



Media review

03/03/25



Onclusive On your side

Indice

Scenario Formazione	6
In Borsa suona la parità: paghe eque, la corsa al 2026 L'Economia del Corriere della Sera - 03/03/2025	7
Sbarco sulla Luna con un po' di Italia Libero - 03/03/2025	9
DONNE & BUSINESS L'EMPATIA FA CRESCERE L'Economia del Corriere della Sera - 03/03/2025	12
Un altro regalo a Pro Vita La proposta di FdI per «bloccare il gender» Domani (IT) - 03/03/2025	14
Dieci attacchi all'istruzione inclusiva La nostra disattenzione e complice Domani (IT) - 03/03/2025	16
Cosa vogliamo dalla scuola oltre le nostalgie fuori tempo Domani (IT) - 03/03/2025	18
In calo lavoratori a basso reddito in Europa, in Italia sono uno su sette La Stampa - 03/03/2025	19
Autostrade e Gi Group puntano sulle donne STEM Il Giorno - 03/03/2025	20
Referendum sul Jobs act: opportunità di riforma o demagogico rewind? Italia Oggi Sette - 03/03/2025	22
GLI STIPENDI DEGLI ITALIANI La spinta sulle buste paga c'è stata ma perde già slancio La Repubblica Affari e Finanza - 03/03/2025	24
Il primo benefit è la sicurezza Italia Oggi Sette - 03/03/2025	29
Predisposta un'area ad hoc per indicare il bonus Natale Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	32
Sostegno per infanzia e primaria, il concorso non risolve l'emergenza Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	33
Ogni tre anni, uno di pausa Fenomeno "micro retirement" la nuova moda della Gen Z Il Messaggero - 03/03/2025	36
Al traguardo la polizza sanitaria estesa a tutti i lavoratori della scuola Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	38
IL NODO DEI DIRITTI ALLA PROVA FILIERE Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	40
Dai commessi ai gelatai Introvabili 258mila lavoratori Il Giorno - 03/03/2025	42
Gruppo Unoenergy, al via nuove assunzioni Il Giorno - 03/03/2025	44
La Pa assume filosofi e psicologi per gestire l'IA Il Messaggero - 03/03/2025	46

Il lavoro aiuta a rompere la trappola del carcere La Repubblica Affari e Finanza - 03/03/2025	49
“La metamorfosi della Cisl non mi piace: e a destra” Il Fatto Quotidiano - 03/03/2025	53
«L IA una sfida per i dipendenti ma servirà più formazione L Università potrà fornirla» Il Messaggero - 03/03/2025	56
«Cgil e Uil bloccano gli aumenti» Scontro Fdl-Pd Il Messaggero - 03/03/2025	58
Gullace, arrivano i primi fondi Appello per la riqualificazione Il Messaggero - 03/03/2025	59
Svolta anti furbetti niente Naspi agli assenteisti Il Messaggero - 03/03/2025	61
Nel nuovo contratto in busta paga fino a 150 euro in più per i docenti Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	65
Negli atenei e nelle Afam 44mila slot per abilitarsi Il Sole 24 Ore - 03/03/2025	68
Question time sul lavoro femminile con i ministri Roccella e Piantedosi La Stampa - 03/03/2025	69
Modelli 231, spazio alla prassi Italia Oggi Sette - 03/03/2025	70
Codici errati, pensione a rischio Italia Oggi Sette - 03/03/2025	74
Contributi alla gestione separata Inps, a ciascuno la sua aliquota Italia Oggi Sette - 03/03/2025	77
Francesco Seghezzi “Pagano le più fragili Troppi contratti pirata Ora misure di tutela” La Stampa - 03/03/2025	80
Il posto fisso non perde appeal Italia Oggi Sette - 03/03/2025	82
La piazza violenta di Bologna Manifestanti contro la polizia E il sindaco festeggia il Ramadan Il Tempo - 02/03/2025	86
Collettivi assaltano la polizia per braccare la Bernini Liberio - 02/03/2025	89
Bologna, scontri con la polizia all università durante il corteo dei ricercatori precari La Repubblica - 02/03/2025	91
Come si devono regolare i papà Corriere della Sera - 02/03/2025	92
CON I TAGLI ALLA RICERCA SI «UCCIDE» IL FUTURO Corriere della Sera - 02/03/2025	93
IL FUTURO E' SOSTENIBILITA' Corriere della Sera - 02/03/2025	94
Madri lavoratrici Quali sono le tutele e come ottenerle Corriere della Sera - 02/03/2025	97
«Bruxelles non fa i conti con il mercato In pericolo mezzo milione di lavoratori»	99

Il Messaggero - 02/03/2025

Tir: sciopero immediato Anche i bus sono a rischio Il Messaggero - 02/03/2025	101
Per il Pnrr sfida su lavoro, idrogeno e Transizione 5.0 Il Sole 24 Ore - 02/03/2025	102
Scioperi, marzo in salita: previste agitazioni per tir e trasporto locale La Stampa - 02/03/2025	105
Enti territoriali, rivolta per gli stipendi bassi: -20% rispetto ai ministeri Il Sole 24 Ore - 02/03/2025	106
APERTURA ANNO ACCADEMICO, SCONTRI A BOLOGNA La Verità - 02/03/2025	109
Bernini (Mur): investiti 880 milioni per borse di studio Avvenire - 02/03/2025	110
UniCamillus potenzia formazione e sanità in Africa Avvenire - 02/03/2025	111
Studente ferito Ministero apre un'inchiesta Il Tempo - 01/03/2025	112
Napoli, la scuola toglie l'asterisco gender Libero - 01/03/2025	113
Non solo il referendum sul Jobs Act Il Pd tra la Cgil e la Cisl meloniana Domani (IT) - 01/03/2025	116
LO ZIO D AMERICA Il Foglio - 01/03/2025	118
I nostri ragazzi e i cellulari «Gli under 14 sui social hanno voti inferiori a scuola» Corriere della Sera - 01/03/2025	122
Al Cern, dentro il futuro Musei, vigneti e il fascino di Ginevra e Losanna Corriere della Sera - 01/03/2025	124
Aumenti di stipendio per poliziotti, gdf e militari Italia Oggi - 01/03/2025	126
Maternità, assegno dei comuni a 407 € Italia Oggi - 01/03/2025	127
Puc, parte l'assicurazione Inail Italia Oggi - 01/03/2025	128
Quando l'università insegue le (ormai datate) follie woke Italia Oggi - 01/03/2025	130
Dopo 8 anni la giustizia finalmente intervenga Il Fatto Quotidiano - 01/03/2025	131
Adeguati assetti aziendali, arriva il software Cndcec Italia Oggi - 01/03/2025	132
Dior, il tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria Il Sole 24 Ore - 01/03/2025	133
Le competenze necessarie ai giovani per affrontare il futuro Il Sole 24 Ore - 01/03/2025	135

Apprendistato, chiusa la moral suasion Antitrust nei confronti della Figc Italia Oggi - 01/03/2025	137
Studente ferito durante l'alternanza indagine e sit-in Avvenire - 01/03/2025	139
ATTORE HARD INVITATO A FAR LEZIONE A SCUOLA A VARESE La Verità - 01/03/2025	140



Scenario Formazione



Il 7 marzo l'evento di Un Global Compact Network Italia con Women in ETFs In Borsa suona la parità: paghe eque, la corsa al 2026

Il 7 marzo oltre cento Stock exchanges nel mondo dedicheranno l'apertura dei mercati finanziari al tema della parità di genere e della valorizzazione dei talenti femminili con l'iniziativa «Ring the Bell for Gender Equality».

Un evento promosso in Italia da Un Global Compact Network Italia in partnership con Borsa Italiana e Women in ETFs. «La finanza — specifica Daniela Bernacchi, executive director di Un Global Compact Network Italy — è ancora un settore prettamente maschile mentre la parità di genere e l'empowerment femminile sono valori con un impatto positivo per la società».

È ormai dimostrato che l'inclusione delle donne è una fonte di ricchezza anche in termini economici, «McKinsey stima che, se tutti i Paesi raggiungessero la parità di genere, si avrebbe una crescita del Pil pari a 12 trilioni di dollari nel mondo», continua Bernacchi.

Il cambiamento, però, procede a rilento. «Nel settore finanziario — dice Bernacchi — un passaggio importante è la richiesta di Kpi di genere nella valutazione di investimento: le donne però attraggono meno capitali rispetto agli uomini, solo il 2% dei venture capital investe nelle imprese femminili».

Per incentivare le aziende globali a impegnarsi in modo concreto, durante l'evento sarà lanciata la campagna globale «Forward Faster». Uno dei cinque ambiti prioritari della campagna riguarda appunto la gender equality declinata in due target specifici da raggiungere entro il 2030. «Le aziende possono contribuire su due livelli: posizioni eque anche nei ruoli apicali e parità di retribuzione. A livello globale parliamo di un gap pari al 20%, nel nostro Paese siamo al 5%», dice la direttrice esecutiva. Attualmente, hanno

sottoscritto almeno uno dei due target oltre 650 aziende a livello globale di cui più di 20 in Italia. «In tema di disparità retributiva — evidenzia Bernacchi — il quadro regolatorio in evoluzione rende alcuni passaggi obbligati». La Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio vuole rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Gli Stati membri dell'Unione europea avranno tempo fino al 7 giugno 2026 per conformarsi alla Direttiva. «Se recepita e attuata dall'Italia, sarebbe una garanzia di trasparenza», conferma Bernacchi. Ma il riconoscimento della parità di genere è soprattutto un tema culturale. «In tutti i settori, dalla sanità al mondo universitario, sono ancora favorite le candidature maschili. Bisogna cambiare la mentalità e riconoscere che le competenze non hanno genere ma sono trasversali».

Un altro problema è il numero ancora basso di laureate in materie Stem, a cui si aggiunge una limitata presenza di donne nel mondo del lavoro. «L'Italia — conclude Bernacchi — è l'ultimo Paese nell'Unione europea per tasso di occupazione femminile. È necessario trovare delle soluzioni, a partire da un sistema di welfare adeguato a supporto del lavoro di cura delle donne».

Maria Elena Viggiano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Inclusione

Daniela Bernacchi,
executive director di Ungcni.
Venerdì 7 marzo oltre 100
Stock exchanges nel mondo
dedicano l'apertura dei
mercati alla parità di genere

LA NAVICELLA BLUE GHOST**Sbarco sulla Luna
con un po' di Italia**

LUCA PUCCINI a pagina 15

ALLA CONQUISTA DELLO SPAZIO**Un privato sbarca sulla Luna
E c'è anche un po' di Italia**

Il lander Blue Ghost, dell'americana Firefly Aerospace, è arrivato a destinazione dopo 45 giorni. Il ricevitore per la navigazione satellitare costruito da un'azienda veneta

LUCA PUCCINI

■ C'è un pezzo d'Italia sulla Luna. Alle 9.34 di ieri mattina il lander senza equipaggio Blue Ghost, un veicolo spaziale della società Firefly aerospace, un'azienda privata con sede in Texas, è atterrato sul nostro satellite vicino a un'antica bocca vulcanica del Mare Crisium, ossia quel grande bacino nord-orientale del lato della Luna che è rivolto verso la Terra. È la seconda volta che una spedizione commerciale mette piede lassù, ma è in assoluto la prima in cui una componente tecnica è stata realizzata in Italia. Si tratta del LuGre, che è uno strumento per la navigazione satellitare costruito, in collaborazione con l'Agenzia spaziale

italiana e la Nasa (il suo omologo americano), dalla Quascom, una ditta veneta di Bassano del Grappa, e col supporto scientifico del Politecnico di Torino.

Si tratta di un "ricevitore", l'acronimo con cui viene indicato sta per *Lunar gnss receiver experiment*, opera nelle orbite basse, combina l'utilizzo dei segnali gps e Galileo, ed è già passato alla storia per un doppio record: anzitutto è il primo strumento di fattura tricolore attivo sulla Luna e, in secondo luogo, meno di due mesi fa, ha permesso di acquisire input a una distanza massima di circa 331mila chilometri (in passato, da una distanza così

elevata col pianeta blu, non era stato possibile processarli con successo). LuGre contribuirà alla raccolta di una vasta banca dati che sarà una risorsa fondamentale sia per i ricercatori che per gli sviluppatori della tecnologia spaziale del futuro.

Non è un caso che, coi piedi ben piantati quaggiù, siano in molti ad applaudire all'impresa. «Il made in Italy sbarca sulla Luna», commenta il ministro delle Imprese Adolfo Urso, «questo allunaggio rappresenta un traguardo importante celebrando ancora una volta l'eccellenza italiana nella Space economy. Avanti verso nuovi successi». «Che orgoglio», aggiunge il collega degli Esteri Antonio Tajani, «è un'impresa storica, la riprova dell'eccellenza italiana che continua a distinguersi nel mondo». Per il ministro dell'Università Anna Maria Bernini: «L'Italia è protagonista di una nuova storica tappa nell'esplorazione lunare. Grazie alla sinergia virtuosa tra industria, università e istituzioni, si stanno aprendo nuove frontiere per la conoscenza e la scoperta della Luna». «Il Veneto si conferma come terra di innovazione e d'avanguardia tecnologica. Negli anni, la Regione ha creduto e investito nella nascita di una filiera spaziale d'eccellenza, creando un vero e proprio distretto

che oggi è protagonista a livello internazionale. Quando abbiamo deciso di puntare sul settore spaziale, molti pensavano fosse un mercato di nicchia. Ora dimostriamo che era la scelta giusta. Ed è solo l'inizio», spiega il governatore veneto Luca Zaia.

Il lander Blue Ghost (che ha le dimensioni di un'auto compatta con però 21 propulsori, trasporta dieci carichi scientifici tra i quali un analizzatore del suolo lunare, un computer ad elevata resistenza alle radiazioni e un dispositivo per testare l'utilizzo del sistema di navigazione satellitare) è stato lanciato a gennaio con un razzo della SpaceX di Elon Musk, il Falcon 9, e ha fornito, nel corso del suo viaggio, suggestive immagini del tragitto percorso. Nelle prossime settimane, quando un'eclissi totale oscurerà il Sole dall'orizzonte lunare, sarà in grado di acquisire immagini ad alta definizione: è progettato per funzionare per un solo giorno lunare (che però è pari a quattordici dì terrestri)

È la seconda volta, come detto, che un'azienda privata mette piede sulla Luna centrando quello che gli esperti definiscono “un atterraggio morbido”. Il primato va, l'anno scorso, alla Intuitive machines (anche lei texana) col suo lander Odyssey. Sono solo cinque, invece, le

nazioni che hanno effettuato con successo un atterraggio sul nostro satellite: gli Usa (ovviamente, i primi ad aver mandato un astronauta dove un astronauta non era mai arrivato), la Cina, l'India, il Giappone (solo nel 2024) e l'allora Unione sovietica.

Commercial lunar payload services della Nasa in cui è previsto anche il viaggio del lander Athena (dell'Intuitive machines) che dovrebbe raggiungere Blue Ghost sulla Luna giovedì prossimo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La missione di Blue Ghost rientra nell'ambito del programma



Un grafico con alcune delle caratteristiche tecniche del modulo lunare Blue Ghost, costruito dall'azienda Firefly Aerospace: è il secondo lander privato ad allunare



L'EVENTO DONNE & BUSINESS L'EMPATIA FA CRESCERE

Gli studi confermano che l'integrazione in azienda di valori considerati tipicamente femminili, dalla compassione alla gentilezza, migliorano la produttività. Se ne parla mercoledì alla Bocconi con Profeta, Melandri, Lumera, Marzotto

di CHIARA GALLETTI

Non sono (solo) le grandi rivoluzioni a rendere un'azienda longeva e produttiva: gentilezza, compassione ed empatia servono a superare i tempi di crisi molto più di lotte e conquiste. Tuttavia, queste qualità tipicamente considerate femminili — ma in realtà universali — vengono raramente valorizzate all'interno di un'azienda.

Per discutere delle politiche necessarie a favorire l'integrazione di leadership e competenze femminili nel settore pubblico e privato, nasce l'incontro «I valori "femminili" nelle organizzazioni pubbliche e private», in programma all'Università Bocconi dopo domani, mercoledì 5 marzo alle 18,30 (iscrizioni sul sito dell'università). Una cornice scientifica evidenzierà come le differenze, biologiche e di competenze, tra i due sessi possano essere valorizzate all'interno delle organizzazioni, e di come si possa curare un ambiente di lavoro per renderlo inclusivo.

L'intelligenza emotiva

Ad aprire l'evento il saluto istituzionale di Paola Profeta, prorettrice per la diversità, inclusione e sostenibilità e direttrice Axa research lab on gender equality dell'Università Bocconi. Presente anche l'economista ed ex ministra della Cultura Giovanna Melandri, che ha dato vita a «Human Foundation»: un istituto di ricerca e di consulenza che favorisce il dialogo tra pubblica amministrazione, investitori, imprese ed enti del Terzo settore per promuovere la consapevolezza dell'impatto sociale, culturale e ambientale delle organizzazioni.

«Noto che vi è una distorsione sia del principio femminile che di quello maschile quando le organizzazioni economiche e sociali ignorano l'esplorazione degli impatti che generano sul pianeta e le persone — afferma Giovanna Melandri —. I valori necessari nella gestione di organizzazioni pubbliche e private sono quelli della collaborazione, della cura, dell'attenzione e della intenzionale massimizzazione dell'impatto generato. Sono valori femminili? Talvolta, ma io direi piuttosto valori umani in cui energie femminili e maschili si debbono integrare; contrapporli nella dimensione economica e sociale può portarci fuori strada».

Sull'integrazione dei valori femminili nelle organizzazioni pubbliche verte anche l'intervento di Angelica de Vito, Diplomatic advisor of climate migration presso le Nazioni Unite, G7/G20 Global youth leadership program.

Si succederanno gli interventi di Daniel Lumera, biologo naturalista e curatore della rubrica «7 Respiri» per il *Corriere della Sera*, e il contributo scientifico di Ennio Tasciotti, biologo molecolare, responsabile di Human longevity program presso l'Irccs San Raffaele, che spiegherà l'impatto che i valori femminili possono avere su salute e longevità. L'ideatrice dell'evento è Felicia Cigorescu, direttrice artistica, responsabile dell'International kindness movement e fondatrice di «Sacra Woman», che spiegherà quanto per le donne sia importante esprimersi attraverso la propria creatività, e come questo possa diventare un valore per il business.

Darà poi un esempio concreto di valori femminili all'interno delle impre-



se e del terzo settore Matteo Marzotto, presidente di Fondazione Marzotto, di Fondazione Ricerca Fibrosi Cistica Ets e del gruppo MinervaHub. «Nei brand della moda e nel terzo settore dove lavoro c'è, quasi per definizione, una forte presenza femminile — spiega Marzotto —. E questo porta all'interno delle aziende una certa intelligenza emotiva: è più facile che un gruppo di persone lavori con profitto e in tempi inferiori se c'è una donna in una posizione apicale. Specialmente all'interno di organizzazioni complesse, caratteristiche delle capacità femminili come creatività, cura e attenzione in certi tipi di produzione delicatissimi, sono un valore aggiunto, e si ritrovano soprattutto nelle donne che hanno una posizione assestata e non devono lottare per dimostrare il proprio valore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le differenze, biologiche e di competenze, tra i due sessi possono diventare un fattore vincente all'interno delle organizzazioni



rca
za

Ospiti/1

Giovanna Melandri: ha creato «Human Foundation», istituto di ricerca e di consulenza



M

Ospiti/2

Matteo Marzotto, presidente di Fondazione Marzotto e di Fondazione Ricerca Fibrosi Cistica Ets



RELAZIONI PERICOLOSE

Un altro regalo a Pro Vita La proposta di Fdi per «bloccare il gender»

Il deputato meloniano Amorese ha presentato un testo per introdurre il «consenso informato» e il controllo dei genitori sui «materiali etici»
Preoccupazione di Pd e Cgd

SIMONE ALLIVA

ROMA

L'indicazione della lobby anti-diritti Pro Vita & Famiglia, di cui Domani ha raccontato affari e relazioni con la destra (soprattutto con Forza nuova), è stata inequivocabile: «Il governo si svegli e mantenga le promesse: sostenere un'azione anti-Lgbt nelle scuole». E sarà un caso che, proprio nello stesso giorno della presentazione della campagna "Mio figlio no" con cui l'associazione vuole spingere l'esecutivo guidato da Giorgia Meloni a vietare, per legge, le «scorribande Lgbt che minano la libertà educativa», il ministro dell'Istruzione Giuseppe Valditara abbia incontrato il sottosegretario all'Istruzione leghista, Rossano Sasso per discutere «su alcuni temi molto cari alle famiglie e su alcune iniziative normative che a breve presenteremo».

La proposta di legge

Così come sarà un caso che, sei giorni dopo, sia stata depositata alla Camera una proposta di legge dal titolo: "Introduzione del requisito del consenso informato dell'esercente la responsabilità genitoriale per la partecipazione dello studente minore ad attività scolastiche vertenti su materie di natura sessuale, affettiva o etica".

La proposta è firmata da Alessandro Amorese, capogruppo di Fratelli d'Italia in commissione Cultura ma anche fondatore della casa editrice Elettica che, attraverso il progetto editoriale "Passaggio al bosco", ha pubblicato pro-

prio il nuovo libro del deputato Sasso: il gender esiste.

«È essenziale rispettare la libertà educativa delle famiglie evitando imposizioni culturali e indoctrinamenti su temi di così grande e profonda sensibilità», ha dichiarato Amorese, sottolineando come la misura intenda anche garantire la «trasparenza dell'offerta formativa» attraverso la possibilità di consultare preventivamente il materiale didattico utilizzato.

Il testo è snello, diviso in tre articoli e anticipato dal quotidiano La Verità, di cui Pro Vita & Famiglia è uno stakeholder importante. Il primo articolo prevede che «la partecipazione dello studente minore, delle scuole pubbliche e paritarie di ogni ordine e grado, alle attività comprese nel curriculum obbligatorio o nell'ampliamento della sfera formativa extra curricolare rientranti nella sfera sessuale, affettiva o etica, è subordinata alla manifestazione di consenso informato dell'esercente la potestà genitoriale o tutela legale».

Il secondo articolo indica «modalità di attuazione della manifestazione del consenso attraverso un decreto del ministro dell'Istruzione e del merito», mentre il terzo contiene le disposizioni finanziarie, che non prevedono nuovi o maggiori oneri a carico delle casse pubbliche. Inoltre l'istituto scolastico dovrà mettere a disposizione dei genitori, il materiale didattico utilizzato per «favorire la piena presa di coscienza del tema (...) La consultazione deve essere sempre consentita e riguardare la totalità del materiale didattico in uso, sia esso in formato analogico o digitale».

Perché il consenso?

«Una battaglia di retroguardia che forza tutti i concetti su cui si poggia la scuola pubblica italia-

na», dice Angela Nava, presidente del Cgd, il Coordinamento genitori democratici, fondato nel 1976 da Marisa Musu e Gianni Rodari. «Consenso informato» è una terminologia che viene dal campo sanitario. Il punto di equilibrio tra libertà educativa delle famiglie e doveri di scuola pubblica è già dato dalla firma di corresponsabilità educativa nel momento in cui si iscrive il figlio a scuola. Li viene

presentato tutto il piano offerta formativa. Quindi il consenso è dato dall'inizio, si può scegliere se scrivere i propri figli in quell'istituto o meno».

Allora a cosa dovrebbe servire una legge per qualcosa che già esiste? «Mi sembra un tentativo per bloccare i corsi di educazione affettiva che loro etichettano come "gender"». Eppure il comma 16 della legge 107 del 13 luglio 2015 stabilisce che il piano triennale dell'offerta formativa deve assicurare l'attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione a «tutte le discriminazioni».

«Ma non solo» specifica Nava «mi chiedo quale sia il confine di questa parolina "etica". Immagino che un'insegnante spieghi la resistenza. Se un genitore si oppone per questioni etiche? E se chiede che vengano visionati i libri o i materiali didattici che il docente usa per spiegare questo frammento di storia? Che evoluzioni può avere questo cosiddetto consenso informato sulla libertà di insegnamento?».

Nel Partito democratico resta vigile sui lavori della commissione la capogruppo Irene Manzi: «I colleghi dimenticano che ci sono già modalità di confronto tra genitori e docenti, nella scuola. Come il Piano triennale dell'offerta formativa. Mi sembra un timore che anima i colleghi della destra da anni questo dell'educazione ai



► 3 marzo 2025

sentimenti. L'intento è quello di creare un conflitto scuola-genitori. Far visionare il materiale scolastico è un grave atto di sfiducia nei confronti dei docenti. Una visione di scuola che rifiutiamo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Domani ha raccontato i rapporti tra la onlus Pro Vita & Famiglia e la destra, in particolare Forza nuova
FOTO ANSA



UNA STRATEGIA PER COMPRIMERE I DIRITTI

Dieci attacchi all'istruzione inclusiva La nostra disattenzione è complice

DARIO IANES

professore di Pedagogia dell'inclusione

Ogni giorno ci troviamo a registrare azioni e prese di posizione che riguardano il mondo della scuola e la sua inclusività. È

importante non sottovalutare queste uscite e interpretarle all'interno di un disegno coerente, che va ben al di là della scuola. Ecco dieci tattiche tossiche contro il rispetto delle differenze, compresa la disabilità, in ambito scolastico che vediamo in azione ormai quotidianamente:

1. Costruire una scuola culturalmente conservatrice e nazionalista: ci sono evidenti corrispondenze tra la visione di scuola dell'ultradestra tedesca di AfD e l'alone culturale che trapela dalle Nuove indicazioni nazionali;
2. Reprimere il dissenso: si veda la denuncia di tale processo da parte del rettore Montanari nel suo ultimo libro e la tentennante "via mediana" dei democratici alla Biden rispetto alle contestazioni in Università;
3. Tagliare finanziamenti, licenziare i fannulloni, sanare gli "sprechi" della spesa pubblica, usare la motosega di Elon Musk, il Doge della spending review Usa;
4. Pluralizzare l'offerta formativa, sostenendo le scuole private a scapito di quelle pubbliche, accarezzando la libertà di scelta delle famiglie, anche garantendo loro una specie di "diritto di gradimento" rispetto al "proprio" insegnante di sostegno;
5. Ridurre le azioni Diversity, equity, inclusion in tutti i contesti perché «a forza di tutelare in modo ossessivo le minoranze si discriminano i normali» e «il politically correct sta diventando eccessivo, non si può più dire niente»;
6. Sostenere senza evidenze empiriche che l'eterogeneità di una scuola inclusiva rallenta l'apprendimento dei compagni di classe, danneggiandoli: così affermano i campioni dell'inclusoscetticismo nostrano, da

Galli Della Loggia a Vannacci:
7. Sottovalutare la stanchezza e la delusione dei nostri docenti, che per quasi un 50% si trova a lavorare in situazioni di carenza inclusione e che per un 20% sceglierebbe un sistema formativo separato (scuole normali / scuole- classi speciali);
8. Credere che la soluzione alle difficoltà della scuola inclusiva sia un'iniezione di "tecnica" e di specializzazione, ad esempio superspecializzando gli insegnanti di sostegno e blindandoli in una classe di concorso separata;

9. Fare il contrario del punto precedente, dando il pezzo di carta della specializzazione sul sostegno attraverso una sanatoria con percorsi online ridotti, "todos caballeros";
10. Rappresentare la scuola come una clinica psichiatrica, pullulante di "disturbati/anti" di ogni sorta, frutto della perversa complicità tra medici diagnosticanti e genitori iperprotettivi e truffatori, per creare una scuola della facilità.

Tre conseguenze

Messaggi e azioni di questo tipo possono apparire lontani dalla realtà. Ma ciascuno di loro ha un radicamento di consenso in una parte, non sappiamo quanto grande o piccola, dell'opinione pubblica. In

molti casi le "sparate" vengono vissute con stupore e disapprovazione. Ma in fondo, in realtà, si sente che un po' di ragione c'è, che in effetti il tema esiste, magari mal posto, detto male, banalizzato, ma esiste. Questo consenso / accettazione passiva ha tre effetti molto concreti.

Il primo, ovvio, è quello di togliere energia all'attivazione di forme di protesta. Un esempio per tutti: quando il ministero dell'Istruzione decide di istituire forme dimezzate di specializzazione del sostegno, in realtà una specie di sanatoria, le migliaia di corsisti che stavano facendo invece il percorso ordinario,

il doppio impegnativo per lo stesso titolo, avrebbero dovuto bloccare i loro corsi, alleandosi con le università

e relativi professori, debolmente indignati di questo schiaffo. Il secondo effetto è quello che gli psicologi definiscono "abituazione allo stimolo", e cioè il calo di attenzione (e risposte correlate, ad esempio irritazione, rabbia, ansia, ecc.) dovuto alla reiterata e frequente esposizione allo stimolo stesso. Il diminuire della curva di attenzione e di risposta consente a chi fa "sparate" quotidiane di continuare a farne di sempre più grosse, e per ottenere l'abituazione ha bisogno di continuare a farne.

Il terzo effetto si potrebbe definire di sdoganamento, incoraggiamento strisciante, implicito, indiretto, di forme di azione regressiva in linea con le dieci formae mentis prima citate, anche sotto forma di ritorni indietro, di rallentamenti. Posizioni repressive e regressive si sentono legittimate ad essere più attive e, in modi più o meno visibili, complicano e ostacolano processi inclusivi. Un liceo potrebbe incontrare nuovi ostacoli nello sviluppare e sostenere le misure per le e gli studenti in transizione di genere; qualche comune potrebbe non trovare sufficienti fondi per l'educativa scolastica; qualche docente potrebbe irrigidire le proprie pratiche di verifica, interrogazione e attribuzione dei voti; qualche scuola potrebbe adottare misure disciplinari maggiormente punitive, ecc. Tutto questo può avvenire (e avviene) in modo strisciante, ipocrita, sotto la soglia di sopportazione, che si innalza progressivamente sempre di più. Le dieci tattiche fanno parte di una strategia complessiva che con tutta evidenza mira a comprimere libertà e diritti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 3 marzo 2025



L'abituazione allo stimolo è l'effetto della frequente e reiterata esposizione a un certo tipo di input: è ciò che avviene con gli attacchi all'inclusività nelle scuole
FOTO ANSA





ANCORA SULLA RIFORMA DELLE INDICAZIONI NAZIONALI

Cosa vogliamo dalla scuola oltre le nostalgie fuori tempo

MONICA GALFRÉ

storica

Nelle ultime settimane si è molto discusso delle indicazioni nazionali messe in cantiere dal ministro dell'Istruzione, soprattutto in merito all'insegnamento della storia, e non a caso, perché è lì che un paese, rileggendo il passato, scrive il suo futuro. Se la posta in gioco è alta, non può tuttavia sfuggire la tossicità di un dibattito che non aiuta a decodificare la realtà della scuola.

Tutti — fautori e critici delle nuove proposte — paiono convinti che la scuola sia in grado di invertire il presunto declino delle giovani generazioni o, viceversa, di condurre alla catastrofe. Un potere che, se mai ha avuto, ora di sicuro non ha più, a riprova di come i termini ideali del discorso prevalgano su quelli reali.

Invece la scuola, prima di tutto, è. Non è la malattia e non è la medicina. È uno specchio di mondo, dove le riforme devono anche fare i conti con coloro per le quali sono pensate, gli studenti, che sono invece confinati ai margini del dibattito.

Riemerge così tutto il verticismo dell'istruzione italiana, che considera gli studenti sacchi vuoti da riempire.

A ben vedere le stesse lamentele sull'autorità e sulla severità perdute — peraltro uguali da sempre — non nascono da un confronto con la realtà, ma tendono a eluderla, idealizzando un passato che, a conti fatti, solo in pochi hanno motivo di rimpiangere. Non sarebbe più corretto parlare di cambiamento invece che di perdita, visto l'incremento della scolarizzazione nel secondo dopoguerra?

In realtà la scuola continua a essere un luogo di potere dove, esclusi fatti isolati, le decisioni degli insegnanti sono ancora insindacabili, dove si insegna e si seleziona, se pur sulla base di gerarchie ritoccate solo nel maquillage. Già da tempo, per esempio, è in atto la tendenza a separare il liceo classico e soprattutto lo scientifico, vera punta di diamante, dai percorsi considerati meno nobili.

L'allarme risiede però nel modo in cui si insegna, tanto più grave proprio nei licei. Ostaggio delle sue paure, la scuola ha sottoscritto qui un patto suicida con il nozionismo, a parole combattuto da tut-

ti e nei fatti da pochi eroi solitari. Meraviglia che nessuno abbia denunciato come l'insegnamento della storia — qualsiasi sia il suo asse, identitario o scientifico, progressista o conservatore — sia ridotto a una pratica svilente di nomi, date e concetti.

Nelle scuole considerate di serie A la qualità dell'istruzione è difatti misurata a suon di nozioni. Carichi eccessivi di compiti, verifica ossessiva degli apprendimenti, monitoraggio del registro elettronico, asettiche griglie di valutazione, sistemi punitivi e medie matematiche si associano alla richiesta di performance più che di rielaborazioni critiche. Non è un caso la scomparsa o quasi del tema, inteso come luogo di appropriazione del sapere.

Ci si accapiglia sul ritorno del latino, riportando il dibattito indietro di 50 anni, senza accorgersi che la selezione si è spostata sugli insegnamenti scientifici anche a causa di come si insegnano, privilegiando cioè prontezza e rapidità di esecuzione che non tutti hanno e devono avere.

La logica dell'eccellenza rende tutti miope, quasi che il valore di una scuola si misurasse su pochi geni e non su una buona preparazione della maggioranza.

Non so se nessuno si è mai chiesto che ricadute possa avere un rapporto con il sapere concepito in termini di imposizione e competizione, paura della punizione e controllo. Di certo c'è che la scuola, erettasi a presidio di civiltà in un mondo ostile, ha ripiegato su una didattica difensiva. Difensiva perché educare significa tirare fuori il meglio da ognuno, non reprimere le differenze in base a modelli prestazionali, spesso senza senso. Difensiva perché non riconosce chi ha di fronte, che gli appare in crisi perché sfugge alle categorie del passato.

La cosa è tanto più incredibile se si pensa

cosa ha significato la rivoluzione digitale in quanto rivoluzione mentale. Non perché abbia reso superflua ogni mediazione, che anzi è più che mai necessaria, ma perché ha cambiato il modo di ragio-

nare e lo stesso principio di autorità, ha alterato i concetti di spazio e di tempo, ha scolorito i confini mentali e fisici.

Se di declino vogliamo parlare, bisognerebbe stare attenti a non proiettare sui giovani paure e delusioni che sono principalmente di chi vede sparire il mondo in cui si è formato. In ogni caso l'autorità e il prestigio della scuola non si rianimano con una vuota liturgia, ma con la ricerca di una nuova autenticità, di cui i giovani hanno bisogno come l'aria.

