di comunicare la cessazione tramite CO (sistema delle comunicazione obbligatorie), il datore di lavoro effettui una comunicazione all'Inl per metterlo in condizioni di poter fare (è una facoltà) una verifica della veridicità dell'assenza ingiustificata. Ciò perché, se il lavoratore o lo stesso Inl dimostrino l'impossibilità per il

lavoratore di comunicare i motivi dell'assenza, a causa di forza maggiore o a fatto imputabile al datore, le dimissioni sono prive di fondamento. Soltanto in quest'ipotesi, l'Inl comunica «l'inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro», sia al lavoratore che al datore di lavoro.

L'obbligo contributivo. A seguito del ricevimento della comunicazione dell'Inl, precisa l'Inps, il datore di lavoro «è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo». In altre parole, una volta dichiarata infondata la procedura delle dimissioni di fatto, il rapporto di lavoro prosegue e con esso anche i conseguenti obblighi in materia di contribuzione. Tutto questo, che è vero di principio, si scontra con la realtà dei fatti la quale riconosce al datore di lavoro la possibilità di interrompere comunque il rapporto di lavoro. Infatti, dinanzi alla comunicazione dell'Inl, egli è libero di accettarne o meno il contenuto, perché si tratta di mera informativa, priva di valore giuridico. L'Inl, in altre parole, si limita a indicare l'inefficacia delle dimissioni, sia al datore di lavoro e al lavoratore, senza però poterli obbligarli a continuare il rapporto di lavoro. Pertanto, qualora il datore di lavoro decida di ignorare le indicazioni dell'Inl e procedere comunque alla risoluzione, non ci sarà alcuna continuazione del rapporto di lavoro senza che



nulla potranno fare Inl e Inps: la riattivazione ci potrà essere solo per iniziativa del lavoratore, il quale dovrà rivolgersi a un giudice al fine di far valere il suo diritto alla ricostituzione del posto di lavoro. Quindi, se il rapporto viene chiuso dal datore (tramite CO), per quanto in contrasto con l'Inl, l'Inps non potrà pretendere alcun pagamento di contributi.

No Naspi, no ticket. La nuova procedura è detta «dimissioni di fatto» perché la cessazione è attribuita alla volontà del lavoratore, per quanto non manifesta. Il lavorato-

re ha convenienza a «dimettersi» senza ufficialità, perché così costringe il datore di lavoro a licenziarlo, cosa che gli apre la strada alla Naspi. Nel messaggio l'Inps precisa che, con le dimissioni di fatto, il lavoratore perde il diritto alla Naspi perché non si tratta di cessazione involontaria del rapporto di lavoro. Per lo stesso motivo, infine, l'Inps precisa che anche il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo di licenziamento (c.d. ticket).

—© Riproduzione riservata—■

Dimissioni di fatto e Inps	
Con le dimissioni di fatto	<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro non paga il ticket di licenziamento • Il lavoratore perde il diritto alla Naspi
La comunicazione Inl d'inefficacia	Ripristina l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro



Una risposta a interpello dell'Agencia delle entrate sugli enti pubblici

Incarichi senza il bollo

Esente il contratto tra la p.a. e il professionista

DI ALBERTO RENDA
E GIANLUCA STANCATI

Il contratto stipulato tra l'amministrazione ed il professionista per l'affidamento di un incarico giudiziale è esente dall'imposta di bollo ai sensi dell'art. 25 della Tabella annessa al d.P.R. n. 642/1972. Questo trattamento, previsto per i contratti di lavoro di qualsiasi forma e specie, opera altresì nelle ipotesi in cui si renda configurabile un appalto di servizi, in ragione della prevalenza dell'aspetto organizzativo rispetto alla personalità delle prestazioni. A tale riguardo si deve considerare che non troverebbero comunque applicazione le disposizioni del Codice dei contratti pubblici, ivi inclusa la disciplina ai fini dell'imposta di bollo medesima. In questi termini si è espressa l'Agencia delle Entrate con la risposta n. 40 del 20 febbraio 2025.

