



Media review

05/03/25



Onclusive On your side

Indice

Scenario Food	4
Mutti, percorso di formazione dedicato a chi e stagista Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	5
Scenario Formazione	6
La leader dei rettori “Nelle università 243 abusi in 9 mesi Ora leggi più severe” La Stampa - 05/03/2025	7
Ex Ilva, cassa integrazione per tremila “Si valuta quota minoritaria dello Stato” La Stampa - 05/03/2025	11
Occupazione record, il governo esulta ma nel lavoro femminile ultimi nell Ue La Stampa - 05/03/2025	12
Intelligenza artificiale, a rischio sei milioni di posti La Stampa - 05/03/2025	15
Così il Piemonte cerca infermieri in Albania La Stampa - 05/03/2025	16
Occupazione mai così alta grazie ai senior La Repubblica - 05/03/2025	19
Bancari, ragionieri e notai La lista dei mestieri a rischio con l'intelligenza artificiale Corriere della Sera - 05/03/2025	20
Occupazione record al 62,8%, in un anno 513 mila posti in più Corriere della Sera - 05/03/2025	22
Vertenza Versalis, verso il protocollo con Cisl e Uil (ma la Cgil non ci sta) Corriere della Sera - 05/03/2025	24
Trasporti: avanti con gli scioperi per il contratto Corriere della Sera - 05/03/2025	25
L'intelligenza artificiale una possibile strada per ridurre il turn over Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	26
Revisori, sostenibilità in tre step Italia Oggi - 05/03/2025	29
Dipendente reintegrato se non comunica la 104 Italia Oggi - 05/03/2025	31
Occupazione da record e disoccupati ai minimi Avvenire - 05/03/2025	32
Mutti, percorso di formazione dedicato a chi e stagista Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	36
Occupazione, nuovo record al lavoro in oltre 24 milioni Il Messaggero - 05/03/2025	37
Il MiC e Spadolini, doppio anniversario per la cultura Il Messaggero - 05/03/2025	39

Bonus under 35 del decreto Coesione solo per assunzioni avvenute dal 31 gennaio Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	42
Aviano, Musk scrive al personale «Spiegate perché siete utili» Il Messaggero - 05/03/2025	44
PwC, il 90% dei tirocinanti vengono stabilizzati Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	47
Accordo di prossimità vale la volontà Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	48
Dimissioni di fatto, il riferimento nei 15 giorni di assenza non motivata Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	49
In Bankitalia volano per i concorsi e il curriculum Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	51
E' la corsa di lavoro e redditi a far volare la pressione fiscale Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	52
Rischiano contabili, bancari e statistici Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	54
Occupazione record al 62,8% Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	55
Così l'AI gioca a favore dei neolaureati MF (ITA) - 05/03/2025	58
Extracurricolari Tirocinio e tecnici, assunzioni più facili Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	59
Migranti formati in Africa Italia Oggi - 05/03/2025	63
Landini-Elly, partita persa Italia Oggi - 05/03/2025	65
Disabilità, il test prende tempo Italia Oggi - 05/03/2025	68
Green jobs più richiesti in campagna Italia Oggi - 05/03/2025	70
Assegni familiari, l'Inps aggiorna i limiti di reddito Italia Oggi - 05/03/2025	71
EINSTEIN TELESCOPE, CROAZIA PER LA CANDIDATURA ITALIANA Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	72
Più facile monetizzare le ferie Italia Oggi - 05/03/2025	73
VERIFICA DELL'INL SOLO SULLA COMUNICAZIONE Il Sole 24 Ore - 05/03/2025	75
Rinnovo beffa senza fondi tpl Tranvieri pronti allo sciopero Avvenire - 05/03/2025	77
Presidi in pensione scuole strategiche a rischio reggenza Il Mattino - 05/03/2025	79



Scenario Food



Mutti, percorso di formazione dedicato a chi è stagista

Alimentare

Privato

«S

secondo i dati Ocse del 2022 in Italia i giovani tra i 25 e i 34 anni laureati sono appena il 29%, contro una media Ue del 42%. Fa peggio di noi solo la Romania. La Germania è al 37%, il Regno Unito è al 56 per cento. Secondo lo European Innovation Scoreboard 2022 (Report 2023 Global Review We are Social), l'Italia è inoltre 16esima in Europa (su 27 Paesi) per investimenti in ricerca e sviluppo. Per questo - ci racconta Federico Luddi, Hr Director di Mutti - è importante mettere in campo strumenti utili per valorizzare i giovani talenti, fin dal loro primo passo nel mondo del lavoro, e perché no per trattenerli in azienda. Quest'anno abbiamo lanciato l'Intern Training Programme, un percorso di formazione dedicato proprio ai giovani professionisti che

muovono i primi passi nel mondo del lavoro all'interno di Mutti».

A essere coinvolti sono gli stagisti. Negli ultimi tre anni in Mutti sono entrati 44 tirocinanti extracurriculari (31 donne, 13 uomini), di cui 25 (pari al 56%) hanno proseguito in azienda oltre il tirocinio. In Mutti lo stage dura sei mesi, ed è retribuito con 600 euro netti al mese (il doppio rispetto ai 300 euro di Garanzia giovani).

Di qui l'idea di Mutti, l'azienda leader in Europa nel mercato dei derivati di pomodoro, di puntare su una formazione a 360 gradi per tutti gli stagisti, e non solo per quelli che proseguono nell'azienda. «Crediamo che le imprese abbiano il compito di affiancare chi inizia, offrendo loro percorsi concreti ma soprattutto gli strumenti più utili per affrontare al meglio un momento delicato come l'avvio di ogni percorso pro-

fessionale. Con Intern Training Programme - ha proseguito Luddi - ogni settimana e dalla durata di tre mesi (per poi ricominciare), i nostri esperti interni guidano i tirocinanti attraverso sessioni formative pensate per offrire una visione concreta e completa delle attività delle singole funzioni aziendali. Dalla sostenibilità alla finanza, dalle risorse umane all'engineering. Questo programma rappresenta quindi un'ottima opportunità per chi è all'inizio del proprio percorso, utile a farsi un'idea più chiara di come funziona un'azienda e a continuare il proprio cammino professionale in modo più consapevole. Insomma, investiamo nei professionisti del futuro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Scenario Formazione



INTERVISTA A IANNANTUONI

La leader dei rettori “Nelle università 243 abusi in 9 mesi Ora leggi più severe”

FLAVIA AMABILE



L'aveva promesso un anno fa Giovanna Iannantuoni, presidente della Conferenza dei rettori delle università italiane. Ed ecco la prima indagine su abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani aggiornata allo scorso novembre. «È un primo passo», spiega, per diffondere la cultura del rispetto negli atenei. - PAGINA 16



L'INTERVISTA

Giovanna Iannantuoni

“Nelle università 243 denunce di abusi Ora sportelli antiviolenza in ogni ateneo”

La presidente della Conferenza dei rettori presenta la prima indagine su molestie e violenze di genere
 “Anche un solo caso è troppo, lavoriamo per sanzioni più severe. Ma deve aiutarci anche il governo”

FLAVIA AMABILE

ROMA

L'aveva promesso un anno fa Giovanna Iannantuoni, presidente della Crui, la Conferenza dei rettori delle università italiane. Ed ecco che arriva la prima indagine su abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani aggiornata allo scorso novembre. Sono 243 le segnalazioni da marzo a novembre, i mesi in cui il questionario è stato presentato alle università, come è stato riferito ieri alle delegate delle varie università e alla presidente del Cnsu, il Consiglio nazionale degli Studenti Universitari, Alessia Conti. «È un primo passo», spiega la presidente Iannantuoni per diffondere la cultura del rispetto negli atenei. I successivi, secondo le sue richieste, dovrebbero permettere di arrivare a un inasprimento delle sanzioni nei confronti di chi compie abusi e molestie e a una formazione alla cultura del rispetto a partire dalle scuole. **Dall'indagine emerge che nelle università abusi, molestie e violenze sono una realtà con cui purtroppo studenti, insegnanti e tecnici devono avere a che fare. Qual è la situazione?**

«L'indagine è andata avanti a lungo perché c'è stata una ri-

sposta importante e questo fa piacere. Molti atenei hanno deciso di attrezzarsi, hanno aperto sportelli di ascolto e altri servizi da mettere a disposizione degli studenti in modo da diffondere la cultura della lotta alle discriminazioni, di qualsiasi tipo siano».

Sono stati aperti molti sportelli ma il numero finale, da quello che si desume dall'indagine che avete promosso si ferma a 18. In 3 università su 4 ancora non ce ne sono.

«Creare nuovi sportelli è un'azione costosa e impegnativa. È necessario farlo avvalendosi di servizi esterni per evitare che ci sia una confusione di ruoli all'interno. È importante avviare questo processo che diffonde una cultura nuova e innescare un meccanismo positivo che porterà ad aprirne altri. Ed è importante che di questi temi si parli e non li si nasconda sotto il tappeto».