Smettiamola di volerli devoti a una religione cui nessuno crede più, se non nelle sue nostalgie. Oggi occorre più di qualsiasi altra cosa il coraggio di essere laici, cioè di umanizzare la scuola, che umana non è affatto. In un'età in cui si affacciano i grandi temi della vita, gli studenti hanno bisogno di leggere sé stessi nelle pagine di

quel grande libro di cui la scuola dispone: uno strumento in realtà potentissimo, dove è riconoscibile il passaggio dell'umanità, nel suo insieme di conquiste, sconfitte, sogni, gioie, dolori. Quindi, prima di tutto, chiediamoci cosa si vuole dalla scuola. Crediamo che debba inzeppare la testa di dati? O offrire degli strumenti per affrontare in autonomia le sfide successive?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La qualità

non si misura a suon di nozioni griglie valutative e ossessione per le verifiche



In calo i lavoratori a basso reddito in Europa, in Italia sono uno su sette

Un lavoratore su sette in Unione europea ha un salario basso, ovvero che vale due terzi o meno della retribuzione oraria lorda media del Paese dov'è impiegato. Un numero che per il 2022 equivale al 14,7% dei dipendenti, percentuale inferiore rispetto al 2018, quando raggiungeva il

16,2%. E l'Italia, stavolta, è posizionata bene: si classifica tra gli Stati con meno del 10% di lavoratori malpagati. Per il 2022 la sua percentuale è dell'8,8%. A rilevarlo è l'Eurostat, secondo cui le categorie che se la passano peggio sono le donne e i giovani. —



L'Academy si inserisce all'interno del progetto 'Women4'

Il percorso ha previsto 200 ore di formazione teorica

Autostrade e Gi Group puntano sulle donne STEM

di **Vittorio Bellagamba**

LE DONNE, in Italia, rappresentano solo il 26,6% dei laureati nei diversi rami dell'ingegneria. Un dato, questo, che sottolinea il persistere di un ampio gender gap nelle materie STEM legato a barriere che limitano le opportunità di studio e di carriera delle donne. Così, per valorizzare il talento femminile e contribuire a superare gli stereotipi di genere, Amplia Infrastructures Società del Gruppo Autostrade per l'Italia, player di riferimento nel panorama delle costruzioni in Italia, e Gi Group, la prima Agenzia italiana del lavoro, hanno lanciato un percorso formativo altamente professionalizzante. L'Academy, che ha coinvolto neolaureate in Ingegneria civile, edile, ambientale interessate a lavorare nella cantieristica stradale, si inserisce all'interno del progetto Women4 di Gi Group volto a favorire l'occupazione femminile in settori tradizionalmente ad appannaggio maschile e a valorizzare corsi di formazione e crescita per le lavoratrici.

Le partecipanti, assunte con un contratto in somministrazione a tempo indeterminato con Gi Group, verranno ora inserite in azienda, in qualità di Planner di commessa, Addette qualità di cantiere, Addette salute e sicurezza in cantiere e Addette al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), nelle sedi di Barberino di Mugello (FI), Genova (GE), Napoli (NA), Codognè (TV) e Rescaldina (MI) - in uno dei dipartimenti delle aree Qualità, Ambiente e Pianificazione cantieri. Il percorso, progettato da Gi Group e Amplia Infrastructures, ha previsto 200 ore di formazione teorica guidata da docenti altamente qualificati presso il Gi Group



Training Hub, il centro per la formazione e l'orientamento della prima agenzia italiana per il lavoro con sede principale a Milano. «Amplia è una realtà che mette al centro due aspetti chiave: competenze e cura – ha dichiarato Mario Basile, Human Capital & Organization Manager di Amplia Infrastructures –. Questo progetto incarna i nostri valori: da un lato, l'impegno per creare contesti lavorativi dove poter apprendere e sviluppare nuove skill, dall'altro poterlo fare in un contesto in cui crescere insieme, unendo storie e geografie diverse. Crediamo fortemente nelle opportunità che si aprono quando si investe nelle competenze e nella diversità, con un impatto positivo per il futuro delle infrastrutture e del lavoro in Italia».

«Ancora oggi, la partecipazione delle donne in alcuni settori rimane limitata a causa di una visione ancora troppo radicata in schemi tradizionali – ha dichiarato Francesco Baroni (nella foto a destra), Country Manager Italia di Gi Group Holding –. L'Academy Women4, parte integrante dell'omonimo progetto e frutto di una collaborazione strategica con Amplia Infrastructures, mira a valorizzare il talento femminile STEM e a favorire l'occupabilità delle donne in settori tradizionalmente ad appannaggio maschile, come la cantieristica stradale. Le ingegnere partecipanti hanno completato un percorso professionalizzante per acquisire le competenze tecniche necessarie e ora avranno l'opportunità di operare in quattro cantieri di rilievo della rete autostradale italiana».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROSPETTIVE

«L'obiettivo è valorizzare il talento femminile e favorire l'occupazione delle donne in settori tradizionalmente ad appannaggio maschile»



NUOVE STRATEGIE IN CAMPO

Amplia Infrastructures Società del Gruppo Autostrade per l'Italia, e Gi Group, hanno lanciato un percorso formativo altamente professionalizzante





Referendum sul Jobs act: opportunità di riforma o demagogico rewind?

DI PAOLA TRADATI

E NICOLA BONANTE*

Le riforme del lavoro degli ultimi 30 anni, dal c.d. «Pacchetto Treu» in poi, indipendentemente dal colore politico delle maggioranze di cui sono state espressione, sono tutte legate da un comun denominatore: l'implementazione di un modello di mercato del lavoro improntato alla c.d. flexicurity. E sono proprio gli approdi di questa trentennale stagione normativa a essere oggetto di (alcuni dei) quesiti referendari ritenuti ammissibili dalla Consulta, coinvolgendo e, in caso di esito positivo della consultazione popolare, travolgendo, l'impianto della attuale disciplina giuslavoristica sin dalle fondamenta. Di qui un lecito interrogativo: si tratta di propaganda ormai a corto di argomenti oppure da tale iniziativa potrebbe derivare una presa d'atto della crisi della flexicurity, con la conseguente opportunità di revisione a tutto tondo dell'impianto di tutele dei lavoratori nella più tecnica accezione di «contraente debole»?

Procediamo con ordine, esaminando anzitutto l'oggetto dei quesiti sui quali gli italiani saranno tenuti a pronunciarsi, essenzialmente volti ad ottenere: i) l'integrale abrogazione dell'apparato normativo e sanzionatorio applicabile ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (le ceneri del c.d. contratto a tutele crescenti); ii) un potenziamento delle tutele in caso di licenziamenti illegittimi nelle imprese con meno di 15 dipendenti; iii) l'estensione del principio causalistico a tutti i contratti di lavoro a tempo determinato, anche di durata inferiore ai 12 mesi; iv) l'estensione della responsabilità solidale del committente in caso di danni sofferti dai dipendenti delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, derivanti da rischi specifici inerenti l'attività delle medesime.

I quesiti dagli effetti potenzialmen-

te dirimpenti sono senza dubbio il primo e il terzo dell'elenco che precede.

Il primo perché il vuoto normativo che deriverebbe dall'abrogazione del dlgs 23/2015 comporterebbe la reviviscenza delle tutele previste dall'art. 18 St. Lav., (modificato dalla legge 92/2012), a tutti i lavoratori dipen-

endenti. Il terzo perché la parziale abrogazione dell'art. 19 del dlgs 81/2015 riscriverebbe totalmente la disciplina del contratto a tempo determinato mediante la generalizzazione della causalità.

Insomma, ne deriverebbe un quadro in netta controtendenza rispetto alle politiche occupazionali ormai consolidate e il ripristino dello status quo. Un bene o un male? Impossibile dare una risposta tranchant.

Ripartire le lancette indietro di molti anni riporterebbe a galla gli stessi problemi che avevano giustificato l'introduzione di un diverso regime (come le criticità del sistema delle causali), ma è altrettanto vero che tale situazione darebbe voce a una volontà popolare difficilmente ignorabile: un'opportunità per il ripensamento a tutto tondo del sistema delle tutele giuslavoristiche.

Del resto, là dove sono state implementate politiche occupazionali nel segno di una maggior tutela dei lavoratori si sono prodotti risultati forse inaspettati e insperati. È il caso della Spagna, dove la poderosa riforma del lavoro approvata dal governo Sánchez nel 2022, frutto di un'autentica concertazione con le parti sociali, a più di due anni dalla sua entrata in vigore ha certamente contribuito a fare dell'economia spagnola la nuova «locomotiva d'Europa», cresciuta nel 2024 del 3,2%.

Tornando in Italia, conclusivamente, che lezione si può trarre? Da un lato, il rapporto tra tutele dei lavo-



ratori e crescita economica non sempre si risolve in un trade off. Dall'altro, che un vero e proprio rewind non è mai possibile, specialmente in un campo particolarmente delicato come quello delle politiche sociali. L'eventuale accoglimento dei quesiti referendari potrebbe dunque costituire una sorta di anno zero che andrebbe a cancellare un regime frutto di una stratificazione normativa e giurisprudenziale spesso scoordinata,

ma ciò sarebbe insufficiente: alla pars destruens dovrebbe infatti fare seguito una pars costruens che tenga conto degli errori del passato.

**Equity partner*
Gatti Pavesi Bianchi Ludovici

— © Riproduzione riservata —



GLI STIPENDI DEGLI ITALIANI

**Nel 2024 +3,3%
recupero sui prezzi**
Ma la spinta rischia
di essere già finita
Ricciardi ● pag. 30-31

IL RAPPORTO

La spinta sulle buste paga c'è stata ma perde già slancio

Il 2024 si è chiuso
con un recupero
nei confronti
dell'inflazione
Ma il bilancio
del decennio resta
in forte rosso e manca
la scossa sui consumi

Raffaele Ricciardi

S volta a metà per le buste paga dei dipendenti privati italiani. Col rischio che il recupero che c'è stato sia già arrivato al picco e non lasci un'impronta sulla crescita del Paese. Il nuovo Salary Outlook dell'Osservatorio JobPricing certifica che una ripresa della capacità di spesa i lavoratori l'hanno sperimentata, nel 2024, anche grazie a importanti

rinnovi contrattuali a partire da quello metalmeccanico. Nel complesso parliamo di un +3,3% delle buste paga, che si sono portate nella media nazionale a 31.856 euro lordi, contro il +1% dei prezzi. Possiamo dunque registrare il «primo incremento del potere di acquisto degli stipendi negli ultimi dieci anni».

Piano, ovviamente, con gli entusiasmi. Intanto il bilancio a lungo termine resta assai deficitario: dal 2015



la retribuzione annua lorda (Ral) ha messo insieme una crescita dell'11 per cento, insufficiente a tenere il passo dell'inflazione che è stata del 20,8 per cento. In un confronto internazionale, questa volta su base dati dell'Ocse che ragiona in parità di potere d'acquisto e quindi è più indicativa come fonte di comparazione che per i valori assoluti espressi, subiamo il sorpasso della Spagna. E, considerando anche il costo della vita, i cugini iberici possono dire ormai di avere raggiunto uno standard ben superiore al nostro. Andando poi nel dettaglio delle dinamiche salariali emergono alcuni spaccati interessanti. Intanto a beneficiare del recente miglioramento sono stati gli inquadramenti più bassi: gli operai hanno registrato un incremento della Ral del 4,6% nell'ultimo anno portando la crescita decennale a sfiorare il 14 per cento, miglior risultato tra le categorie professionali. Per i dirigenti, se prendiamo la retribuzione comprese le parti variabili, il saldo del 2024 è negativo dello 0,9% e nel decennio dello 0,4 per cento. Ovviamente parliamo di buste paga meno sensibili al caro-bollette e alimentari sperimentato in questi anni (106.606 euro il lordo fisso per un dirigente contro i 27.266 degli operai), ma è innegabile che l'uscita di profili più "pesanti" sia stato un trend degli ultimi tempi.

La riduzione della distanza tra estremi emerge anche se si guarda alle dinamiche per settore. Infatti, nel comparto industriale, gli ambiti con retribuzioni più basse hanno mostrato incrementi superiori alla media. È vero che i Servizi finanziari restano il settore con le retribuzioni più elevate, con una Ral di 45.461 euro (anche grazie al +15% sfiorato dal 2015 in avanti); mentre nell'Agricoltura (ultima tra i settori) ci si ferma a 26.158 euro. Ma nell'ultimo anno c'è

stata una sorta di rivincita degli ultimi: la Ral agricola è salita del 5,2% sul 2023, quella dei servizi del 4% e quella del manifatturiero del 3,8 per cento contro il "risicato" +1,4% della finanza. «La principale dinamica osservata nel mercato retributivo degli ultimi anni - afferma Matteo Gallina, responsabile dell'Osservatorio JobPricing - è una lieve ma continua riduzione dei gap interni, dettata dai rinnovi dei Ccnl e dalla pressione dell'aumento dei prezzi, che ha spinto aziende e istituzioni a supportare la quota di lavoratori che partiva da un livello più basso».

Altri segnali incoraggianti su una possibile evoluzione positiva del mercato delle retribuzioni si captano guardando alle caratteristiche individuali dei lavoratori. Se nell'ultimo anno il +3,3% degli stipendi è stato uguale per uomini e donne, sul lungo periodo il gender pay gap - quantificato in un ancora inaccettabile 7,2% - è leggermente migliorato. Anche se si guarda all'età, sono le buste paga d'ingresso (15-24 anni) a registrare la crescita maggiore sia nell'anno (+4,5%) che nel decennio (+26,4%) forse a testimonianza dell'arrivo di nuove competenze sul mercato, per aggiudicarsi le quali le aziende si mettono in concorrenza.

Possiamo ora dire che gli italiani sono pronti a spendere e spendere? Difficile. Resta un contesto di livellamento al ribasso: il 60% dei lavoratori privati guadagna meno di 31mila euro. La speranza del governo è che il generale recupero di potere d'acquisto, per quanto parziale, si traduca in una spinta ai consumi che possano a loro volta puntellare la crescita asfittica del Pil. Su questo automatismo, però, sarebbe meglio non fare troppo affidamento.

Il bollettino economico Bce di metà febbraio ha chiarito che negli ultimi anni i consumi privati sono aumentati a un ritmo più lento rispetto al reddito disponibile reale. L'inflazione ha «segnato le convinzioni delle persone, inducendo le famiglie a percepire il proprio reddito



reale come inferiore a quello effettivo», hanno scritto a Francoforte. E visto che le famiglie regolano le uscite più sulle proprie convinzioni che sui fogli excel, i consumi non ne hanno beneficiato. E gli italiani, in questa capacità di vedere nero nelle proprie tasche, spiccano per pessimismo: la quota di chi non ha percepito gli aumenti, che pure ci sono stati, sfiora il 40 per cento. L'ulteriore problema è che la spinta al recupero potrebbe aver già raggiunto il picco: la scorsa settimana, la stessa Bce ha calcolato che i salari negoziati nell'Eurozona sono saliti del 4,12% nel trimestre di chiusura del 2024, sotto il picco del 5,42% del terzo trimestre. Un risultato in linea con quanto si aspettavano gli analisti di Barclays e che rafforza le previsioni al ribasso della banca inglese secondo la quale si prospetta ora una «marcata decelerazione» della crescita salariale nel 2025 per tornare sotto il +3% il prossimo anno. Un quadro che rimette l'Italia in coda alla truppa: per le buste paga nostrane, nel settore privato, gli analisti già vedono un più moderato +2,65% nel trimestre finale di quest'anno. «L'aumento delle retribuzioni è stato un segnale positivo - chiosa Federico Ferri, senior partner e ceo di JobPricing - Non siamo sicuri che, tuttavia, questa crescita retributiva si potrà riproporre già nel nuovo anno. Sarà tutto da vedere, per via del contesto economico incerto, delle tensioni geopolitiche e dell'imminente attuazione della Direttiva Ue sulla trasparenza retributiva».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

L'OPINIONE

Il miglioramento delle retribuzioni potrebbe non durare nel nuovo anno: dipende dalle incertezze geopolitiche e dalla direttiva Ue sulla trasparenza dei salari

“

L'OPINIONE

La principale dinamica nel mercato retributivo degli ultimi anni è una lieve ma continua riduzione dei gap interni, dettata dai rinnovi dei Ccnl e dalla pressione dei prezzi

45

LA FINANZA

I Servizi finanziari sono l'industria più ricca con Ral medie oltre i 45mila euro e un +15% dal 2015 ad oggi

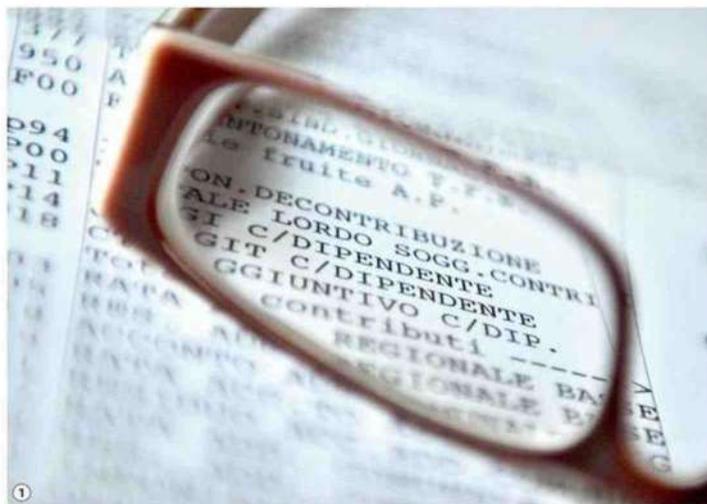
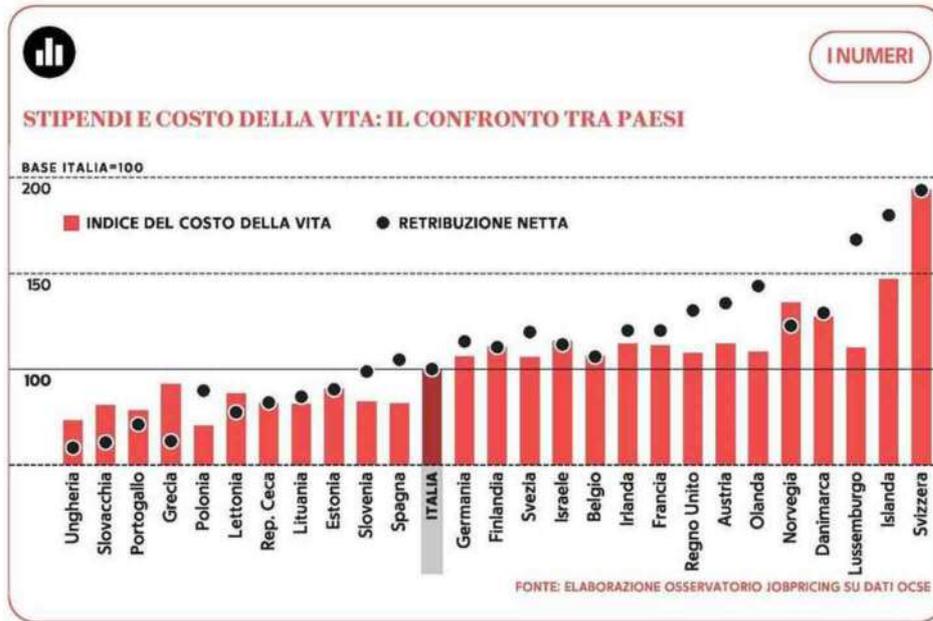
60%

PAGHE BASSE

Il 60% dei lavoratori italiani guadagna meno di 31mila euro. In coda c'è il settore dell'agricoltura, a quota 26mila



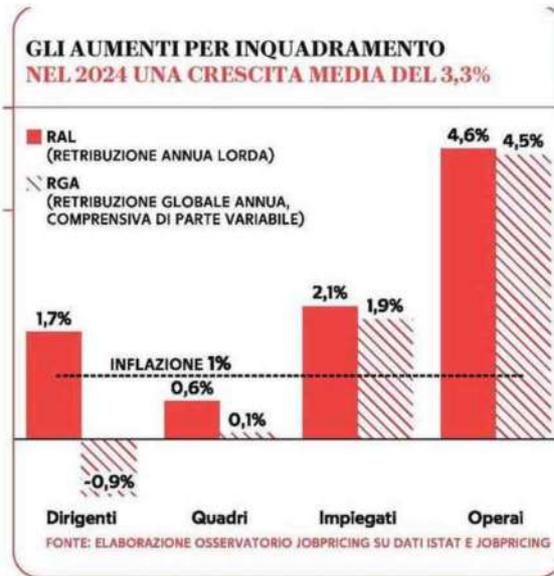
► 3 marzo 2025



① L'Osservatorio Jobpricing valuta le retribuzioni del settore privato. Su Repubblica.it il calcolatore dello stipendio



► 3 marzo 2025





La gestione delle risorse umane in Marazzi che punta su formazione interna e manageriale

Il primo benefit è la sicurezza

I dispositivi di protezione insieme a una cultura condivisa

DI MATTEO RIZZI

Sicurezza sul lavoro, formazione continua e un sistema di welfare che semplifica la quotidianità dei dipendenti. Nel cuore del distretto ceramico emiliano, Marazzi Group, parte del gruppo statunitense Mohawk Industries, prosegue il suo percorso di attenzione alle risorse umane con iniziative che puntano a creare un ambiente di lavoro attrattivo e aperto all'innovazione. «In un'azienda manifatturiera come la nostra il primo obiettivo è far sì che tutti tornino a casa incolumi», spiega a *ItaliaOggiSette* Luca Gatti, direttore risorse umane e organizzazione di Marazzi Group. «Per questo, dedichiamo una quota importante delle nostre attività formative alla sicurezza, investendo non solo in procedure e dispositivi di protezione individuale, ma anche nella crescita di una cultura condivisa. Vogliamo che ognuno si senta corresponsabile del benessere proprio e dei colleghi». Nel quartier generale emiliano, l'attenzione al benessere e alla sicurezza coinvolge trasversalmente tutti i 1.509 dipendenti, dai reparti produttivi agli uffici. A testimoniare sono dati come le 12.641 ore di formazione erogate nel 2024, di cui oltre il 60% dedicate alla sicurezza sul lavoro, e un tasso di infortuni (2,35) nettamente inferiore alla media del settore (5,44).

Un programma ad ampio raggio: People-Ness. La tute-

la dei lavoratori non si limita alla sola prevenzione dei rischi in fabbrica. A inizio anno, Marazzi ha introdotto il progetto People-Ness, un percorso rivolto a tutta la popolazione aziendale e incentrato sul benessere psicofisico, sull'attenzione alle diversità e sul miglioramento delle relazioni. Le sessioni organizzate finora hanno coinvolto oltre 200 persone. Tra gli argomenti trattati figurano l'educazione nutrizionale, il supporto osteopatico, la prevenzione della violenza di genere attraverso un corso di difesa personale, l'uso della voce. «Abbiamo voluto creare uno spazio di confronto che andasse oltre le competenze strettamente lavorative. Che si tratti di praticare esercizi posturali o di conoscere i segnali di un contesto violento, ciò che conta è offrire strumenti concreti per migliorare la qualità di vita dentro e fuori dall'azienda», sottolinea Gatti.

Welfare di prossimità: dal gommista in sede alle consegne dei pacchi. Marazzi punta a un welfare di prossimità che risponda ai bisogni più immediati delle persone. Per semplificare la routine quotidiana, l'azienda ha introdotto la possibilità di ricevere i pacchi direttamente in sede, ha stretto convenzioni con gommisti che ritirano e riconsegnano l'auto durante l'orario di lavoro, offre check-up osteopatici e nutrizionistici a prezzi calmierati e organizza corsi per smettere di fumare in collaborazione con la Lilt. «Spesso si pensa al welfare



come a un insieme di incentivi economici o buoni pasto. Noi preferiamo intercettare le micro-esigenze di ogni giorno, in modo che le persone possano usare il tempo libero per sé o per la famiglia, invece di rincorrere incombenze burocratiche o pratiche. Sembra una cosa piccola, ma fa la differenza nel percepire l'azienda come un luogo dove è più facile conciliare vita lavorativa e privata».

L'Academy Duale: formare i manutentori e i tecnici del futuro. Lo sguardo di Marazzi non si ferma all'oggi, ma punta ad assicurare continuità generazionale. Il progetto Academy Duale, attivo dal 2019 in collaborazione con l'Istituto tecnico Superiore Alessandro Volta di Sassuolo, offre agli studenti degli ultimi due anni di superiori l'opportunità di affiancare formazione in aula e in azienda, fino a un apprendistato di primo livello retribuito in quinta. «La ceramica di oggi è fortemente automatizzata: servono competenze tecniche, manutentori in grado di intervenire su macchinari complessi e tecnici preparati sulla mecatronica. L'Academy ci permette di trasferire il know-how direttamente sul campo», spiega Gatti. Molti, terminato il diploma, scelgono di restare in Marazzi; alcuni ottengono ruoli di responsabilità già nei primi anni di lavoro. Non solo: far parte di un grande gruppo multinazionale come Mohawk Industries offre ai giovani la possibilità di acquisire esperienza negli stabilimenti di paesi come Stati Uniti, Messico, Spagna o Bulgaria, a supporto delle sedi estere che necessitano di tecnici specializzati. «È una formula che funziona, perché costruiamo competenze di lungo periodo e

garantiamo un futuro solido a un settore fondamentale per il territorio», sottolinea il direttore HR. La rapida evoluzione tecnologica e la volontà di presidare il mercato in maniera competitiva rendono cruciale il ricambio generazionale. «L'età media dei nostri capo-reparto e dei nostri direttori di stabilimento si sta abbassando: investiamo su formazione interna e manageriale per costruire in casa il futuro di Marazzi», commenta Gatti. L'azienda lavora con un equilibrio ben definito tra assunzioni dall'esterno e promozioni interne: un 95% di inserimenti in ruoli di responsabilità nasce da percorsi di crescita già avviati, mentre solo un 5% è destinato a profili specializzati assunti sul mercato.

Radici locali e dimensione internazionale. Fondata nel 1935, Marazzi ha la sua sede principale a Sassuolo, ma fa parte di un gruppo multinazionale con stabilimenti in 19 paesi su cinque continenti. La dimensione internazionale si integra con l'impegno sul territorio: il Crogiolo Marazzi, la prima fabbrica dell'azienda, è stato trasformato in uno spazio culturale da anni in convenzione con il comune, mentre il centro di formazione Pietro Maria Marazzi è a disposizione anche di enti e associazioni che organizzano corsi di supporto alla comunità, ad esempio, per persone in cerca di impiego. «Abbiamo un rapporto di scambio continuo con la comunità locale. Oltre all'Academy per i giovani, ci fa piacere aprire i nostri spazi a progetti che diano un'opportunità a chi deve rientrare nel mondo del lavoro. Il distretto ceramico è stato un motore di sviluppo per intere generazioni, e noi sentiamo la responsabilità



di restituire parte di quel valore al territorio». Nel contesto emiliano, dove operano brand globali come quelli automobilistici, Marazzi investe sulla formazione, sul welfare e su percorsi di crescita per attrarre nuovi talenti e trattenere quelli già presenti. La concorrenza non può basarsi solo sul piano retributivo: «Oggi le persone cercano condizioni di lavoro che offrano benessere, tempo per sé, occasioni di formazione continua e un clima positivo», precisa Gatti, sottolineando anche l'importanza del passaparola fra i dipendenti e fra chi ha già toccato con mano il contesto

aziendale.

— Riproduzione riservata —



Luca Gatti



Predisposta un'area ad hoc per indicare il bonus Natale

Sostegno al reddito

Dal punto 721 al 731 nella sezione «Indennità tredicesima mensilità»

Una particolarità della Cu 2025 è la sezione dedicata all'indicazione del cosiddetto "bonus Natale".

Ricordiamo, infatti, come il DI 167/2024 avesse stabilito l'erogazione, per l'anno 2024, di un'indennità di importo pari a 100 euro, rapportata al periodo di lavoro che non ha concorso alla formazione del reddito complessivo, a favore dei lavoratori dipendenti con particolari situazioni economiche e familiari, individuate sulla base di specifici criteri.

La misura è stata riconosciuta dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore che doveva rispettare le seguenti condizioni: possedere un reddito complessivo non superiore a 28mila euro, avere almeno un figlio a carico e scontare un'imposta lorda di importo superiore a quello delle detrazioni personali. Il bonus non spettava al dipendente coniugato o convivente il cui coniuge non legalmente ed effettivamente separato o convivente avesse beneficiato della stessa indennità.

Ora, il datore di lavoro che ha erogato il bonus è tenuto a riportare in Cu i relativi dati, rispetti-

vamente dal punto 721 al punto 731, all'interno della nuova sezione denominata "Indennità tredicesima mensilità".

Il punto 721 è riservato all'indicazione del reddito da lavoro dipendente, al fine di verificare che l'imposta lorda calcolata sia di importo superiore alla relativa detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Tuir. Nel punto 723 va riportato il valore del bonus che il datore ha erogato al dipendente, nel 724 si inserisce l'importo a tale titolo che il sostituto ha riconosciuto ma non erogato. Invece, nel caso in cui si sia proceduto al recupero del bonus precedentemente corrisposto, nel punto 725 va riportato l'ammontare dell'indennità che è stata recuperata entro le operazioni di conguaglio.

La casella 726 è riservata al numero di giorni di lavoro dipendente e, nel caso in cui in questo punto siano considerati anche giorni relativi a precedenti rapporti di lavoro, nelle annotazioni (con il codice CI) va inserita la data di inizio e la data di fine rapporto per ciascun rapporto di lavoro. Nell'ipotesi in cui il numero dei giorni segnalato sia

coincidente con il numero dei giorni presente nel punto 6 della Cu, si compila esclusivamente l'annotazione con il codice AI.

Inoltre, il sostituto d'imposta che rilascia la certificazione unica 2025 deve tenere conto – su richiesta del lavoratore – dei dati relativi al bonus Natale erogato da precedenti sostituti. In questa ipotesi, nei punti da 727 a 730, vanno indicati i dati di dettaglio, riportando nel punto 731 il codice fiscale del precedente datore di lavoro.

Infine, si precisa che la compilazione del punto 730 va effettuata nel caso di operazione straordinaria con passaggio di dipendenti senza interruzione del rapporto di lavoro e senza estinzione del precedente sostituto e nell'ipotesi di operazione straordinaria con estinzione del precedente sostituto d'imposta e con prosecuzione dell'attività da parte del nuovo, nel caso in cui il primo sostituto abbia recuperato il bonus.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sostegno per infanzia e primaria, il concorso non risolve l'emergenza

La selezione in atto. In molte Regioni del Nord i posti superano le domande. Ancora pochi prof specializzati, ma i percorsi dell'Indire restano in stand-by

**Eugenio Bruno
Claudio Tucci**

Dalle candidature alle prove scritte del concorso "Pnrr 2", che si sono concluse giovedì 27 febbraio, emerge una fotografia nitida e aggiornata dell'emergenza sul sostegno che continua ad affollare i nostri istituti scolastici nonostante le contromisure adottate da tutti gli ultimi governi.

Se prendiamo le scuole medie e superiori in molte Regioni, soprattutto (ma non solo) meridionali, il rapporto tra domande e posti a bando somiglia più a una lotteria che a una selezione pubblica: per la secondaria di primo grado in Puglia è di 1.858 a 18 e in Campania addirittura di 1.726 a uno; per quella di secondo grado basta l'esempio della Toscana dove è di 2.315 a 14. Se invece ci spostiamo all'infanzia e alla primaria in molte aree, soprattutto settentrionali, l'immagine si capovolge. In Veneto, a fronte di 676 disponibilità, si contano appena 59 aspiranti professori; in Piemonte tali valori diventano, rispettivamente, di 797 e 81 mentre in Lombardia addirittura di 2.178 e 320.

Le conseguenze non sono di poco conto, come sottolineato nelle scorse settimane dalla Cisl Scuola: verificato caso per caso il numero dei posti che non sarà comunque possibile coprire, nemmeno qualora tutti i candidati risultassero vincitori, per

asili ed elementari ci sono 3.642 cattedre destinate a restare libere sui 4.413 posti messi a concorso, pari cioè all'82,5 per cento. E anche i risultati delle prove scritte sembrano confermare il rischio.

L'ultima fotografia del Mim

I termini generali della questione lasciano pochi dubbi. Basta prendere l'ultimo focus del ministero dell'Istruzione e del Merito sugli alunni con disabilità per avere la conferma che il loro numero aumenta e che, parallelamente, cresce anche il numero degli insegnanti di sostegno. In particolare dei precari, a dimostrazione di come l'individuazione di una soluzione strutturale capace di contrastare il fenomeno citato sia ancora lontana. Analizzando l'ultimo anno scolastico per cui esistono dati definitivi (il 2022/23), viene fuori che gli studenti disabili iscritti alle scuole di ogni ordine e grado - statali e paritarie - sono 339.975 e ammontano al 4,2% del totale. Allo stesso tempo, su un totale di 943.681 unità di personale docente, ben 217.796 sono insegnanti di sostegno. In pratica, quasi un professore su quattro (il 23,1%) assiste un alunno con disabilità; nel 2001/2002 erano l'8,6 per cento.

A fronte di un servizio migliorato dal punto di vista della copertura ge-



nerale - come testimonia il fatto che il rapporto tra alunni e docenti di sostegno è sceso a 1,41 contro l'1,88 del 2001/02 - rimane un problema più specifico. Esaminando la tipologia di contratto, dei 217.796 insegnanti di sostegno all'opera nell'anno scolastico 2022/2023, solo 88.498 avevano un contratto a tempo indeterminato e ben 129.298 uno a tempo determinato. Con il risultato che il peso dei primi sulla platea totale è arrivato al 40,6% laddove nel 2015/2016 si attestava sul 70,6 per cento. Se ai troppi precari aggiungiamo, come sottolineato dall'Istat nella sua ultima pubblicazione dedicata agli alunni disabili, che il 30% dei prof di sostegno non è specializzato (il 42% al Nord) i "buchi" del sistema diventano due: la scarsa continuità didattica e la penuria del personale in possesso di specializzazione.

Le contromisure in atto

Se per i motivi (e i numeri) evidenziati fin qui non possiamo aspettarci più di tanto dal concorso "Pnrr 2", le speranze maggiori passano dalle altre misure adottate dal ministro Giuseppe Valditara. Una è prevista nell'ultima manovra, e riguarda l'assunzione

di 1.866 insegnanti di sostegno già sul 2025/26, a cui ne seguiranno altri 134 nel 2026/27, così da portare a 2mila i nuovi ingressi attesi. L'altra è contenuta nel decreto Sport-Scuola dell'estate scorsa (Il Dl 71/2024) che affida all'Indire l'organizzazione fino a fine 2025 dei percorsi di specializzazione per 30 Cfu (paralleli ai Tfa degli atenei, ndr) e dedicati ai precari con tre anni di servizio negli ultimi cinque. Ma serve un decreto attuativo dell'Istruzione, sentite Università e Disabilità, che era atteso entro fine agosto e che non si è ancora visto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Opposto lo scenario per medie e superiori al Sud dove ci sono troppi candidati e pochissimi slot liberi

Un aiuto è atteso dalla manovra 2025 che prevede 2mila ingressi in più nel giro di due anni scolastici



► 3 marzo 2025

Il confronto

Spaccato regionale delle disponibilità previste dalle due selezioni.
 In **rosso** le regioni dove le domande sono inferiori ai posti a bando

REGIONE	INFANZIA E PRIMARIA		SECONDARIA I GRADO		SECONDARIA II GRADO	
	DOMANDE	POSTI	DOMANDE	POSTI	DOMANDE	POSTI
Abruzzo	575	6	691	4	1.119	4
Basilicata	133	4	104	1	760	4
Calabria	5.272	11	923	4	1.692	3
Campania	1.252	5	1.726	1	-	-
Emilia R.	151	295	292	18	2.158	16
Friuli V.G.	39	78	51	3	364	8
Lazio	1.259	59	1.795	37	6.181	12
Liguria	33	225	55	25	-	-
Lombardia	320	2.178	425	46	4.202	26
Marche	223	5	322	3	575	3
Molise	-	-	191	3	224	1
Piemonte	81	797	381	93	1.489	14
Puglia	1.489	27	1.858	18	-	-
Sardegna	-	-	148	3	271	4
Sicilia	1.989	11	-	-	-	-
Toscana	173	34	507	10	2.315	14
Umbria	149	2	215	1	479	4
Veneto	59	676	229	44	-	-
TOTALE	13.197	4.413	9.913	314	21.829	113

Fonte: elaborazione Cisl Scuola su dati del ministero dell'Istruzione e del Merito



Ogni tre anni, uno di pausa Fenomeno “micro retirement” la nuova moda della Gen Z

IL CASO

ROMA Il termine da qualche giorno popola sui social. I video su Tik Tok si sprecano. Dopo le “grandi dimissioni”, tra i ragazzi della Generazione Z è arrivata una nuova moda, almeno a parole: il “micro retirement”. Il termine in realtà è stato coniato qualche anno fa, nel 2007, da Timothy Ferriss nel libro «The 4-Hour Workweek», e si può inserire in una di quelle pratiche dei giovani per evitare il “burnout” da lavoro, cioè il collasso psicofisico da stress cronico.