Nel caso in esame, l'Agencia si è prima interrogata sulla natura giuridica del contratto di affidamento dell'incarico di difesa e patrocinio nei confronti dei legali, ricordando che il Consiglio di Stato, con parere del 3 agosto 2018, n. 2017, ha precisato che tali servizi possono essere inquadrati in due diverse tipologie contrattuali: il contratto d'opera intellettuale e l'appalto di servizi. Il contratto d'opera intellettuale si caratterizza per il fatto che il professionista esegue la prestazione con lavoro prevalentemente proprio, non

organizzato in forma imprenditoriale, con assorbimento dell'intuitu personae. L'appalto di servizi, invece, presuppone che l'appaltatore esegua la prestazione servendosi dell'organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio.

Pertanto, tenuto conto nel caso di specie nel disciplinare per il conferimento dell'incarico sono definiti in modo dettagliato doveri e prestazioni delle parti, l'Agencia ritiene che la fattispecie sia inquadrabile nell'ambito del contratto d'opera professionale. Tale contratto rientra tra i contratti di lavoro e d'impiego sia individuali che collettivi, di cui all'articolo 25 della Tabella allegata al D.P.R. n. 642/1972, e non sconta l'imposta di bollo. Anche i contratti a tempo determinato di conferimento di incarichi, professionali aventi ad oggetto l'affidamento di compiti di consulenza tecnica, scientifica e fiscale sono esenti dall'imposta di bollo, ai sensi del citato art. 25.

Se il contratto stipulato tra l'amministrazione e il professionista fosse riconducibile ad un appalto di servizi, non troverebbero comunque applicazione le disposizioni previste dal Codice dei contratti pubblici per l'assolvimento dell'imposta di bollo. Continuerebbe, infatti, ad applicarsi l'articolo 25 della Tabella, che prevede l'esenzione in modo assoluto dall'imposta di bollo per i contratti di lavoro, di qualsiasi specie e in qualunque for-



ma redatti.

© Riproduzione riservata



Non troverebbe comunque applicazione il Codice dei contratti



Dimissioni di fatto, arriva il codice Inps

Collegato lavoro

Messaggio dell'Istituto
dopo le modifiche
alla normativa Naspi

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

La nuova procedura di dimissioni per fatto concludente, introdotta dal collegato lavoro (legge 203/24), ha una ricaduta anche sulla contribuzione dovuta all'Inps per il finanziamento della Naspi e, in particolare, sul ticket di licenziamento di cui alla legge 92/12. Per questo, con il messaggio 639 di ieri, l'Istituto introduce il codice "1Y", da utilizzare nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nella circostanza sopra citata.

La nuova codifica identifica il caso in cui il lavoratore perde il diritto all'accesso alla Naspi e conseguentemente - quando l'interruzione si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato - il datore non è tenuto al versa-

mento del ticket poiché l'interruzione del rapporto non fa sorgere in capo al lavoratore il diritto all'indennità.

L'iter che il datore deve seguire in questa fattispecie è stato delineato dall'Inl nella nota 579/2025, con cui è stato anche diffuso un modello di comunicazione che va usato dall'azienda per notificare all'organismo ispettivo il concretizzarsi della fattispecie. Se l'assenza del lavoratore si protrae oltre 15 giorni (o altro termine previsto dai Ccnl), senza che alcuna notizia sia pervenuta all'azienda, quest'ultima può darne comunicazione (con l'apposito modulo) all'Inl e inoltrare il modello Unilav indicando che il rapporto è cessato per dimissioni.

Tuttavia, l'Ispettorato si è riservato la possibilità di verificare quanto accaduto, avviando un'istruttoria (con durata massima di 30 giorni) tendente ad accertare la presenza di situazioni che possano essere considerate una valida giustificazione dell'assenza e del conseguente silenzio del lavoratore.