Ci sono 9 atenei che segnalano oltre 10 abusi, molestie e violenze. Sapete quali sono? E sono state posti in essere degli interventi specifici?

«Sì, sappiamo quali sono. Si tratta di atenei dove si sono verificati casi di cronaca molto noti e dove i docenti sono stati mandati via».



I casi di molestie sessuali, fisiche e cybermolestie segnalati sono 103, il 42% del totale. Un numero molto elevato.

«Anche un solo caso sarebbe troppo. Di fronte a oltre 100 segnalazioni è necessario intervenire come appunto stiamo facendo. Il dato positivo è che nelle università non c'è un clima di diniego, è importante che chi ha un caso da denunciare trovi ascolto, trasparenza e che si crei un rapporto di fiducia. Il dato negativo è che i casi sono molti. Per questo stiamo disegnando strategie che saranno comuni a tutti gli atenei in modo che la risposta sia armonica, nazionale, corale».

Anche la pressione psicologica è pesante. Tra molestie, stalking e mobbing supera il 38% delle segnalazioni.

«Nelle università si possono creare le condizioni per una sudditanza psicologica che vanno combattute. Anche in questo caso è importante che le persone si sentano libere di segnalare senza timori».

Un clima su cui ancora bisogna lavorare. Al Sud sembra che esista molto imbarazzo, se proprio non vogliamo parlare di omertà. I casi segnalati sono pochi e abbondano invece le università

che non hanno nulla da segnalare.

«Infatti abbiamo affidato alla rettrice dell'università di Messina, che conosce bene queste dinamiche, il compito di coordinare le azioni strategiche di tutta la comunità universitaria».

Un anno fa lei chiedeva sanzioni più severe per i casi di violenza nelle università. Abbiamo visto a Pavia che per la prima volta c'è stato un licenziamento nei confronti di un primario accusato di molestie. È questa la strada da seguire?

«Sì, lo penso ancora. Noi rettori abbiamo poteri limitati. Sono sicura che la ministra Bernini e il Mur faranno la loro parte in questo senso, come hanno finanziato gli sportelli antiviolenza».

Al governo, invece, chiedeva un lavoro che partisse dalle scuole e il potenziamento dei centri antiviolenza. Non sembrano averla ascoltata.

«Dobbiamo lanciare un appello: si deve fare di più. Il cambiamento culturale non può nascere all'università ma va costruito con un'alleanza con le scuole, vanno intercettati i bambini fin da quando sono piccoli». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

I progetti

Molti atenei hanno scelto di attrezzarsi. È importante continuare a parlare di questi temi

Al Sud

Le risposte sono state minori. La rettrice di Messina coordinerà le azioni strategiche

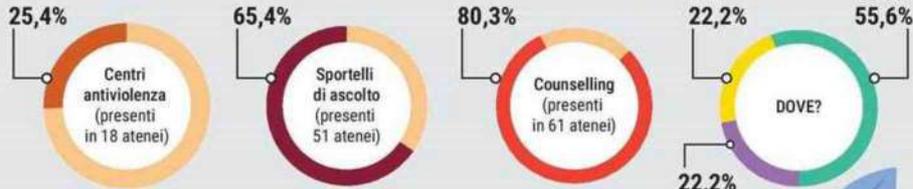




► 5 marzo 2025

L'INDAGINE SUGLI ABUSI NEGLI ATENEI

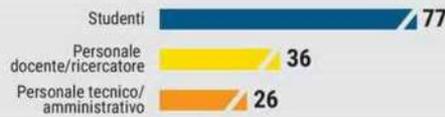
Gli strumenti messi a disposizione



Quanti atenei hanno segnalato abusi, molestie o violenza di genere



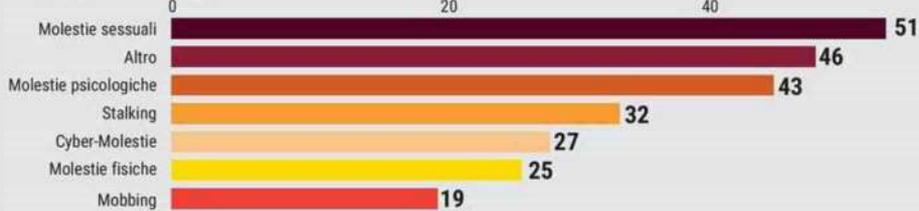
Da chi provengono le segnalazioni?



Quale categoria è stata segnalata?



Tipologie di atti segnalati



Fonte: Crui (Conferenza dei rettori delle università italiane), indagine aggiornata al 4 novembre 2024. Campione: hanno risposto all'indagine 80 atenei su 85.

WITHUB



ACCORDO TRA L'ACCIAIERIA E I SINDACATI

Ex Ilva, cassa integrazione per tremila “Si valuta quota minoritaria dello Stato”

Arriva un altro anno di cassa integrazione straordinaria per circa 3 mila lavoratori dell'ex Ilva. L'accordo tra Acciaierie d'Italia in amministrazione straordinaria e sindacati di categoria è arrivato al terzo incontro al ministero del Lavoro, in un clima decisamente più «disteso», all'indomani della convocazione per l'11 marzo del tavolo a Palazzo Chigi per un aggiornamento sulla situazione dell'azienda, vicina alla cessione. Nello specifico, rispetto all'iniziale richiesta di Adi di cigs per 3.420 lavoratori, l'ammortizzatore so-

ciale coinvolgerà per 12 mesi, a partire dal primo marzo, un massimo di 3.062 dipendenti (di cui 2.680 a Taranto) secondo le necessità tecnico-produttive e organizzative del piano di ripartenza. Confermate l'integrazione salariale da parte della società per garantire ai lavoratori il 70% della retribuzione annua, la rotazione della cassa, nessun cassintegrato a zero ore e l'una tantum per il welfare, in base ai volumi di produzione raggiunti. Per la ministra del Lavoro, Marina Calderone, l'obiettivo rimane «tutelare un asset produt-

tivo strategico per l'Italia e l'Europa», soprattutto in questa fase delicata di transizione. Soddisfatti anche i sindacati Fim, Fiom, Uilm, Usb e Ugl metalmeccanici, per i quali però l'intesa, comunque non scontata, è un passo importante ma non risolutivo, anche perché non vincolante per la futura proprietà. Ora l'attenzione è puntata all'incontro a Chigi, dove si attendono dettagli sulle trattative e sui tempi per la cessione degli stabilimenti, in vista del 14 marzo, termine entro il quale dovrebbe essere individuata la migliore offerta tra gli indiani di Jindal Steel e gli azeri di Baku Steel Company. Possibile che lo Stato resti con una piccola partecipazione. R. E. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'Istat: a gennaio superati i 24 milioni di lavoratori, con un tasso in crescita al 62,8%. La ministra Calderone: la disoccupazione è scesa di oltre il 10%

Occupazione record, il governo esulta ma nel lavoro femminile ultimi nell'Ue

IL CASO

PAOLO BARONI

ROMA

Il governo e tutta la maggioranza brindano ai nuovi dati sull'occupazione. A gennaio, secondo l'Istat, nonostante il clima di incertezza che grava sulla nostra economia, il numero degli occupati è salito a quota 24 milioni e 222 mila, quasi un milione in più nel giro degli ultimi due anni; il tasso di occupazione è arrivato a toccare il 62,8%, ovvero al il livello più alto da quanto esistono le serie storiche (2004), mentre la disoccupazione è scesa al 6,3% ed il tasso di inattività è calato al 32,9%. «Numeri importanti - li ha definiti sui social la presidente del Consiglio Giorgia Meloni -. Ma sappiamo che possiamo e dobbiamo fare ancora di più. Proseguiremo con determinazione su questa strada, per consolidare la crescita e rafforzare la competitività dell'Italia».

In tutto nel primo mese dell'anno si contano ben 513 mila occupati in più rispetto a 12 mesi prima: crescono gli addetti permanenti (+ 702 mila) e gli autonomi (+ 41 mila), mentre calano dei dipendenti a termine (-230 mila). Rispetto a dicembre 2024 l'occupazione sale di un altro 0,6% (+ 145 mila unità), e la crescita riguarda sia uomini che donne interessando tutte le classi di età eccetto i 25-34enni. Il tasso di disoccupazione scende come detto al 6,3% (-0,1 punti), quello giovanile al

18,7% (-0,3 punti). Rispetto a gennaio 2024, diminuisce poi sia il numero di persone in cerca di lavoro (-10,7%, pari a -194 mila unità) sia quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-1,3%, pari a -158 mila).

Tutti dati «certamente positivi», rileva l'Ufficio studi Confcommercio che però segnala alcune «criticità da monitorare con attenzione»: i lavoratori compresi nella fascia d'età 35-49 anni, che vedono crescere il tasso di inattività, confermandosi come uno dei segmenti meno reattivi: e l'occupazione femminile, i cui miglioramenti «continuano a essere troppo contenuti e restano sempre un nostro punto debole». Il tasso di occupazione delle donne, infatti, sale ma ad una velocità molto più bassa rispetto a quella degli uomini (+0,5% in un anno contro il +1,5) attestandosi così al 53,5% contro il 72% degli uomini. «Resta un gap di 18,5 punti - segnala Ivana Veronese della Uil - e restiamo sempre ultimi in Europa per tasso di occupazione femminile».