Il concetto di “micro retirement” potrebbe essere tradotto in italiano con quello di “anno sabbatico”. Una pausa presa durante la vita lavorativa per dedicarsi ad altro: a un hobby, a un viaggio o allo studio per provare a fare un salto di carriera. Ma in realtà il “micro retirement” è qualcosa di diverso. È più uno stile di vita lavorativo, da parte di una generazione che spesso rifiuta il classico lavoro d’ufficio da otto ore al giorno, seduti su una sedia davanti a una scrivania. Molti di coloro che praticano il “micro retirement”, o che intendono praticarlo, visto che in Italia il trend sarebbe ancora agli esordi, con casi sporadici, progettano di trascorrere il resto della loro vita viaggiando per un anno intero ogni tre anni di lavoro.

LA TESTIMONIANZA

Una grande sostenitrice di questa pratica, citata dal giornale inglese *The Guardian*, è Adama Lorna, creator e ingegnera, che è stata ispirata dal libro di Ferriss e ha preso

un micro-pensionamento di sei mesi. Dice: «Invece di aspettare di avere 60 o 70 anni per viaggiare per il mondo e dedicarsi ai propri hobby, lo si fa mentre si è giovani, pieni di energia e in buona salute». Certo, ma la domanda successiva potrebbe essere: fino a quanto conta di lavorare un giovane che fa “micro retirement”, considerando che per andare in pensione servirà aver versato un certo numero di anni di contributi? Di fronte a chi solleva questo dubbio, i fautori del “micro retirement” non si scompungono.

Per molti l’idea è che si possa continuare a lavorare quasi per sempre con questo meccanismo, non prendendo in considerazione l’invecchiamento. Una visione un po’ naïf, perché non tiene conto che l’età avanzata potrebbe comportare l’incapacità di continuare a svolgere le proprie mansioni.

Per altri, invece, anche visti i continui allarmi in Italia e in Europa su future pensioni basse per i giovani e solo attorno ai 70 anni, c’è la convinzione che l’assegno sia una sorta di diritto non più disponibile come invece lo è stato per i propri nonni e lo sarà per i propri genitori.

LA MOBILITÀ

Commentando i contenuti su Tik Tok a tema micro retirement, poi, diversi utenti hanno chiesto come si faccia a vivere con una pausa dal lavoro e in molti hanno risposto che si deve rispar-

miare prima di prendere questa decisione. Oppure avere una base economica di sostegno da parte delle proprie famiglie. Della serie: chi è in condizioni di povertà o appartiene alle classi medio-basse, non può certo permettersi di non lavorare un anno su tre.

Dietro il “micro retirement”, comunque, come detto c’è un modo nuovo di intendere il lavoro. Secondo alcuni sondaggi la stragrande maggioranza dei giovani nati tra il 1996 e il 2012 ha intenzione di essere “il capo di sé stesso” in futuro e non vuole lavorare per qualcun altro “per sempre”. Mentre meno della metà di questa platea si dice pienamente soddisfatto del proprio lavoro attuale. Da qui anche il fenomeno del “job hopping”, in continuo aumento in Italia, cioè cambiare più volte ruolo o settore all’interno della stessa azienda o in aziende diverse.

G. And.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L’IDEA RISCHIA
 DI SCONTRARSI
 CON LA REALTÀ:
 COSÌ FACENDO
 SI RINUNCIA
 ALLA PENSIONE**



► 3 marzo 2025



Una ragazza in smart working



Al traguardo la polizza sanitaria estesa a tutti i lavoratori della scuola

I servizi

La copertura nel Dl Pa

Con il decreto Pa appena varato si amplia il bouquet di interventi di welfare a disposizione di insegnanti e personale scolastico. Con uno stanziamento di 220 milioni di euro in cinque anni, infatti, debutta l'assicurazione sanitaria integrativa per circa un milione di lavoratori della scuola. Sarà la contrattazione collettiva a definire le modalità di fruizione della misura e, soprattutto, l'individuazione del pacchetto di prestazioni e servizi sanitari coperti dall'assicurazione. Secondo le prime stime del ministero dell'Istruzione e del Merito, con risorse a disposizione e platea considerata, è possibile che si riescano ad erogare prestazioni e servizi sanitari per un controvalore di oltre 3 mila euro all'anno per ogni beneficiario.

Trasporti e alimentare

Il "pacchetto Welfare" del Mim è partito, in via sperimentale, nell'ottobre 2023, grazie a una sinergia fra istituzioni pubbliche e private. L'iniziativa è stata attivata con la sottoscrizione di accordi e convenzioni prevalentemente nel settore dei trasporti e dell'agroalimentare. Ciascun operatore economico, nell'ambito del proprio settore, si è impegnato a riconoscere agevolazioni sull'acquisto di beni e servizi con sconti dal 10 al 30% rispetto alle tariffe di mercato.

Attraverso la sezione dedicata del sito del Mim, riservata al personale scolastico, e mediante l'utilizzo delle credenziali identificative, è possibile avere accesso alle agevolazioni: riduzioni delle tariffe aeree e ferroviarie di Ita Airways, Trenitalia e Italo; tariffe di parcheggio auto di Aeroporti di Roma, cui sono

collegati ulteriori benefit sul *food&beverage* in aeroporto e su acquisti nei duty free e in alcune aree di imbarco; riduzioni per l'acquisto di prodotti alimentari presso i mercati agricoli e per il soggiorno presso gli agriturismo di "Campagna Amica" della Coldiretti.

Servizi bancari agevolati

Proprio in virtù dell'impatto positivo dell'intervento (anche sui volumi di vendita) sono state rinnovate le convenzioni in essere per quest'anno e il Piano Welfare è stato esteso ad altri settori e operatori. Tra questi, il comparto bancario. Dal 31 maggio 2024, infatti, sono operative due convenzioni con Bpm e Unicredit. Le agevolazioni proposte riguardano mutui ipotecari per acquisto di abitazione, prestiti personali e cessioni del quinto, aperture di conto corrente e investimenti, scoperto di conto collegato all'accredito dello stipendio, piani di accumulo del capitale (Pac). I servizi resi disponibili dai due istituti di credito sono fruibili attraverso le filiali distribuite su tutto il territorio nazionale oppure online.

Lavoro agile

Da segnalare anche il recente accordo sul lavoro agile che riconosce al personale scolastico condizioni di priorità per particolari condizioni di salute, gravidanza e allattamento, per i tre anni successivi al congedo di maternità o paternità; in caso di fili disabili o under 16; per necessità di cura di familiari o conviventi; o per ulteriori esigenze valutate dal dirigente. Per tali condizioni di priorità si prevede la possibilità di fruire fino a dieci giornate di smart



► 3 marzo 2025

working nel mese.

—**CI.T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

 **A disposizione
220 milioni per cinque
anni: la contrattazione
integrativa individuerà
le prestazioni incluse**



Ricerca Ocse

IL NODO DEI DIRITTI ALLA PROVA FILIERE

Libertà di associazione, inclusività di genere: il livello di questi diritti è a rischio più ci si avvicina al monte della filiera. Le evidenze del paper Ocse sono arrivate in contemporanea all'alleggerimento degli obblighi della Csd.

di **Marta Casadei**
— a pagina 24

Diritti, lavoro, produzione: i nodi aperti nella supply chain

La ricerca dell'Ocse

Nel tessile e nell'automotive le tutele diminuiscono salendo a monte della filiera
Marta Casadei

Libertà di associazione, diritti contrattuali e inclusione di genere. Sono questi alcuni dei parametri su cui si basa l'analisi effettuata dall'Ocse sui diritti dei lavoratori lungo le catene di fornitura di diversi settori, industriali e non: automotive, agricoltura, tessile, It, finance, solo per citarne alcuni. Il panorama tracciato nel paper «*Mapping efforts to protect worker rights in supply chains*» è molto vario. Sia in termini geografici, sia di settori d'attività.

Analizzando il livello di libertà di associazione, per esempio, è netto il contrasto tra settori come i servizi It e altri come il tessile o l'elettronica. Le percentuali sono quasi completamente ribaltate: nei servizi It, i Paesi che si trovano nel primo quartile – cioè con i livelli più alti – sono il

18,3%, quelli nel secondo quartile il 39,8%; nel tessile invece l'ultimo quartile assorbe il 58,8% dei Paesi, a fronte di un magro 4% di Paesi virtuosi del primo quartile; nell'elettronica il quarto quartile pesa il 58,7% e il primo – il migliore – il 9,3 per cento.

La situazione è diversa se si analizzano, invece, le performance dei Paesi Ocse sul fronte dei diritti contrattuali (ore di lavoro, protezione contro il licenziamento): nel tessile, per esempio, solo il 10,5% si trova nella fascia con maggiori margini di miglioramento. Queste percentuali cambiano molto su base territoriale: le aree dove c'è bisogno di azioni più incisive – a livello trasversale – sono l'Asia, in particolare l'Asia Orientale per l'elettronica, e l'America Latina, dove specialmente nell'industria alimentare in un gran numero di casi emerge un ritardo nei diritti contrattuali.

Il documento è stato pubblicato dall'Ocse il 26 febbraio. Una data si-



gnificativa poiché ha coinciso con l'approvazione del primo dei tre Omnibus Package previsti dalla Commissione Von der Leyen II con l'obiettivo di semplificare alcune delle normative approvate nell'ambito del Green Deal. Tra queste c'è la Csddd, acronimo di *Corporate social due diligence directive* (Eu) 2024/1760, un provvedimento che ha avuto una gestazione complicata: la prima versione della direttiva, respinta dai co-legislatori (a votare contro in Consiglio era stata anche l'Italia), era stata snellita per poi essere approvata in extremis dal Parlamento europeo il 24 aprile 2024 e licenziata dal Consiglio un mese dopo, a meno di due settimane dalle elezioni. Il pacchetto Omnibus – che sarà trasmesso a Parlamento e Consiglio: le norme entreranno in vigore una volta raggiunto un accordo sulle proposte – contiene un ulteriore alleggerimento dei vincoli imposti dalla norma che verranno applicati un anno dopo (luglio 2028) rispetto al piano originale: l'idea è «evitare complicazioni e costi inutili», in linea con l'agenda della Commissione che ha come obiettivo quella di preservare (e auspicabilmente aumentare) la competitività del sistema industriale europeo, particolarmente sotto pressione.

In concreto, gli obblighi di *due diligence* saranno limitati ai partner commerciali e fornitori diretti e la frequenza delle valutazioni e del monitoraggio verrà diluita, passando da uno a cinque anni.

L'analisi dell'Ocse conferma che

nelle diverse fasi della catena di fornitura il livello dei diritti dei lavoratori è diverso e quindi, ci sarebbe bisogno di sforzi lungo tutta la filiera, meglio se di intensità differente.

Il paper fornisce un focus, in particolare, sui livelli di libertà di associazionismo nel tessile e automotive. La filiera del tessile moda è una delle più critiche, dove le aziende sono state costrette a prendere provvedimenti da una decina d'anni, dopo il disastro di Rana Plaza: il 24 aprile 2013 a Dacca, in Bangladesh, il crollo di un intero complesso manifatturiero *low cost* uccise 1.100 lavoratori. Molti producevano per marchi occidentali.

Dall'analisi Ocse emerge che la libertà di associazione per i lavoratori della filiera tessile è problematica in tutti gli "anelli della filiera", ma la percentuale di lavoratori nei quartili più bassi si riduce più ci si allontana dalle fasi finali di produzioni. Un aspetto sostanzialmente simile può essere riscontrato nell'analisi della inclusività di genere *de jure* nella catena di fornitura automobilistica: i lavoratori nel quarto quartile (che indica i maggiori margini di miglioramento) di questo indicatore tendono a rappresentare la quota maggiore di occupazione incorporata nei livelli più alti della catena di fornitura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il pacchetto Omnibus della Commissione Ue prevede l'applicazione dei controlli ai fornitori diretti



Allarme Confcommercio, pesano calo demografico e mancanza di competenze adeguate
 Il presidente Sangalli: «A rischio la crescita del terziario, sostenere chi investe in formazione»

Dai commessi ai gelatai Introvabili 258mila lavoratori

di **Andrea Ropa**

LA PIENA occupazione è sempre meno un miraggio. Lo dimostrano i dati Istat, i migliori da vent'anni, ma anche il rovescio della medaglia. Ovvero la mancanza di candidati per ricoprire posizioni che, rimanendo vacanti, mettono a rischio la crescita del Pil. Nel 2025, in Italia, sono 258mila i lavoratori "introvabili", il 4% in più dell'anno precedente. A lanciare l'allarme è Confcommercio, che riprende uno dei temi sempreverdi del panorama occupazionale, ossia il 'mismatch' domanda-offerta di lavoro. I settori più in difficoltà sono commercio, ristorazione e ospitalità, per i quali l'associazione parla apertamente di «emergenza» che «rischia di frenare la crescita economica dei settori» ma anche «del prodotto lordo dell'intero sistema economico italiano». Dunque è caccia grossa a gelatai, macellai, gastronomi, addetti al pesce. E anche a commessi nel settore moda-abbigliamento, camerieri di sala, barman, cuochi, pizzaioli, addetti alla pulizia e al riassetto delle camere negli alberghi.

Tra le motivazioni del problema, scrive l'organismo di rappresentanza delle aziende di commercio, turismo e servizi, ci sono «ragioni strutturali come il calo demografico nelle fasce più giovani della popolazione (4,8 milioni in meno tra il 1982 e il 2024 nella fascia di età 15-39 anni)». Pesano anche la «rarefazione» dei lavoratori che hanno profili adeguati per svolgere certi mestieri «in termini di conoscenze, abilità e competenze», le grandi variazioni nelle preferenze occupazionali dei potenziali dipendenti e una «ridotta disponibilità alla mobilità territoriale». Insomma, commenta Confcommercio, non «trovare lavoratori qualificati è un lusso che il nostro Paese non si può permettere». Per questo, prosegue la Confederazione, «le



imprese devono essere supportate nella formazione» ed «è strategico anche il rafforzamento del legame fra formazione-istruzione e tessuto produttivo» così da «orientare i giovani accrescendo le loro motivazioni e offrire percorsi di stage, tirocini e apprendistato che coniugano formazione e lavoro, favorendo l'occupabilità».

«**Trovare** manodopera qualificata è sempre più difficile – commenta Carlo Sangalli, presidente di Confcommercio – ed è un'emergenza che rischia di frenare la crescita economica di importanti settori del commercio. Tra le cause ci sono il calo demografico e la mancanza di profili adeguati. Occorre, con urgenza, sostenere le imprese che investono in nuova formazione, anche di immigrati, e rendono più competitivo il nostro Paese». Sulla falsariga di Sangalli il presidente di Univendita (la principale associazione della vendita diretta in Italia, aderente a Confcommercio) **Ciro Sinatra**, secondo cui «il mismatch tra domanda e offerta di lavoro è una sfida cruciale per la crescita economica del Paese e i dati di Confcommercio confermano l'urgenza di intervenire. Servono misure strutturali: più politiche attive, investimenti nella formazione continua e un legame più forte tra istruzione e mondo produttivo. Ma serve anche un cambio di prospettiva: dobbiamo valorizzare il merito e i talenti, soprattutto tra i giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**MISMATCH
 TRA DOMANDA
 E OFFERTA**

A sinistra, Carlo Sangalli, presidente di Confcommercio. A destra, **Ciro Sinatra**, presidente di Univendita, la principale associazione della vendita diretta in Italia



4%

Nel 2025, in Italia, sono 258mila i lavoratori "introvabili", il 4% in più dell'anno precedente. I settori più in difficoltà sono commercio, ristorazione e ospitalità, per i quali Confcommercio parla apertamente di «emergenza» che «rischia di frenare la crescita economica dei settori» ma anche «del prodotto lordo dell'intero sistema economico italiano»





Previsto l'inserimento di 35 professionisti
 per potenziare la rete commerciale

Gruppo Unoenergy, al via nuove assunzioni

INSERIMENTO di oltre 35 nuovi professionisti – in prevalenza in area commerciale, ma anche tecnica – un piano di formazione continua e un approccio trasparente, anche sulla retribuzione, fin dai primi step della selezione. Sono i tre driver del piano assunzioni per l'anno termico 2024-2025 del Gruppo Unoenergy, da oltre 20 anni uno dei primi operatori a capitale interamente privato per la fornitura di gas naturale, energia elettrica e servizi di efficientamento energetico a clienti residenziali, aziende e condomini. «I nuovi ingressi rappresentano un tassello fondamentale nel piano di sviluppo strategico che mira a potenziare la rete commerciale per supportare l'espansione del Gruppo e degli Unoenergy Point distribuiti su tutto il territorio nazionale», spiega Purificacion Valiente Fernandez, direttore risorse umane del Gruppo Unoenergy.

«La nostra crescita è il risultato di un impegno costante per essere vicini ai clienti e creare solide e autentiche relazioni, attraverso le nostre persone. Crediamo, infatti, profondamente nel valore del rapporto umano per un servizio capace di rispondere in modo consulenziale alle esigenze dei singoli in tema di energia. Anche per il prossimo anno termico punteremo, dunque, sul rafforzamento di una squadra commerciale e di tecnici composta da personale dipendente altamente qualificato», spiega ancora. Nel dettaglio, le nuove assunzioni riguarderanno figure chiave come sales account (11 posizioni), consulenti punto vendita (11 posizioni), addetti ai servizi post-vendita e all'attenzione al cliente (4 posizioni), oltre a profili tecnici specializzati tra cui operai specializzati (5 tra bruciatoristi, termoidraulici ed elettricisti), specialisti affari legali (2), amministrazione e contabilità (2), project manager (1) e responsabile tecnico di filiale per l'efficientamento energetico (1).

Nel piano di ingresso delle nuove risorse, il Gruppo Unoenergy dedica particolare attenzione alla formazione continua. Il percorso comprende sia la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, sia l'apprendimento on the job, con un costante affiancamento fino al raggiungimento



dell'autonomia operativa. Si prevedono anche programmi formativi specifici on demand, mirati allo sviluppo di competenze tecniche (hard) e soft, legate alla singola mansione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CRESCITA**E****IMPEGNO**

Nel piano di
ingresso delle
nuove risorse,
il Gruppo
Unoenergy
dedica
particolare
attenzione alla
formazione
continua



Piano triennale La Pa assume filosofi e psicologi per gestire l'IA

ROMA Svolta Pa, arriva l'algoritmo. E lo Stato assume filosofi. Pronte le linee guida per introdurre l'intelligenza artificiale nelle amministrazioni. Tra i profili da reclutare architetti di sistema, manager del cambiamento ed esperti di etica.

Bisozzi a pag. 10

Svolta Pa, arriva l'algoritmo E lo Stato assume filosofi

► Pronte le linee guida per introdurre l'intelligenza artificiale nelle amministrazioni
Tra i profili da reclutare architetti di sistema, manager del cambiamento ed esperti di etica

IL CASO

ROMA C'è spazio per una nuova figura professionale nella Pubblica amministrazione: nei ministeri, nelle agenzie fiscali, negli enti pubblici non economici, ma anche negli enti locali, dai Comuni alle Regioni, è in arrivo l'IA Architect. Ad annunciarlo sono le nuove linee guida dell'Agid per l'adozione dell'intelligenza artificiale nel settore pubblico. Ma di cosa si occuperà, più precisamente, l'esperto di IA? Nelle amministrazioni pubbliche l'IA Architect avrà il compito di pianificare, progettare e sviluppare ecosistemi in grado di favorire una comunicazione efficace tra le diverse tecnologie. Fungerà, nella sostanza, da collante per i progetti di IA in tutte le loro fasi di sviluppo. Le linee guida dell'Agid, previste dal Piano triennale per l'informatica nella Pubblica amministrazione 2024-2026, in consultazione fino al 20 marzo, pongono

l'accento sull'importanza di sviluppare le competenze interne alla Pa per gestire al meglio l'adozione dell'IA e il cambiamento organizzativo e culturale che deriverà dal suo utilizzo. Il documento apre perciò all'inserimento di nuove figure professionali nella Pa, come appunto l'IA Architect, definendolo «un esperto in grado di valutare e progettare l'architettura dei sistemi di intelligenza artificiale assicurando che siano scalabili, sicuri e performanti».

I PASSAGGI

Questo però è solo uno dei professionisti dell'IA che le amministrazioni dovranno iniziare a reclutare nei prossimi mesi. Serviranno anche figure capaci di analizzare e valutare gli impatti sociali legati all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, gli IA Ethicist. Il loro ruolo, specificano

sempre le linee guida dell'Agenzia per l'Italia digitale, «dovrà essere integrato in tutto il ciclo di vita di questi strumenti» e consisterà nell'affrontare i «temi legati alla discriminazione, alla responsabilità, alla trasparenza e alla privacy».

Spazio anche per i change manager, a cui spetterà il compito di valutare gli impatti dell'IA e di elaborare le strategie di cambiamento necessarie. Non solo tecnici: sempre l'Agid fa presente che andranno assunti più umanisti (filosofi, sociologi e psicologi linguisti) affinché approfondiscano con gli esperti di tecnologie informatiche le questioni etiche, sociali e culturali legate all'uso dell'IA nel pubblico. È anche un programma un webinar dell'Agenzia per l'Italia Digitale per illustrare a pubbliche amministrazioni e stakehol-



der il documento posto in consultazione. Sullo sfondo c'è il disegno di legge sull'IA, ancora da approvare, con cui si vuole conferire ai ministri il potere di emanare decreti per fissare le norme tecniche e operative nel cui ambito implementare l'intelligenza artificiale in Italia. In questo contesto di incertezza normativa, le linee guida per l'adozione dell'IA nella Pa rappresentano una bussola ancora più utile.

IL DOCUMENTO

Il documento dell'Agid, 119 pagine e 9 allegati, stabilisce tra le altre cose che le amministrazioni pubbliche sono responsabili del monitoraggio continuo dei sistemi IA durante tutto il loro ciclo di vita. Nel caso di adozione di sistemi IA ad alto rischio le pubbliche amministrazioni devono condurre a monte una valutazione d'impatto sui diritti fondamentali: questo è un passaggio cruciale per i sistemi che possono incidere sulle libertà civili e sull'accesso ai servizi pubblici. Sulla dimensione etica dell'intelligenza artificiale, le linee guida enfatizzano come la tecnologia debba essere al servizio del cittadino, garantendo trasparenza ed equità. Nonostante l'automazione introdotta dall'intelligenza artificiale, chiarisce poi l'Agenzia per l'Italia Digitale, la responsabilità ultima delle decisioni rimane in capo alle amministrazioni. Il documento, infine, indica gli ambiti prioritari per l'utilizzo dell'IA da parte della Pa. Le amministrazioni sono chiamate ad adottare sistemi di intelligenza artificiale per ottimizzare le procedure di acquisto e per distribuire le risorse in modo più efficiente, individuando le priorità

d'intervento. Con l'IA verranno anche adattati i servizi pubblici alle esigenze degli utenti e saranno sviluppati modelli predittivi che contribuiscano alla tempestività delle decisioni. L'IA dovrà anche supportare le amministrazioni nell'analisi normativa e giurisprudenziale, consentendo di elaborare pareri legali più accurati, e migliorare la gestione documentale automatizzando la classificazione, l'archiviazione e il recupero dei documenti.

Francesco Bisozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LE ARTICOLAZIONI STATALI
CHE INTRODURRANNO
L'IA DOVRANNO
FARE ANALISI
DI IMPATTO SUI
DIRITTI FONDAMENTALI**



► 3 marzo 2025





LO STUDIO

Il lavoro aiuta a rompere la trappola del carcere

L'inserimento professionale abbatte dal 62 al 2 per cento la recidiva dei detenuti, contribuendo a combattere il sovraffollamento. Gli esempi virtuosi ci sono, ma tutti al Nord

Rosaria Amato

Quasi una media impresa, con oltre 200 dipendenti, la Cooperativa Bee4 si occupa di servizi che vanno dal call center alla rigenerazione e revisione dei distributori automatici delle macchine da caffè. Ha una caratteristica che però la differenzia da altre imprese simili: l'80 per cento dei suoi dipendenti sono detenuti del carcere di Bollate e di Vigevano. Il suo stesso fondatore, Pino Cantatore, è stato condannato all'ergastolo nel 1993. Nelle lunghe giornate nel carcere di San Vittore, racconta, «ho ripreso i miei studi informatici che avevo lasciato moltissimi anni fa: la materia mi ha sempre affascinato e non mi è parso vero poter approfondire e allargare le mie conoscenze in questo specifico campo».

Grazie alle sue competenze informatiche, Cantatore nel 2014 fonda la Cooperativa Bee4, che dalle prime commesse dei call center, a cominciare da quelle di Telecom, passa poi a collaborazioni su diversi tipi di servizi con aziende come Ambrosetti, Pirelli, Elmec, Mapei, Ceva Logistic, Vivigas. Avere la possibilità di formarsi e di lavorare in carcere, ha spiegato qualche giorno fa Valerio De Molli, ceo di Teha Group, in occasione del terzo incontro dell'Osservatorio sulle partnership pubbli-

co-private nel mondo delle carceri di Teha Club, riduce in modo esponenziale il rischio di recidiva. Se è vero infatti che «il 62 per cento dei detenuti in Italia ha già subito almeno una carcerazione precedente», dai dati emerge come «questa percentuale si riduce al 2 per cento per chi ha avuto accesso a un percorso lavorativo strutturato».

Non si tratta solo quindi di avere una fonte di reddito per se stessi, e per le proprie famiglie, ma anche di ritrovare motivazione e coraggio per un percorso di vita diverso.

Ma le opportunità di formazione e lavoro in carcere sono poche, e mal distribuite geograficamente: il Mezzogiorno è fortemente svantaggiato. Solo il 33% dei detenuti è impiegato attualmente in attività lavorative, e tra loro solo l'1% è assunto da imprese private. La formazione professionale coinvolge solo il 6,2% dei detenuti. Esistono carceri modello come quelli di Bollate o di Vigevano, ma anche carceri ultra-sovrappollate dove i pochi spazi vuoti che potrebbero essere adibiti a spazi d'incontro e di lavoro rimangono inutilizzati. L'Osservatorio Teha stima che nei 164 istituti carcerari ci siano 627 locali che potrebbero essere adibiti ad attività lavorative e formative, ma il 42 per cento, pur essendo spesso in condizioni ottime o discrete, non è utilizzato. E d'altra



parte non è facile pensare a organizzare attività di questo tipo quando il tasso di affollamento supera persino la media nazionale già alta, del 119,3 per cento, e magari arriva al 148,9% del Lazio, o al 171% della Puglia.

Guardare alle esperienze di altri Paesi dimostra però che è questa la strada, anche per ridurre il tasso di sovraffollamento nelle carceri, oltre che per rendere la pena detentiva una forma di recupero delle persone, e non solo di punizione e deterrenza dei condannati. La Norvegia prima delle riforme carcerarie degli anni Novanta aveva un tasso di recidiva del 60-70 per cento, non troppo lontano da quello italiano. Il sistema carcerario si è quindi concentrato sulle competenze lavorative, a tal punto che i detenuti che prima di andare in carcere erano disoccupati, una volta usciti vedono un aumento del 40 per cento del tasso di occupazione. Un dato che a questo punto potrebbe anche favorire un mercato del lavoro sempre più esangue come quello italiano, con un tasso di mismatch tra domanda e offerta che per alcune specializzazioni supera anche il 50 per cento.

L'Italia ci sta provando. Il Ddl Carceri dell'agosto 2024 prevede una nuova modalità di esecuzione della pena, in strutture esterne al carcere

che offrono al detenuto un domicilio oltre che un percorso di formazione lavorativa. Ci sono poi altre norme che favoriscono il lavoro in carcere, a cominciare dalle consistenti agevolazioni per le imprese che assumono detenuti: c'è uno sgravio contributivo del 95 per cento, mentre il credito d'imposta è pari a 520 euro per i detenuti e 300 euro per i condannati in semilibertà. A fruire dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla legge 22 giugno 2000, n. 193 (legge Smuraglia) sono per quest'anno 441 imprese e cooperative sociali, concentrate però nella stragrande maggioranza tra Lombardia, Toscana ed Emilia Romagna.

La strada perché i detenuti possano «respirare un'aria diversa da quella che li ha condotti alla illegalità e al crimine», come ha auspicato nel discorso di fine anno il presidente della Repubblica Sergio Mattarella, è ancora lunga.

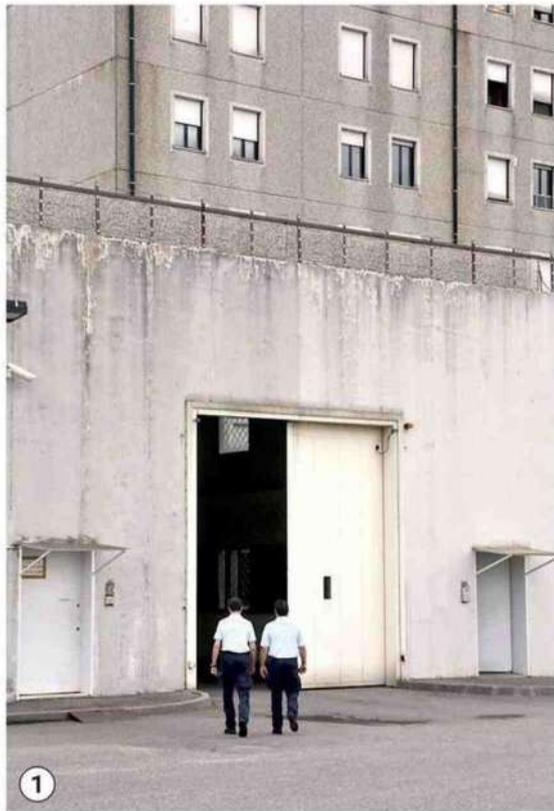
© RIPRODUZIONE RISERVATA

627

Nei penitenziari, 627 locali potrebbero essere adibiti alle attività professionali



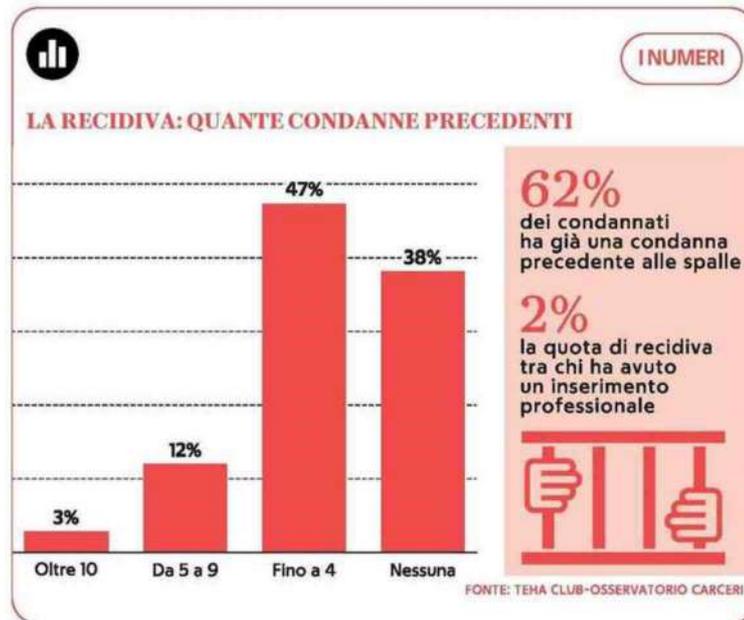
► 3 marzo 2025



① L'immagine del carcere di Bollate, alle porte di Milano: raro esempio di inserimento lavorativo



► 3 marzo 2025





SAVINO PEZZOTTA

**“La metamorfosi
della Cisl non mi
piace: è a destra”**

◊ **CAPORALE A PAG. 8**

• **Savino Pezzotta** L'ex segretario nazionale
*“L'odore della mia Cisl
non mi convince più
Sta andando a destra”*

» **Antonello Caporale**

Era un altro mondo il suo.

Era un altro mondo. Riuscii a prendere la licenza media solo a ventisei anni. Mi aiutò Renata, maestra elementare, che poi sarebbe divenuta mia moglie.

Nel secolo scorso l'ascensore sociale funzionava, come dimostra la storia di Savino Pezzotta, segretario generale della Cisl con la licenza media.

Figlio di operai bergamaschi, finii in fabbrica appena dopo la quinta elementare. Assunzione vera a sedici anni alla Reggiani e da lì l'impegno sindacale sempre più fitto. I libri mi hanno accompagnato, ma c'è da aggiungere che esisteva la possibilità di crescere, di farsi largo.

Oggi senza un master sei fuori gioco.

Scuole private, università private. Se hai i soldi trovi il meglio. Ma i soldi corrompono la democrazia, la fanno torcere verso un disegno autocratico. L'ascesa di Trump è davvero inquietante.

È la democrazia dei miliardari. Da noi, ci fu un assaggio ai tempi del signor B.

Ho 82 anni e posso dire che ai miei tempi alcune cose funzionavano meglio.

Funzionava meglio il sindacato, per esempio?

Punto primo: era la fabbrica a sfornare i sindacalisti. Il turno, i turni di notte, le albe. Il sindacato odorava delle mani sporche di grasso e chi lo guidava conosceva i riti, le passioni, la fatica, i sacrifici.

La sua famiglia non ebbe la forza economica di lasciarla a scuola benché lei amasse i libri.

Avevamo fame di lavoro, bisogno del lavoro. Sono stato autodidatta, e ho sempre sgobbato. Ho conosciuto i soprusi dei padroni e ho lottato per dare più dignità ai lavoratori.

Ha fatto tutto il cursus honorum, fino a giungere all'apice

Dal piano terra all'attico, tutti i gradini ho salito. Oggi non sarebbe possibile, e dico purtroppo.

Il Novecento è stato il secolo dei diritti.

È la più grande prova della democrazia, il secolo in cui le masse, i ceti più disagiati, i meno ricchi, hanno conquistato una reputazione sociale indiscutibile.

Lei abita da sempre alla periferia di Bergamo.

Il mio paese si chiama Scanzorosciate e la mia casa è sempre quella da quando io e Renata abbiamo messo su fa-



miglia.