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo



Vertenza STM di Catania, i sindacati mobilitati: «Il governo ci convochi»

Riorganizzazioni

Ieri incontro tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori sui nodi del riassetto

Nino Amadore

La convocazione di un tavolo da parte del governo e l'illustrazione del piano industriale in quella sede da parte di STMicroelectronics. Sono le richieste del fronte sindacale al termine del confronto, ieri a Catania, con i vertici italiani della multinazionale italo-francese. Confronto che, qualche giorno dopo l'annuncio della cassa integrazione per due settimane nel sito etneo, è intanto servito a fare un po' di chiarezza sulla situazione attuale e sulle prospettive dell'azienda, al netto dell'investimento di cinque miliardi per l'impianto delle fette di carburo di silicio che continua a essere fuori dal perimetro di discussione delle strategie aziendali sia nel breve che nel lungo periodo. L'amministratore delegato Lucio Colombo «ha presentato le fondamenta e le logiche del programma di STM, focalizzandosi sull'obiettivo di adattare le capacità specialistiche di STM alle necessità future e di ottimizzare i costi operativi» si legge in una nota dell'azienda. Il tutto inquadrato in una strategia di lungo termine che prevede una trasformazione complessiva dell'azienda «con l'obiettivo di preservare il modello del produttore integrato di dispositivi a semiconduttore basato su innovazione e produzione in Europa e di restare competitivi sui mercati globali».

La parte manufacturing per il momento non è compresa nei ragiona-

menti aziendali: se ne parlerà più avanti. Secondo fonti sindacali STMicroelectronics ha precisato che il piano annunciato non prevede alcun taglio occupazionale in Italia.

Il piano globale del gruppo prevede un piano di prepensionamenti e di uscite incentivate da realizzare, dicono dall'azienda, grazie a un dialogo costruttivo con i sindacati. Ma è proprio questo il punto che irrita parecchio i rappresentanti dei lavoratori: «Il ministro è venuto l'anno scorso a parlarci di 3 mila nuovi posti di lavoro e di un investimento aggiuntivo e ora invece ci par di capire che l'azienda non aggiunge ma riconverte - dice Rosy Scollo, segretaria della Fiom Cgil di Catania -. L'azienda sia più chiara e ci esponga il piano industriale davanti ai ministri, davanti all'azionista». La mobilitazione del sindacato è ormai un dato di fatto: «Se non ci convocano, andremo noi a Roma sotto il ministero» dice ancora Rosy Scollo. E Barbara Tibaldi, segretaria nazionale della Fiom-Cgil, aggiunge: «Da un lato i vertici aziendali smentiscono il taglio programmato del 6% della forza lavoro nel mondo, dall'altro annunciano che in Francia è già in atto un confronto con le organizzazioni sindacali per uscite in prepensionamento dei lavoratori e chiedono a noi disponibilità di fare lo stesso».

Diversi i toni della Fim Cisl: «Il coordinamento della Fim - sottolinea i segretari nazionale, Massimiliano Nobis, e regionale in Sicilia, Pietro Nicastro, della Fim Cisl - ha sottolineato che rimangono delle perplessità sulla fattibilità di questo percorso visto anche che il 2025 tendenzialmente si chiuderà sui 10-11 miliardi. Raddoppiare il fatturato in 5 anni è abbastanza utopistico. Anche a fron-



► 21 febbraio 2025

te dell'incontro odierno urge il confronto sul piano industriale sul tavolo ministeriale. Se come oggi ha affermato la direzione aziendale si stanno sviluppando piani industriali che riguardino i prossimi 10 anni è necessario confrontarsi e trovare

convergenze anche con il ministro Giancarlo Giorgetti e con il ministro Adolfo Urso per confermare che la produzione dei semiconduttori è strategica per il nostro Paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Microelettronica. Il Gruppo STMicroelectronics è interessato da una riorganizzazione



L'ANNUNCIO DELLA BERNINI

Il fondo per finanziare gli atenei raggiunge quota 9,4 miliardi

■ Il Fondo di finanziamento ordinario per gli atenei aumenta nel 2025 arrivando a 9,4 miliardi, dunque ci saranno risorse per 336 milio-

ni in più. «Inoltre vengono messi 37,5 milioni sui contratti di ricerca», evidenzia il ministro dell'Università Anna Maria Bernini.