Il presidente dell'Adapt Francesco Seghezzi invece indica un'altra anomalia. «La crescita dell'occupazione è fortemente trainata dalla permanenza degli over 50 nel mercato del lavoro, un fenomeno legato soprattutto alle dinamiche demografiche - spiega -. È significativo che negli ultimi 12 mesi il 94% (481 mila) dei

513 mila nuovi occupati sia over 50».

I saldi complessivi sono però tutti positivi, ed il governo per questo festeggia. «Ancora un record nel numero di occupati e ancora una crescita dei contratti stabili (+ 2,5% in un anno) mentre diminuiscono del 7,9% quelli a tempo determinato. I dati Istat su occupati e disoccupati confermano il dinamismo del mercato del lavoro anche in quadro economico complesso e la fiducia nelle politiche del lavoro avviate dal governo Meloni, che hanno tra gli obiettivi primari l'attivazione di chi, fino ad oggi, è stato fermo» commenta la ministra del Lavoro Marina Calderone, soddisfatta perché «in un anno la disoccupazione è scesa di oltre il 10% e, soprattutto, si inizia a erodere la quota di inattivi». «Questi dati dimostrano che il mercato del lavoro continua a rafforzarsi, offrendo maggiori opportunità e stabilità ai lavoratori» aggiunge la viceministra Maria Teresa Bellucci.

Per il ministro delle Imprese e del made in Italy Adolfo Urso i dati dell'Istat «confermano che il nostro Paese sa reagire forse meglio degli altri nei momenti di difficoltà». «È la conferma del successo delle politiche del governo Meloni» sostiene a sua volta il responsabile degli Affari europei Tommaso Foti. «Avati così» aggiunge il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon (Lega), seguito a



ruota da Mulè e Gasparri di Forza Italia, da a Gardini, Rampelli e Volpi di Fratelli d'Italia.

L'opposizione non si pronuncia ed il capogruppo alla Camera di FdI Galeazzo Bignami attacca a testa bassa: «Dalla riduzione del deficit fino ai dati record sull'occupazione i numeri parlano chiaro e fanno calare un bel silenzio sulle previsioni catastrofiche della sinistra che diffonde solo allarmismi e fake news – dichiara -. Le politiche economiche del governo stanno portando risultati straordinari e confermano come l'Italia sia sulla strada giusta. La realtà è sotto

gli occhi di tutti». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La Fondazione Adapt:
“La crescita è trainata
dalla permanenza degli
over 50 sul mercato”**

I dati chiave

1

Gli occupati a gennaio erano 24,22 milioni contro i 23,37 dello stesso periodo del 2023, 1,6 milioni i disoccupati, 12,24 milioni gli inattivi

2

Il tasso di disoccupazione è sceso al 6,3% (era al 7,1% nel 2024 ed al 7,9% nel 2023), la disoccupazione giovanile è invece scesa al 18,7%

3

Il tasso di occupazione delle donne è salito al 53,5% (+0,5% rispetto a gennaio 24) ma restiamo sempre ultimi in Europa. Uomini al 72%



In aumento
Nel giro degli ultimi due anni, secondo i dati dell'Istat, ci sono un milione in più di posti di lavoro



► 5 marzo 2025





FOCUS CENSIS

Intelligenza artificiale, a rischio sei milioni di posti

L'Intelligenza artificiale può spingere la crescita del Paese tanto che il Pil italiano potrebbe crescere in 10 anni dell'1,8%. Ma in compenso può mettere a rischio fino a 6 milioni di posti di lavoro, mentre 9 milioni di persone dovranno integrare le loro mansioni con quelle dell'intelligenza artificiale. Maggiormente in pericolo chi ha un diploma e una laurea e, ancora una volta, le donne. È quanto emerge dal Focus Censis Confcooperative «Intelligenza artificiale e persone: chi servirà chi?». In dettaglio le professioni più esposte alla sostituzione sono quelle intellettuali automatizzabili (contabili, tecnici bancari); le professioni ad alta complementarità, includono invece avvocati, magistrati e dirigenti. Il gap non è solo di genere ma anche nel confronto tra i sistemi imprenditoriali dei paesi europei. Nel 2024, solo l'8,2% delle imprese italiane utilizza l'AI, contro il 19,7% della Germania e la media Ue del 13,5%. Il divario è particolarmente evidente nei settori del commercio e della manifattura, dove l'Italia registra tassi di adozione inferiori alla media europea. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL LAVORO

Così il Piemonte cerca infermieri in Albania

MONDO, RUSSO, ZOLA

L'ultimo in ordine di tempo ad aver aperto la caccia all'infermiere d'importazione è il Piemonte, dove stando alle stime dei sindacati ne mancano dai 4 ai 5 mila. Un'emergenza superiore anche a quella legata alla carenza dei medici. L'assessore regionale alla Sanità, Federico Riboldi, è in missione in Albania, per stringere accordi propedeutici al reclutamento di infermieri. - PAGINA 11

Il mercato degli infermieri

All'Italia mancano 90 mila professionisti della salute
 Dopo Calabria e Lazio anche il Piemonte li cerca all'estero mentre gli italiani emigrano in cerca di stipendi migliori

IL CASO

ALESSANDRO MONDO
 PAOLO RUSSO
 TORINO - ROMA

L'ultimo in ordine di tempo ad aver aperto la "caccia" all'infermiere d'importazione è il Piemonte, dove stando alle stime dei sindacati ne mancano dai 4 ai 5 mila. Un'emergenza superiore anche a quella legata alla carenza dei medici. Così l'assessore regionale alla Sanità, Federico

Riboldi, è andato in missione in Albania per stringere accordi in vista del reclutamento di infermieri. Prima tappa di altre in Paesi italofoeni: dalla vicina Croazia alla lontana Argentina, caratterizzata da forti e radicate comunità piemontesi.

Ma la ricerca di quella merce rara che sono i professionisti della salute sta coinvolgendo sempre più regioni. Con un import che è però compensato dall'export verso Paesi più attrattivi dal punto di vista delle retribuzioni e delle carriere. I

numeri parlano da soli. Se nel 2019 i camici bianchi di importazione erano 21 mila, nel 2023 si era già a quota 28 mila e oggi avrebbero raggiunto l'asticella dei 30 mila secondo le stime dell'Asmi, l'associazione medici stranieri in Italia. Nello stesso tempo, ad espatriare dal 2019 allo scorso anno sono stati altrettanti, diretti soprattutto in Gran Bretagna, scelta da 5.500 dottori e Svizzera, dove sono andati in più di 3 mila. La casistica di chi parte, spiega il presidente dell'Asmi,



Foad Adoi, è delle più varie: «Si va dallo specializzando timoroso di non conquistare un contratto adeguato al primario affermato stanco dello stipendio che non sale mai». Il nuovo miraggio: «Paesi come l'Arabia saudita che investono il 10% del loro Pil in sanità e ospedali d'avanguardia con stipendi tra i 14 e i 20 mila dollari al mese». E poi le difficoltà sul fronte dei medici di famiglia: secondo l'ultimo rapporto della Fondazione Gimbe, ne mancherebbero 5.500. E in vista di 7.300 pensionamenti entro il 2027, diminuiscono i giovani medici che scelgono questa professione, visto che nel 2024 il 15% delle borse di studio non sono state assegnate.

Ma se di medici ce ne sono pochi, le piante organiche degli infermieri sono piene di voragini. Secondo la Federazione dei loro Ordini provinciali, la Fnopi, negli ospedali ne mancano 60 mila, che diventano 90 mila se si considerano quelli necessari nel territorio. Tanti ne servirebbero infatti per portare dal 5 al 10% la quota di popolazione anziana assistita a domicilio secondo il Pnrr, e per far funzionare i nuovi ospedali di comunità a conduzione infermieristica, che dovrebbero accogliere quei pazienti che possono essere dimessi dai reparti ma non ancora nelle condizioni di tornare a casa. Così la caccia ai professionisti di altri Paesi si sta facendo sempre più agguerrita. Ha iniziato la Calabria nel 2022

convocando una pattuglia di 497 infermieri cubani, ne ha seguito l'esempio il Lazio che è andato a cercarli in Messico e Argentina. Meta prescelta anche dall'assessore alla sanità lombarda, Guido Bertolaso, che ha bussato poi alle porte del Paraguay. La Sicilia invece ha spaziato dal Sud America, all'Ucraina, passando anche per Libia e Guinea.