La sua Cisl è cambiata molto ed oggi è parsa più sensibile al richiamo del governo di centrodestra. Carezze e grandi sorrisi con Giorgia Meloni ultimamente.

Hovisto e non mi è piaciuto. Il sindacato deve allontanare da sé qualunque innamoramento col potere. Il sindacato non deve divenire una fucina di funzionari, non deve sembrare un ministero né deve gestire rapporti privilegiati con la politica. E poi la storia della Cisl è lontana dalla destra. La Cisl non può andare a destra.

Pezzotta, non è più il suo tempo

Infatti neanche una telefonata, neanche quelle di mera cortesia per chiedere un parere, un consiglio. Per dire: uè, come stai?

Dal Duemila e fino al 2006 è stato segretario generale dopo Sergio D'Antoni e prima di Raffaele Bonanni. Lei è un cislino di lotta, anche se dal passo moderato.

Non è questo di oggi l'odore della Cisl che a me piace.

Ai suoi tempi però tutti maschi a comandare. Per la seconda volta invece una donna, Daniela Fumarola è segretaria.

Già Annamaria Furlan aveva rivestito questa carica.

Non conosco la Furlan, non conosco

questa nuova segretaria. Confermo la sostanza della mia critica: è pericoloso im-

porre alla Cisl una torsione politica.

Quando lasciò il sindacato venne eletto alla Camera.

La tradizione del cattolicesimo popolare, allora si diceva così.

E adesso, a 82 anni, cosa fa?

Sono impegnato in Pax Christi. L'impegno sociale è la vera forza rivoluzionaria. E vedere come si è rinsecchita la vita collettiva, come sono vuote le piazze

Dalle sue parti gli operai votano Lega o Meloni.

Chiaro: se non parli la stessa degli operai le strade si dividono.

Per lei, bergamasco, è una sofferenza quotidiana.

Non me ne parli: li vedo per strada, li incontro, li conosco tutti, alcuni sono anche amici. So chi votano e mi affliggo in silenzio.



Il sindacato non deve diventare una fucina di funzionari e non può mischiarsi con politica e potere



I sindacalisti crescevano nelle fabbriche Ora è finita

LA BIOGRAFIA

SAVINO PEZZOTTA è nato a Scanzorosciate, Bergamo, il 25 dicembre 1943: è un sindacalista e uomo politico. Operaio tessile alla Reggiani di Bergamo, si iscrisse alla Cisl, nel 1963. Nel 1993 divenne segretario regionale della Cisl Lombardia, entrando nel 1998 nella segreteria confederale. Nel dicembre 2000 fu eletto segretario del sindacato cattolico, incarico in cui è stato in seguito riconfermato nel 2001 e 2005. Lasciato il sindacato nel 2006, nel 2008 è stato eletto alla Camera dei deputati nelle liste dell'UDC (Unione di centro).

L'INTERVISTA
AT JOVO 9A3

► 3 marzo 2025



"La torsione politica"
Savino Pezzotta, oggi critico verso le scelte della Cisl ANSA



» L'intervista **Stefano Corgnati**

«L'IA una sfida per i dipendenti ma servirà più formazione L'Università potrà fornirla»

Avverte il rettore del Politecnico di Torino, Stefano Corgnati: «Le aule si svuoteranno di un terzo nel giro dei prossimi 20 anni per effetto della contrazione demografica». Ma non è per forza una cattiva notizia. «Con la progressiva diminuzione del numero dei giovani iscritti ai corsi di laurea – prosegue Corgnati – ci sarà più spazio per la formazione continua e l'aggiornamento costante delle competenze di chi già si trova nel mondo del lavoro, affinché sia messo in condizione di sfruttare la trasformazione digitale e la diffusione dell'IA». Le università stanno già ampliando l'offerta didattica, con percorsi di upskilling e reskilling, per intercettare quelle classi di età che finora non hanno fatto parte della loro core activity e che oggi più che mai hanno bisogno di essere formate per non farsi travolgere dalla transizione digitale. Questo bisogno di formazione si avverte in modo particolare nella Pubblica amministrazione, pesantemente coinvolta dalla "digital transformation". «La Pa, dal grande ministero al piccolo Comune, deve dominare per prima l'innovazione per poterla trasferire alla società e porla a vantaggio della collettività», sottolinea il rettore.

In che misura l'IA rappresenta una minaccia per la forza lavoro?

«Come tutte le grandi trasformazioni anche quella innescata dall'IA si tradurrà in nuove opportunità e porterà all'inserimento, sia nelle aziende che nella Pa, di figure professionali inedite. In questa fase non bisogna focalizzare l'attenzione sulla potenziale perdita di posti di lavoro, ma è necessario concentrarsi sul tema del continuo rinnovamento delle competenze. È questa la capacità che gli atenei devono sviluppare, perché in quest'era quella che consideriamo oggi un'innovazione domani non lo sarà più».

Insomma, lei sostiene che l'IA avrà sempre bisogno del tocco umano per poter fare davvero la differenza?

«L'IA va vista come il migliore dei consiglieri. Consente di esplorare in tempi rapidissimi tutti gli scenari per la risoluzione di un problema complesso, ma poi è il decision maker in carne e ossa a dover stabilire quale strategia adottare tra quelle suggerite dallo strumento. La decisione finale deve sempre ispirarsi a componenti della sensibilità umana e non sottostare semplicemente alla razionalità dei dati. E la sensibilità umana non può essere trasferita all'algoritmo. Questo significa sapere interpretare l'innovazione tecnologica ed essere capaci di metterla al servizio delle



persone».

Per garantire una corretta applicazione dei sistemi dotati di IA, generativa e non, servono anche esperti di etica e laureati in materie umanistiche?

«Nel nostro ateneo da ormai più di un lustro la conoscenza delle scienze umane è considerata una parte fondamentale del percorso di studio di un ingegnere. Al Politecnico di Torino formiamo "ingegneri umanisti" che acquisiscono crediti formativi anche seguendo corsi di sociologia, filosofia, psicologia ed etica. La risoluzione dei problemi complessi richiede una visione interdisciplinare e così il mercato del lavoro cerca sempre più spesso ingegneri con soft skill, preparati sul lato umanistico oltre che su quello tecnologico. La comprensione della grammatica delle discipline umanistiche aiuta la comprensione degli altri e di riflesso aumenta la consapevolezza dell'effetto che un determinato progetto innovativo avrà sulla società. L'ingegnere di oggi non è attento solo al prodotto che deve realizzare, ma si interroga anche sulla sua sostenibilità sociale, economica e ambientale».

Quanto sarà importante garantire il monitoraggio continuo delle attività svolte dagli algoritmi?

«L'attività di un algoritmo deve essere sottoposta a un doppio controllo. Da un lato bisogna assicurarsi che l'algoritmo comprenda i reali bisogni dell'utente finale e dall'altro è necessario verificare che gli scenari di risoluzione a un problema proposti dallo strumento siano effettivamente implementabili. Servono appositi indicatori delle performance e degli obiettivi al fine di

monitorare in tempo reale la traiettoria di un processo rispetto al traguardo che si vuole raggiungere, così da poterla modificare tempestivamente quando necessario. La valutazione a valle deve essere sostituita da un monitoraggio costante perché, come dicevo in partenza, le innovazioni invecchiano a una rapidità che solo fino a poco tempo fa era inimmaginabile e perciò non possiamo permetterci più il lusso di misurarne l'efficacia alla fine del processo, ma bisogna anticipare i tempi».

F. Bis.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL RETTORE DEL POLITECNICO DI TORINO: LE DECISIONI FINALI SPETTERANNO SEMPRE ALL'UOMO, LE MACCHINE NON HANNO SENSIBILITÀ



Stefano Corgnati



«Cgil e Uil bloccano gli aumenti» Scontro Fdi-Pd

LO SCONTRO

ROMA Sul blocco della contrattazione in alcuni comparti del pubblico impiego, monta la polemica politica. Dopo la firma del contratto delle Funzioni centrali, 190 mila dipendenti tra ministeriali, agenzie ed enti non economici, altri due contratti, quello per la Sanità e quello degli Enti locali, sono finiti in stallo per lo stop alle trattative maturato dopo le posizioni prese da Cgil e Uil. «Il solito Landini, più concentrato sulla propaganda che sui diritti dei lavoratori, blocca il rinnovo dei contratti della PA e gli aumenti in busta paga tra i 150 e i 200 euro», ha commentato in un post su Facebook il sostose-

gretario alla Giustizia, Andrea Del Mastro. «Ormai»; ha aggiunto, «la maschera è caduta: alla favola del sindacalista dalla parte dei lavoratori non crede più nessuno». In una intervista al quotidiano La Verità, il ministro per la Pa, Paolo Zangrillo ha sostenuto di avere «il sospetto che (Cgil e Uil, ndr) non vogliono negoziare e che stiano facendo politica» e riferisce di avere una «sensazione di disagio per i lavoratori che non si vedono riconosciuto quanto loro dovuto. Per soddisfare le richieste di Cgil e Uil», ha aggiunto ancora Zangrillo, «il governo dovrebbe stanziare 32 miliardi di euro solo per il rin-

novo 2022-2024, quanto una robusta finanziaria. Mi sembra evidente che non si possa fare», ha spiegato il ministro. Ora, ha concluso, «ci sono 20 miliardi stanziati ed è chiaro che non possiamo tenerli bloccati». Dura la reazione del capogruppo alla Camera del Pd, Arturo Scotto, che ha definito l'intervista del ministro «allucinante». Quando «lo Stato programma la riduzione dei salari sta dicendo alle giovani generazioni nei fatti di lasciare il Paese», ha detto Scotto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gullace, arrivano i primi fondi Appello per la riqualificazione

IL FOCUS

Un primo passo per la riqualificazione della sede succursale del liceo Gullace di Roma, devastata da un doppio incendio appiccato da un gruppo di giovani esterni alla scuola, al termine di un'occupazione. A cinque mesi dall'episodio, la sede di via dei Deportati del Quadraro è ancora inagibile. E probabilmente non riuscirà ad aprire in tempo per l'avvio del nuovo anno scolastico. Mancano ancora, infatti, i fondi necessari per il rifacimento della sede, stimati attorno ai 2 milioni di euro.

Ma Città Metropolitana di Roma ha stanziato i primi 300 mila euro. Fondi che serviranno sia per effettuare una perizia approfondita sulla struttura, sia per avviare una parziale bonifica delle parti recuperabili. «Abbiamo stanziato le prime risorse per una bonifica iniziale, per selezionare quello che deve essere smaltito e ciò che può essere bonificato dalla diossina derivante dall'incendio - spiega il delegato all'edilizia scolastica di Città Metropolitana, Daniele Parrucci - ma mancano ancora all'appello 1,7 milioni. Soldi di cui la Città Metropolitana non dispone».

IL QUARTIERE

Per questo, da parte dell'ex provincia e degli abitanti del quartiere, arriva la richiesta di un

aiuto rivolta direttamente al ministero dell'Istruzione. Il comitato di quartiere Cinecittà Bene Comune, che già il 16 gennaio aveva organizzato un corteo nelle strade del quartiere Don Bosco per chiedere la riqualificazione della scuola, ha promosso un secondo appuntamento per tenere alta l'attenzione sulle sorti dell'edificio. Mercoledì 5 marzo, un gruppo di residenti, insieme a studenti e genitori, si ritroverà davanti al ministero dell'Istruzione per portare avanti la richiesta di fondi per il Gullace e, quindi, la riapertura della sede succursale del liceo.

Attualmente, infatti, gli studenti del Gullace sono stati ricollocati nella sede centrale (dove sono ospitate 22 aule) e negli spazi messi a disposizione da altri istituti limitrofi. Ma per la scuola e per il quartiere, la chiusura della sede succursale resta un danno enorme. Sulla loro pagina Facebook, il gruppo di Cinecittà Bene Comune parla di un «drastico calo degli iscritti per il prossimo anno» e ricorda anche «i lavoratori perdenti posto costretti al trasferimento».

GLI ALUNNI

«Il timore più grande - si legge ancora nel post pubblicato sui social network - è che la chiusura temporanea si trasformi in una chiusura definitiva sottraendo al territorio un bene pubblico inesti-



mabile».

Dopo il doppio rogo dello scorso ottobre, gli studenti della scuola erano rimasti senza aule, e per due mesi la didattica era proseguita a distanza. Poi, a inizio gennaio, la parziale riapertura della sede centrale di piazza dei Cavalieri del Lavoro (interessata dai lavori di messa in sicurezza sismica)

aveva permesso un rientro in

presenza degli alunni, a rotazione. Con una parte della scuola ancora interessata dai lavori e un'altra tornata a disposizione dei ragazzi. Una soluzione ponte in grado di permettere il ritorno in classe parziale degli studenti, ma non definitiva

Chiara Adinolfi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

STANZIATI 300 MILA EURO DALLA CITTÀ METROPOLITANA PER AVVIARE LA BONIFICA MANCANO 1,7 MILIONI PER LA RIAPERTURA



La sede succursale del Gullace devastata dalle fiamme



Svolta anti furbetti niente Naspi agli assenteisti

► L'assenza dal lavoro per più di 15 giorni equiparata a dimissioni: non scatta l'assegno di disoccupazione

Giacomo Andreoli

Niente assegno di disoccupazione a chi si assenta dal posto di lavoro senza giustificazione per oltre 15 giorni e si fa così licenziare dalla propria azienda. D'ora in poi valgono come dimissioni volontarie. La norma, ribattezzata "anti-furbetti della Naspi", era stata inserita nel decreto "Collegato lavoro" dell'ultima legge di Bilancio e adesso diventa realtà con un messaggio dell'Inps, che fornisce tutte le istruzioni del caso ad aziende e dipendenti.

A pag. 13



Naspi, c'è lo stop ai furbetti niente aiuto agli assenteisti

► Le nuove regole Inps: non presentarsi al lavoro per oltre 15 giorni equivale a dimettersi. Non scatterà più il licenziamento disciplinare, che dà diritto all'assegno di disoccupazione

LA STRETTA

ROMA Niente assegno di disoccupazione a chi si assenta dal posto di lavoro senza giustificazione per oltre 15 giorni e si fa così licenziare dalla propria azienda. D'ora in poi valgono come dimissioni volontarie. La norma, ribattezzata "anti-furbetti della Naspi", era stata inserita nel decreto "Collegato lavoro" dell'ultima legge di Bilancio e adesso diventa realtà con un messaggio dell'Inps, che fornisce tutte le istruzioni del caso ad aziende e dipendenti.

Il fenomeno, difficilmente quantificabile, è stato segnalato dai tecnici dell'Istituto di previdenza e denunciato anche da alcuni datori di lavoro negli ultimi anni, soprattutto per gli under 40 o i giovanissimi alle prime esperienze, assunti spesso con mansioni meno qualificate. Si sarebbero fatti licenziare, magari per poi farsi riassumere al nero in altri lavori stagionali, in Italia così come all'estero. Sommando il nuovo stipendio alla Naspi (che da quest'anno arriva a un massimo di 1550,42 euro, a decrescere, per ventiquattro mesi), anche viste le basse retribuzioni per i neo-assunti in Italia.

IL MECCANISMO

In pratica alcuni lavoratori, anche appena assunti, si sarebbero assentati per giorni. Superati i 15 giorni o un certo limite definito dal contratto collettivo di riferimento, scattava l'avvio di un provvedimento disciplinare, che poteva portare al licenziamento per giusta causa. Uno di quelli che dà diritto a chiedere la Naspi, a differenza delle dimissioni volonta-

rie. Spesso però, secondo l'Inps, erano le stesse aziende a cedere alla richiesta dei lavoratori o a proporglielo per far prendere loro l'assegno di disoccupazione.

Un accordo di risoluzione consensuale del contratto mascherato da licenziamento, insomma, così da convincere il lavoratore ad abbandonare l'azienda. Peccato che ogni società, se licenzia, di norma deve anche versare all'Istituto di previdenza il ticket di licenziamento, che può arrivare fino a 2 mila euro.

Proprio con l'obiettivo dichiarato di evitare l'elusione del ticket all'Inps e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro mascherate da licenziamenti, poi, da quest'anno, il governo ha introdotto un'altra norma. Se ci si dimette volontariamente da un lavoro a tempo indeterminato, si viene assunti da un'altra azienda e poi licenziati da quest'ultima, si ottiene la Naspi solo a fronte di 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno (prima bastavano 13 settimane negli ultimi quattro anni).

In pratica si vuole evitare che qualcuno si dimetta avendo magari l'accordo con un'altra azienda per farsi assumere e subito licenziare, così da prendere la Naspi. Con le nuove disposizioni il datore di lavoro ha ora poi l'onere di segnalare via Pec l'assenza prolungata di un lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, che ha il compito di fare le dovute verifiche. Come chiarito dall'Inps, quindi, solo a seguito della comunicazione il rapporto di lavoro si intende risolto, con effetto imme-

diato e senza la necessità di dover completare la procedura telematica di dimissioni.

LE RAGIONI

Viene quindi precisato che, se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, oppure nel caso in cui l'Ispettorato accerti la falsità della comunicazione del datore di lavoro, le dimissioni diventano inefficaci.

Le circostanze che possono giustificare un'assenza includono, ad esempio: impedimenti oggettivi e inaspettati, come eventi di salute gravi o calamità naturali; inadempimenti del datore di lavoro, tra cui il mancato pagamento dello stipendio o condizioni di lavoro non sicure; situazioni di mobbing o discriminazione. Con questo chiarimento il lavoratore ha l'opportunità di spiegare le ragioni della propria assenza ed evitare che questa venga interpretata come un recesso volontario, con tutte le conseguenze che ne derivano. Una delle accuse rivolte alla norma dai sindacati, in primis la Cgil e le opposizioni (dal Pd al M5s e Avs), era infatti che si introducesse una nuova forma di "dimissioni in bianco" a favore delle imprese, inducendo una persona a dimettersi, magari per ignoranza delle norme, non facendola presentare al lavoro, così da evitare un potenziale contenzioso e risparmiare sul ticket di licenziamento all'Inps.

Resta comunque il nodo della ca-



pacità da parte del lavoratore di dimostrare un eventuale "raggiro" nei suoi confronti, che preoccupa non poco gli esperti di diritto del lavoro. Il timore, insomma, è che si colpisca implicitamente il diritto del lavoratore di dimettersi solo tramite una volontà espressa e comunicata all'Inps. Non solo: la norma sulle 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno, secondo i sindacati, penalizzerebbe troppo chi si dimette per pessime condizioni di lavoro e inizia

a lavorare in un'altra azienda.

Giacomo Andreoli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL FENOMENO
COINVOLGE
SOPRATTUTTO
I GIOVANI, CHE POI
TROVANO IMPIEGO
NEL SOMMERSO
L'ISPettorato
DEL LAVORO DOVRÀ
VERIFICARE
SU EVENTUALI ABUSI
ANCHE DA PARTE
DELLE AZIENDE**



► 3 marzo 2025

I numeri della Naspi in Italia



Le variazioni

	Beneficiari (almeno un giorno all'anno) <i>migliaia</i>	tempo indeterminato	domestico	contratti a termine (incluso apprendistato)	n.d
2019	2.754	811	224	1.656	63
2020	2.661	680	221	1.718	42
2021	2.440	613	212	1.569	46
2022	2.626	646	215	1.667	98
Var.% 20/19	-3,4%	-16,2%	-1,3%	3,7%	-33,3%
Var. % 21/20	-8,3%	-9,9%	-4,1%	-8,7%	9,5%
Var. % 22/21	7,6%	5,4%	1,4%	6,2%	113,0%
Var. % 22/19	-4,6%	-20,3%	-4,0%	0,7%	55,6%

Fonte: Inps

Withub



SCUOLA

Nel nuovo contratto in busta paga fino a 150 euro in più per i docenti

La trattativa per il rinnovo contrattuale del maxi-comparto Scuola e Istruzione (1,2 milioni di lavoratori) è partita. In arrivo aumenti mensili lordi medi di 140 euro (150 per i docenti).

Bruno e Tucci — a pagina 10



Aumenti di stipendio. Sono 3,2 miliardi le risorse a disposizione

Con il rinnovo aumenti fino a 150 euro per i docenti

Ccnl 2022-24. Nel nuovo contratto: incentivi ai prof che si formano ogni tre anni (e superano l'esame) o che svolgono compiti aggiuntivi

**Eugenio Bruno
Claudio Tucci**

In arrivo un rinnovo contrattuale spartiacque per il mondo della scuola. Tra la realtà che siamo abituati a conoscere, in cui le risorse vengono distribuite sostanzialmente a pioggia e in base all'anzianità di servizio, e quella che - anche grazie al Pnrr - sta prendendo forma negli

ultimi anni, dove lo svolgimento di compiti aggiuntivi oppure la spinta alla formazione in servizio diventano un elemento incentivante anche dal punto di vista retributivo. Sono alcuni dei temi sul tavolo della trattativa partita all'Aran la settimana scorsa per il nuovo Ccnl 2022-2024, che riguarda oltre 1,2 milioni di lavoratori del maxi-comparto Istruzione e Ri-



cerca e che dovrebbe portare in dote al personale scolastico aumenti medi di 140 euro lordi mensili (150 per gli insegnanti), inclusi i 90 sotto forma di anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale (in vigore come 0,6% in più da aprile e 1% da luglio).

Il primo faccia a faccia tra il presidente dell'Agenzia negoziale, Antonio Naddeo, e le sigle sindacali è stato una presa di contatto, con l'individuazione di un piano di lavoro e del prosieguo della trattativa durante i prossimi incontri del 18 marzo e del 1° aprile. Secondo l'atto d'indirizzo di 24 pagine, ci sono a disposizione poco più di 3,2 miliardi di euro. Nel caso dei docenti i numeri base portano a un aumento medio di 150 euro. Per il 2025 interviene però anche l'ultima legge di bilancio, che ha stanziato 122 milioni per la «valorizzazione del sistema scolastico» e 93,7 milioni aggiuntivi al fondo per il miglioramento dell'offerta formativa. Un rabbocco che potrebbe far salire ancora un po' l'asticella dell'aumento, se si troverà un'intesa con il sindacato.

Ci sono poi i fondi per la formazione: 43,86 milioni all'anno strutturali, a partire dal 2024 con un antipasto da 14,62 milioni sul 2023 e un fondo in crescita progressiva dai 40 milioni del 2026 ai 312 a decorrere dal 2031 per la retribuzione dei docenti nel nuovo sistema di incentivazione. Per i docenti che, su base volontaria, si cimenteranno nei percorsi di formazione triennali è previsto, in caso di valutazione individuale positiva, un elemento retributivo una tantum di carattere accessorio non inferiore al 10% e non superiore al 20% del trattamento stipendiale in godimento. In sede di contrattazione dovranno essere definite ore aggiuntive e criteri del sistema di incentivazione.

Nell'atto di indirizzo viene indicata come obiettivo anche la valorizzazione degli insegnanti che svolgono funzione aggiuntive a supporto dell'offerta formativa a vantaggio degli studenti, quali «prioritariamente» docenti tutor e orientatori (nel Dl Milleproroghe sono stati

stanziati altri 100 milioni per valorizzare queste figure), collaboratori del dirigente scolastico, compresi i responsabili di plesso e di progetto. Il contratto, inoltre, potrà valorizzare le ulteriori figure di supporto al piano triennale dell'offerta formativa. Successivamente al triennio di formazione incentivata, il docente potrà accedere ad altri due cicli di formazione; al termine del secondo triennio avrà diritto a un ulteriore incentivo economico una tantum, dopo il terzo triennio, e sempre dopo giudizio positivo, potrà acquisire un incremento stabile del trattamento economico per le nuove competenze acquisite (assegno annuale *ad personam*).

Una particolare attenzione sarà data ai docenti che operano in contesti di disagio e di svantaggio educativo-sociale. In questi casi il contratto dovrà individuare un sistema di valorizzazione economica e idonei meccanismi di mobilità volontaria nelle scuole particolarmente svantaggiate, anche rafforzando la continuità didattica per un certo numero di anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Avanti su valorizzazione dei tutor e degli orientatori e delle figure di supporto ai dirigenti scolastici

3,2 miliardi

RISORSE IN PALIO

In palio per gli 1,2 milioni di lavoratori del comparto Scuola e Istruzione ci sono 3,2 miliardi

150 euro

AUMENTI ATTESI

In arrivo 140 euro lordi mensili (150 per i prof) in più, incluse anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale.

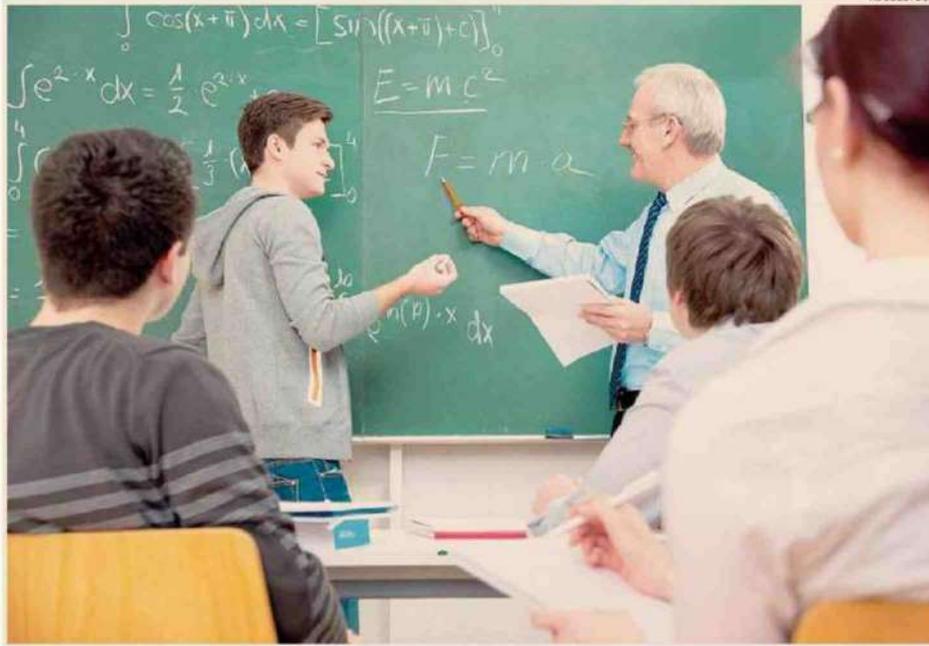


► 3 marzo 2025

3.000 euro

WELFARE SANITARIO

Trovati 220 milioni in cinque anni per le polizze sanitarie integrative fino a 3mila euro per il personale scolastico



Stipendi in crescita. Gli importi per gli insegnanti includono indennità di vacanza contrattuale e anticipazioni



Negli atenei e nelle Afam 44mila slot per abilitarsi

L'offerta 2024/25

In un decreto del Mur gli spazi per i crediti formativi universitari

A disposizione degli aspiranti insegnanti ci sono oltre 44mila posti negli atenei e nelle istituzioni dell'Alta formazione artistica e musicale (Afam). Tanti sono gli slot autorizzati da un decreto del ministero dell'Università che disciplina l'erogazione dei crediti formativi universitari/accademici (Cfu/Cfa) necessari ad abilitarsi. Come previsto dalla riforma voluta dal Pnrr che richiede il possesso, oltre alla laurea, di 60 Cfu (che scendono a 30 nel caso dei precari con tre anni di servizio nelle scuole statali o paritarie nei cinque precedenti).

In realtà, il conto finale delle disponibilità per l'anno accademico 2024/25 potrebbe anche essere più alto. Sarà, infatti, un successivo Dm ad aggiungere gli eventuali percorsi da accreditare e quelli già

accreditati ma modificati.

Il costo massimo dell'iscrizione anche stavolta ammonterà a 2.500 euro. Identica sarà poi la possibilità di seguire i corsi e ottenere i relativi crediti, a esclusione delle attività di tirocinio e di laboratorio, con modalità telematiche (purché sincrone), in misura non superiore al 50% del totale. Fermo restando che, per l'acquisizione di ogni Cfu o Cfa di tirocinio, serviranno almeno 12 ore in presenza.

In realtà, i decreti firmati dalla ministra Anna Maria Bernini sono due. Se includiamo anche il test che lascia immutata al 45% la quota di posti riservati ai cosiddetti "triennialisti" o ai partecipanti a una delle selezioni straordinarie bandite nel 2021. Provvedimenti che si aggiungono alla circolare a

doppia firma Mim-Mur che è intervenuta a sanare il vulnus relativo all'anno accademico 2023/24 e, in particolare, ai 13mila docenti vincitori di concorso che, causati i ritardi di partenza, rischiano di non abilitarsi entro giugno e perdere il posto. Per scongiurare questo pericolo, come abbiamo raccontato sul Sole 24 Ore di Lunedì 3 febbraio, potranno seguire una parte del corso online erogato da un ateneo diverso da quello di iscrizione.

—Eu.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un secondo provvedimento conferma al 45% la quota di riserva destinata ai precari



MERCOLEDÌ ALLA CAMERA

Question time sul lavoro femminile con i ministri Roccella e Piantedosi

In vista della Giornata internazionale della donna, che si celebra l'8 marzo, mercoledì prossimo alle 15, nell'Aula della Camera si terrà una seduta di "question time" dedicata alla condizione femminile in Italia. Un evento che vedrà la partecipazione dei ministri delle Pari opportunità, Eugenia Roccella, dell'Interno, Matteo Piantedosi, degli Esteri, Antonio Tajani e dell'Istruzione, Giuseppe Valditara. A poca distan-

za, alle 16,15, i ministri degli Affari europei, Tommaso Foti, e del Lavoro, Marina Elvira Calderone, svolgeranno quindi un'informativa urgente del governo. Il focus verterà sulle politiche volte a favorire l'occupazione femminile e in merito alla condizione socio economica delle donne, anche attraverso l'utilizzo dei fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). R. E. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Piazza Cavour si pronuncia sulla responsabilità dell'ente in materia di sicurezza sul lavoro

Modelli 231, spazio alla prassi

Per prevenire infortuni non basta che ci sia un Mog formale

Pagina a cura

DI **MARCO PAULETTI**

Per prevenire i rischi legati alla sicurezza del lavoro, non basta un Modello organizzativo formale privo di analisi dei rischi: questo deve consistere in prassi operative concrete e verificabili, accompagnate da una formazione adeguata e continua del personale. L'assenza di questi presidi e di una adeguata analisi dei rischi specifici porta alla condanna della società.

È il principio affermato dalla Corte di cassazione, Sez. IV, con la sentenza n. 2768/2025.

Il caso. La vicenda trae origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello di Brescia confermava la condanna di un imprenditore e di una Srl rispettivamente per il reato di lesioni colpose in violazione delle norme antinfortunistiche ai danni di un lavoratore e per l'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies comma 3 dlgs 231/2001.

In particolare, il fatto riguardava il decesso di un lavoratore a seguito dello spostamento di un serbatoio dall'interno all'esterno di un capannone. Il datore di lavoro, anche in qualità di legale rappresentante della società, non aveva colposamente adottato le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori. Inoltre, si contestava la mancata valutazione

dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante l'attività lavorativa, indicando le misure di prevenzione e protezione specifiche riferite all'attività svolte.

La responsabilità amministrativa dell'ente, invece, è stata fatta discendere dalla sussistenza del criterio di imputazione dell'interesse o vantaggio, conseguito in assenza di un modello organizzativo idoneo a schermare i rischi relativi alla sicurezza sul lavoro, così come imposto dall'art. 30 dlgs 81/2008. La Corte d'appello lombarda evidenziava, in particolare, l'assenza di una valutazione dei rischi legati alla specifica attività svolta, che non era stata opportunamente proceduralizzata, e la assenza di nomina di un preposto, riconducibile a una carenza organizzativa della società.

Il ricorso. Contro la sentenza veniva proposto ricorso per Cassazione dal difensore della società. Si lamentava in particolare il vizio di motivazione legato alla sussistenza dell'interesse e vantaggio della società correlato all'adeguamento alla normativa prevenzionistica, considerato determinante ai fini della verifica dell'evento. La difesa si doleva, in particolare, del fatto che la Corte d'appello avesse addotto come unica motivazione l'assenza del modello organizzativo (o Mog, modello di organizzazione e



gestione) laddove, invece, si sarebbero dovuti indicare con precisione le condotte poste in essere in violazione della normativa antinfortunistica.

Da un lato ci si riferiva alla struttura dell'illecito nella sua relazione causale con il reato presupposto, dall'altro all'identificazione del vantaggio ottenuto dalla condotta omissiva causalmente correlata all'evento colposo dell'ente. Le questioni non sarebbero state adeguatamente affrontate in sede di merito: la Corte territoriale avrebbe fatto riferimento a risparmi di spesa conseguenti a carenze prevenzionali, non causalmente collegate alla condotta di cui al reato presupposto.

La posizione della Suprema Corte. La Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dall'ente. Si è ribadito che, per quanto riguarda i criteri di imputazione oggettiva dell'interesse e vantaggio dell'ente, questi sono alternativi e concorrenti fra loro: il primo esprime una valutazione del reato connessa ai fini, apprezzabile ex ante, da valutare in modo soggettivo al momento della commissione del fatto; il secondo ha una connotazione essenzialmente oggettiva, valutabile ex post, sulla base degli accertamenti derivati dalla realizzazione dell'illecito.

La stessa giurisprudenza di legittimità, sul punto, ha già affermato che l'interesse o vantaggio dell'ente, imputato ai sensi del dlgs 231/2001, per lesioni in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro, deve essere valutato rispetto alla condotta omissiva e non all'evento lesivo ve-

rificatosi. Tradotto semplicemente: si deve valutare la condotta tenuta dalla società rispetto alla prevenzione dei rischi penali legati a quella specifica area, senza soffermarsi sul risultato prodotto.

Colpa di organizzazione. Il criterio di imputazione oggettiva va valutato in relazione alla specifica violazione oggetto del reato: l'addebito colposo, nel caso in esame, era stato ricondotto alla complessiva politica aziendale di non investimento nel settore della sicurezza sul lavoro; politica peraltro portata avanti a più riprese negli anni, vista le violazioni risalenti nel tempo e la consistenza del vantaggio stesso. L'omissione di presidi di sicurezza, se finalizzata o idonea a generare un risparmio di spesa per l'impresa, integra il criterio di imputazione per le persone giuridiche, così come previsto dall'art. 5 dlgs 231/2001. Inoltre, la mancata proceduralizzazione delle attività relative alla sicurezza sul lavoro e l'assenza di una adeguata valutazione dei rischi (cosiddetto risk assessment) costituiscono la concretizzazione di una politica aziendale tutt'altro che virtuosa, integrando la colpa organizzativa dell'ente.

Il risparmio di spesa costituisce l'indice del vantaggio per l'ente: anche un risparmio minimo può risultare rilevante, purché sintomatico di trascuratezza dei presidi e delle misure antinfortunistiche. Il vantaggio, inoltre, può anche consistere in un risparmio di costi legato all'omessa adozione di presidi organizzativi e formativi in materia di sicurezza sul lavoro.



I precedenti della Cassazione. Pilastro della materia è la sentenza della Cassazione penale a sezioni unite n. 38343/2014 (nota anche come sentenza Espenhahn o ThyssenKrupp, per il caso di cronaca da cui prese le mosse), richiamata nella recente pronuncia, che ha per la prima volta ha trattato il tema della colpa di organizzazione,

considerandola “fondata sul rimprovero derivante dall’imprudenza da parte dell’ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità dell’ente collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli”.

Più di recente la Corte ha dato seguito all’indirizzo consolidato, precisando come il criterio del vantaggio di cui all’art. 5 è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all’inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un’area rilevante di rischio aziendale (Cass. Pen. Sez. IV n. 33976 del 30 giugno 2022). Da ultimo è stata richiamata anche la sentenza Cass. Pen. Sez. IV n. 31665 del 25 giugno 2024, con la quale si è affermato che il risparmio di spesa derivante dall’omissione delle cautele dovute assume rilevanza per escludere la sussistenza del requisito og-

gettivo del vantaggio, a condizione che la violazione si iscriva in un contesto di generale osservanza delle norme antinfortunistiche da parte dell’impresa (sul punto si veda la sentenza del Tribunale di Milano n. 1070/2024, dove si è parlato di management override, ossia uno scenario in cui il comportamento aziendale è basato sulla sistematica violazione fraudolenta di ogni regola, procedura, codice etico e modello organizzativo, tanto che qualsiasi modello, seppur adeguato ed efficacemente attuato, non sarebbe in grado di evitare comportamenti elusivi).

L’importanza di un adeguato Modello 231. Da questa pronuncia si evince, ancora una volta, l’importanza dell’adozione di un Modello organizzativo, che sia veramente adeguato alla specifica realtà aziendale. Nel caso specifico, l’assenza di procedure formali per la movimentazione dei serbatoi e la mancata designazione del preposto per la supervisione delle attività sono stati considerati sintomi della mancanza di un Modello idoneo a prevenire il rischio di infortuni sul lavoro. Non basta un Modello meramente formale, ma questo deve tradursi, concretamente, in prassi operative concrete e verificabili, accompagnate da una formazione del personale adeguata e continua.

— © Riproduzione riservata — ■



L'orientamento dei giudici di legittimità

Cassazione, Pen. Sez. IV n. 2768/2025 del 28 gennaio 2025	I criteri di imputazione oggettiva, interesse e vantaggio di cui all'art. 5 del dlgs 231/2001 vanno riferiti alla condotta del soggetto agente e non all'evento, essendo possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela
Cassazione, Pen. Sez. IV n. 31665 del 25 giugno 2024	Il risparmio di spesa derivante dall'omissione delle cautele dovute assume rilevanza per escludere la sussistenza del requisito oggettivo del vantaggio, a condizione che la violazione si iscriva in un contesto di generale osservanza delle norme antiinfortunistiche da parte dell'impresa
Cassazione, Pen. Sez. IV n. 33976 del 30 giugno 2022	Il criterio del vantaggio è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale
Cassazione, Pen. Ss.Uu. n. 38343/2014	La colpa di organizzazione deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità dell'ente collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli



Codici errati, pensione a rischio

Pagina a cura

DI DANIELE CIRIOLI

Pensione a rischio per i collaboratori se il committente indica codici errati all'Inps. Infatti, per il corretto accredito dei contributi versati alla gestione separata, i committenti devono inserire nel flusso UniEmens (la denuncia contributiva mensile) i codici corretti che indicano il tipo di rapporto di lavoro per il quale si paga il contributo, ai quali sono abbinati le diverse aliquote di contribuzione e di computo (cioè di accredito ai fini pensionistici).

I codici da utilizzare. Il problema riguarda la prima categoria di lavoratori della gestione separata (parasubordinati e altre figure), per la quale l'obbligo del versamento dei contributi ricade sul committente, che deve eseguirlo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso (si veda articolo in altra pagina). L'Inps ha spiegato che, da un monitoraggio, sono stati riscontrati numerosi casi di codici "Tipo rapporto" (indicano la tipologia di rapporto di lavoro per il quale si versa il contributo) abbinati ad aliquote errate. Pertanto, ha attivato altri controlli all'interno della procedura relativa ai flussi UniEmens che possono bloccare l'invio, qualora vengano riscontrati errori. Per facilitare l'individuazione dei corretti codici da indicare, l'Inps ha adottato una specifica tabella suddivisa tra aliquote per lavoratori assicurati presso altra cassa di previdenza obbligatoria o ti-

tolari di pensione e quelle per coloro che sono privi di altra forma di previdenza obbligatoria. L'Inps ha evidenziato, tra l'altro, che non vanno mai utilizzati i codici "Tipo rapporto" non presenti nella tabella, in quanto non più validi per via di novità alle norme di riferimento. Per esempio, il codice 13: riguarda gli associati in partecipazione ed è rimasto operativo dall'anno 2004 al 2015. Dal 1° gennaio 2017 non possono essere più attivati nuovi rapporti di associazione. Il codice rimane valido limitatamente ai rapporti instaurati prima di tale data. Idem per il codice 20: fa riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative Covid-19 che non possono più essere attivate dal 1° gennaio 2024.

Massimale e minimale. Il versamento dei contributi alla gestione separata deve essere effettuato fino a un tetto (c.d. massimale) che per l'anno 2025 è pari a 120.607 euro (68.172 euro in origine, nel 1996), oltre il quale non si pagano i contributi, né si matura la pensione. Inoltre, per avere l'accredito del periodo di riferimento dei contributi (un mese, un anno) è necessario che il versamento risulti non inferiore a un certo importo (c.d. minimale) che per l'anno 2025 è pari a 18.555 euro (10.779 euro in origine, nel 1996). Di conseguenza, per avere l'accredito dell'intero 2025 occorre che per il lavoratore sia versato un importo di contributi non inferiore a:

- 4.453,2 per i lavoratori con



aliquota del 24%;

- 4.837,29 (di cui 4.638,75 per la pensione) per i professionisti con aliquota del 26,07%;

- 6.256,75 (di cui 6.123,15 per la pensione) per i parasubordinati con aliquota del 33,72%;

- 6.499,82 (di cui 6.123,15 per la pensione) per i parasubordinati con aliquota del 35,03%.

Ciò significa che l'Inps, in presenza di versamenti di contributi per l'anno 2025 pari almeno a quei limiti (4.453 ovvero 4.837 ovvero 6.257 ovvero 6.500 euro), accrediterà un anno intero di contributi; altrimenti, in presenza di versamenti inferiori accrediterà tanti mesi quante volte l'importo minimo mensile (371 ovvero 403 ovvero 521 ovvero 542 euro) entra nell'importo di contributi pagati. Tradotto in termini di compensi, per raggiungere il versamento minimo che permette di ottenere l'anno di accredito di contributi, nel 2025 il lavoratore deve guadagnare almeno 18.555 euro ossia 1.546 euro mensili. In base a questo meccanismo, il collaboratore che guadagna la metà, ossia 773 euro al mese (9.277 euro l'anno), dovrà lavorare due anni per avere dall'Inps il riconoscimento di un anno di contributi utili ai fini della pensione.

Chi paga di più ottiene meno. Chi versa contributi alla gestione separata quando matura la pensione? Di che importo? In via di principio, le regole su "diritto" e "misura" della pensione non fanno distinzione tra chi versa i contributi alla gestione separata e chi li versa alla gestione dei dipen-

denti o alla gestione dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti. Dunque, l'epoca di pensionamento (il "quando si matura la pensione") è sostanzialmente identico, contemplando le tradizionali possibilità di pensione di vecchiaia (pensionamento ordinario a 67 anni) e di

pensione anticipata (ex pensione di anzianità, con circa 42 anni di contributi a qualunque età). Idem per quanto riguarda l'importo della pensione, ma con un correttivo: l'aliquota di contribuzione, che non è la stessa in tutte le gestioni e non contempla esattamente le stesse regole di versamento (in particolare per quanto riguarda minimale e massimale e i criteri di accredito). Pertanto, il "quanto" di pensione maturata dipenderà dalla quantità di contributi versati durante la vita lavorativa, c.d. montante contributivo, che sono trasformati in pensione mediante applicazione dei "coefficienti di trasformazione", validi per tutti: dipendenti e autonomi. Allora, a parità di reddito (per es. 20.000 euro) e immaginando il pensionamento all'età di 67 anni:

- il dipendente sborsa 1.838 euro e matura un rateo di pensione di 370 euro;

- il co.co.co. paga 2.200 euro (362 euro più del dipendente) e matura un rateo di pensione di 370 euro (lo stesso del dipendente);

- il professionista senza cassa sborsa 4.200 euro (2.362 euro più del dipendente e 2.000 euro in più del co.co.co.), ma matura un rateo di pensione di 280 euro (90 euro in meno



sia al dipendente e sia al co.co.co).

Come si vede, il dipendente, pur pagando meno contributi (a proprio carico), guadagna di più in termini di pensione. Non così il professionista senza cassa, anche a causa del fatto che versa un'aliquota contributiva inferiore per la pensione: il 25%, rispetto al 33% pagato sia dal dipendente che dal co.co.co.

— © Riproduzione riservata — ■

Il versamento dei contributi alla gestione separata deve essere effettuato fino a un tetto (c.d. massimale) che per l'anno 2025 è pari a 120.607 euro, oltre il quale non si pagano i contributi, né si matura la pensione

Contributi e pensione

	Dipendente	Professionista	Altri co.co.co.
Aliquota contributo per la pensione	33%	25%	33%
Aliquota a carico del lavoratore	9,19%	21%	11%
Aliquota azienda/Rivalsa in fattura	23,81%	4%	22%
Minimale contributivo 2025	12.551 euro	18.555 euro	18.555 euro
Contributo minimo per la pensione 2025	4.142 euro	4.639 euro	6.123 euro
Un esempio			
Retribuzione/compensi annui	20.000 euro	20.000 euro	20.000 euro
Contributi versati per la pensione	6.600 euro	5.000 euro	6.600 euro
Contributi pagati dal lavoratore	1.838 euro	4.200 euro	2.200 euro
Rateo pensione maturato (67 anni)	370 euro	280 euro	370 euro



Dal 10% del 1996 si è arrivati al 35,03%. E si è allargata anche la platea degli obbligati

Contributi alla gestione separata Inps, a ciascuno la sua aliquota

Pagina a cura

DI DANIELE CIRIOLI

Triplicata in trent'anni l'aliquota contributiva che le imprese pagano all'Inps per i lavoratori della gestione separata. Dal 10% dell'anno 1996, infatti, è arrivata al 35,03%. Anche la platea degli obbligati si è ampliata, sia nell'ambito dei parasubordinati che dei professionisti (quelli dello sport, ad esempio). A fornire il quadro di aliquote di contribuzione e lavoratori obbligati per l'anno 2025 è la circolare n. 27/2025 dell'Inps.

La gestione separata. La gestione separata dell'Inps nasce nel 1996 e d'allora la platea dei destinatari è mutata di continuo, come pure l'aliquota contributiva, più che triplicata in 30 anni. Oggi questa platea si compone di due principali categorie: parasubordinati (collaboratori e figure assimilate), per i quali la contribuzione è sostenuta per la maggior parte e versata dai committenti (i datori di lavoro); professionisti senza cassa, i quali versano da sé i contributi, sopportandone l'intero onere salvo una rivalsa del 4% che possono caricare sui clienti (in fattura/parcella). I parasubordinati hanno diritto alla Dis-Coll, in caso di disoccupazione. I professionisti senza cassa, cioè i lavoratori autonomi con partita Iva privi di altra copertura previdenziale (senza, cioè, una propria cassa di previdenza, non artigiani, né commercianti o agricoltori), han-

no diritto all'Isco. Queste prestazioni fanno lievitare l'aliquota di contribuzione.

I contributi. In tabella le aliquote contributive vigenti per il 2025. I parasubordinati (amministratori, sindaci o revisori di società, ecc.), iscritti in via esclusiva alla gestione separata (che non hanno altra copertura previdenziale non sono pensionati), è pari al 35,03% così composta: 33% ai fini pensionistici (vale anche come aliquota di computo); 0,50% per il finanziamento delle tutele di maternità, assegni familiare e malattia; 0,22%, miglioramento per il finanziamento delle tutele di maternità; 1,31% per il finanziamento della Dis-Coll.

La misura si riduce al 33,72%, togliendo l'aliquota dell'1,31%, nel caso di lavoratori non aventi diritto alla Dis-Coll. Per i lavoratori con altra copertura previdenziale o pensionati, l'aliquota è ridotta al 24%, tutta destinata alla pensione o a un eventuale supplemento (se già pensionati).

I professionisti senza cassa. Per l'anno 2025 l'aliquota contributiva per i professionisti senza cassa, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, è pari al 26,07% così composta: aliquota per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) in misura pari al 25%; aliquota aggiuntiva pari allo 0,72% per la tutela della maternità, degli assegni per il nucleo familiare, per malattia; aliquota aggiuntiva per l'Isco



pari allo 0,35%. Se hanno un'altra copertura previdenziale o sono pensionati, l'aliquota è 24%.

Magistrati e sportivi. Aliquote specifiche sono previste ancora per le categorie dei magistrati e degli sportivi. Per gli sportivi, in particolare, sono previste agevolazioni temporanee che comportano la riduzione dei contributi o della base imponibile. Dopo la riforma del 2023, l'Inps indica per loro le aliquote con specifica distinzione tra sportivi professionisti co.co.co. e sportivi lavoratori autonomi. Inoltre, tutto il settore ha la possibilità, fino al 31 dicembre 2027, di versare l'aliquota destinata alla pensione (Ivs) ridotta del 50%. E, infine, è prevista la franchigia di 5.000 euro di compenso, sui cui non si versano i contributi, tranne che per gli sportivi pensionati o con altra tutela previdenziale obbligato-

ria.

Ripartizione del contributo. Per la prima categoria di lavoratori (parasubordinati e altre figure), la ripartizione dell'onere contributivo, tra collaboratore e committente, è fissata in misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3). L'obbligo del versamento dei contributi ricade sul committente, che deve eseguirlo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, con F24 per i datori di lavoro privati e F24-EP per le p.a. Per la seconda categoria di lavoratori (professionisti senza cassa), l'onere contributivo è a loro stesso carico come anche quello di versamento da eseguire, tramite F24 alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi.

—© Riproduzione riservata— ■



I contributi per l'anno 2025

Figura di lavoratore	Pensione	Altre tutele	Totale
Soggetti senza altra previdenziale obbligatoria, non pensionati né titolari di partita Iva			
<ul style="list-style-type: none"> • Amministratori di società, associazione e altri enti • Sindaco di società, associazione e altri enti • Revisore di società, associazione e altri enti • Liquidatore di società • Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie, etc. • Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio • Co.co.co. (progetto/programma di lavoro/fase) • Co.co.co. presso pubbliche amministrazioni • Rapporti di co.co.co. prorogati • Nuove co.co.co. (dlgs n. 81/2015) • Consulente parlamentare • Co.co.co. Covid-19 	33%	2,03%	35,03%
<ul style="list-style-type: none"> • Partecipante a collegi e commissioni • Amministratore di enti locali • Venditore porta a porta • Rapporti occasionali autonomi • Associati in partecipazione (dal 2004 al 2015) • Formazione specialistica 	33%	0,72%	33,72%
Soggetti con altra previdenziale obbligatoria o pensionati			
• Tutte le precedenti figure professionali	24%		24%
Lavoratori autonomi titolari di partita Iva (c.d. professionisti senza cassa)			
• Senza altra previdenza obbligatoria, né pensionati	25%	1,07%	26,07%
• Con altra previdenza obbligatoria o pensionati	24%		24%
Magistrati onorari confermati non esclusivi			
• Magistrati senza altra previdenza obbligatoria	33%	2,03%	35,03%
• Magistrati con altra previdenza obbligatoria	24%	2,03%	26,03%
Settore del lavoro sportivo			
• Professionisti dilettanti, senza altra previdenza né pensionati	25% ⁽¹⁾	1,07% ⁽²⁾	13,57%
• Professionisti dilettanti, pensionati o con altra previdenza			
• Co.co.co. amministrative pensionati o con altra previdenza	24% ⁽³⁾		12%
• Co.co.co. sportive pensionati o con altra previdenza			
• Co.co.co. sportive senza altra previdenza né pensione	25% ⁽¹⁾	2,03% ⁽²⁾	14,53%
• Co.co.co. amministrative senza altra previdenza né pensione			
• Co.co.co. sportive di dipendenti pubblici	24%		24%

(1) Aliquota al 50% fino al 31 dicembre 2027, applicabile al superamento di 5mila euro di compensi annui (franchigia)

(2) Contribuzione applicabile al superamento di 5mila euro di compensi annui (franchigia)

(3) Aliquota al 50% fino al 31 dicembre 2027



L'INTERVISTA

Francesco Seghezzi

“Pagano le più fragili Troppi contratti pirata Ora misure di tutela”

L'economista: “Più controlli sulle politiche sociali
Per queste categorie va costruito un paracadute”

SANDRA RICCIO
MILANO

Le donne restano l'anello debole del mondo del lavoro e i cambiamenti nelle misure pensate per agevolare dovrebbero essere valutati con massima attenzione. È quanto afferma Francesco Seghezzi, esperto di mercato del lavoro e presidente di Fondazione Adapt, l'associazione creata da Marco Biagi nel 2000.

Il numero di pensioni Opzione donna liquidate nel 2024 è di tremila contro le quasi 12mila del 2023. Cosa è successo e chi ha pagato il prezzo più alto?

«Si tratta di uno scarto importante che incide soprattutto sulla classe di importo più fragile, vale a dire su chi ha un reddito più basso».

Cosa si può fare adesso?

«C'è scarsa cultura del monitoraggio delle politiche sociali in Italia. Prima di intervenire bisognerebbe fare un'analisi di quel che si sta facendo e possibilmente avvisare le persone che resteranno coinvolte dal cambiamento. L'ideale adesso sarebbe cercare delle soluzioni, anche

solo parziali. Per esempio, pensare a un ponte per le donne che si sono già dimesse a cui spettava l'Opzione donna l'anno successivo. Cercare insomma di costruire un paracadute per questa categoria specifica».

Come è adesso la situazione nel mondo del lavoro femminile?

«Siamo su livelli record. Negli ultimi dieci anni c'è stato un importante miglioramento nell'occupazione femminile in Italia. Noi però partiamo da un dato storicamente molto basso e storicamente molto disomogeneo nel Paese, con al Sud una situazione molto grave. I numeri nell'ultimo decennio sono cresciuti e siamo su livelli record, i più alti da quando li contiamo. Questo è l'aspetto positivo. Gli squilibri sono il neo che ci accompagna da sempre e complessivamente il tasso di occupazione femminile ci vede agli ultimi posti in Europa».

Cosa è successo in questi ultimi anni?

«È cambiata la struttura produttiva del Paese, ci sono molti più lavori nei servizi, è cambiata la cultura e anche il ruolo

delle donne che adesso è più suddiviso nella cura della famiglia. Molte donne adesso decidono di lavorare anche se hanno famiglia. Sicuramente incide anche il fatto che si fanno meno figli».

Quali sono le sfide per le donne nel mercato del lavoro?

«Le donne restano ancora un anello debole nel mondo del lavoro. C'è una maggiore incidenza di contratti a termine tra le donne e, in tempi di crisi economica, sono quelle che perdono prima il lavoro. Sta accadendo anche in questi mesi in cui si registra un certo rallentamento nel mondo produttivo e si inizia a intuire un rallentamento anche in alcuni ambiti lavorativi come quello giovanile e quello femminile. L'altro tema di debolezza riguarda il caso delle donne con figli: il tasso di donne che dicono di dimettersi perché hanno avuto un figlio e hanno famiglia è ancora molto alto. Questo resta un tema che ha un impatto sulle carriere, sui salari e quindi sulla pensione. La stessa quota di lavori part-time che è più alta tra le donne ha un



evidente impatto sull'importo della pensione futura. Oltre a tutto questo, negli ultimi tempi sta anche emergendo un altro aspetto: l'occupazione femminile è cresciuta molto nell'ambito della cura della persona che sappiamo essere un ambito molto usurante. Questi lavori portano ad ambire a una pensione anticipata rispetto».

Cosa è successo a Opzione donna?

«Nel complesso, il mondo del lavoro femminile ha visto dei miglioramenti ma permangono le ombre. Che sono le stesse di sempre. Quindi misure come Opzione donna costituivano una forma di flessibilità pensionistica che sembravano funzionare. In più la platea era tutto sommato contenuta e non pesava in maniera impossibile

sui conti pubblici». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

La congiuntura

In tempo di crisi economica chi ha i contratti a termine perde per primo il lavoro

Lo squilibrio

Molti impieghi delle donne riguardano settori usuranti come l'assistenza a persone in difficoltà





Irisultati della ricerca Formez Pa-Censis. Serve una buona azione di employer branding

Il posto fisso non perde appeal

Giovani attratti dalla p.a. per la conciliazione vita-lavoro

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

Cresce l'appeal dell'impiego pubblico agli occhi delle nuove generazioni. Il lavoro nella pubblica amministrazione, infatti, è in grado di rispondere alle aspettative e ai desideri dei giovani, alle prese con un mercato in cui domanda e offerta non sempre trovano gli equilibri auspicati. A rilevarlo sono gli esiti della ricerca «Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. L'impiego pubblico raccontato da chi ci lavora e da chi ci vorrebbe lavorare», realizzata da Formez Pa in collaborazione con Censis, in cui si evidenzia che la capacità degli enti pubblici, che rappresentano il 13% dell'occupazione totale, di comunicare i propri valori e i servizi forniti alla collettività potrebbe attrarre ancora più giovani. Pertanto, a giudizio degli analisti, una ben dosata azione di employer branding, che promuova i valori del servizio pubblico, può contribuire a un migliore incontro tra domanda e offerta, segnalando chiaramente i valori che il lavoro e l'organizzazione pubblica sostengono e migliorando l'auto-selezione dei candidati.

Una convergenza quasi perfetta. Dagli esiti dello studio emerge che le aspettative di lavoro dei giovani sono in linea con quanto offerto dal pubblico impiego. Come sottolineano gli esperti, le attese dei

giovani verso le opportunità di impiego sono molto più eterogenee e diversificate rispetto al passato e vanno dai tempi di vita e lavoro alle tutele, dalle prospettive di carriera al riconoscimento delle soft skills, dal merito alla necessità di un ambiente gratificante, con un peso importante, ma non preponderante, del reddito. E molti dei valori che i giovani cercano nel loro impiego lavorativo sono presenti nell'offerta delle pubbliche amministrazioni ma non sempre sono conosciuti. In tal senso, gli sforzi recenti finalizzati a migliorare la flessibilità del lavoro, premiare il merito, semplificare le procedure, digitalizzare, definire percorsi di carriera, riconoscere la professionalità sono apprezzati dai giovani. Tuttavia, alcuni degli aspetti procedurali collegati ai concorsi pubblici sono vissuti con insofferenza, soprattutto se confrontati alla facilità di assunzione in alcune aree del mondo privato. Il valore della trasparenza della selezione pubblica, pur riconosciuto dai giovani, compete con la percezione di dover affrontare prove a volte troppo impegnative.

I giovani, il lavoro e la Pa. Dal focus si rileva che l'87,9% del campione desidera un lavoro che lasci tempo per dedicarsi alle relazioni umane e ad altre attività, l'81,1% vuole una demarcazione netta tra tempo del lavoro e tempo di vita e circa il 50%, in caso di lavo-

ro non coinvolgente e appagante, riduce al minimo l'impegno. Le donne, più degli uomini, richiedono buona conciliazione dei tempi (92% rispetto a 84,1% tra i maschi) e confine netto tra lavoro e vita (86,1% contro il 76,5%) ma, al contempo, sono meno portate a minimizzare l'impegno nel caso il lavoro non sia appagante (48,2% contro il 51,5%). Requisiti essenziali per i giovani sono un reddito adeguato per i propri progetti di vita (47,4%), una buona conciliazione tra impegni di lavoro e vita personale (46,7%), un ambiente lavorativo gradevole e con buone relazioni (32,3%) e la regolarità e la stabilità (26,3%). E poi ancora, il 23,2% vuole un lavoro in cui è premiato il merito, il 21,5% la possibilità di far carriera e il 21,7% la coerenza con le competenze acquisite.

Il 33% dei giovani (non occupati nella Pa) ha partecipato a concorsi per assunzioni nella Pa (il 21,2% in passato e il 13,7% sta partecipando o parteciperà a breve), mentre il 67% no. A fronte del 13,9% di disoccupati e del 26,2% di studenti, il 57,1% di chi ha partecipato a un concorso pubblico è occupato. E tra chi ha partecipato a una selezione pubblica, apprezza la PA come possibile datore di lavoro il 44,1% per la sicurezza del posto di lavoro, il 34,7% per le tutele sociali come maternità, ferie, congedi, malattia che garantisce, il 29% perché consentirebbe una buona conciliazione tra lavoro e vita, il 25,8% per le condizioni economiche in confronto al privato, il 14,6% perché consente di svolgere un lavoro utile alla collettività. Invece, le ragioni che tengono lontani dalla Pa sono le procedure di

selezione troppo lunghe e complicate (21,6%, con il 27,8% nel Nord Est, il 24,6% tra le donne, il 26,7% tra i 26-35enni), per il 21,3% percorsi di carriera non stimolanti (26,6% tra gli uomini, 29% nel Nord Est e 24,9% tra i laureati), per il 18,7% tempi troppo dilatati tra pubblicazione del bando e esito delle prove (il 23,5% tra i 26-35enni), il 18,1% ha trovato un altro lavoro (il 28,8% nel Nord Ovest, il 22,7% tra i laureati e il 21,2% tra gli uomini) e il 12,7% non aspira al posto fisso.

Una nuova narrazione della Pa. La Pa ha urgente bisogno di giovani perché ha urgente bisogno di ampliare il personale e sostituire i più anziani, acquisire nuove competenze e includere persone pronte a sfidarsi sulla frontiera più avanzata dell'innovazione tecnologica e sociale, pronte a contribuire a quella Pa efficiente, sostenibile e friendly di cui famiglie e imprese hanno bisogno. Occorre, quindi, contrastare il racconto negativo della Pa e diventa fondamentale veicolare una nuova narrazione di cosa sono e di cosa fanno gli uffici pubblici che concorrono a formare l'apparato amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici, cui è affidata la gestione degli interessi collettivi del Paese. Anche a giudizio dei dirigenti pubblici coinvolti nella ricerca, serve farlo, in primo luogo, per promuovere un upgrading della social reputation della Pa nell'opinione pubblica, affinché finalmente ci sia piena coincidenza tra la realtà di un'azione pubblica in piena evoluzione e il suo racconto. Non sorprende, quindi, che anche i dirigenti intervistati se-



gnalino tra i motivi per i quali un individuo non entra nella Pa la persistenza di un'immagine negativa del lavoro pubblico, con piccole eccezioni per taluni segmenti che in virtù del loro know-how e del loro patrimonio di competenze mantengono una grande capacità di attrazione. Per avviare un'efficace interlocuzione con le giovani generazioni i dirigenti intervistati ritengono urgente mettere in evidenza il valore pubblico del lavoro nella Pa.

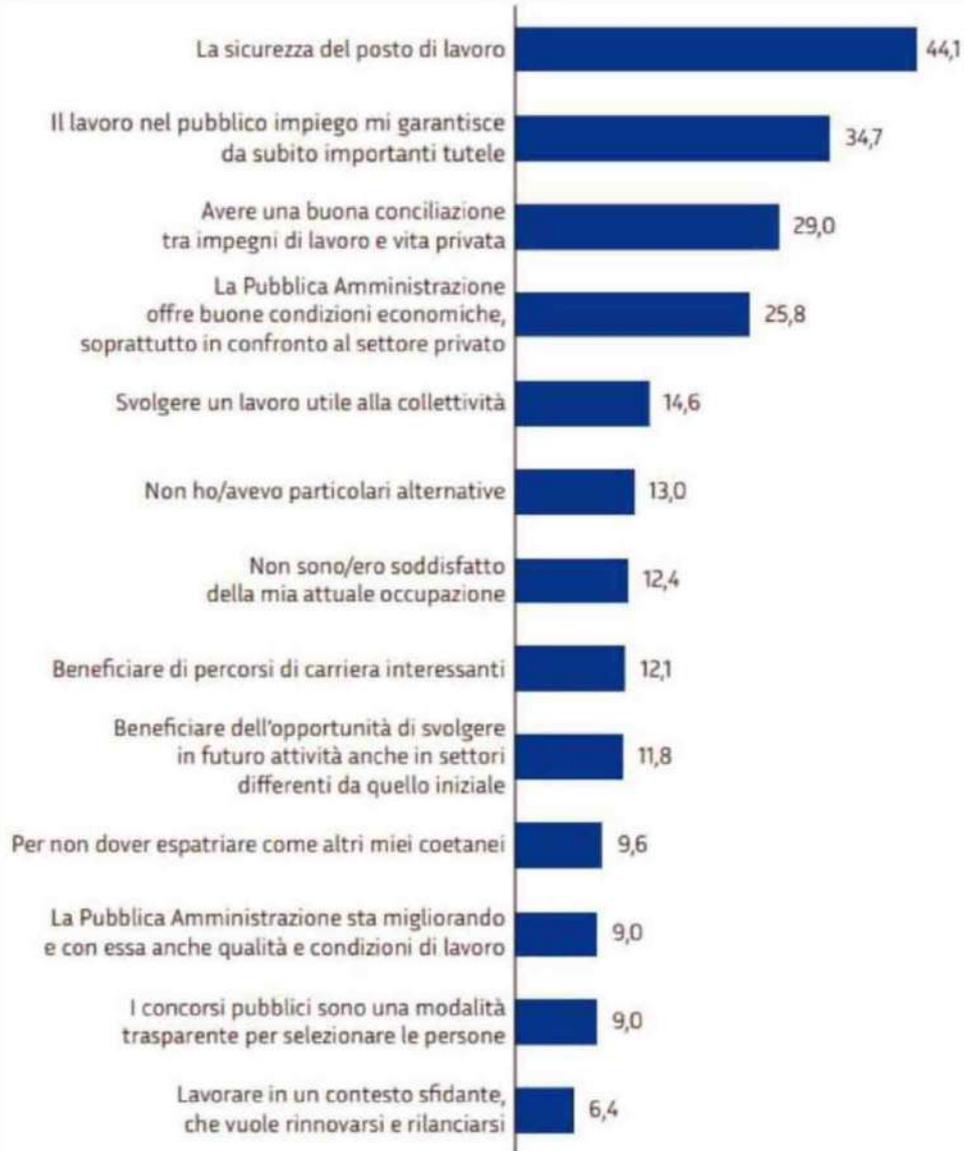
Le nuove disposizioni normative. Il decreto legge recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Consiglio dei Ministri nei giorni scorsi, tra le altre previsioni contiene anche azioni rivolte al reclutamento delle

nuove generazioni nel settore pubblico. In particolare, le nuove norme prevedono la possibilità per regioni, province, città metropolitane ed enti locali di assumere, come funzionari, diplomati degli Istituti tecnologici superiori (ITS Academy). I giovani, assunti a tempo determinato, potranno proseguire il loro percorso professionale dopo aver conseguito la laurea e una valutazione positiva del lavoro svolto. Peraltro, per sostenere il percorso formativo, attraverso la stipula di un protocollo d'intesa tra le amministrazioni coinvolte e il Dipartimento della funzione pubblica, gli interessati potranno ottenere un contributo economico grazie al progetto "PA 110 e lode".

— © Riproduzione riservata — ■



Perché si partecipa ai concorsi pubblici



Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2024



CORTEO PER L'UNIVERSITÀ

La piazza violenta di Bologna Manifestanti contro la polizia E il sindaco festeggia il Ramadan

Frasca a pagina 10

DISORDINI A BOLOGNA

Gli studenti attaccano la polizia E il sindaco festeggia il Ramadan

Bastoni e ombrelli contro gli agenti che hanno impedito l'irruzione dei manifestanti all'inaugurazione dell'anno accademico. Intanto Lepore sui social fa gli auguri agli islamici

LUIGI FRASCA

••• Cariche della polizia attaccata con bastoni e ombrelli dai manifestanti che ieri, a Bologna, in un corteo non autorizzato si sono radunati sotto il Portico dei Servi per poi incontrare, in via Guerrazzi, un cordone di agenti inviati dalla Questura per impedire l'irruzione alla cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico dell'Università di Bologna. Evento che si stava svolgendo nell'aula magna della chiesa di Santa Lucia, in via Castiglione.

Le cariche di alleggerimento si sono verificate, in particolare, contro i gruppi di antagonisti universitari conosciuti con i nomi di Cambiare Rotta, Cua, Luna e Giovani Palestinesi, che si sono presentati mascherati parlando di un «Carnevale Precario». Proprio queste associazioni

studentesche si erano già rese protagoniste di atti illeciti venerdì pomeriggio, occupando la facoltà di Scienze politiche ed esibendo cartelli e striscioni contro la premier Giorgia Meloni, dai contenuti violenti, e contro altri rappresentanti del Governo. Azioni riproposte anche durante il corteo di ieri mattina, con diversi tentativi di forzare il cordone dei poliziotti utilizzando ombrelli, bastoni e bombolette spray. Il tutto si è svolto secondo le indicazioni fornite ai manifestanti da quella che si è autoproclamata come Assemblea Precaria Universitaria, composta da dipendenti, ricercatori e studenti del polo universitario meneghino, schierati in protesta e poi accolti alla cerimonia con una



delegazione di cinque persone. Intervenendo alla presenza dei vertici universitari, del rettore Molari e di Koen Lenaerts, presidente della Corte di Giustizia dell'Unione europea, premiato per l'occasione con il sigillo dell'Alma Mater. Presente alla cerimonia anche il ministro dell'Università, Annamaria Bernini, tra i bersagli della protesta. «Vicinanza e solidarietà da parte di Fratelli d'Italia alle forze dell'ordine che anche oggi sono state bersaglio di violenze ingiustificate da parte soliti professionisti della violenza, ormai sempre più coccolati dalla sinistra locale - ha commentato Gaetano Bignami, capogruppo di FdI alla Camera - che questa volta hanno cercato di colpire la cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico dell'Università bolognese, alla

presenza del ministro Bernini e al Rettore, a cui va la nostra vicinanza». La protesta, ha aggiunto il ministro Bernini, «è legittima solo se non è violenta».

Nel frattempo, mentre Bologna era in fibrillazione per gli scontri, ieri il sindaco di Bologna Matteo Lepore ha fatto gli auguri per l'inizio del Ramadan alla comunità islamica locale. «*Salam aleikum* a tutta la grande comunità musulmana della città metropolitana di Bologna - ha esordito Lepore, con un video pubblicato sui social - Oggi, sabato primo marzo, inizia il mese del digiuno, il Ramadan il mese del raccoglimento e della preghiera. A tutti voi voglio augurare Ramadan Mubarak». Sui canali social del sindaco nessun cenno ai disordini in zona università.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Sindaco
 Matteo Lepore (PD) è il primo cittadino di Bologna dall'ottobre 2021



► 2 marzo 2025





ALL'INAUGURAZIONE DELL'ANNO ACCADEMICO ALL'UNIVERSITÀ DEL CAPOLUOGO EMILIANO

Collettivi assaltano la polizia per braccare la Bernini

■ I soliti compagni violenti non si smentiscono mai. Ieri mattina, in concomitanza con l'inaugurazione dell'anno accademico all'Università di Bologna, centri sociali e collettivi hanno improvvisato un corteo per protestare contro il ministro dell'Università Annamaria Bernini. Alla testa di un centinaio di persone, gli esponenti dell'Assemblea Precaria Universitaria; a rimorchio, con tanto di maschere per celebrare il loro "carnevale precario", i gruppi di Cambiare Rotta, Cua, Luna e Giovani Palestinesi.