La conta finale la fa sempre l'Ordine degli infermieri, per il quale gli stranieri che lavorano attualmente in Italia sono 23 mila, il 5,5% del totale, di cui 15.674 provenienti da Paesi Ue e 9.456 extra comunitari. A questi poi andrebbero aggiunti i 13 mila arrivati in Italia con i provvedimenti emergenziali legati al Covid e alla guerra in Ucraina: la maggioranza proviene da Est Europa, India e Perù e si concentrano soprattutto in Lombardia, Lazio, Piemonte, Emilia Romagna e Veneto.

Ma anche qui, se tanti ne arrivano altrettanti se ne vanno, attratti soprattutto dal Regno Unito, dove lavorano oltre 10 mila di loro, Germania (2.700), Svizzera (2.342) e Belgio (1.175). Per spiegare il perché della fuga basta ascoltare uno di loro, Antonio Torella, rientrato in Italia dall'Inghilterra per avviare una delle nuove Case di comunità: «Appena rientrato sono stato tempestato di chiamate da strutture sanitarie inglesi che mi offrivano 1.600 euro a settimana anziché al mese, quanti se ne gua-

dagnano in Italia». L'assessore piemontese Riboldi, intanto, spiega che «stiamo lavorando senza sosta per trovare soluzioni nel breve periodo come l'istituzione di borse di studio per rendere più appetibile la professione infermieristica e attrarre competenze da Paesi italo-foni o affini». Tutto, precisa, avverrà «in un percorso di parificazione dei percorsi formativi con quelli italiani e selezioni che verifichino le competenze e la conoscenza della lingua italiana, predisponendo percorsi di inserimento».

Intanto a fine anno decade il provvedimento che fino ad ora ha consentito di semplificare le assunzioni di medici e infermieri extra Ue, mentre si sono perse le tracce dell'intesa Stato-Regioni che da un lato velocizzava le pratiche, dall'altro istituiva una commissione per la verifica delle qualifiche professionali. Così la corsa al reclutamento fuori confine diventerà a ostacoli e senza garanzie di qualità dell'assistenza. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Da Torino l'assessore
 in visita a Tirana
 per siglare accordi
 con le università
 L'allarme della
 Fondazione Gimbe
 "Ci sono 5.500 medici
 di famiglia in meno"**



► 5 marzo 2025



ROBERTO RUSCELLO

In Piemonte, secondo le stime dei sindacati, mancano dai 4.000 ai 5.000 infermieri





Occupazione mai così alta grazie ai senior

IL PUNTO
 di VALENTINA CONTE

Gli over 50 e anche gli over 64 portano l'Italia al record di occupazione: 24 milioni e 222 mila occupati a gennaio, mai così tanti. Per un tasso al 62,8%, massimo storico seppur lontano dalla media Ue, 13 punti più alta. I senior vivono la loro riscossa, dunque. A gennaio rappresentano il 92% della maggiore occupazione registrata da Istat rispetto a dicembre: 133 mila su 145 mila, di cui 15.200 nuovi occupati sopra i 64 anni. E il 94% di quella annuale, rispetto a gennaio 2024: 481 mila su 513 mila, di cui 64 mila over 64. Esulta la premier Meloni. I record sono record. D'altro canto la stretta sulle pensioni, voluta dal suo esecutivo e tradotta in tre leggi di bilancio, può essere considerata a tutto tondo una politica attiva per

il lavoro. Perché trattiene personale maturo, con esperienza e contratti stabili (la quota di nuova occupazione a tempo indeterminato non a caso cresce). Gli stipendi poi non sono indicizzati all'inflazione come le pensioni. E lo Stato quindi risparmia. Di questi tempi male non fa. L'età di uscita per la pensione viaggia ormai verso i 70 anni. Ne sanno qualcosa i nati dopo il boom, ora quarantenni e cinquantenni. Ecco dunque che negli ultimi dieci anni l'Italia conta 2 milioni e 235 mila occupati in più. Ma ben 2 milioni e 855 mila sono over 50. Uno smottamento demografico impressionante. A tutto detrimento della classe tra 35 e 49 anni che si è svuotata: un milione e 125 mila occupati in meno. In un'Italia a crescita zero negli ultimi due trimestri del 2024 l'occupazione non poteva che crescere anche trattenendo chi lavorava. Intanto gli inattivi in età da lavoro sono al 33%, altro record in Europa. Le donne al 42%. Quelle occupate solo il 53,5%.



Bancari, ragionieri e notai La lista dei mestieri a rischio con l'intelligenza artificiale

Censis Confcooperative: un lavoratore su 4 usa l'AI

Lo studio

di **Claudia Voltattorni**

ROMA I più a rischio sono i lavoratori che potranno essere sostituiti, coloro cioè che hanno un tipo di professione automatizzabile, come contabili, tecnici bancari, statistici, matematici, periti, tesorieri, ragionieri. Le donne lo saranno ancora più, e i laureati più di chi ha un basso livello di istruzione. Il focus Censis Confcooperative «Intelligenza artificiale e persone: chi servirà a chi?», presentato ieri a Roma, stima 6 milioni di lavoratori che potrebbero perdere il proprio posto perché sostituiti nel processo produttivo dall'intelligenza artificiale.

Ma allo stesso tempo, rivela lo studio, fino al 2035 il Pil potrebbe salire dell'1,8%, pari a una crescita fino a 38 miliardi di euro, proprio grazie all'impiego dell'AI.

Luci e ombre. La strada dell'intelligenza artificiale in Italia non è ancora così battuta come in altri Paesi, ma certamente sempre più farà sentire i suoi effetti anche sull'occupazione e non è detto che saranno solo positivi. Ecco perché, il presidente di Confcooperative Maurizio Gardini avverte: «La persona va messa al

centro del modello di sviluppo con l'intelligenza artificiale al servizio dei lavoratori e non viceversa: il paradigma va corretto».

Secondo il focus sono almeno 15 milioni i lavoratori che avranno conseguenze sulla propria professione. Entro il 2035, almeno 6 milioni potrebbero essere sostituiti, mentre altri 9 milioni saranno affiancati dall'AI nelle loro mansioni. Avvocati, notai, magistrati, dirigenti, psicologi, archeologi: tutti professionisti che potranno avvalersi dell'AI e in certi casi potrebbero essere parzialmente sostituiti in alcune mansioni, sottolinea il focus, che indica anche come «il grado di esposizione alla sostituzione o complementarità aumenta con l'aumentare del livello di istruzione».

Nel 2024 solo l'8,2% delle imprese italiane utilizza l'AI, contro il 19,7% della Germania e la media Ue del 13,5%. In Francia la percentuale è del 9,91%; in Spagna del 19,7%. Il divario è soprattutto nei settori del commercio e della manifattura. Secondo una ricerca del Censis, circa un lavoratore italiano su 4 usa l'AI, ma soprattutto per la scrittura di mail, per inviare messaggi,

scrivere rapporti e curricula. Al crescere dell'età, ne diminuisce l'utilizzo. Nella fascia 18-34 anni, il 35,8% usa l'AI. E resta ancora bassa la percentuale delle aziende che nei prossimi anni pensano di investire in beni e servizi legati all'AI: solo il 19,5%. E infatti l'Italia, secondo il Government AI Readiness Index 2024 occupa il 25° posto, dietro a 13 Paesi europei, tra cui Francia (4° posto), Regno Unito (5), Olanda (7), Germania (8). Sul podio Stati Uniti, Singapore e Corea del Sud.

«È necessario — dice Gardini — investire di più in ricerca e sviluppo: l'Italia investe l'1,33% del Pil, rispetto alla media europea del 2,33%». L'obiettivo Ue è arrivare al 3% per il 2030: «Soglia già superata dalla Germania che investe il 3,15%, — sottolinea il focus — mentre la Francia investe il 2,18%». Per il futuro si prevede che entro il 2023 il 27% delle ore lavorate in Europa sarà automatizzato: ristorazione, supporto di ufficio e produzione saranno i settori dove l'AI avrà più spazi di impiego.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 5 marzo 2025

Il rischio Le prime 10 professioni esposte alla complementarità o al rischio di sostituzione	
COMPLEMENTO 	
1 Direttori e dirigenti della finanza e amministrazione	5 Esperti legali in enti pubblici
2 Direttori e dirigenti dell'organizzazione gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali	6 Magistrati
3 Notai	7 Specialisti in sistemi economici
4 Avvocati	8 Psicologi clinici e psicoterapeuti
	9 Archeologi
	10 Specialisti in discipline religiose

SOSTITUZIONE 	
1 Matematico	8 Tecnici del lavoro bancario
2 Contabile	9 Specialisti della gestione e controllo nelle imprese private
3 Tecnici della gestione finanziaria	10 Specialisti della gestione e controllo nelle imprese pubbliche
4 Tecnici statistici	
5 Esperti in calligrafia	
6 Economi e tesoriere	
7 Periti, valutatori di rischio e liquidatori	

Fonte: Censis su dati Banca d'Italia CdS



Occupazione record al 62,8%, in un anno 513 mila posti in più

Meloni: ora consolidare la crescita. Istat: i giovani senza lavoro giù al 18,7%

ROMA Più occupati, meno disoccupati e meno inattivi. E con 24,22 milioni di lavoratori nel mese di gennaio e un tasso di occupazione del 62,8%, si registra un nuovo record: il livello più alto dal gennaio 2004. Secondo i nuovi dati Istat sull'occupazione, a gennaio 2025, sono oltre mezzo milione i nuovi posti in più in un anno (513 mila) e dal dicembre 2024 crescono i dipendenti permanenti — 16 milioni 447 mila —, i dipendenti a termine (2 milioni 663 mila) e gli autonomi (5 milioni 111 mila) per un totale di 145 mila nuovi occupati. In calo i tassi di disoccupazione — 6,3% — e quello di inattività al 32,9%, dato importante quest'ultimo visto che le ultime serie Istat registravano una crescita del numero di persone che non studia né cerca un'occupazione: da dicembre 2024 sono scese di 146 mila unità.