Un presidio, quello degli antagonisti, «non autorizzato» come ha sottolineato la Questura. E infatti la tensione è salita dopo pochi minuti. I manifestanti, radunatisi sotto il Portico dei Servi, si sono poi spostati verso via Guerrazzi dove ad attenderli c'era un cordone di agenti.

Dopo i primi tentativi di forzare il blocco della polizia, gli studenti hanno cominciato a spingere gli agenti e a colpirli con bastoni e ombrelli.

Dopo alcuni momenti di grande tensione, i collettivi sono indietreggiati. In cambio della tregua, è stata data la possibilità a una rappresentanza dell'Assemblea Precaria Universitaria, composta da composta



da dipendenti, ricercatori e studenti del polo universitario, di incontrare il ministro Bernini. «decine e decine di precari, lavoratori e studenti e studentesse sono stati bloccati e caricati dalla polizia. Anche noi avremmo voluto un dialogo diverso quest'oggi. Evidentemente questo è il tipo di dialogo e accoglienza che l'Università e il ministro Bernini danno ai precari e ai lavoratori che tengono in piedi l'Università», ha accusato una delle manifestanti entrate nell'ateneo.

Dal canto suo, il ministro Bernini si è detta molto sorpresa per la protesta. «Abbiamo messo fondi in più sulle università, un sacco di soldi sulle borse di studio, una marea di studentati in più e investito sui contratti di ricerca. Quindi non so perchè protestino».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli scontri fra collettivi e polizia a Bologna



La manifestazione

Bologna, scontri con la polizia all'università durante il corteo dei ricercatori precari

Tensione a Bologna durante l'inaugurazione dell'anno accademico dell'Alma Mater. Il corteo formato da studenti, collettivi e ricercatori precari è arrivato a contatto con le forze dell'ordine in assetto antisommossa tra cariche e spintoni per fortuna senza feriti. A una piccola delegazione dei ricercatori precari è stato poi concesso di intervenire durante la cerimonia: «Abbiamo organizzato un carnevale precario per smascherare la vostra retorica», ha detto la portavoce dei manifestanti. Presente la ministra Anna Maria Bernini: «Non capisco la protesta, confermo la mia disponibilità a incontrare i ricercatori».

**Il vademecum****Come
si devono
regolare
i papà**

Anche i padri, come le madri hanno diritto a un congedo dal lavoro obbligatorio, che in Italia è stabilito nella durata di 10 giorni (di 20 giorni se il parto è gemellare), da usare dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita del bambino. Il congedo può essere suddiviso in giorni non consecutivi e si applica solo al lavoratore dipendente, anche quando ha adottato un minore o lo ha preso in affidamento (lo stesso vale per la madre, a cui spetta il congedo di maternità descritto qui di fianco).

L'indennità giornaliera riconosciuta è pari al 100 per cento della retribuzione. La richiesta per il congedo di paternità dovrà essere fatta al datore di lavoro con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi. Il «congedo parentale», invece, è l'astensione facoltativa dal lavoro di entrambi i genitori per 10 mesi complessivi (o 11 se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi) nei primi 12 anni di ciascun figlio: 6 mesi al massimo (anche non continuativi) per la madre e fino a 7 mesi per il padre. In tutto, i mesi coperti da indennità sono nove; con

una retribuzione all'80% dello stipendio per tre mesi complessivi, così come previsto dalla legge di bilancio per il 2025, usufruibili entro i sei anni del figlio, e al 30% dello stipendio per il restante periodo. Se la coppia deve assistere un figlio con disabilità grave può assentarsi dal lavoro per tre anni. Per i genitori lavoratori autonomi il congedo parentale dura un massimo di tre mesi ciascuno entro il primo anno di vita del bambino.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ANALISI
 COMMENTI

✚ I corsivi del giorno



di **Vincenzo Trione**

CON I TAGLI ALLA RICERCA SI «UCCIDE» IL FUTURO

Mala tempora, per l'Università. Che occupa un posto marginale nell'agenda del governo Meloni. Dalla riforma Gelmini (2008-2010), il sistema dell'alta formazione è in attesa di un serio e radicale ripensamento. A questa stasi si aggiungano i recenti tagli della ministra Bernini. Per la prima volta dal 2015, il Mur ha drasticamente ridotto il Fondo di finanziamento ordinario; e ha chiesto agli atenei di farsi carico della quota più consistente del Piano straordinario previsto dall'ex ministra Messa. Per sopravvivere a tali scenari, tante Università hanno congelato le prese di servizio per il 2025, bloccato il turn over, tagliato i fondi alla ricerca, moltiplicato gli insegnamenti senza retribuzione, ridotto l'offerta formativa. Situazione drammatica,

aggravata dalla decisione del governo di investire una cifra del tutto inadeguata per i nuovi contratti di ricerca. Che fare? È il momento di invertire la rotta. Destinando risorse adeguate a questo settore strategico. E, questo, l'unico modo per dimostrare di credere davvero nella ricerca, nella formazione. Nel futuro. Non sostenere questo comparto significa ferire a morte quel «principio speranza» di cui aveva parlato Ernst Bloch che, da secoli, viene coltivato dalle Università. Snodi decisivi nella vita della polis, formano eccellenze, conservano e arricchiscono saperi. Templi del pensiero critico e della democrazia offrono strumenti per interrogare la storia. Per imparare ad abitare il presente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'iniziativa Torna Futura Expo e mette in dialogo gli attori del cambiamento. A cominciare dai giovani

IL FUTURO È SOSTENIBILITÀ

IMPRESE E ISTITUZIONI SI Danno APPUNTAMENTO A BRESCIA

di **Massimiliano Del Barba**

Ma cosa significa tornare a parlare di ambiente, di economia e di sostenibilità dopo il sostanziale fallimento della Cop 29 a Baku lo scorso novembre e, soprattutto, il ritorno del negazionismo ecologico alla Casa Bianca? Significa, intanto, ripartire dalle idee. E dalla discussione pubblica. Quindi da un confronto di piazza sui fatti, sui temi e sulle strategie capace di coinvolgere istituzioni, accademia, imprese e cittadini. E la piazza, da venerdì a domenica prossima, sarà il padiglione della Fiera di Brescia, dove torna, per la sua terza edizione, Futura Expo.

Più che una fiera, appunto, una piazza. Ragiona Roberto Saccone, presidente della Camera di commercio di Brescia: «L'ente camerale promuove la cultura della sostenibilità, con particolare riferimento alle imprese, per le quali rappresenta sempre più un driver di sviluppo importante, ma anche un'occasione per migliorare l'impatto sulla società e sull'ambiente. In questo è essenziale il ruolo delle istituzioni, che saranno ben rappresentate a Futura, ma è altrettanto essenziale il ruolo del pubblico, nella sua eterogeneità. Del resto, sono i comportamenti individuali che hanno conseguenze su ciò che ci circonda, tanto quanto le imprese e le istituzioni. Per questo Futura sarà un evento gratuito e con tantissime proposte differenzia-

te, capaci di catturare l'interesse di tutti e in particolare dei giovani, veri protagonisti del cambio di approccio».

Oltre 120 espositori, non solo le aziende del territorio ma anche importanti player nazionali. Fra gli ospiti di spicco Andrej Gejm, vincitore nel 2010 del Premio Nobel per la Fisica per gli studi compiuti sul grafene e la levitazione diamagnetica, l'ingegnera aerospaziale Amalia Finzi, consulente scientifica della Nasa, dell'Esa e dell'Asi e l'architetto Mario Cucinella, che tra le altre cose ha progettato il padiglione Italia per l'Expo 2025 di Osaka ispirato alla «Città ideale» rinascimentale. Per la parte politica sono attesi i ministri Giancarlo Giorgetti (Economia), Tommaso Foti (Affari europei e Pnrr), Gilberto Pichetto Fratin (Ambiente e Sicurezza energetica) e Anna Maria Bernini (Università e Ricerca).

L'idea degli organizzatori, coordinati anche per questa terza edizione dal project manager Ludovico Monforte, sarà quella di lanciare un messaggio forte stimolando, nonostante la congiuntura non certo favorevole ai temi *green*, una visione di futuro «ottimistica, positiva e propositiva», in grado cioè di far crescere la volontà di agire e di essere protagonisti di un cambiamento necessario, che faccia venire «voglia di futuro», come rimarca lo stesso concept 2025 della manifestazione.

«Futura Expo — prosegue Saccone — è perciò ancora più importante di quanto non sia stata negli anni della *moda*

della sostenibilità perché, da un lato rappresenta un momento di conferma dell'impegno delle imprese e della loro forte convinzione che il rispetto ambientale e l'impegno sociale sono parte delle sue responsabilità e, dall'altro, perché può essere la sede in cui conoscere i mega trend, confrontarsi sul futuro, approfondire e ricercare la compatibilità tra transizione ecologica e sviluppo economico».

Anche il padiglione del Brixia Forum rispetterà i criteri della sostenibilità, come già accaduto nelle prime due edizioni di Futura, le quali avevano ricevuto la certificazione «Carbon neutral». Il concept, progettato dall'architetta Raffaella Laezza, si chiama «Futura Alata & Coltivabile» e si declinerà con l'installazione di dieci «ali» di 200 metri quadrati ciascuna sospese in aria e realizzate in una struttura di bambù sulla quale sarà appoggiato un velo-tessuto con la funzione di purificare l'aria del padiglione. E poi sarà *coltivabile*, nel senso che tutta la composizione spaziale del masterplan si basa su *green wall* realizzati con 2.250 piante di alloro e 300 cespugli sempreverdi accostati a 80 essenze arboree ad alto fusto, incaricate di segnalare i percorsi, gli spazi espositivi e le sale convegno.

Da segnalare, infine, la presenza di alcune delle eccellenze bresciane della ristorazione che realizzeranno alcuni piatti legati al tema della sostenibilità e del mangiare bene.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I promotori
Approfondire e ricercare
la compatibilità tra
transizione ecologica
e sviluppo economico



Roberto
Saccone



Essenziale il
ruolo delle
istituzioni,
ben rappre-
sentate qui



Ludovico
Monforte



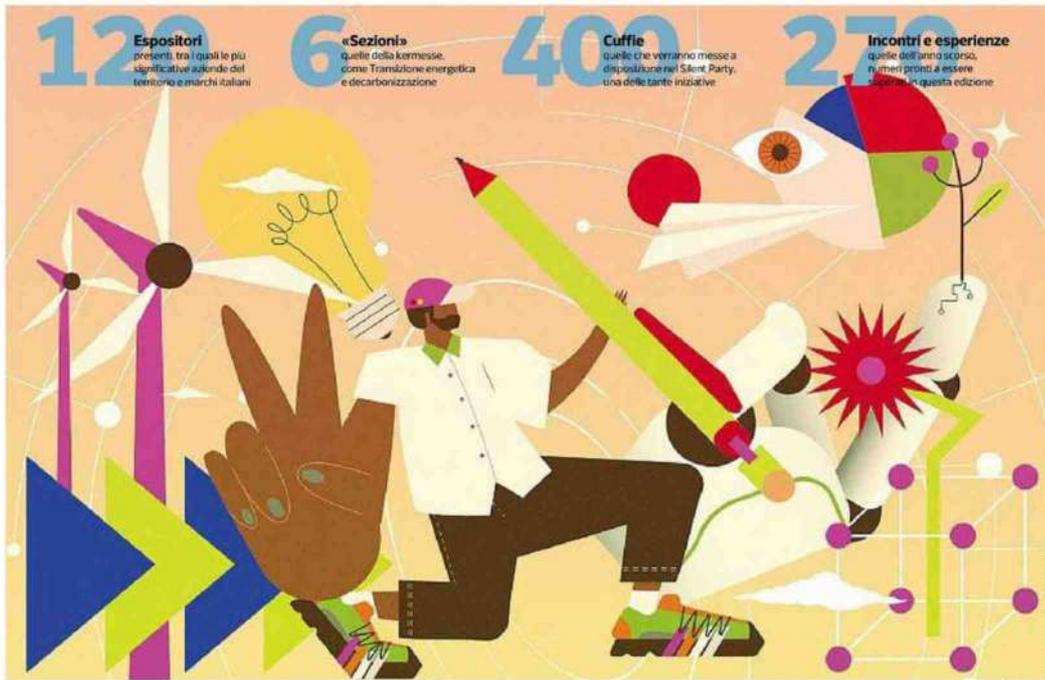
Una visione
di futuro
ottimistica
positiva e
propositiva



Gli spazi
Saranno
presenti oltre
120 espositori,
non solo le
aziende del
territorio ma
anche
importanti
player
nazionali



► 2 marzo 2025





Madri lavoratrici

Quali sono le tutele e come ottenerle

Quando è in arrivo un bambino, le dipendenti hanno l'obbligo (e il diritto) di astenersi dal lavoro per 5 mesi

di Chiara Daina

Conciliare il lavoro con l'arrivo di un bambino in Italia può diventare un'acrobazia. Che per tanti genitori, alla fine, si rivela impossibile da praticare.

Nel 2022, in base alla Relazione 2024 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, quelli con figli di 0-3 anni che si sono volontariamente dimessi sono stati oltre 6mila, il 17% in più dell'anno precedente, di cui la maggioranza madri (più di 7 su 10).

Durante la gravidanza e il puerperio le donne lavoratrici dipendenti (anche part time) possono contare su un diritto inalienabile, che è anche un obbligo, ossia l'astensione dal lavoro per cinque mesi complessivi, a partire dai due mesi prima del parto (la madre può lavorare fino alla fine dell'ottavo mese fruendo di quattro mesi di congedo dalla data di nascita del bambino, purché il ginecologo e il medico del lavoro attestino la mancanza di condizioni rischiose per la gestante e il nascituro), con un'indennità giornaliera dall'80 al 100% della retribuzione, a seconda del contratto di lavoro.

Libere professioniste e lavoratrici autonome (per

esempio: parrucchiere, artigiane, commercianti), pur non avendo l'obbligo di interrompere l'attività lavorativa, percepiranno comunque un'indennità economica (pari all'80% della retribuzione) per i cinque mesi di maternità.

L'astensione dal lavoro può essere anticipata all'inizio della gravidanza in caso di complicanze che possono mettere a repentaglio la salute materna e fetale, «come ipertensione, diabete gestazionale, patologia autoimmune, sindrome depressiva e minaccia d'aborto, dietro certificato del ginecologo ospedaliero o del consultorio» spiega Elena Cesari, ginecologa dell'ospedale Buzzi di Milano. Il congedo obbligatorio di cinque mesi verrà recuperato dopo il parto. Se, invece, l'attività lavorativa è fisicamente gravosa o pericolosa (con rischi di crolli, per esempio) oppure espone a sostanze chimiche tossiche, il datore di lavoro

dovrà ricollocare la gestante su altre mansioni più sicure. Per godere del congedo di maternità si dovrà consegnare all'azienda per cui si lavora e all'istituto previdenziale (che eroga l'indennità) il certificato medico con la presun-

ta data del parto (se si partorisce prima, i giorni non goduti si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto) e quello di nascita del bambino entro un mese.

Le lavoratrici dipendenti hanno diritto anche a permessi retribuiti per effettuare gli esami e i controlli prenatali se in orario di lavoro. L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, se avviene prima dei sei mesi dà diritto a un congedo per malattia (con relativa indennità). Mentre, a fronte di un aborto dopo 180 giorni di gestazione, la donna potrà scegliere se restare a casa dal lavoro percependo l'indennità di maternità per tre mesi, oppure riprendere a lavorare, salvo controindicazioni da parte del medico. Dopo il parto, in caso di ricovero del neonato, il congedo viene sospeso e fatto ripartire dal giorno di dimissione del bambino.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Casi particolari

Quando si può «prolungare»



La madre può lavorare fino alla fine dell'ottavo



meze fruendo di quattro mesi di congedo dalla data di nascita del bambino, purché il ginecologo e il medico del lavoro attestino la mancanza di condizioni rischiose per la gestante e il nascituro

Per avere il congedo di maternità occorre presentare il certificato medico con la presunta data del parto

Da sapere

● Nel 2022, le mamme e i papà con figli di 0-3 anni che si sono dimessi in modo volontario dall'impiego sono stati oltre 61mila, il 17% in più dell'anno precedente, di cui la maggioranza madri (Fonte: INL 2024)



Per saperne di più sui temi della genitorialità è possibile consultare il sito [corriere.it/salute/figli-genitori/](https://www.corriere.it/salute/figli-genitori/)



L'astensione dal lavoro può essere anticipata all'inizio della gravidanza in caso di complicanze che possono mettere a repentaglio la salute materna e fetale



L'intervista Roberto Vavassori

«Bruxelles non fa i conti con il mercato
 In pericolo mezzo milione di lavoratori»

«**D**obbiamo portare anche noi le auto davanti alla sede della Commissione, a Bruxelles, come hanno fatto gli agricoltori con i trattori?». Roberto Vavassori, presidente dell'Anfia (l'associazione che raccoglie l'industria dell'automotive italiana), non nasconde la sua rabbia dopo aver letto le bozze del piano auto che l'Europa presenterà mercoledì. «Nelle aziende, quanto ti accorgi che l'obiettivo posto non è raggiungibile, dici: "Scusate abbiamo sbagliato, rimoduliamo la strategia"».

E l'Europa?

«Dovrebbe fare lo stesso con il suo piano. Tradotto, diamo più tempo ai costruttori per mettere sul mercato veicoli più accessibili, ai governi per costruire le infrastrutture e ai consumatori di abituarsi al cambiamento. Servirebbe poi un pacchetto di incentivi comunitari per rinnovare le flotte. Invece non si torna indietro per paura di ammettere di aver sbagliato qualcosa».

Qual è il clima tra i costruttori?

«Di grande scoramento. Ho sentito alcuni ceo. E da tutti ho raccolto la stessa frustrazione: "In Europa non ci hanno né compreso né ascolta-

to". La nostra azione di pressione deve salire di livello: tutti i governi - non solo quelli come l'Italia che guardano alla neutralità tecnologica - devono riunire il Consiglio d'Europa e spingere la Commissione a sospendere un documento tanto scialbo. Risediamoci al tavolo e rileggiamo il Rapporto Draghi, il Manifesto Acea e il Manifesto di Clepa, dove è già scritto tutto».

Che cosa è scritto?

«Che perderemo mezzo milione di

lavoratori del settore, cioè un decimo del totale, se non coordiniamo la transizione, l'entrata di una tecnologia e l'uscita da un'altra».

Ci vorranno dieci anni.

«Ma le case chiuderanno prima. Chi investirà in Europa con una regolamentazione tanto stringente? Finirà come è già avvenuto con l'acciaio o l'elettronica: siccome è troppo costoso sostenere la ricerca, si andrà a produrre dove ci sono meno vincoli e un livello tecnologico alto come la Cina».

Che cosa vi aspettavate in questo documento?

«La neutralità tecnologica, il congelamento delle multe da 16 miliardi ai costruttori, minori oneri burocratici e un piano concordato sull'energy store: oggi, sul versante dei data center, è talmente oneroso investire, che mettiamo tutti i nostri dati su cloud americani».

Invece che cosa c'è?

«Quella che abbiamo letto è solo una bozza, ma di solito un piano richiede uno scopo dichiarato, azioni concrete, tempistica, divisione dei compiti fino all'impatto finanziario con le strategie per recuperare le risorse. Qui c'è solo lo scopo dichiarato: la decarbonizzazione».

Che l'Europa vuole raggiungere con l'elettrificazione e lo stop all'endotermico nel 2035.

«Chiariamolo una volta per tutta: nessuno è contrario all'elettrificazione, il problema sono modalità e tempistiche per arrivarci. Il che vuol dire, per esempio, mantenere anche dopo il 2035 sistemi full hybrid and range extender anche dopo il 2035, alimentandoli con carburanti alternativi. Ma il limite di questo documento è un altro».



Quale?

«Si dimentica un piccolo fattore che si chiama mercato. Nel Vecchio Continente le immatricolazioni di auto elettriche rappresentano un quarto del totale. Non è poco. Da noi, nell'Europa meridionale, siamo tra il 4 e il 5 per cento. Però l'elettrificazione non registra avanzamenti, non perché non ci siano modelli sui listini, ma perché non c'è una risposta sufficiente da parte degli automobilisti. Senza la quale dovremo spostare l'orizzonte temporale all'infinito».

Non sarà che le auto costano troppo?

«Negli ultimi 5 anni i prezzi dei listini sono saliti. Non tutti i rincari sono da addebitare soltanto alla componentistica, ma rispetto al passato la clientela sceglie allestimenti più costosi».

Le multe ai costruttori saranno scaricate sulla clientela?

«Qualcuno ha già calcolato che i prezzi cresceranno in media di uno o due migliaia di euro a veicolo. A meno che - come ha dichiarato il ceo di Renault, Luca De Meo - le aziende non sacrificino i margini».

A breve ci sarà una riunione del tavolo dell'auto. Stellantis deve anticipare i suoi piani in Italia?

«In parte questo è già stato fatto durante il vertice di dicembre. Ma è quasi impossibile in pochi mesi rimodulare una piattaforma, nata per l'elettrica, per affiancare produ-

zioni ibride. Dobbiamo superare un altro Annus horribilis, il 2025, anche perché dal 2026 ci saranno modelli nelle diverse configurazioni - plug in, full hybrid ed elettrico - che ci permetteranno di vedere in questo tunnel un barlume di luce».

Francesco Pacifico

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PRESIDENTE DELL'ANFIA: «LE SANZIONI RISCHIANO DI ESSERE SCARICATE SUI PREZZI DEI VEICOLI»



Roberto Vavassori



Tir: sciopero immediato Anche i bus sono a rischio

IL CASO

ROMA Si fermano i camionisti e tutti i lavoratori dell'autotrasporto merci. A rischio anche il Tpl: si va verso un nuovo stop del trasporto pubblico locale. L'Unione sindacale di base ha proclamato lo sciopero immediato e a oltranza dei tir, in segno di protesta contro le nuove norme del Codice della strada. La sospensione breve della patente risulta particolarmente indigesta alla categoria. La misura, afferma la sigla, «penalizza i camionisti che subiscono sanzioni spesso a causa delle carenze strutturali del settore e delle infrastrutture a esso dedicate».

Sul versante del Tpl, invece, martedì prossimo i sindacati Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna annunceranno le possibili conseguenze sui servizi di mobilità nel caso in cui non dovesse avvenire il pagamento dell'una tantum di 500 euro prevista dall'intesa preliminare per il rinnovo del Ccnl del comparto, che è stata raggiunta a dicembre. Lo sciopero degli autotrasportatori era nell'aria. Il malcontento dei ca-

mionisti era sbarcato a Roma due settimane fa, con una sfilata a passo di lumaca dei tir per le vie della Capitale. Allora i rappresentanti dei lavoratori avevano annunciato che in assenza di aperture da parte del Mit la vertenza sarebbe salita di tono. «Abbiamo inviato una prima richiesta di incontro al ministero dei Trasporti e a quello del Lavoro – ha segnalato l'Usb in una nota – ma senza ottenere risposta. Lo sciopero verrà mantenuto finché non arriverà una convocazione da parte dei ministeri competenti».

IL DUELLO

Tra il Mit e l'Usb da tempo va avanti un duello che ha raggiunto il suo picco prima di Natale, quando il sindacato di base confermò lo sciopero generale del 13 dicembre sfidando l'ordinanza di precettazione firmata dal vicepremier. In quella occasione il Tar del Lazio accolse la richiesta dell'Usb di sospendere l'ordinanza. Insiste l'Usb: «Da anni la categoria soffre l'abbandono da parte delle istituzioni e

l'ultimo rinnovo del Ccnl non ha garantito nessuna delle tutele richieste dei lavoratori, a iniziare dagli investimenti sulla sicurezza». L'accordo per il rinnovo del contratto del comparto della logistica, del trasporto merci e della spedizione prevede aumenti a regime di 230 euro mensili per il personale non viaggiante e di 260 euro per quello viaggiante.

Francesco Bisozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Una recente protesta dei Tir



Per il Pnrr sfida su lavoro, idrogeno e Transizione 5.0

L'analisi del CsC

Il Pnrr italiano con il 43% dei traguardi già raggiunti avanza più veloce rispetto agli altri Paesi. La sfida resta sulle politiche attive del lavoro, l'idrogeno e su transizione 5.0.

Nicoletta Picchio — a pag. 7

Pnrr: sfida aperta su lavoro, idrogeno e transizione 5.0

Confindustria. Per il Centro studi il Piano italiano avanza con una velocità superiore ad altri Paesi europei ma occorre comunque accelerare

Nicoletta Picchio

Il Piano di ripresa e resilienza italiano sta avanzando con una velocità di implementazione superiore agli altri Paesi. L'Italia ha raggiunto il 43% dei traguardi e obiettivi concordati con la Commissione europea contro il 28% medio dei Paesi che abbiano un piano che valga almeno 3 miliardi. Inoltre ha ricevuto il 63% delle risorse, ben sopra la media europea che è del 48 per cento. L'Italia ha raggiunto i traguardi e gli

obiettivi prefissati: la Commissione Ue ha approvato una valutazione preliminare sul conseguimento positivo dei 39 obiettivi connessi al pagamento della sesta rata da 8,7 miliardi avvenuto il 23 dicembre, mentre il 30 dicembre è stata presentata la richiesta di pagamento della settima rata per 18,3 miliardi.

A fine dicembre 2024 risultavano utilizzati 59 miliardi dall'inizio del Pnrr: Confindustria ha messo a punto



uno studio per analizzare sia i successi sia le eventuali criticità nel percorso di spesa, fornendo un quadro puntuale della progressione del piano. Tenendo anche conto che da qui al giugno 2026, data in cui il Pnrr dovrebbe concludersi, sono pianificate spese per 57,1 e 49,5 miliardi, «importi decisamente consistenti». L'analisi è stata effettuata attraverso i dati Regis e di ItaliaDomani (anche se da inizio novembre è possibile l'accesso solo a questi ultimi), nonostante i possibili margini di scostamento per il Csc è comunque possibile effettuare un approfondimento su come sono stati utilizzati i 58,6 miliardi finora spesi, nell'attesa che vengano rilasciati nuovi dati da parte del governo.

Dove si è speso? Considerando solo le prime 20 misure del Pnrr per importo speso, il livello di spesa appare in media piuttosto elevato: 43,8 miliardi (rilevato al 31 ottobre scorso), pari al 94% dei 46,5 miliardi pianificati nel periodo 2020-2024. Invece le altre misure, la cui spesa complessiva finora è stata di 14,8 miliardi, mostrano una percentuale media di spesa decisamente più bassa, pari al 36% dei 41,1 miliardi di euro previsti.

A livello di singole misure le risorse hanno riguardato principalmente tre aree: i crediti di imposta (Ecobonus, Sismabonus e Transizione 4,0); gli investimenti ferroviari, (alta velocità e collegamenti regionali) e gli investimenti in edilizia scolastica (scuole, asili, mense, palestre). È evidente, sottolinea l'analisi del Centro studi, come metà della spesa sia imputabile a misure automatiche (26,7 miliardi, il 46%) e un'altra parte a investimenti già in essere all'avvio del Piano, ovvero quelli per tratte ferroviarie ad alta velocità (6,1 miliardi, il 10%).

Quali sono invece le voci con i potenziali ritardi di spesa? Vengono considerate critiche quelle misure caratterizzate da una spesa prevista superiore ai 500 milioni e da bassi livelli di spesa compresi tra lo 0 e il 25% o tra il 25% e il 50 per cento. In base a questa valuta-

zione emerge che su 16,3 miliardi ne sono stati spesi complessivamente solo 3 (il 18%). Tra le misure meno performanti, con un livello di spesa inferiore al 25%, ci sono le politiche attive del lavoro, gli investimenti in Tecnologie zero emissioni nette, tra cui l'idrogeno, e i Contratti di filiera agricoltura. Per la prima misura era prevista una spesa di 2,6 miliardi entro il 2024, ma al 31 ottobre sono stati spesi solo 182 milioni, il 7%, risultando in forte ritardo; per le altre sono previsti circa 2 miliardi ciascuna, ma al 31 ottobre non risultata alcuna spesa effettuata. C'è poi la questione di Transizione 5.0 su cui il tempo per recuperare ormai è finito. Tra le misure con livello di spesa tra il 25 e il 50% compaiono il piano asili nido, gli investimenti in progetti di rigenerazione urbana e lotta al disagio sociale, i partenariati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento a progetti di ricerca di base. Alcuni ritardi possono essere recuperati nel biennio 2025-2026, in caso di importi elevati certe misure potrebbero diventare più difficili da completare.

È ormai probabile, sottolinea il Csc, che ci siano dei ritardi effettivi nella messa a terra di alcuni progetti o che ci sia un minore tiraggio per alcune misure (il Rapporto di previsione ipotizza spese per circa 21 miliardi in meno nel 2024 e 19 nel 2025). Anche ipotizzando di realizzare tutte le spese previste nel 2024, nel biennio 2025-2026 rimangono da spendere quasi 108 miliardi. È probabile che entro la fine del 2026 non si riuscirà a spendere tutte le risorse pianificate. Per quanto riguarda l'impatto sul Pil il documento Csc rimanda all'analisi del governo che ha rivisto le stime al ribasso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tra le misure con spesa tra il 25 e il 50% anche i centri di ricerca, imprese e finanziamento a progetti di ricerca di base



► 2 marzo 2025



Prime 20 misure per spesa effettuata

Spese effettuate e pianificate. Valori in milioni di euro, rapporto % e Alert (indice di avanzamento di spesa)

MISURE	EFFETTUADE 31/10/2024	PIANIFICATE 2020-2024	EFF./PIANIF. IN % 2020-2024	ALERT	MISURE	EFFETTUADE 31/10/2024	PIANIFICATE 2020-2024	EFF./PIANIF. IN % 2020-2024	ALERT
Ecobonus e Sismabonus	13.950	13.950	100%	100%	Progetti ricerca di Rilevante Int. Naz. (PRIN)	852	843	101%	101%
Credito d'imposta beni strumentali 4.0	8.868	8.868	100%	100%	Piano asili nido e scuole infanzia	817	1.706	48%	48%
Alta Velocità Brescia - Padova	3.046	2.861	106%	106%	Alta Velocità Napoli - Bari	651	573	114%	114%
Alta Velocità Liguria - Alpi	2.432	2.503	97%	97%	Sviluppo trasporto rapido di massa	601	1.116	54%	54%
Credito d'imposta per R&D&I	2.008	2.008	100%	100%	Rifinanziamento Fondo 394/81 - SIMEST	588	1.069	55%	55%
Credito d'imposta Immat. non 4.0	1.914	1.914	100%	100%	Ammod. ospedali Digitalizzazione	570	557	102%	102%
Nodi ferroviari, colleg. nazionali	1.138	1.258	90%	90%	Elettrif. e resilienza ferrovie nel Sud	542	639	85%	85%
Scuola 4.0 - scuole innovative, aule e lab.	1.122	501	224%	224%	Borse di studio per l'università	519	520	100%	100%
Riqualficazione edilizia scolastica	1.066	1.705	63%	63%	TOTALE Escluso oltre misure	43.768	46.537	94%	94%
Rafforzamento smart grid	1.058	581	182%	182%	Altre misure	14.836	41.078	36%	36%
Piano Italia a 1 Gbps	1.045	1.979	53%	53%	TOTALE	58.604	87.615	67%	67%
Assunzioni Ufficio di processo	979	1.387	71%	71%					

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati REGIS e PNRR (31/10/2024)



Scioperi, marzo in salita: previste agitazioni per tir e trasporto locale

Tir e bus a rischio per i prossimi giorni, con un marzo che si prevede torrido. Da un lato, le richieste di incontro dei camionisti al ministero dei Trasporti e a quello del Lavoro, che non hanno avuto «alcun riscontro sino ad ora», come riporta l'Unione Sindacale di Base, che ha indet-

to uno sciopero a oltranza. Dall'altro, la lunga lotta delle organizzazioni sindacali del trasporto pubblico locale - Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna - che hanno annunciato la conclusione, «con esito negativo», della prima fase di trattative. Di qui la nuova agitazione. —



Enti territoriali, rivolta per gli stipendi bassi: -20% rispetto ai ministeri

Pubblico impiego

I presidenti di Regioni, Province e Comuni scrivono al Governo

Il confronto ormai è impietoso: negli enti territoriali gli stipendi dei dipendenti pubblici sono in media del 20% al di sotto dei livelli raggiunti nella Pa centrale. Nasce da qui la rivolta degli amministratori, che nei giorni scorsi hanno scritto ai ministri Giorgetti, Zangrillo e Calderoli per chiedere di invertire la rotta. **Gianni Trovati** —a pag. 8



Stipendi sotto media del 20%

La rivolta degli enti locali

Pubblico impiego. I presidenti Fedriga (Regioni), Gandolfi (Province) e Manfredi (Comuni) scrivono al Governo dopo gli aumenti ai ministeriali dell'ultimo decreto Pa: «Cambiare rotta»

Gianni Trovati

ROMA

Il confronto con ministeri e agenzie fiscali ormai è impietoso. E inquadra i 400mila dipendenti di Regioni ordinarie, Comuni, Province e Città metropolitane come il ramo cadetto dell'amministrazione, una sorta di serie B dell'impiego pubblico. Lo fa, per di più, con l'unità di misura più diretta, quella dello stipendio: che negli enti territoriali viaggia ora in media intorno al 20% sotto i livelli raggiunti nella Pa centrale.

Nasce da qui la rivolta degli amministratori, che hanno scritto ai ministri dell'Economia Giancarlo Giorgetti, della Pa Paolo Zangrillo e degli Affari regionali Roberto Calderoli per chiedere a chiare lettere di invertire la rotta.

Ad accendere le polemiche è stata l'ultima versione del decreto sulla Pa, approvato dieci giorni fa in consiglio dei ministri ma ancora in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, che dedica 190 milioni all'anno (Sole 24 Ore del 25 febbraio) all'obiettivo di allineare le retribuzioni dei ministeri e quelle, più ricche, delle agenzie fiscali, ma non si occupa degli enti territoriali. Il fondo genera «un'ulteriore disparità di trattamento», ha scritto nella lettera inviata al Governo il presidente della conferenza delle Regioni Massimiliano Fedriga, «nei confronti del personale che opera in Regioni, Province autonome e sanità, con conseguente aumento del gap di competitività» di questi settori. Il «livello retributivo complessivo minore – hanno sottolineato in una lettera congiunta i presidenti dell'Anci, Gaetano Manfredi, e dell'Upi, Pasquale Gandolfi, si registra «a fronte di maggiori respon-

sabilità ed incombenze», aggravando

«la principale causa della ridotta capacità attrattiva» degli enti locali.

Fedriga è un esponente di primo piano della Lega, Manfredi e Gandolfi sono del Pd, ma come capita spesso negli enti territoriali l'evidenza della realtà taglia i confini dell'appartenenza politica. Anche perché, tradotto dal linguaggio istituzionale, l'allarme suona ancora più chiaro: se nei nostri uffici la pressione dei cittadini è maggiore e gli stipendi sono minori, è la sintesi, chi può scappa verso un ministero, un'agenzia fiscale o un posto di lavoro privato, e i nostri organici continuano a perdere peso mentre gli impegni ordinari e quelli straordinari del Pnrr premono sempre di più.

Oltre che evidente, il problema è confermato dai numeri. Nel 2022, secondo le tabelle dell'Aran, lo stipendio medio reale di un dipendente locale privo dei galloni dirigenziali si fermava a 31.607 euro lordi all'anno, cioè il 18,9% in meno rispetto alle cifre in gioco nelle amministrazioni centrali (-10,4% rispetto ai ministeri, -26,1% rispetto alle agenzie fiscali). Nel frattempo, però, la situazione è cambiata. A senso unico. Perché, a differenza dei loro colleghi di ministeri e agenzie fiscali, i dipendenti di Regioni ed enti locali non hanno visto il rinnovo del contratto 2022/24, e (come la sanità) difficilmente lo vedranno a breve perché Cgil e Uil, contrarie alla firma, hanno da sole la maggioranza nel comparto; non hanno ricevuto il doppio incremento dell'indennità ministeriale (l'ultimo è finito in Gazzetta Ufficiale il 7 febbraio



scorso) perché negli enti locali l'indennità ministeriale ovviamente non c'è. E non avranno la nuova spinta offerta dal decreto Pa, perché nel loro caso il limite che impedisce ai fondi per i contratti integrativi di superare i livelli del 2016, introdotto nove anni fa in via provvisoria e poi pietrificato come spesso capita in Italia, è sacro e indiscutibile.

Risultato: oggi lo spread stipendiale fra il centro e la periferia dell'ammini-

strazione viaggia sopra il 20% (15-16% nel confronto con i ministeri, circa il 30% con le agenzie), e promette di crescere ancora con l'«allineamento» deciso nel decreto Pa: moltiplicando le rinunce e le mobilità di chi, potendo, sceglie di abbandonare la serie B per trasferirsi in altri settori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL MINISTRO BERNINI: «PROTESTA SENZA SENSO»



APERTURA ANNO ACCADEMICO, SCONTRI A BOLOGNA

■ Momenti di tensione tra manifestanti e polizia (foto Ansa) in centro a Bologna in occasione del corteo di protesta organizzato da alcuni collettivi in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico dell'Università alla presenza del ministro dell'Università e ricerca, Anna Maria Bernini. Dopo

il raduno dei manifestanti - un'ottantina - al Portico dei Servi in strada Maggiore è partito un corteo. in via Guerrazzi i manifestanti sono stati bloccati dalle forze dell'ordine, con dei contatti e alcuni spintoni. Il ministro ha commentato così gli scontri: «Non riesco a capire il senso di questa protesta».



Bernini (Mur): investiti 880 milioni per borse di studio

«Per il diritto allo studio, abbiamo investito 880 milioni sulle borse di studio, abbiamo coperto tutte le richieste anche l'odiosa categoria degli idonei non beneficiari, lo abbiamo fatto lo scorso anno e lo faremo anche quest'anno». Lo ha detto la ministra dell'Università e Ricerca, Anna Maria Bernini, in un passaggio del suo intervento all'inaugurazione dell'anno accademico dell'Università di Bologna nell'aula magna di Santa Lucia. Quanto agli alloggi universitari «stiamo cercando di creare studentati. Noi abbiamo 1,2 miliardi di euro del Pnrr, un fondo che si esaurirà nel 2026», ha ricordato Bernini. Ricordando che «abbiamo creato 23mila nuovi posti letto».



UniCamillus potenzia formazione e sanità in Africa

Presentato al meeting il progetto 'Integrated Transcultural Educational Synergy in Health Sciences' (ITESHS)

Il vicepresidente del Consiglio dei Ministri e ministro degli Affari Esteri, Antonio Tajani e il ministro della Salute, Orazio Schillaci sono intervenuti alla UniCamillus di Roma al convegno 'Salute e innovazione nel Piano Mattei: nuove prospettive educative e transculturali per la cooperazione sanitaria internazionale'. All'incontro è stato presentato il progetto 'Integrated Transcultural Educational Synergy in Health Sciences' (ITESHS), finanziato dall'Ue (PNRR), con il quale UniCamillus e le Università di Chieti-Pescara e di Foggia sostengono il potenziamento della formazione universitaria e lo sviluppo di competenze sanitarie in Africa. «Credo nel progetto presentato presso l'UniCamillus perché ritengo indispensabile rispondere all'appello del continente africano per garantire condizioni di vita migliori», ha detto Tajani. Sarà trasferita la qualità della formazione medica italiana in Somalia, Camerun ed Etiopia. «Questa iniziativa rafforza la sanità locale in Africa», ha affermato il rettore di UniCamillus, Gianni Profita, mentre Schillaci, in un messaggio inviato al

convegno, ha osservato: «La cooperazione internazionale, formazione e ricerca sono fondamentali per migliorare la salute globale e rafforzare i sistemi sanitari». Sono intervenuti la ministra della Salute somala, Maryan Mohamed Hussein, Marcella Panucci, consigliere del MUR, i rettori Lorenzo Lo Muzio (Univ. Foggia), Liborio Stuppia (Univ. Chieti-Pescara), Hassan Osman Ga'al (Univ. Naz. Somala), Maurice K. Kanga (Univ. HITAS), Kassarhun Habtamu (coordinatore scientifico Univ. Addis Abeba).

RENATA FRANCAVILLA



Gianni Profita, Rettore UniCamillus e Antonio Tajani, Ministro degli Esteri



RIETI

Studente ferito Ministero apre un'inchiesta

••• In seguito all'incidente che ha visto coinvolto uno studente dell'Istituto di Istruzione Superiore Rosatelli di Rieti, rimasto ferito durante un percorso di alternanza scuola-lavoro, il ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara si è attivato con la Direzione scolastica regionale per il Lazio per appurare lo stato di salute del ragazzo, che risulta stia avendo un positivo percorso di ripresa. Nel frattempo, su richiesta del ministro, è stata avviata un'indagine approfondita e una specifica ispezione per accertare che la normativa più recente, particolarmente stringente sull'alternanza scuola-lavoro, sia stata rigorosamente rispettata e che non vi siano state violazioni. Come indica la stessa nuova normativa, è fondamentale che queste esperienze formative siano sempre condotte in un ambiente sicuro e che non esponano mai gli studenti a rischi per la loro incolumità, conclude il comunicato. Il ragazzo ha riportato la frattura di un braccio mentre lavorava a un tornio.



RETROMARCIA DOPO LE POLEMICHE

Napoli, la scuola toglie l'asterisco gender

Decisivo l'intervento del Ministero. La preside si difende: «Un refuso». Già corretto

MASSIMO SANVITO

■ Tutta colpa di un «refuso». La motivazione ufficiale, quella dell'Ufficio scolastico regionale della Campania, convince poco ma quel che conta è che alla fine la lingua italiana e il buonsenso hanno vinto. Via l'asterisco dalla parola bambini e ritorno alla normalità, ovvero ai due generi distinti: maschile e femminile. Dopo la bufera di ieri, l'Istituto Comprensivo Novaro-Cavour (materne, elementari e medie) di Napoli ingrana la retromarcia. «Si è trattato di un mero errore materiale», spiega la dirigente scolastica. E il Ministero dell'Istruzione del Merito precisa che la preside «ha già provveduto a correggere il refuso, inviando alle famiglie un nuovo modulo con la formulazione corretta».

Ha trionfato la linea di Angelo Pisani, coordinatore della Commissione diritto degli affetti del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli e presidente di Noiconsumatori, colui che ha scoperchiato il caso: «Va oltre ogni immaginazione il limite cui possono spingersi le ideologie, così come certi metodi d'insegnamento moderni insensibili dei traumi sui piccoli, specie quando si finisce ottenebrati



da quella ossessione del “gender” divenuta ormai pressoché l’unico argomento politico della sinistra e di certi “paladini”, loro sì irrispettosi dei valori e delle tradizioni altrui». Resta però l’amarezza delle famiglie.

Massimiliano Errico, avvocato e papà di un bimbo di tre anni, spiega all’Agi: «All’inizio ho firmato il modulo senza farci caso. Poi la mia compagna mi ha avvisato che nella chat dei genitori si stava creando agitazione. Ho riletto il documento ed è stato un attimo, ho capito che qualcosa non andava».

Errico ha poi bussato a scuola ed è stato ricevuto dalla vicepresidente: «Mi ha detto che il modulo sarebbe stato modificato e che l’uso dell’asterisco riguardava solo i bambini più grandi, quelli delle medie. Ma io mi chiedo, cosa significa? Un bambino di prima o seconda media deve imparare una lingua diversa, in cui si eliminano vocali e generi? Questo è inaccettabile», chiude il genitore..

Da Napoli alla provincia di Como. *Libero* nei giorni scorsi ha raccontato il caso di Figino Serenza, dove l’amministrazione comunale di centrosinistra ha dato il suo patrocinio a dei laboratori creativi per piccoli dai due anni in su con l’asterisco a cancellare l’ultima lettera della parola “bambini”. E così su un ponte del paese è spuntato uno striscione eloquente:



“Bambini, non bambin*. Fuori il gender da Figino”. «Tanti cittadini sono stanchi di questa situazione di monopolio della sinistra e di queste folli ideologia del far politica sulla pelle dei bambini», spiega Matteo Mauri, coordinatore provinciale della Lega Giovani di Como e capogruppo in Consiglio comunale a Figino Serenza.

Settimana prossima, intanto, il deputato leghista Rossano Sasso annuncerà un progetto di legge per «fare rispettare buonsenso, logica e lingua italiana».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Giuseppe Valditara (IpaAgency)



FATTI

**Non solo il referendum sul Jobs Act
Il Pd tra la Cgil e la Cisl meloniana**

DANIELA PREZIOSI

a pagina 8

I DEM PER CINQUE SI

**Non solo Jobs Act
Pd fra la «cinghia» Cgil
e la Cisl meloniana**

La segretaria Schlein appoggia il referendum «senza chiedere abiure»
Il rischio di rompere con la radice popolare. Un caso la Fondazione Marini

DANIELA PREZIOSI

ROMA

→ Alla fine nel Pd lo strappo sul sì al referendum per cancellare il Jobs act non c'è stato. Elly Schlein ha scalpellato la posizione ufficiale del Pd, tutti sì (ai quattro quesiti Cgil e quello sulla cittadinanza), ma ha assicurato che non chiederà «abiure a chi non li ha firmati tutti e non voterà a favore di tutti». A sua volta Alessandro Alfieri, coordinatore della minoranza riformista, che non ci sta a sbianchettare gli anni di Renzi dalla storia del Pd, ha messo a verbale la sua contrarietà: «Non voterò il referendum sul Jobs act, un referendum che considero superato». Quella legge, è il ragionamento, è stata smontata dalla Consulta, la battaglia è di retroguardia. E poi «serve pluralismo», ha sostenuto Lia Quartapelle, perché quel quesito «è sostenuto solo dalla parte più estrema del sindacato, visto che la Cisl, fino a poco tempo fa non lontana dal Pd, non è d'accordo, e la Uil non ha raccolto firme e sta ragionando se mobilitarsi». Alla parola «estrema» Susanna Camusso, ex leader Cgil e ora senatrice Pd, si è inalberata.

La cinghia di trasmissione
Il cuore del passaggio del Pd a guida Schlein sta qui, e non nell'ipotetico referendum «contro il renzismo», questione ormai «superata»

nel Pd e forse archiviata dallo stesso Renzi, che ha annunciato i comitati per il No, ma poi ha tutta l'intenzione di tenere la questione «bassa», non gli va di litigare su una legge che quasi non c'è più. La questione non sta nell'ultimo strappo con il Pd con il renzismo, ma quello con le origini vere del partito, quelle veltroniane: il Pd che investiva sull'unità sindacale, che nel 2008 eleggeva l'operaio Antonio Boccuzzi e il falco di Confindustria Antonio Calero, fino a quello del 2022 che ha eletto Susanna Camusso, ex segretaria Cgil, ma anche Anna Maria Furlan, ex segretaria Cisl.
È questa la faglia interna, e l'accordo di coabitazione negoziato sul Jobs act è un risultato *win-win* e un confronto rimandato. I riformisti restano sulla riva del fiume ad aspettare i risultati di quel quesito (non degli altri su cui hanno giudizi variegati), scommettendo che nel paese dei salari allo sprofondo il ritorno all'art. 18 (della legge Fornero) non smuove passioni né consensi, e meglio sarebbe stato lasciare che la Cgil andasse a sbattere da sola. Dunque si ascoltano giudizi amari giovedì sera, fuori dalla direzione. «Il Pd ha appaltato le questioni del lavoro alla Cgil». «Si è ribaltata la cinghia di trasmissione: prima la Cgil obbediva al Pci, ora è il Pd che obbedisce alla Cgil». L'atto precedente dello scontro era stato pochi giorni prima, e non era finito *win-win*: per poco la linea

della segretaria cappottava. Martedì sera alla Camera Schlein ha convocato deputati e senatori per discutere della legge sulla partecipazione dei lavoratori alla governance delle imprese, in attuazione dell'art. 46 della Carta. Una legge di iniziativa popolare nata dalla raccolta di firme della Cisl, planata in parlamento, scelta con furbizia dalla premier per portare a casa la saldatura fra il sindacato di Luigi Sbarra (segretario fino a poche settimane fa, ora al suo posto c'è Daniela Fumarola) e il primo governo a guida post-fascista della storia repubblicana. Per questo la legge è stata svuotata, stravolta e trasfigurata nel suo contrario. La segretaria ha aperto la discussione con un sonoro «votiamo no». Il perché lo hanno spiegato Cecilia Guerra e Arturo Scotti: su una legge già «pallida» si sono abbattuti i peggioramenti della maggioranza. La partecipazione «non è obbligatoria, come in Germania. Non c'è un canale codificato di selezione dei rappresentanti dei lavoratori» con il rischio che «qualcun altro decida al posto loro». E, infine, «se c'è un piano di ristrutturazione, i lavoratori non hanno nessun potere di stopparlo». Tutto giusto, ma l'ala riformista ha fatto muro, forse per la prima volta da quando Schlein è al Nazareno. Uno dopo l'altro Lorenzo Guerini, Andrea De Maria, Piero Fassino, Anna Maria Furlan hanno spiegato che «oltre al merito c'è una questione politi-



ca, cioè «tenere aperta una relazione con un sindacato importante». I riformisti hanno firmato quella legge ai banchetti, e poi i riformisti della Cisl hanno sostenuto il riformista Stefano Bonaccini al congresso. Alla fine il Pd si è astenuto.

Il bipolarismo sindacale

La legge ora passa al Senato. Ma la vicenda non si esaurisce con questa legge. La vicenda ha a che vedere con la famosa «identità del partito». I riformisti accusano «il Pd di essere schiacciato sulla Cgil», la sinistra accusa «la Cisl di essere schiacciata su Meloni»: morale, altro che unità sindacale, saremmo al bipolarismo sindacale, un sindacato di sinistra e uno di destra. Le rotture fra Cgil e Cisl non sono una novità dai tempi di Berlusconi. Ma oggi siamo molto avanti: alle ovazioni della premier Meloni all'ultima assemblea Cisl, l'11 febbraio, fino al "fratello d'Italia" Wal-

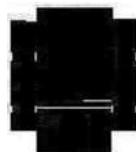
ter Rizzetto che dichiara che «la Cisl è il nostro sindacato», «Una sciocchezza», secondo la senatrice Furlan, che oggi parla da «semplice iscritta». Ma, chiediamo, il Pd si è schiacciato sulla Cgil? «Sarebbe un errore tragico, un grande partito riformista e popolare deve tenere un'interlocuzione forte con tutti i grandi sindacati». Quanto alla Cisl schiacciata sulla destra, Furlan nega: «La destra non conosce la natura della Cisl, un sindacato autonomo che non si fa mettere nessun cappello dalla politica». Eppure se alla famosa assemblea Meloni ha accusato Maurizio Landini di praticare «una tossica visione conflittuale», qualche giorno dopo Sbarra ha denunciato la cultura della «sterile contrapposizione»: che era una variante attenuata delle parole della premier. Lo ha fatto all'istituto Sturzo, durante un bel seminario su Franco Marini, formidabile leader Cisl ma anche fondatore

del Pd. A lui il suo sindacato ha deciso, scelta encomiabile, di dedicare una fondazione, di cui — attenzione — proprio Sbarra sarà presidente. «Siamo tutti interessati all'attività della Fondazione», ha detto nelle conclusioni Pierluigi Castagnetti, presidente dei Popolari. Ricordando, e non a caso, la scelta di Marini di non seguire Rocco Buttiglione quando, nel 1995, portò il Ppi fra le braccia di Berlusconi, ruggendo: «Dove ci sono gli eredi del Msi, io non ci sarò». Avviso a chi vuole portare alla fiamma la tradizione Cisl; ma forse anche a chi, al Nazareno dimentica che un grande segretario Cisl è stato uno dei padri nobili del Pd.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Eily Schlein e Maurizio Landini
In una delle molte manifestazioni di piazza Cgil a cui il Pd ha aderito
FOTO: M. S.



LO ZIO D'AMERICA

Bill Gates è l'unico tra i miliardari tech a non essersi convertito al trumpismo. Ritratto amichevole di un "buonista" vecchio stile

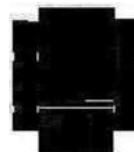
di Giulio Silvano

Jesse Eisenberg, l'attore hollywoodiano che ha interpretato Mark Zuckerberg nel film "The Social Network", ha detto che soffre sapendo che la gente lo associa al creatore di Facebook. Qualche anno fa a "Saturday Night Live", tempio della commedia televisiva statunitense, i due si erano incontrati per uno sketch. Eisenberg aveva comicamente ripreso il suo ruolo sul palco newyorkese senza problemi. Allora Zuck era ancora accettato, era stato un vero prototipo del giovane imprenditore obamiano, scriveva editoriali in difesa dell'immigrazione e usava i suoi social per bloccare attacchi al mondo lgbtq. Dopo la sua presenza all'inaugurazione presidenziale di Donald Trump, con tanto di sbirciatina nel décolleté della fidanzata di Jeff Bezos, e dopo il suo totale abbandono del fact-checking sulle piattaforme Meta, Zuck è diventato uno "dei cattivi" per i democratici americani. E anche Bezos, il creatore di Amazon e a lungo uomo più ricco del mondo, un tempo molto critico verso il trumpismo, ha deciso a poche settimane dal voto di evitare che il suo giornale, il Washington Post, appoggiasse Kamala Harris alle elezioni. Anche lui, come Zuck, era nella Rotonda del Campidoglio il 20 gennaio piegandosi al nuovo corso statunitense sovranista-populista-imperialista e, soprattutto, imprevedibile. Nessuno dei due vuole che le loro aziende soffrano opponendosi alla Casa Bianca, nessuno dei due vuole essere schiacciato dal potere che sta accumulando il rivale Elon Musk, anche lui passato dall'obamismo al trumpismo.

La mutazione recente dei tech bros in libertari filo Maga si è rispecchiata anche nell'estetica. Tutti e tre, Zuck, Bezos e Musk hanno iniziato a parlare di riportare in auge una certa mascolinità, su un modello falsato e astorico - molto americano - di grecità o romanità. Per un momento Zuck e Musk hanno addirittura rischiato di finire al Colosseo scontrandosi agghindati da gladiatori à la Massimo Decimo Meridio (Musk lo prendeva in giro, Zuck ci è cascato, lui che è il più naïve dei tre). Il capo di Meta si è appassionato alle arti marziali miste e ha infilato nel

Cda della sua azienda il capo dell'Ultimate fighting championship, Dana White, amico di Trump. Dalle felpette grigie da wunderkind annoiato è passato a magliettone e catenacci d'oro quasi da rapper, a t-shirt oversize con scritte in greco o in latino. I tre mostrano i muscoli, da geek rachitici o flaccidi che erano, ora vogliono far vedere i bicipiti. Il nerd diventa il bullo, appropriandosi della sua arma: la forza fisica. Non basta la superiorità finanziaria e l'arroganza data dal Qi.

Ma di tutta questa ciurma che alcuni chiamano "tecnofeudatari" o "broligarchi" ospitati ai festini di Mar-a-Lago con DJ Trump alla consolle - Village People e Pavarotti - c'è qualcuno che resta fuori, che ha ancora la pancetta molle, i suoi occhialotti da studentello del primo banco e il taglio di capelli da 4 dollari: Bill Gates. Una sorta di padre nobile insieme alla sua controparte *cool*, Steve Jobs che invece sull'immagine puntava molto (jeans, dolcevita, ma anche pochissime docce e niente deodorante). Una generazione prima, due rivali che hanno contribuito a portare i personal computer nelle case della classe media, erano ancora legati a qualcosa di fisico: oggetti, gadget, hardware, non solo software e follower e big data e algoritmi. Le fluttuazioni del mercato non erano così importanti come la ricerca del prodotto ideale da vendere alle famiglie. Ma se Jobs morto e ora santificato incarna il guru della comunicazione dove stile estetico, buddismo zen e perfezionismo si uniscono nella mela morsicata, Gates, a 69 anni, è l'originale tech boy. E' quello troppo intelligente per i suoi pari e per le migliori università del mondo, che molla Harvard - come farà anche Zuckerberg - per costruire un impero sgomitando. Non un vero creativo, ma uno smanettone, con l'aria da vergine che preferisce smontare una calcolatrice per vedere com'è fatta dentro che non andare a una festa con gli amici. Il meccanismo di immagine è simile a quello per cui George W. Bush da diavolo "criminale di guerra" è stato rivalutato, diventando un simpatico ex presidente gaffeur

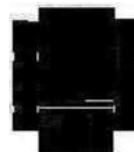


dedito alla pittura, rispetto al Trump “stupratore” che vuole trasformare Gaza in un resort e che ha trasformato il partito di Reagan in un covo di bannoniani. In modo simile Bill Gates, che si batteva contro il governo per il monopolio di Microsoft o che imponeva Internet Explorer o che, in una puntata dei “Simpson”, faceva distruggere il software di Homer per mantenere il suo dominio tech, oggi è diventato il caro vecchio zio Bill, confortante filantropo senza mire personalistiche, senza ego da sbattere in faccia al popolo. Anzi, il popolo va aiutato. Lui ha promesso che donerà praticamente tutto quello che ha prima di morire, e ha anche fondato un’associazione, la Giving Pledge, dove i mega ricchi si impegnano a liberarsi dei miliardi e darli in beneficenza.

Se gli altri indossano orologi da decine di migliaia di dollari, Gates è orgoglioso del suo Casio Duro da 80 euro. Uomo da zero stravaganze, con i suoi maglioncini da nonno americano dei sobborghi, di recente ha portato amici e dipendenti in un mega ristorante stellato e lui si è bevuto solo una Coca Cola. Mantiene i gusti semplici di sempre, cresciuto comunque in un discreto agio. Di Musk ha detto: “L’idea che appoggi partiti di estrema destra mi sorprende, faccio attenzione a dire che Elon sia uno super-intelligente o che il suo lavoro nel settore privato sia fantastico”. Non condivide con lui nemmeno i toni apocalittici – “l’intelligenza artificiale ci ucciderà tutti”, diceva Musk – anzi, è un vero ottimista. Ed è anche scettico sulle criptovalute. Invece di giocare con i videogame tutta la notte, come fa il proprietario di SpaceX, Gates al massimo gioca a bridge con Warren Buffett e va ai tornei a New Orleans. Quando parla di IA dice che bisognerebbe applicarla alla ricerca medica e alle tecnologie per i cambiamenti climatici, non per tagliare le agenzie federali e gli aiuti umanitari. Come Obama, sul suo sito personale Gates condivide le sue letture – per Natale si è fatto fotografare vicino all’albero con in mano una pila di libri “per stare al caldo in questa stagione festiva”, tra cui “La generazione ansiosa”, di Jonathan Haidt, su come gli smartphone rovinano i giovani. Mentre gli altri leggono Ayn Rand e giocano a “Diablo IV”, lui vicino al caminetto si gusta la biografia di Leonardo da Vinci scritta da Walter Isaacson, o ancora, Jared Diamond, Harari e David Foster Wallace. Se la figura muskiana è quella del distruttore dirompente, Gates si mostra al mondo come un risolutore pacifico. Se uno vuole colonizzare Marte, l’altro dice di interessarsi alla risoluzione dei problemi terrestri, dalla disinformazione all’ineguaglianza economica, come fa nella

sua serie Netflix “What’s next?”. Parla volentieri con i giovanissimi attivisti pro green e con il senatore socialista Bernie Sanders. “Con Bernie”, dice Gates, “siamo d’accordo sul fatto che i ricchi devono essere tassati di più. Gli ho chiesto se ha delle legislazioni pronte per renderlo una realtà”. “Se Bill Gates non esistesse dovremmo inventarlo”, dice Bono, leader degli U2 e mega attivista amato dal mondo progressista.

Per anni Gates è stato l’uomo più ricco del mondo, scardinando quelle classifiche di Forbes che un tempo erano terreno per vecchie famiglie aristocratiche dell’East Coast, magnati dell’acciaio indiani, proprietari di catene alberghiere e casinò, re della finanza, produttori di mobili svedesi, principi sauditi. Nel 2025, la lista di Forbes, a parte Arnault con il suo impero del lusso e Buffett con i suoi investimenti, è tutta tech. Una volta Gates era l’eccezione, ora è stato scalzato da Nvidia e Alphabet (cioè Google). Ma anche dal ceo della sua Microsoft, Steve Ballmer, perché Bill da tempo si dedica a dare via i suoi soldi. Sull’onda della bontà generale degli anni 90, di quella vibe da “We are the World”, dove persino Bob Dylan viene trascinato a registrare con Cyndi Lauper per aiutare i bambini etiopi, Gates fonda con l’allora moglie la Bill and Melinda Gates Foundation. L’energetica filantropia lo ha inserito nella lista dei burattinai sospetti, come prima di lui George Soros. Gates, soprattutto in pandemia, è stato al centro di gigantesche teorie cospirazioniste, di quelle a ferro di cavallo, che uniscono cioè destra e sinistra anticapitaliste e paranoiche. Gates diventa una bambola voodoo, un feticcio dei complottisti di internet, anche perché nel 2015 in un Ted talk aveva detto: “Se c’è qualcosa che ucciderà più di dieci milioni di persone nelle prossime decadi, probabilmente sarà un virus, non una guerra”. Secondo il New York Times tra febbraio e aprile 2020 tra tv e social Bill Gates è stato menzionato in collegamento a false teorie sul Coronavirus 12 milioni di volte. Un video su YouTube che racconta di come Gates voglia impiantare microchip alla gente con la scusa del vaccino ha ottenuto due milioni di visualizzazioni. “A volte viene quasi da ridere leggendo di queste teorie”, ha detto Bill. Alcuni dicono che sia un rettiliano, come Tom Hanks e Lady Gaga. La Gates Foundation ha tirato fuori oltre 300 milioni di dollari per combattere il Covid-19, e in generale si concentra molto su questioni di salute, e anche per questo il suo interesse nella diffusione di medicinali viene vista dagli “imbecilli dell’internet” (cit. Umberto Eco) come un modo per qualche oscuro piano malefico. Vengono ritirati fuori



anche i suoi incontri con il pedofilo suicida Jeffrey Epstein, per creargli un'ombra maligna. Lui risponde con il sorriso. Come racconta nella sua autobiografia *Source code*, appena uscita in Italia per Mondadori, da bambino lo chiamavano "Happy Boy", perché sorrideva sempre. Nel libro racconta anche di quando Paul Allen, cofondatore con lui di Microsoft, lo invitò a provare l'Lsd. Solo che, dice Gates, non pensavo che l'effetto durasse anche la mattina dopo "quando avevo un appuntamento dal dentista".

Quelli che racconta nel libro come traumi della crescita sono tipici dilemmi adolescenziali. "Quando mi chiamavano a cena, facevo finta di non sentire. Raccogli i tuoi vestiti da terra, mi dicevano, e io niente. Sparrecchia la tavola, mi dicevano, e io facevo orecchie da mercante", racconta. E basta questo per esser spedito da uno psicologo (cosa non comune negli anni 60). Nel libro Gates si pente di quel comportamento "offensivo e saccente" di allora, e di aver creato tensioni a cena. Una madre perfezionista, che da lui voleva il meglio - sci, tennis, pianoforte, buoni voti in una scuola privata - e un padre avvocato dedito al lavoro per far star bene la famiglia. Nessuna situazione dickensiana, niente di estremo come Musk senior con le sue miniere di smeraldi in Zambia che ancora ogni tanto dice di odiare il figlio. Volendo usare i parametri freudiani, cosa che i commentatori fanno spesso anche con Musk e Trump bollandoli come bambini poco amati dal padre, Gates risulta invece piuttosto libero da pulsioni edipiche sofferenti verso il ruolo maschile. E' soprattutto il rapporto con la madre che, apparentemente sano, sembra avere consciamente su Gates un impatto sulla sua carriera. Una madre benestante che aveva come modello i Kennedy. "Prima di tutti i guai e le tragedie che sarebbero capitati al famoso clan, i Kennedy erano il tipico esempio di famiglia americana bella, attiva, sportiva, vincente e con tutti gli ingredienti del successo", scrive in *Source code*. che è anche andato a presentare da Fa-

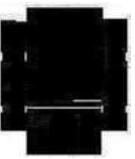
bio Fazio. E a proposito di successo, secondo Bill, Mary Maxwell Gates - figlia di importanti banchieri di Seattle - "voleva che suo marito avesse molto successo, un successo non tanto finanziario quanto di reputazione, di partecipazione responsabile alla vita della comunità locale e di contributo a una più ampia cerchia di organizzazioni civiche e senza fini di lucro". Un po' la cifra del successo che sembra aver assunto il megamilionario negli ultimi decenni. E infatti, ricordando la madre, dice con rancore: "Con la ricchezza, era solita dire, arriva anche il dovere di donarla. Mi rinfaccia non sia vissuta abbastanza per vedere fino a che punto io abbia cercato di soddisfare questa sua aspettativa".

L'originale tech boy, una sorta di padre nobile insieme alla sua controparte cool, Steve Jobs, che però sull'immagine puntava molto

Confortante filantropo senza mire personalistiche, ha promesso che donerà praticamente tutto quello che ha prima di morire

Con Bernie Sanders "siamo d'accordo sul fatto che i ricchi devono essere tassati di più. Gli ho chiesto se ha una legislazione pronta"

Tra febbraio e aprile 2020, fra tv e social, Gates è stato menzionato in collegamento a false teorie sul Coronavirus 12 milioni di volte



"Source Code - I miei inizi", l'autobiografia di Bill Gates, è edita in Italia da Mondadori (foto Ansa)



Lo studio

I nostri ragazzi e i cellulari «Gli under 14 sui social hanno voti inferiori a scuola»

Ricerca dell'Università Milano-Bicocca. Maschi più penalizzati

di **Velia Alvich**

La scienza dà ragione ai genitori. Iscrivere ai social troppo presto può avere effetti negativi sul rendimento scolastico. Gli studenti che creano un account prima dei quattordici anni — cioè l'età minima stabilita dalla legge italiana per registrare un profilo — mostrano risultati peggiori ai test Invalsi. È quello che emerge da un progetto di ricerca chiamato Eyes Up (EarLY Exposure to Screens and Unequal Performance) condotto dall'Università di Milano-Bicocca e dall'Università di Brescia, insieme all'associazione Slowworking e al Centro Studi Socialis.

Lo studio combina i dati raccolti fra i seimila studenti di oltre 300 classi lombarde con i relativi risultati nei test Invalsi, le prove nazionali usate per valutare alcune competenze fondamentali nelle aule italiane. I giovani con un account social «precoce» — otto su dieci ne hanno creato uno prima del limite di legge — hanno maggiori difficoltà in matematica e in lingua italiana. Una sola eccezione: le competenze nell'uso dell'inglese, che non sembrano essere condizionate dallo smartphone.

La deviazione standard — cioè l'allontanamento dalla media dei voti, sia in positivo sia in negativo — peggiora per i ragazzi rispetto alle coetanee. I maschi ottengono risultati meno brillanti in italiano e inglese quando cominciano a navigare troppo presto.

Chi subisce le conseguenze più dure dell'accesso precoce al web sono soprattutto gli studenti che arrivano da famiglie meno privilegiate. I giovani nati all'estero o in Italia da genitori stranieri hanno difficoltà nelle competenze legate alla lingua italiana quando si iscrivono prima dei 14 anni. In maniera simile, anche i figli di genitori non laureati hanno mostrato risultati peggiori nei test Invalsi quando hanno fatto il primo ingresso nei social troppo presto.

La condizione socio-economica è centrale anche quando si guarda all'ingresso degli studenti nel mondo digitale. Chi viene da condizioni svantaggiate si iscrive ai social molto prima rispetto agli altri. Il 35% dei figli di chi non ha un diploma comincia a navigare prima ancora di avere terminato le elementari, contro il 21,8% di chi ha entrambi i ge-

nitori laureati. E l'accesso al web è anche meno sorvegliato. Secondo lo studio, le famiglie con un background meno privilegiato tendono a controllare meno i figli dall'uso precoce e non supervisionato della tecnologia. Per esempio, il parental control — un sistema di filtri che serve a bloccare l'accesso a determinate attività o per impostare il tempo di utilizzo degli smartphone — è utilizzato dal 54% delle famiglie con almeno un genitore laureato. La percentuale scende al 43% in quelle che, invece, non hanno alcun genitore diplomato.

«Da quando si è colmato il digital divide, cioè la differenza di accesso alla rete, si è creata una disuguaglianza sulla guida che un minore riceve nella navigazione autonoma online, che noi chiamiamo "divario di iperconnessione"», spiega Marco Gui, professore associato di Sociologia alla Bicocca e uno degli autori dello studio. «Questo interessa lo stesso gruppo di persone che prima erano colpite dalla mancanza di accesso».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 1 marzo 2025

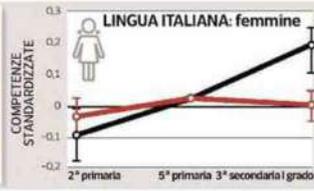
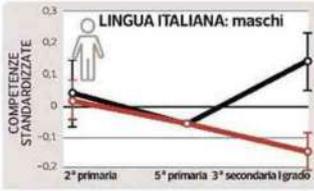
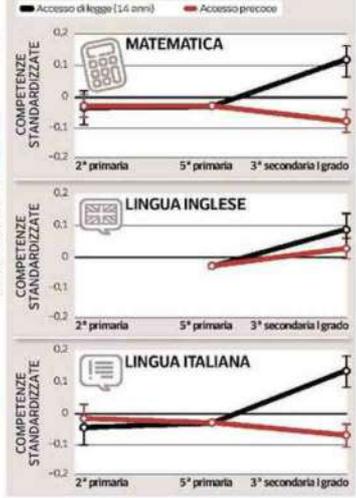
Social e rendimento scolastico

Le competenze standardizzate hanno valore 0 quando coincidono con la media, superiore a 0 quando sono sopra la media, inferiore a 0 quando sono sotto la media



Fonte: Report Ipesa in collaborazione con l'Università di Milano-Bicocca con Università di Brescia, Associazione Sismovang e Centro Studi Società

EFFETTI SULLE MATERIE





IN VIAGGIO CON IL CORRIERE

Dal 6 all'8 giugno

Al Cern, dentro il futuro Musei, vigneti e il fascino di Ginevra e Losanna



di Alessandra Puato

Al confine tra la Francia e la Svizzera, nel comune di Meryn a ovest di Ginevra, si apre l'anello del Cern. L'Organizzazione europea per la ricerca nucleare è un fiore all'occhiello dell'Europa. Considerata il più grande laboratorio al mondo di fisica delle particelle, è nata dalla convenzione firmata a Parigi il primo luglio 1953 fra 12 Stati europei, fra i quali l'Italia, che secondo il Miur è il quarto contributore fra gli attuali 22 Paesi membri.