Ma se, nota l'Istat, «l'occupazione cresce tra chi ha almeno 25 anni d'età, cala tra i più giovani». E il tasso di disoccupazione nella fascia 15-24 anni è al 18,7% con l'inattività cresciuta dell'1,6% in un anno. Per quanto riguarda le donne, il tasso di occupazione sale dello 0,2% a 53,5% rispetto a dicembre 2024, ma è stabile nell'ultimo trimestre che registra una crescita invece di quello di disoccupazione a 7,3% (contro il 5,6% degli uomini). Ma resta stabile il tasso di inattività.

Per la premier Giorgia Meloni i nuovi dati sono «nume-

ri importanti», ma si dice anche convinta che «possiamo e dobbiamo fare ancora di più: proseguiremo con determinazione su questa strada per consolidare la crescita e rafforzare la competitività dell'Italia». Per la ministra del Lavoro Marina Calderone, «i dati confermano il dinamismo del mercato del lavoro anche in un quadro economico complesso» ed evidenzia: «In un anno la disoccupazione è scesa di oltre il 10% e si inizia a erodere la quota di inattivi».

Per l'Ufficio studi di Confindustria i nuovi dati sul lavoro indicano che «i miglioramenti occupazionali sono sostanzialmente diffusi», ma resistono delle criticità «da monitorare con attenzione», in particolare la fascia 35-49 anni che «si conferma uno dei segmenti meno reattivi ai progressi del mercato del lavoro» e l'occupazione femminile: «punto debole del nostro mercato del lavoro». Anche la Uil sottolinea il «gap con l'occupazione maschile»: «L'Italia — dice la segretaria confederale Ivana Veronese — resta ultima in Europa per tasso di occupazione femminile» e attacca «l'insufficienza delle politiche di conciliazione vita-lavoro che condannano le donne a supplire alla carenza di servizi e welfare sociale». Unioncamere calcola che entro il 2028 ci sarà un fabbisogno tra imprese e pubblica amministrazione tra i 3,4 e i 3,9 milioni di addetti. E il presidente Andrea Prete ri-

corda la «carenza di competenze» dell'Italia: avremo necessità di 2,5 milioni di occupati con competenze green e digitali».

C. Vol.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Corriere.it

Tutte le notizie e gli aggiornamenti in tempo reale sull'occupazione sul sito del Corriere della Sera

I dati

● I nuovi dati Istat su occupati e disoccupati con le stime relative a gennaio 2025 registrano un aumento dell'occupazione del 2,2% rispetto al gennaio 2024

● Il numero di occupati ha raggiunto i 24 milioni e 222 mila con il tasso di occupazione che sale al 62,8%. Disoccupazione al 6,3%



Donne

Il tasso di occupazione femminile sale dello 0,2% a 53,5% rispetto al dicembre 2024



Chimica di base Vertenza Versalis, verso il protocollo con Cisl e Uil (ma la Cgil non ci sta)

Convocato al Mimit per il prossimo 10 marzo il tavolo su Versalis. All'incontro parteciperanno il gruppo Eni, a cui Versalis fa riferimento, e le organizzazioni sindacali. Per l'azienda «pilastro fondamentale» per ridurre le perdite di Versalis nella chimica di base è la dismissione dei cracking. Interessati gli stabilimenti siciliani di Ragusa e Priolo e quello pugliese di Brindisi. I sindacati sono divisi. Da una parte della Cgil che all'ultimo incontro ha lasciato il tavolo indicando uno stato di agitazione. Dall'altra Cisl e Uil. «Attraverso la discussione con l'azienda abbiamo condiviso la sottoscrizione di un protocollo che dovrà contenere alcuni punti, a nostro giudizio, irrinunciabili», spiega la segretaria della Uiltec, Daniela Piras. Tra questi: «La necessità di garantire un futuro al sito di Ragusa attraverso il progetto di un centro polifunzionale che prevede la costituzione di un agri-hub per la raccolta e spremitura di oli per alimentare la bioraffineria di Priolo e Gela; un centro sperimentale di riciclo meccanico avanzato delle plastiche; un acceleratore per la realizzazione di infrastrutture». (ri.que.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Imprese** Il ministro Adolfo Urso



A Roma Autobus fermi in una rimessa

I sindacati

Trasporti: avanti con gli scioperi per il contratto

I sindacati del trasporto pubblico locale (Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna) minacciano nuovi scioperi se non verranno rispettati gli accordi per il rinnovo del contratto, scaduto a fine 2023. I sindacati avvertono che senza risposte entro dieci giorni, partirà la mobilitazione.



L'intelligenza artificiale una possibile strada per ridurre il turn over

La ricerca di Ey. In Italia la usa l'80% delle imprese con un picco tra settori professionali e scienze della vita: impatto positivo su produttività e benessere

Cristina Casadei

Ci sono molte opportunità di crescita nell'uso dell'intelligenza artificiale generativa. Della produttività, per esempio, ma anche della soddisfazione al lavoro che potrebbe innescare un maggiore attaccamento alla propria azienda e quindi ridurre il turn over. Tutto però dipende da quanto le organizzazioni e i lavoratori sono e saranno capaci di farne un uso corretto, come ci racconta Andrea D'Acunto, People Advisory Services Leader di Ey Italia, leggendo i dati della Ey Work Reimagined Survey 2024, che ha coinvolto oltre 17mila dipendenti e quasi 1.600 datori di lavoro in 27 settori e 23 Paesi, inclusa l'Italia, esplorando come la trasformazione tecnologica, supportata dall'evoluzione delle competenze, possa creare opportunità per i lavoratori e i datori di lavoro. Non tutti sono ugualmente coinvolti. Sul piano generazionale emerge una certa discrepanza da colmare per arrivare a un'adozione ottimale, efficace e in linea con gli strumenti e le competenze dei diversi settori. Lo studio di Ey rileva infatti che l'uso da parte dei millennials è al 27%, mentre tra i baby boomers al 7%. Tra i lavoratori italiani intervistati, il 28% ha intenzione di rimanere nel proprio settore attuale, mentre il 26% vorrebbe cambiarlo. Questo dato è particolarmente significativo tra i millennials, con il 36%

che prevede di lasciare il proprio lavoro, e tra i baby boomers con il 55%.

D'Acunto interpreta le risposte come il segno che «la IA generativa ha trasformato numerosi paradigmi legati agli investimenti in tecnologia, alle competenze richieste e in generale alla cultura del lavoro. Nel 2023 circa il 20% dei lavoratori rilevavano, grazie all'adozione dell'intelligenza artificiale, un miglioramento importante della propria produttività, dato che è salito al 75% lo scorso anno a livello mondiale, secondo il campione complessivo. Questa percentuale in Italia sfiora l'80%».

L'impatto cambia nelle diverse geografie, ma è incoraggiante notare che l'Italia non sembra indietro. «Nel nostro Paese, - continua D'Acunto - il 27% dei lavoratori ha sottolineato un impatto positivo sull'aumento della produttività grazie all'uso della IA. Se confrontato con la media mondiale, del 23%, significa un posizionamento di rilievo davanti a Paesi come Regno Unito e Germania».

Se invece si indaga l'impatto sui settori, nel nostro Paese l'adozione della IA generativa in ambito lavorativo ha raggiunto il 79%, in una forbice che va dal 100% nei servizi professionali e nelle scienze della vita al 34% nei media. Secondo i risultati della survey mondiale, l'uti-



lizzo più elevato dell'intelligenza artificiale generativa viene attribuito al settore tecnologico (90%) mentre i settori che più hanno difficoltà ad integrarla sono quello pubblico e governativo (60%). D'Acunto osserva che «il rapido e significativo aumento dell'adozione della Ia nel business, sta ridefinendo il lavoro a livello globale. I risultati dimostrano che, ove integrata correttamente nei processi di lavoro, l'intelligenza artificiale aumenta la produttività senza diminuire il lavoro umano, migliorando al contempo il livello di benessere e di soddisfazione percepiti e limitando il turnover».

Oltre un terzo dei lavoratori, il 36%, parla di effetti positivi sulla capacità di concentrazione per quanto riguarda i lavori che richiedono un elevato livello di specializzazione. In Italia c'è un po' più cautela nelle risposte: a evidenziare un aumento della produttività grazie alla GenAi è il 27,5% dei dipendenti, mentre un quarto parla di miglioramento nella capacità di

concentrazione per i lavori di specializzazione elevata. Molto dipende anche dagli investimenti su formazione e sviluppo delle competenze che sono stati fatti. A questo proposito, il 58% dei lavoratori che utilizzano la GenAi afferma che i programmi di sviluppo e formazione della propria organizzazione sono sopra la media o eccellenti, a dimostrazione che le aziende stanno investendo per consolidare le competenze su questa tecnologia per massimizzare i benefici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un quarto dei lavoratori italiani parla di impatto positivo sull'aumento della produttività e più concentrazione



**D'Acunto (Ey):
«Miglioramenti solo se viene integrata nei processi di lavoro in modo corretto»**



► 5 marzo 2025



La corsa italiana.
Nel nostro Paese il 27% dei lavoratori parla di impatto positivo della GenAi, mentre la media mondiale è del 23%



Rendicontazione Esg, in Gazzetta ufficiale le indicazioni per richiedere l'abilitazione

Revisori, sostenibilità in tre step

Domanda, pagamento della tassa (50 euro) e l'ok del Mef

DI BRUNO PAGAMICI

Abitazione dei revisori al rilascio dell'attestazione della rendicontazione di sostenibilità in tre step: trasmissione telematica della domanda di abilitazione, versamento del contributo fisso di iscrizione di 50 euro, valutazione delle domande e provvedimento di abilitazione da parte del Mef.

È quanto ha stabilito il decreto 19 febbraio 2025 del ministero dell'economia e delle finanze (pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 51 del 3 marzo 2025) che, in combinato disposto con l'art. 18, comma 4 del decreto legislativo 125/2024, considera abilitati de iure a rilasciare le attestazioni di conformità della rendicontazione di sostenibilità i soggetti che risultano iscritti al registro dei revisori legali entro il 1° gennaio 2026. Oltre tale data i soggetti interessati dovranno sostenere un apposito esame di idoneità professionale per l'abilitazione all'esercizio della revisione legale e per l'abilitazione allo svolgimento degli incarichi di attestazione della rendicontazione di sostenibilità.

Iscritti al registro entro il 1° gennaio 2026. Sono considerati abilitati e possono rilasciare le attestazioni di conformità della rendicontazione di sostenibilità purché abbiano maturato al-

meno cinque crediti formativi annuali nelle materie caratterizzanti la rendicontazione e producano domanda di abilitazione con le modalità di cui all'art. 6, comma 1-bis del dlgs 39/2010.

Iscritti dopo il 1° gennaio 2026. I revisori della sostenibilità dovranno essere già iscritti nel Registro dei revisori legali dei conti. Successivamente, per qualificarsi come revisore della sostenibilità dovranno ottenere una specifica abilitazione che prevede un tirocinio di almeno otto mesi in contesti aziendali che si occupano di bilanci di sostenibilità, nonché un percorso formativo annuale che prevede l'accumulo di crediti formativi. Ogni anno, il professionista dovrà ottenere almeno 25 crediti, di cui 10 devono essere specifici per la revisione contabile civile e 10 dedicati alla sostenibilità. Infine è previsto un esame con particolare riguardo agli aspetti legati alla rendicontazione e alla certificazione di sostenibilità.

Domanda di abilitazione. Nella domanda dovranno essere indicati dati anagrafici, i recapiti, il numero di iscrizione al registro, la sussistenza dei requisiti di onorabilità, gli estremi della transazione con cui è avvenuto il versamento di 50 euro del contributo fisso di iscrizione a copertura delle



spese amministrative, ecc.

Presentazione della domanda. La domanda dovrà essere predisposta attraverso la compilazione e la trasmissione on-line di apposito modulo disponibile nell'area riservata del sito istituzionale della revisione legale. Il termine iniziale per l'invio delle domande di abilitazione verrà fissato con determina del Ragioniere generale dello stato.

Valutazione delle domande e provvedimento di abilitazione. Le domande verranno esaminate entro 150 giorni dalla ricezione dal Mef che assumerà il provvedimento di abilitazione e provvederà all'annotazione nel registro assicurandone la pubblicità. L'abilitazione allo svolgimento dell'attività di attestazione della sostenibilità decorre dalla data del provvedimento di abilitazione.

L'obbligo della rendicontazione in capo alle imprese.

- dal 1° gennaio 2024: l'obbligo riguarda imprese di

grandi dimensioni e gruppi costituenti enti di interesse pubblico con più di 500 dipendenti;

- dal 1° gennaio 2025: l'obbligo riguarda imprese con attivo 20 mln; ricavi 40 mln; dipendenti 250;

- dal 1° gennaio 2026: scatta l'obbligo per le pmi quotate (eccetto microimprese);

- dal 1° gennaio 2028: l'obbligo anche per società extra-Ue con fatturato oltre 150 mln.

— © Riproduzione riservata —



La sede del Mef



Dipendente reintegrato se non comunica la 104

Reintegrato e risarcito il lavoratore licenziato perché non ha comunicato all'azienda la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, comma terzo, della legge 05.02.1992, n. 104 per assistere il congiunto disabile: la legge e il contratto collettivo applicabile, infatti, non disciplinano tempi e modi della comunicazione del dipendente all'azienda e va dunque esclusa l'equiparazione della fattispecie all'assenza ingiustificata; insomma: il fatto contestato non sussiste perché l'incolpato ha tutt'al più compiuto una violazione fondata sul dovere di correttezza. Così la Corte di cassazione, sez. lavoro, nell'ordinanza n. 5611 del 03/03/2025.

Informazione informale. Diventa definitiva la condanna dell'azienda: oltre alla restituirgli il posto, verserà al dipendente un risarcimento di dodici mensilità, più i contributi previdenziali e assistenziali. I permessi della legge 104/92 non devono essere autorizzati dal datore ma il lavoratore deve comunicare la decisione di fruirne in modo che l'azienda possa organizzare la sostituzione. Materia del contendere, nel caso specifico, sono i dodici giorni aggiuntivi di beneficio previsti durante la pandemia Covid-19 dall'articolo 24 del decreto legge 17/03/2020, n. 18 (il «Cura Italia»). Il lavoratore è titolare da anni di tre giorni di permesso al mese per assistere il figlio minore disabile. E deve ritenersi che l'interessato, nonostante i disagi del lockdown, abbia comunque informato la società, per quanto non in modo formale, che la sua assenza era dovuta ai permessi «straordinari».

Correttezza e buona fede. L'equiparazione fra la mancata comunicazione e l'assenza ingiustificata non risulta prevista nemmeno dalle parti nel rapporto individuale di lavoro: il dovere di annunciare la fruizione può quindi essere ricavato soltanto dai principi generali di correttezza e buona fede; soprattutto non è questa la condotta contestata al dipendente, mentre la violazione compiuta non può essere ritenuta equivalente sul piano disciplinare all'assenza ingiustificata. E dunque il fatto, così come contestato, non sussiste.

Dario Ferrara

—© Riproduzione riservata—

I DATI ISTAT
 DI GENNAIO

Occupazione da record e disoccupati ai minimi

Ferrario e Solaini
 a pagina 10

**Il Paese
 che cresce**

Il 2025 del mercato del lavoro parte bene Ma gli occupati sono sempre più anziani

PAOLO FERRARIO
 Milano

Partenza sprint per il mercato del lavoro nel 2025. I dati Istat su occupati e disoccupati, riferiti a gennaio, evidenziano una crescita degli occupati di 145mila unità rispetto al mese precedente (+0,6%) e di 513mila lavoratori in più su gennaio 2024 (+2,2%). Confrontando, inoltre, il trimestre novembre 2024-gennaio 2025 con quello precedente (agosto-ottobre 2024), si registra un aumento di 85mila occupati (+0,4%). Complessivamente, il numero di occupati è salito a 24 milioni 222mila e su base mensile e il tasso di occupazione cresce al 62,8%, il livello più alto dall'inizio delle serie storiche (gennaio 2004). «La crescita rispetto al mese precedente - si legge nel report dell'Istat - coinvolge i dipendenti permanenti, che salgono a 16 milioni 447mila, i dipendenti a termine (2 milioni 663mila) e gli autonomi (5 milioni 111mila)». Per quanto riguarda, invece, il confronto su base annua, rispetto a gennaio 2024 l'incremento dell'occupazione di oltre mezzo milione di nuovi lavoratori, è dovuta essenzialmente ai dipendenti a tempo indeterminato (+702mila) e agli autonomi (+41mi-

la), mentre i lavoratori a tempo determinato hanno fatto segnare un calo di 230mila unità.