Il Cern conta 4 mila dipendenti nei suoi laboratori, dove gli strumenti si sono chiamati negli anni sincrociclotrone, protosincrotone, superprotosincrotone: sono gli accelera-

tori di particelle, che portano nuclei atomici e particelle subnucleari a energie molto elevate. Al Cern gli acceleratori si progettano e si costruiscono, come quello del futuro seguito dall'italiana Fabiola Gianotti, direttrice generale dal 2016, prima donna alla guida del Cern, ora a fine mandato.

Visiteremo questo tempio della ricerca ma anche vigneti e città come Losanna e Ginevra con i Viaggi del Corriere che dal 6 all'8 giugno ci portano in Svizzera. Con partenza il venerdì, si arriva a Losanna dove si visita il centro storico della città: stradine lastricate, edifici storici, piazze pittoresche dalle origini medievali portano alla gotica Cattedrale di Notre-Dame. Si visiterà poi il quartiere di Ouchy, ex villaggio di pescatori che si affaccia sul lago Lemano («grande acqua» per i celti). Il giorno dopo si va a Ginevra: è la volta del Cern, che visiteremo accompagnati da un fisico del centro. Dopo l'immersione nella fisica delle particelle, tour della città e della Cattedrale

di San Pietro, costruita come chiesa cattolica e convertita al protestantesimo.

Si rientra quindi a Losanna dove ci aspetta, la domenica, una giornata di cultura sportiva ed enologica. Vedremo infatti il Museo Olimpico, dedicato alla storia delle Olimpiadi dall'antica Grecia a oggi. Quindi ci sposteremo a Lavaux, la maggiore zona vitivinicola della Svizzera, patrimonio mondiale dell'Unesco: visita di una cantina locale e degustazione di vini.

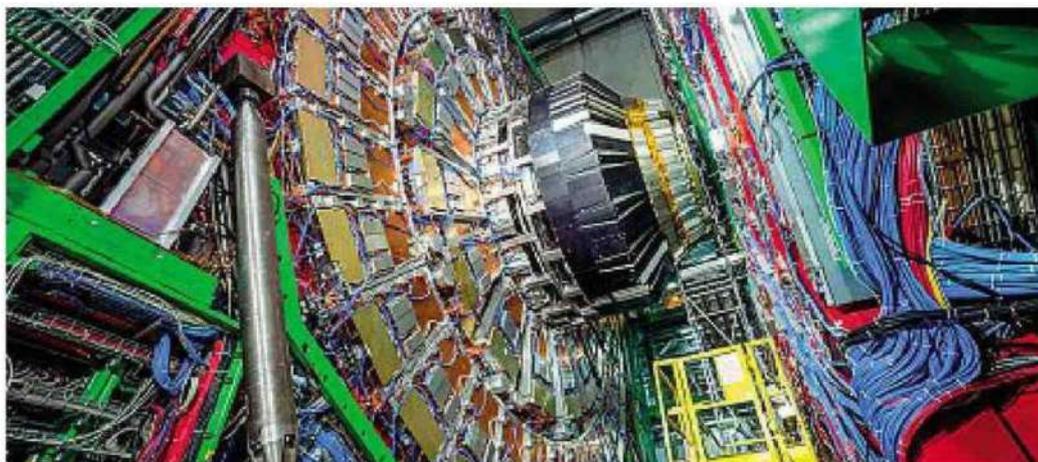
Un'accelerata in Svizzera tra passato e futuro, con un occhio alle Olimpiadi che vedranno l'Italia protagonista.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





► 1 marzo 2025



**Acceleratori
di particelle**
Visiteremo
il Cern guidati
da un fisico
del Centro.
A sinistra,
Ginevra con
il lago Lemano



Aumenti di stipendio per poliziotti, gdf e militari

Arrivano gli aumenti di stipendio per i poliziotti, i carabinieri, i finanziari e i militari. Per i poliziotti, in particolare, si tratta di 183,6993 euro per il periodo dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022, 184,0659 euro per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, e 195,50 euro a decorrere dal 1° gennaio 2024. Il Consiglio dei ministri ha deliberato ieri l'approvazione delle ipotesi di accordo sindacale per il triennio 2022-2024 del personale dei Corpi di polizia a ordinamento civile (Polizia di Stato e Polizia penitenziaria) e a ordinamento militare (Arma dei Carabinieri e Guardia di finanza), con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva, e del personale delle Forze armate. Per la polizia, sotto il profilo economico spiccano l'incremento dell'indennità pensionabile in misura pari al 6,50% a partire dal 1° gennaio 2024; la rideterminazione degli importi relativi alle misure orarie del compenso per il lavoro straordinario; la rivalutazione degli importi delle indennità di rischio per determinate categorie di operatori. Per quanto attiene al profilo normativo, si evidenziano le misure a tutela della genitorialità, con la previsione della possibilità di richiedere l'esonero dal turno notturno (per le situazioni monoparentali) e dal servizio notturno (per la madre o, in alternativa, per il padre nei casi in cui occorra assistere i figli affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita).

Per quanto riguarda il personale delle forze armate, sotto il profilo economico, una nota di Palazzo Chigi evidenzia, tra gli altri gli incrementi stipendiali, per il 2022, pari a 183,6993 euro dal mese di aprile e 184,0659 euro dal mese di luglio e, a partire dal mese di gennaio 2024, pari a 195,50 euro, con un incremento a regime della componente stipendiale del 6,74 per cento. Per quanto attiene al profilo normativo, anche qui misure a tutela della genitorialità, con la previsione della possibilità di richiedere l'esonero dal servizio notturno per le situazioni monoparentali e per la madre o, in alternativa, per il padre nei casi in cui occorra assistere i figli affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

— © Riproduzione riservata — ■



Maternità, assegno dei comuni a 407 €

La maternità della casalinga sale a 407,40 euro mensili (404,17 nell'anno 2024) e, per il diritto occorre un Isee fino a 20.382,90 euro (20.221,13 nell'anno 2024). Lo rende noto il comunicato del dipartimento per le politiche della famiglia, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 28/2025, che aggiorna i requisiti e gli importi dell'assegno di maternità dei comuni.

Maternità dei comuni. È la prestazione economica riservata alle donne non occupate. Può spettare anche alle donne che lavorano, ma solo se non hanno diritto a trattamenti economici di maternità o se ne hanno diritto per importi inferiori a quello dell'assegno comunale (in tal caso chiedono la differenza). L'assegno di maternità spetta, se residenti in Italia, a: cittadine italiane; cittadine comunitarie; cittadine extraeuropee con carta di soggiorno; cittadine extraeuropee con permesso di soggiorno CE per soggiornanti lungo periodo; cittadine extraeuropee con carta di soggiorno di familiare di cittadino italiano o comunitario di cinque anni; cittadine extraeuropee con carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno stato membro.

Anno 2025. L'assegno, per tutti gli eventi ricadenti nell'anno 2025, vale complessivamente 2.037 euro pari a 407,40 per cinque mensilità (16 euro in più rispetto all'anno scorso, quando è stato pari a 2.020,85 euro). Spetta in misura intera se la richiedente non percepisce altre indennità di maternità obbligatoria e a condizione che l'Isee del nucleo familiare non superi 20.382,90 euro (20.221,13 euro nell'anno 2024). Il limite (Isee) fa riferimento a un nucleo familiare c.d.

standard, cioè composto dai due genitori e da un figlio minore; per nuclei familiari di diversa composizione il limite va riparametrato.

La domanda e l'erogazione. L'assegno di maternità si richiede al comune di residenza entro sei mesi dall'evento (nascita, affidamento o adozione), ma è erogato dall'Inps. Nel caso di madre minorenni, a presentare la domanda al comune è, in caso di accoglimento, alla riscossione dell'assegno è abilitato il padre maggiorenne che ne diventa il beneficiario. Qualora anche il padre sia minorenni, la domanda può essere presentata, in nome e per conto della madre, dal genitore esercente la potestà o, in mancanza, da altro legale rappresentante.

L'assegno. L'assegno non è cumulabile con altri trattamenti che si rifanno allo stesso evento di maternità; per esempio, l'impiegata che ha già diritto alla maternità per il rapporto di lavoro dipendente non può far richiesta anche dell'assegno di maternità al proprio comune. È salvo, comunque, il diritto a percepire dal comune l'eventuale quota differenziale, qualora il relativo assegno sia d'importo superiore al trattamento di maternità già percepito dalla lavoratrice. Tale situazione potrebbe verificarsi, ad esempio, nel caso di lavoratrici autonome o lavoratrici dipendenti a part-time molto ridotto. In questi casi, quindi, se l'indennità percepita in virtù del rapporto di lavoro è d'importo inferiore alla prestazione del comune, è possibile richiedere all'ente locale l'erogazione della differenza.

Carla De Lellis

—© Riproduzione riservata—■



L'Istituto assicuratore detta la disciplina per la copertura dei progetti utili alla collettività

Puc, parte l'assicurazione Inail

Fissati gli adempimenti per partecipanti e organizzatori

DI DANIELE CIRIOLI

I comuni devono preventivamente istituire un «registro Puc» per ciascun progetto utile alla collettività attivato. Il registro può essere cartaceo o elettronico e deve contenere, tra l'altro, la registrazione delle presenze dei partecipati che possono essere i fruitori di Adi o di Sfl oppure volontari. I dati del registro rilevano ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali; pertanto, un estratto del registro va allegato alle denunce d'infortunio o malattia professionale ai fini del riscontro dell'occasione di lavoro. Chi è impegnato nei Puc ha diritto alle stesse prestazioni previste per la generalità dei lavoratori, anche per l'infortunio in itinere. Lo precisa l'Inail nella circolare n. 19/2025, illustrando la disciplina della copertura assicurativa dei Puc con il placet del ministero del lavoro.

Misura di accompagnamento. Il dl n. 48/2023, convertito dalla legge n. 85/2023, nell'istituire le nuove misure di contrasto alla povertà - Adi (assegno d'inclusione) e Sfl (supporto per la formazione e il lavoro) - dà la possibilità ai beneficiari di partecipare ai c.d. progetti utili alla collettività (Puc), attuati con la titolarità dei comuni o di altre p.a. convenzionate con i comuni in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e

di tutela dei beni comuni. Principio cardine dei Puc è che le attività non sono assimilabili a lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato, perché sono parte degli impegni dei beneficiari di Adi o Sfl assunti nel Patto di servizio ovvero nel Patto per l'inclusione sociale.

I soggetti assicurati. Chi partecipa ai Puc è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali: i beneficiari di Adi tenuti ad aderire al percorso personalizzato d'inclusione sociale e lavorativa; i beneficiari di Adi con disabilità o d'età non inferiore a 60 anni o inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che ne richiedono l'adesione volontaria; i beneficiari di Sfl; i soggetti volontari, non titolari di Adi o Sfl, in condizioni di povertà. L'attività richiede un impegno di 8 ore almeno settimanali, aumentabili fino a 16. Il partecipante al Puc assicurato all'Inail deve dare notizia di qualunque infortunio gli accada, anche se di lieve entità, nonché denunciare la malattia di sospetta origine professionale comunicando, al comune o alla p.a. titolare, gli estremi (identificativo e data del rilascio) del certificato medico (trasmesso online all'Inail dal medico o struttura che lo ha rilasciato).

Gli adempimenti su GePI. I soggetti a cui è affidata la titolarità del Puc sono considerati, ai fini dell'assicurazione



ne, datori di lavoro. Come tali, quindi, devono osservare l'ordinaria disciplina del Tu dell'Inail (dpr n. 1124/1965), ma con una variante procedurale: tutti gli adempimenti nei confronti dell'Inail vengono effettuati attraverso la piattaforma GePI (gestione dei patti per l'inclusione sociale). Il premio dovuto, si ricorda, è quello speciale unitario pari, per il 2024, a 1,04 euro per giorno di attività, più l'1% di addizionale Anmil applicata alla retribuzione convenzionale giornaliera (46,87 euro sempre per il 2024).

Il registro Puc. Il comune ovvero altra p.a. titolare del

Puc deve istituire per ogni progetto un apposito registro contenente un'apposita sezione per la registrazione delle presenze giornaliere dei partecipanti al Puc, l'ora inizio e fine dell'attività. I dati riportati nel registro, precisa l'Inail, rilevano anche ai fini dell'assicurazione. Pertanto, il soggetto titolare del Puc deve allegare alla denuncia d'infortunio o di malattia professionale un estratto del registro ai fini del riscontro dell'occasione di lavoro.

— © Riproduzione riservata — ■

La tutela Inail	
Gli assicurati	I beneficiari di Adi, di Sfl e altri soggetti volontari che partecipano a un Puc
Gli assicuranti	I comuni e le altre p.a. titolari dei Puc, considerati datori di lavoro
Piattaforma GePI	Tutti gli adempimenti Inail sono effettuati attraverso la piattaforma GePI



IL PUNTO

Quando l'università insegue le (ormai datate) follie woke

DI MARCO BIANCHI

C'erano una volta le università che preparavano i giovani al lavoro e alla vita... Il tempo al passato è certamente azzeccato per alcuni atenei, per fortuna non per tutti.

Ma a fronte di tante realtà impegnate a forgiare la classe dirigente del Paese del futuro, ve ne sono altre impegnate a sperperare tempo e risorse preziose con iniziative prive di concreta utilità. L'ultima follia in ambito di politica woke arriva dall'Università di Bari. Senato accademico e consiglio di amministrazione hanno ritenuto opportuno e indispensabile approvare un Vademecum per "rispettare le differenze di genere" e aggirare la "comunicazione sessista". È stato denominato "Linee guida per l'adozione di un linguaggio ampio rispettoso delle differenze", cosa che già così fa sorridere (amaramente). Ma il sorriso si spegne immediatamente alla notizia che UniBa è stata la prima ad avviare il dottorato nazionale in Gender Studies. In sostanza, siamo al cospetto di una centrale specializzata in

attività woke. I contenuti delle citate linee guida non sono neanche da considerarsi seriamente, visto che sono un concentrato di banali inutilità. Per tutte basta citare l'obbligo di rispettare i femminili professionali, così cari alla sinistra italiana: "ingegnera", "medica", "banchiera" e "fabbrica". Iniziativa che cade nel ridicolo alla prima contro prova. Avrebbe cioè un minimo

A Bari avviato un dottorato nazionale in Gender Studies

di coerenza se, a esempio, "geometra" e "astronauta" venissero modificati nel caso di uomini.

Ma così non è e quindi questa colossale balla del woke serve solo per atteggiarsi e disperdere risorse preziose al solo fine di creare indottrinamento artificioso. Risorse che meglio potrebbero essere utilizzate per dare ai giovani studenti concreti strumenti culturali e professionali, utili per trovare lavoro dopo lau-

rea. Una delle cause più incidenti sul *miss-match* esistente è proprio l'incapacità del sistema universitario di essere in linea con il mondo del lavoro. Il mondo accademico si palesa come un sistema a parte, autoreferenziale, sganciato da qualsiasi contatto con la realtà del Paese. Un mondo che continua a far sopravvivere facoltà con programmi e obiettivi degli anni '70, che sfornano disoccupati a raffica.

Un mondo povero di opportunità, ma ricco di cattedre, che non ha nessuna intenzione di adeguare la propria offerta formativa alle necessità delle aziende. Ma che insegue teorie balzane e iniziative inutili, come quella della follia woke. Un suggerimento non richiesto per i vertici accademici: se le risorse fossero indirizzate a migliorare le performance, invece che a chiamare "ingegnera" una laureata in ingegneria, forse l'ateneo barese potrebbe risalire la china della classifica Censis sulle grandi università italiane. Vederla relegata agli ultimi posti fa capire tante cose...

—© Riproduzione riservata—

Dopo 8 anni la giustizia finalmente intervenga

Sto aspettando da 8 anni una sentenza di primo grado di un procedimento civile per un'ingiustizia rifilatami dal ministero dell'Istruzione dagli anni 80 (e seguenti). Devo avere fiducia nella cosiddetta riforma della giustizia? O meglio, nel sorteggio dei magistrati e nella separazione delle carriere? O è più facile sperare in una prematura dipartita, cioè la mia?

Se il governo volesse cortesemente rispondere a un semplice contribuente non-vip, anziché menare il can per l'aia con nuove norme *ad usum Delphini* e inconcludenti per i comuni cittadini, specifico che il processo si sta tenendo a Cagliari: il ruolo è 5223/2017.

Ringrazio anticipatamente il ministro Nordio.

GIOVANNI PANUNZIO



Adeguati assetti aziendali, arriva il software Cndcec

Un software con un questionario strutturato a disposizione dei professionisti per agevolarli nella valutazione sul livello di adeguamento aziendale delle imprese del settore delle costruzioni. È l'iniziativa lanciata dalla fondazione di ricerca del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili (Cndcec) e da Ance, l'Associazione nazionale costruttori edili.

Lo strumento è disponibile nell'area riservata agli iscritti del sito del Consiglio nazionale; si tratta del test «Autodiagnosi adeguati assetti aziendali», in forma di questionario, pensato per effettuare la valutazione sul livello di adeguamento aziendale delle imprese del settore costruzioni rispetto all'istituzione di assetti organizzativi, amministrativi e contabili previsti nell'art. 2086, comma 2, c.c. e nel Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (dlgs 14/2019). «Un software innovativo, con un questionario strutturato sulla base delle caratteristiche specifiche del settore, che potrà essere utilizzato dai professionisti consulenti delle imprese di costruzione», come si legge nella nota diffusa dal Consiglio nazionale. I professionisti possono accedere al test collegandosi alla propria area riservata del portale Cndcec attraverso le ordinarie credenziali già in uso. Rispondendo alle domande, sarà consentito effettuare una prima valutazione circa l'atteggiamento assunto dell'impresa rispetto all'istituzione di sistemi di controllo interno che risultino adeguati anche in funzione anticrisi. Il sistema fornirà poi un giudizio finale, con valore meramente orientativo e indicativo della situazione aziendale, così che il professionista potrà valutare eventuali profili di criticità e supportare l'impresa nell'implementazione degli assetti.

Il questionario può essere ripetuto a distanza di tempo e resta a disposizione del professionista. Ance e Cndcec, infine, «tuteleranno la privacy delle imprese e dei professionisti secondo le disposizioni di legge vigenti in materia, con garanzia della forma anonima dei risultati che non saranno in alcun modo riconducibili al singolo fruitore del test», si legge ancora nella nota.

— © Riproduzione riservata — ■



Giustizia

Dior, il tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria

—p.14

Caporalato, il Tribunale di Milano revoca il commissariamento di Dior

Lavoro

Come accaduto con Armani operations, la filiera dei fornitori è stata «ripulita»

Controlli anche sui prezzi e sui tempi ridotti imposti ai partner dalle maison

Sara Monaci

MILANO

Il tribunale di Milano ha revocato l'amministrazione giudiziaria nei confronti di Manufactures Dior, l'azienda operativa controllata dall'omonimo brand di alta moda, così come già accaduto per Armani operations, a cui è la revoca è arrivata pochi giorni fa.

Questo significa che l'attività di "ripulitura" della filiera - all'interno della quale esistevano diffusi fenomeni di caporalato messi in evidenza dalla procura di Milano e dal comando dei carabinieri per la Tutela del lavoro - è stata completata.

Riepiloghiamo la storia. L'azienda controllata da Dior era stata commissariata nel giugno 2024 per non aver impedito il caporalato e lo sfruttamento lungo la propria filiera, su richiesta dei pm di Milano Paolo Storari e Luisa Baima Bollone. Le indagini hanno svelato come, tra l'altro, le borse del marchio uscissero da un opificio clandestino cinese di Opera, nel milanese, a un prezzo di «53 euro» e venissero rivendute al «dettaglio a 2.600 euro» grazie alle «condizioni di sfrutta-

mento» degli operai con paghe «sotto soglia, orario di lavoro non conforme e ambienti di lavoro insalubri», oltre a «gravi violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro».

Dopo l'udienza di martedì i giudici della sezione misure di prevenzione hanno dato atto alla società di aver «avviato» in questi mesi assieme all'amministratore giudiziario, Giuseppe Farchione, «un notevole sforzo di programmazione, economico e culturale per posizionarsi nel settore moda come un'impresa ad un alto grado di connotazione etica e di responsabilità sociale».

Dior avrebbe operato in un «ambito di legalità e di tutela dei lavoratori» e compiuto un «percorso virtuoso in tempi molto rapidi». Anche la Procura aveva chiesto di revocare la misura. Pur non potendo «azzerare un rischio» di comportamenti illegali lungo la filiera, si legge nelle 15 pagine del provvedimento, i giudici prendono atto che l'azienda ha inserito «17 nuove figure professionali» che si occupano esclusivamente di «rendere più stringenti i presidi» sulla «catena di produzione» e della «risoluzione» dei contratti con i fornitori critici, come i 4 opifici scoperti dall'inchiesta dove venivano rimossi i dispositivi di sicurezza dei macchinari e addestrati i lavoratori, spesso stranieri irregolari costretti a vivere in magazzini dormitorio, a mentire in caso di con-



► 1 marzo 2025

trolli delle autorità. Si tratta del terzo caso nell'alta moda che si chiude con la revoca dell'amministrazione giudiziaria, dopo le vicende che hanno coinvolto Alviro Martini spa e Armani Operation, come ricordato.

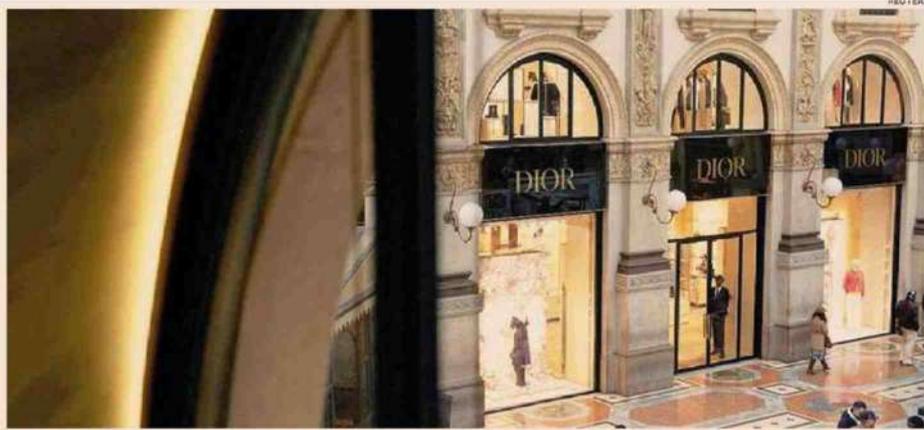
A seguito di queste indagini le aziende fornitrici finite sotto la lente hanno smesso di lavorare, sono state chiuse dalle forze dell'ordine (tra le 5 e le 10 per ogni caso). I commissari hanno poi operato controlli lungo una filiera costituita da centinaia di attività, eliminando le situazioni critiche delle subforniture.

Il convitato di pietra di queste inchieste è tuttavia non solo la filiera della produzione, caratterizzata da una subfornitura fuori controllo in tema di diritto del la-

voro, ma anche i prezzi molto bassi e i tempi brevissimi imposti alle aziende fornitrici dalle maison di moda, che favorirebbero così il dilagare di fenomeni di caporalato.

Rispetto alla chiusura anticipata del commissariamento, è positiva la reazione della casa madre Dior, che sottolinea di aver «ulteriormente rafforzato le proprie operazioni lungo la filiera produttiva, definendo un nuovo modello di riferimento per le migliori prassi del settore» e «ribadisce con fermezza il proprio impegno nella tutela e nell'applicazione dei valori fondamentali di trasparenza, integrità e rispetto lungo l'intera filiera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Impegno per il lavoro legale. Il Tribunale di Milano ha anticipato l'uscita di Dior dall'amministrazione giudiziaria



Le competenze necessarie ai giovani per affrontare il futuro

Cittadini di domani

Susanna Mantovani

Abbiamo bisogno di giovani attrezzati ad affrontare il futuro e a renderlo migliore. Giovani curiosi, attivi, socievoli, ricchi di energie; l'opposto degli Hikikomori, dei Neet e di quelli che distruggono. Ce ne sono molti e, per contrastare la visione desolata e talora rassegnata sui giovani, è necessario scovarli e offrire esperienze significative per coltivare le loro risorse e individuare percorsi formativi innovativi che possano essere stimolo anche per gli altri. La formazione alla cittadinanza attiva globale può essere una via: richiede uno spirito generoso disponibile a cercare di comprendere gli altri e il mondo nel quale si vive, attraverso un dialogo diretto, profondo e riflessivo che metta a fuoco obiettivi da perseguire per il bene comune. L'educazione alla cittadinanza, vale a dire come insegnare ai ragazzi a comportarsi come cittadini del mondo, è stata oggetto, negli ultimi decenni di discussioni, e di Indicazioni per come attuarla nella scuola. Già nel 2007 venne introdotto, per il primo ciclo della scuola, il concetto dell'educazione alla cittadinanza come «imparare le regole per vivere e convivere» e della necessità di saper «creare relazioni tra il microcosmo personale e il macrocosmo dell'umanità». (Indicazioni per il curricolo per il primo ciclo 31/7/2007 del Miur la cui stesura venne coordinata da Mauro Ceruti). In seguito si terrà conto anche per gli altri ordini di scuola, oltre alla conoscenza della Costituzione, del modo di vivere e agire nel mondo. Oggi, le Linee per l'insegnamento dell'educazione civica allegata al Decreto 183 del settembre 2024 del Mim, il più recente documento di indirizzo per la scuola italiana sul tema, prevede una prospettiva trasversale dell'insegnamento dell'educazione civica e identifica tre grandi nuclei i temi – la Costituzione, lo sviluppo economico e la sostenibilità, la cittadinanza digitale. Le Linee sottolineano anche, nella parte metodologica, l'obiettivo di promuovere «autentiche competenze civiche, capacità di partecipazione, cittadinanza attiva» che richiedono la connessione tra conoscenza ed esperienze quali «attività laboratoriali e *service learning*». L'impostazione resta sostanzialmente fondata sugli aspetti conoscitivi e ha una netta curvatura sul consolidamento dell'identità nazionale indicando «obiettivi di apprendimento coerenti con quel sentimento che deriva dall'esperienza umana e sociale del nascere, crescere e convivere in un Paese chiamato Italia». Un senso profondo di appartenenza è sicuramente importante, ma è sufficiente? O sono necessarie, accanto allo studio, esperienze significative negli anni della formazione che aprano alla complessità e varietà del mondo? Sviluppare cittadinanza globale attiva richiede di più delle conoscenze e delle esperienze che può offrire la scuola. Per aprirsi al mondo i futuri cittadini attivi globali devono imparare a vivere consolidando la propria identità, sviluppando la percezione del valore della comune appartenenza al genere umano, e perseguendo lo sforzo di comprendere gli altri. Dovranno sviluppare competenze dialogiche che si esercitano attraverso l'ascolto e la sperimentazione di una gamma di competenze



comunicative in contesti che sono molto diversi. Si impara ad essere cittadini attivi globali cercando di capire anche ciò e chi ha altre radici, sperimentando stili flessibili di comunicazione e di dialogo in luoghi non familiari e conosciuti, cercando di individuare, nelle diverse circostanze, i punti di incontro e dunque il possibile, perseguibile bene comune. È un percorso che richiede lo sviluppo di caratteristiche personali che possono diventare virtù, vale a dire competenze praticate che diventano un *habitus*. Coraggio, delicatezza, tenacia, prudenza, apertura mentale, pazienza, spirito critico, diligenza, affidabilità, energia, autocontrollo, iniziativa, socialità, generosità. È importante trovare e coinvolgere, nelle e con le scuole secondarie, ragazze e ragazzi disposti ad affrontare esperienze impegnative, a imparare come affrontarle e a testimoniare ad altri giovani, loro pari, che questo è possibile, aumenta la sicurezza di sé, è una fonte di energia. Le competenze che consentono di agire in modo costruttivo e creativo per contribuire a un modo più giusto – le competenze di cittadinanza attiva globale – sono il fulcro della proposta educativa di Intercultura che da 70 anni offre ai giovani esperienze di vita in altri Paesi, sollecita e offre formazione alle scuole ad accogliere studenti e ad aprirsi a orizzonti internazionali attraverso un'ampia rete di volontariato nella quale giocano un ruolo cruciale i giovani che hanno già partecipato al programma. Vivere per mesi o per un intero anno scolastico, grazie a una gratuita ospitalità, in altre scuole, altre famiglie, incontrare altre consuetudini, altri valori, essere sé stessi rispettando chi accoglie, mobilita energie, attiva la mente, costringe uscire dalle nicchie di sicurezza, a governare le proprie emozioni. Un'esperienza impegnativa e non volatile che porta oltre al pregiudizio e ai facili entusiasmi e crea un patrimonio personale che può svilupparsi in un patrimonio di tutti.

Presidente della Fondazione Intercultura, Professore onorario di Pedagogia Generale e Sociale all'Università Bicocca di Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Apprendistato, chiusa la moral suasion Antitrust nei confronti della Figc

DI CESARE DI CINTIO*

Conclusa «positivamente» la moral suasion dell'Agcm nei confronti della Figc. Le modifiche approvate dalla Federazione, in vigore dal 1° luglio 2025, risolvono la questione legata ad apprendistato e «giovani di serie». Una vicenda partita dalle recenti modifiche al vincolo sportivo.

Originariamente, il vincolo sportivo obbligava i calciatori a restare legati alla società che li tesserava, fino a quando una nuova squadra non versava una somma per consentirne lo svincolo. Nel corso degli anni ci sono state numerose modifiche e, con l'introduzione dell'articolo 16 della legge n. 91/81, questo vincolo è stato eliminato per gli atleti professionisti in Italia, rimuovendo le limitazioni alla loro libertà contrattuale. La sentenza Bosman del 1995 ha rappresentato poi un passaggio decisivo anche a livello europeo. In quel contesto, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha posto fine di fatto alla possibilità per i club di trattenere i calciatori contro la loro volontà una volta scaduto il contratto.

Il vincolo sportivo è rimasto in vigore per i dilettanti, circoscritto comunque a un periodo temporale definito. Con l'adozione del dlgs 36/2021 (riforma del lavoro sportivo), l'articolo 31 ha poi definitivamente abolito il vincolo sportivo, inteso come limitazione alla libertà contrattuale degli atleti. Tuttavia, il decreto legge n. 89/2024, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 151 del 29 giugno 2024, ha introdotto alcune modifiche a tale articolo, in particolare prorogando di un anno, dal 1° luglio 2024 al 1° luglio 2025, i termini per l'abolizione del vincolo sportivo per i tesseramenti che costituiscono rinnovi di contratti senza soluzione di continuità, nonché per l'abolizione del vin-

colo sportivo previsto dalla federazione sportiva nazionale o dalla disciplina sportiva associata che non abbiano adottato i regolamenti relativi al riconoscimento del premio di formazione tecnica in caso di primo contratto di lavoro sportivo entro il 31 dicembre 2023. Con il comunicato ufficiale n. 233/A del 31 maggio 2024, la Figc ha modificato l'articolo 33 delle Norme organizzative interne (Noif), reintroducendo un vincolo sportivo di durata superiore a due anni

per i calciatori classificati come «giovani di serie». In dettaglio, la normativa prevedeva contratti biennali e la possibilità per le società di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante della durata massima di tre anni, senza necessità del consenso da parte dei calciatori. A seguito di vari confronti tra gli uffici competenti e le associazioni di categoria, sotto l'egida dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (Agcm), è emersa la necessità di un intervento correttivo. L'Agcm, attraverso la sua attività di moral suasion, ha chiesto una revisione delle nuove regole, evidenziando l'importanza di garantire ai giovani calciatori la libertà di scelta e la possibilità di negoziare le proprie condizioni contrattuali. I punti sollevati dalla Agcm hanno portato a un intervento da parte della Figc.

Il 30 gennaio 2025, con il comunicato ufficiale n. 159/A, il Consiglio federale ha adottato una nuova formulazione dell'articolo 33 delle Noif, modificando le condizioni relative ai «giovani di serie». Secondo la nuova regolamentazione, i calciatori e le calciatrici possono ora concedere alla società un dirit-



to di opzione per la stipulazione del primo contratto di apprendistato professionalizzante, della durata massima di tre anni, solo se:

- la pattuizione che prevede il diritto di opzione è esplicitamente indicata nel modulo federale di tesseramento e riporta il consenso del calciatore o della calciatrice;

- nel modulo federale di tesseramento sia indicato il corrispettivo per l'esercizio del diritto di opzione, che non può essere inferiore al 5% del trattamento economico minimo di categoria previsto per la prima annualità contrattuale in caso di esercizio dell'opzione;

- il diritto di opzione ha durata massima di due anni.

Questa nuova disposizione entrerà in vigore il 1° luglio 2025. Da allora, le società non potranno più imporre unilateralmente contratti di apprendistato ai giovani calciatori. Le modifiche sono state accolte con favore dall'Agcm che, con un comunicato stampa diffuso il 14 febbraio, ha dichiarato di «aver concluso positivamente» la moral suasion nei confronti della Figc.

**avvocato, co-fondatore di Dcf sport legal*

— © Riproduzione riservata —



Studente ferito durante l'alternanza indagine e sit-in

Il ministero dell'Istruzione ha avviato un'indagine e un'ispezione sull'incidente avvenuto giovedì ad uno studente di Rieti nel corso dell'alternanza scuola-lavoro. Proprio davanti alla sede del ministero si è svolta la protesta della Rete degli Studenti Medi. «Siamo in presidio

perché è inaccettabile che a 16 anni si rischi la vita durante pcto non retribuiti e senza tutele. Quello che è successo ieri è gravissimo, ma non è la prima volta. Negli scorsi anni sono morti più studenti durante percorsi di alternanza scuola-lavoro». Sull'accaduto indagano la Procura

di Rieti e i carabinieri. Lo studente, ancora minorenne, dell'Istituto tecnico Celestino Rosatelli, è rimasto gravemente ferito in seguito a un incidente avvenuto durante le ore di alternanza scuola-lavoro in un'azienda reatina di lavorazioni meccaniche. Mentre stava utilizzando un

tornoio, ha subito una frattura multipla al braccio. Il giovane reatino è stato soccorso dal 118 e nelle ore successive è stato sottoposto a un delicato intervento chirurgico.



«BAMBIN*» SULLA CIRCOLARE, LA PRESIDE CAMPANA: «REFUSO»



ATTORE HARD INVITATO A FAR LEZIONE A SCUOLA A VARESE

■ La sostituzione della parola «bambini» con «bambin*» nel documento inviato dall'istituto Novaro-Cavour di Napoli alle famiglie sarebbe «un mero errore materiale». A mettere una pezza, maldestramente, sopra lo scivolone arcobaleno è stato l'Ufficio scolastico regionale campano, tramite una nota del ministero dell'Istruzione (nella foto Ansa, il titolare Giuseppe Valditara).

Intanto, un'altra iniziativa bizzarra arriva dall'istituto Ponti di Gallarate (Varese): per un incontro sull'educazione sessuale, sono stati invitati a parlare agli studenti il porno attore Max Felicitas e Danilo Centrella, urologo di Rocco Siffredi. Proteste di Pro Vita & Famiglia: «È come invitare un imprenditore del fast food a parlare di educazione alimentare»