Contestualmente, il tasso di disoccupazione scende al 6,3% (-0,1 punti rispetto al mese precedente), quello giovanile al 18,7% (-0,3 punti). Il tasso di inattività si attesta al 32,9%.

L'aumento dell'occupazione, prosegue l'Istat, «riguarda gli uomini e le donne, i dipendenti e gli autonomi, tutte le classi d'età ad eccezione dei 35-49enni tra i quali il numero di occupati diminuisce».

Sempre a gennaio è diminuito di 9mila unità (-0,6%) il numero di persone in cerca di lavoro, un dato che, però, segnala l'Istituto di statistica, «interessa gli uomini e tutte le classi d'età, con l'eccezione dei 25-34enni per i quali il numero di disoccupati cresce». Per quanto riguarda le donne, invece, «il valore rimane stabile».

In diminuzione anche i cosiddetti "scoraggiati", cioè le persone che hanno smesso di cercare un lavoro. La crescita dell'occupazione, osservata nel confronto trimestrale, si associa, infatti, all'aumento delle persone in cerca di lavoro (+1,4%, pari



a +22mila unità) e alla diminuzione degli inattivi (-0,8%, pari a -99mila unità). Rispetto a gennaio 2024, invece, diminuisce sia il numero di persone in cerca di lavoro (-10,7%, pari a -194mila unità) sia quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-1,3%, pari a -158mila).

Il positivo andamento del mercato del lavoro è salutato con soddisfazione dalla presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, che, sui social, parla di «numeri importanti». «Ma sappiamo che possiamo e dobbiamo fare ancora di più», sottolinea la premier. Che aggiunge: «Proseguiremo con determinazione su questa strada per consolidare la crescita e rafforzare la competitività dell'Italia».

Del «dinamismo del mercato del lavoro anche in un quadro economico complesso», parla la ministra del Lavoro, Marina Calderone, mentre il «trend positivo» è sottolineato dal segretario confederale della Cisl, Mattia Pirulli. Tuttavia, prosegue, «dobbiamo rafforzare politiche attive e formazione, mettendo a regime la piattaforma Siisl per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il lavoro stabile e di qualità è la vera leva per una crescita equa e duratura». Sui nodi ancora da sciogliere insiste l'Ufficio studi di Confcommercio, che si concentra sulla fascia d'età 35-49 anni, che «vede crescere il proprio tasso di inattività» e sull'occupazione femminile, che si conferma il «punto debole del nostro mercato del lavoro». «Nel complesso, il permanere di dinamiche positive del mercato del lavoro potrebbe spingere le famiglie ad assumere atteggiamenti di consumo meno prudenti, fornendo un indispensabile impulso alla crescita», conclude Confcommercio.

Sull'impatto della demografia sulle dinamiche occupazionali, si sofferma la Fondazione Adapt, associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche di lavoro.

Dei 513mila occupati in più, sottolinea Adapt, ben 481mila (il 94%) appartengono, infatti, alla fascia over 50. «I dati di gennaio mostrano un quadro occupazionale molto positivo – commenta Francesco Seghezzi, presidente Adapt -. Tuttavia, permangono alcune criticità, tra cui la minore crescita occupazionale femminile rispetto a quella maschile e il calo dell'occupazione nella fascia 35-49 anni. Inoltre, la crescita dell'occupazione è fortemente trainata dalla permanenza degli over 50 nel mercato del lavoro, un fenomeno legato soprattutto alle dinamiche demografiche».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL REPORT

L'Istat diffonde i dati di gennaio: in un mese 145mila lavoratori in più e 513mila in dodici mesi: è record dal 2004. Ma, come evidenzia l'Adapt, con gli ingressi dell'ultimo anno, il 94% di chi ha un impiego è over 50

Gli indicatori chiave dell'occupazione nel Belpaese

62,8%

Il tasso di occupazione, in aumento di 1 punto rispetto a un anno fa

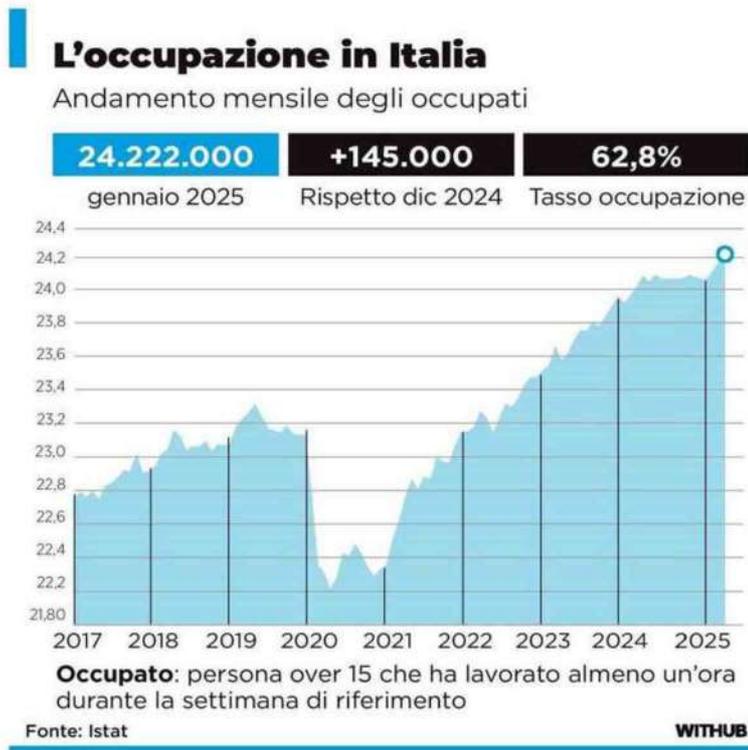
6,3%

Il tasso di disoccupazione, calato di 0,8 punti
La media Ue è 5,8%

32,9%

Il tasso di inattività, al 42,2% per le donne e al 23,6% per gli uomini







Mutti, percorso di formazione dedicato a chi è stagista

Alimentare

Privato

«S

secondo i dati Ocse del 2022 in Italia i giovani tra i 25 e i 34 anni laureati sono appena il 29%, contro una media Ue del 42%. Fa peggio di noi solo la Romania. La Germania è al 37%, il Regno Unito è al 56 per cento. Secondo lo European Innovation Scoreboard 2022 (Report 2023 Global Review We are Social), l'Italia è inoltre 16esima in Europa (su 27 Paesi) per investimenti in ricerca e sviluppo. Per questo - ci racconta Federico Luddi, Hr Director di Mutti - è importante mettere in campo strumenti utili per valorizzare i giovani talenti, fin dal loro primo passo nel mondo del lavoro, e perché no per trattenerli in azienda. Quest'anno abbiamo lanciato l'Intern Training Programme, un percorso di formazione dedicato proprio ai giovani professionisti che

muovono i primi passi nel mondo del lavoro all'interno di Mutti».

A essere coinvolti sono gli stagisti. Negli ultimi tre anni in Mutti sono entrati 44 tirocinanti extracurricolari (31 donne, 13 uomini), di cui 25 (pari al 56%) hanno proseguito in azienda oltre il tirocinio. In Mutti lo stage dura sei mesi, ed è retribuito con 600 euro netti al mese (il doppio rispetto ai 300 euro di Garanzia giovani).

Di qui l'idea di Mutti, l'azienda leader in Europa nel mercato dei derivati di pomodoro, di puntare su una formazione a 360 gradi per tutti gli stagisti, e non solo per quelli che proseguono nell'azienda. «Crediamo che le imprese abbiano il compito di affiancare chi inizia, offrendo loro percorsi concreti ma soprattutto gli strumenti più utili per affrontare al meglio un momento delicato come l'avvio di ogni percorso pro-

fessionale. Con Intern Training Programme - ha proseguito Luddi - ogni settimana e dalla durata di tre mesi (per poi ricominciare), i nostri esperti interni guidano i tirocinanti attraverso sessioni formative pensate per offrire una visione concreta e completa delle attività delle singole funzioni aziendali. Dalla sostenibilità alla finanza, dalle risorse umane all'engineering. Questo programma rappresenta quindi un'ottima opportunità per chi è all'inizio del proprio percorso, utile a farsi un'idea più chiara di come funziona un'azienda e a continuare il proprio cammino professionale in modo più consapevole. Insomma, investiamo nei professionisti del futuro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Occupazione, nuovo record al lavoro in oltre 24 milioni

► Per l'Istat il tasso di collocamento a gennaio sale al 62,8%, giù i disoccupati (al 6,3%) e gli inattivi (al 32,9%)
 In un anno corrono i contratti stabili (+702mila) e quelli a tempo determinato sono oltre 200mila in meno

INUMERI

ROMA L'Istat certifica: ancora occupati record in Italia, con il trend positivo iniziato nel 2021, dopo il periodo nero del Covid, che prosegue quasi ininterrottamente. Il 2025 si apre con oltre 24,2 milioni di persone al lavoro a gennaio e un tasso in salita al 62,8%. E calano disoccupati e inattivi. I dati dell'Istituto di statistica confermano un mercato del lavoro dinamico, che cresce nonostante le incertezze che gravano sul quadro macroeconomico. I dati sono accolti con soddisfazione dalla maggioranza e dalla premier Giorgia Meloni, che li vede come risultati «importanti», anche se non ci si può accontentare.

«Sappiamo che possiamo e dobbiamo fare ancora di più» dice la premier. D'altronde, restano criticità sui salari (ancora più bassi rispetto alla media europea) e gap da colmare: a partire dalla netta forbice occupazionale tra uomini e donne (che comunque si assottiglia) e dal fatto che a trainare la crescita sono ancora una volta gli over-50.

IL BILANCIO

A gennaio, dunque, il tasso di occupazione raggiunge il 62,8%: il livello più alto dall'inizio delle serie storiche Istat (gennaio 2004). E la disoccupazione scende al 6,3%, ma tra i giovani (15-24 anni) è al 18,7%. Cala anche il tasso di inattività, al 32,9%. Si riduce quindi il numero di chi sta fuori dal mercato del lavoro, che prima entra nel novero dei

disoccupati e poi trova un posto. L'aumento degli occupati è di 145mila in un mese (+0,6%) e di oltre mezzo milione - 513mila - in un anno (+2,2%). A fare da traino sono sempre i dipendenti permanenti, anche se rispetto a dicembre si registra una risalita dei dipendenti a termine. Tuttavia, il bilancio nei 12 mesi conferma la crescita maggiore degli stabili (+702mila), seguita dagli autonomi (+41mila) e il calo dei precari (-230mila).

In oltre 2,5 milioni, però, hanno ancora un contratto a tempo determinato e lavorano anche per pochi giorni o mesi. Sempre secondo l'Istat, poi, nel 2022 la retribuzione oraria media nel privato è di 11,75 euro, ma in circa 3 milioni ne guadagnano meno di 9 lordi. La fotografia sulle classi d'età vede quindi una crescita più o meno diffusa degli occupati, ad eccezione dei 35-49enni, tra i quali il numero di chi ha un lavoro diminuisce rispetto a dicembre. E, nel confronto annuo, la diminuzione riguarda anche i 15-24enni.

LA DISTANZA

L'occupazione continua a crescere di più tra gli uomini, che a gennaio toccano la cifra record di 14 milioni. Ma le donne occupate crescono comunque a quota 10,2 milioni. I dati Istat «confermano il dinamismo del mercato del lavoro, in quadro economico complesso e la fidu-

cia nelle politiche avviate dal governo», sottolinea la ministra del Lavoro, Marina Calderone. Il risultato, sottolinea, sarebbe nei numeri: in un anno, i disoccupati sono diminuiti di oltre il 10%.

Si tratta di una crescita «significativa», commenta Confcommercio, che «mitiga i molteplici elementi di fragilità del quadro macroeconomico», anche se restano alcuni nodi come sull'occupazione femminile. Un tema su cui va all'attacco la Uil. «Il nostro Paese resta ultimo in Europa per tasso di occupazione femminile, il che la dice lunga sull'insufficienza delle politiche di conciliazione vita-lavoro», evidenzia la segretaria confederale Ivana Veronese.

Giacomo Andreoli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DAI DATI DELL'ISTITUTO EMERGE CHE A TRAINARE LA CRESCITA SONO ANCORA GLI OVER-50 I SALARI SONO SOTTO LA MEDIA UE LE LAVORATRICI SONO A QUOTA 10,2 MILIONI MA RESTA IL DIVARIO RISPETTO AGLI UOMINI



► 5 marzo 2025





150 anni dall'istituzione
Il MiC e Spadolini,
doppio anniversario
per la cultura

Ajello a pag. 25



I cinquant'anni del Mic e la lezione di Spadolini

Giornata di studi oggi al ministero della Cultura, fondato dallo statista toscano nel 1975 su incarico del premier Aldo Moro

L'EVENTO

Un doppio anniversario, tutto tondo. Perché è appena arrivato al traguardo dei 50 anni il ministero della Cultura, ma fino a poco fa si chiamava dei Beni culturali e ambientali, e avrebbe compiuto adesso 100 anni colui che lo fondò su incarico del premier Aldo Moro, vicepremier Ugo La

Malfa, e lo fece partire nel 1975: Giovanni Spadolini.

Per capire la differenza tra ieri e oggi, basti questo: uno dei primissimi atti del dicastero - che era stato prima di allora una semi-dimenticata dependance del ministero dell'Istruzione - fu quello di istituire la funzione dei custodi e delle guardie notturne e questo in seguito al clamoroso furto di Urbino a Palazzo Ducale, nel febbraio del 1975. Quando in un solo colpo vennero trafugati tre capolavori assoluti: La Muta, di Raffaello, e La Madonna di Senigallia e La Flagellazione Piero della Francesca. Inimmaginabile, ormai, una episodio così ai danni del pubblico patrimonio storico-artistico. Ma quella era un'Italia tutta proiettata sullo sviluppo industriale e meno attenta - se non nelle élites preparatissime, e forse più pre-

parate di quelle attuali - al tesoro rappresentato dal nostro patrimonio di bellezza.

LA SALA

Dunque è molto interessante la giornata di studio, promossa dalla Fondazione Spadolini-Nuova Antologia, nella sala intitolata allo statista repubblicano nella sede del ministero al Collegio Romano, che oggi vedrà diversi esperti e storici, il ministro Giuli in qualità di introduttore dei lavori ed ex ministri come Giuliano Urbani, riflettere su che cosa è stata questa epopea e come rivolgere lo sguardo al futuro. Un futuro che molto dipende, anche, dall'attuazione della riforma Sangiuliano sul riordino dell'organizzazione interna al ministero e dalla continuazione del trend che è stato innescato negli ultimi anni. In cui,



per esempio, è aumentato il numero dei musei che godono di autonomia e sono diventati vere e proprie aziende che rappresentano lo Stato ma sanno stare sul mercato. Anche sfruttando, ma non è mai troppo, le sinergie con i privati. Del resto lo stesso Spadolini - come spiegherà stamane lo storico Cosimo Ceccuti - aveva una visione aperta e molto dinamica del rapporto tra pubblico e privato: «Nessuna preclusione agli apporti dei privati, anche se la guida è dello Stato, anzi per Spadolini andavano incoraggiati gli interventi esterni per restauri e recuperi, e fu lui a spingere per una legge sulle fondazioni che, parole sue nel '75, si ispiri ai modelli americani, che riduca gli oneri fiscali ancora molto forti, che favorisca le donazioni di raccolte artistiche, di archivi, di biblioteche». La modernità di Spadolini, in questo ambito, è fuori discussione e si fa bene a rifletterci sopra. Basta pensare a quel che dice della sua esperienza uno dei più attivi successori di Spadolini, ossia Francesco Rutelli: «Spadolini volle creare questo ministero per unire l'eredità viva della nostra cultura storico-artistica con le attività contemporanee e industriali, come il cinema, e per dare un ancoraggio concreto all'idea di identità e di unità nazionale nell'Italia del suo tempo. Questa è l'eredità che lascia quel grande personaggio».

L'intreccio di memoria, bellezza e futuro è quello che dà senso e direzione all'attuale ministero della Cultura ma c'è un'impostazione di base che va tenuta presente. Sempre Rutelli, il quale scrisse nel 2008 un interessante rapporto di fine mandato da ministro, spiega: «Le Muse erano figlie di Zeus e di Mnemosyne, cioè del potere e della memoria. Nell'incontro tra potere e memoria c'è la contemporaneità, c'è il ruolo contemporaneo della cultura, e il ministero che se ne occupa è il luogo per aggiornare e per far vivere ciò che abbiamo ricevuto e per rinnovarlo».

SVILUPPO

È questo il punto: conservazione, valorizzazione, sviluppo. Estrema capacità di connettere cultura e progresso, in una chiave civile e produttiva e di profonda radicazione sui territori (è il modello francese che aveva voluto Spadolini).

Il futuro del ministero come era chiaro a Sangiuliano e lo è al suo successore Giuli - ma prima di loro inutile dire quanto siano stati grandi ministri come Giuseppe Galasso, Alberto Ronchey o Antonio Paolucci: loro e non solo loro - sta anche nella capacità di interagire con gli ambiti della tecnologia e dei saperi più innovativi e futuribili e nell'attitudine a far stare i luoghi della cultura al centro dell'economia di mercato. L'introito dei musei italiani è raddoppiato negli ulti-

mi due anni. E le risorse non finiscono più disperse nel bilancio dello Stato ma sono vincolate ai beni culturali e quindi si trasformano in nuovi investimenti. Un solo dato, che ci riguarda da vicino: il Pantheon, a 5 euro a biglietto ma gratis per i cittadini romani, guadagna al mese 1 milione e 200mila euro. Prima era gratuito e guadagnava zero.

CENTRALITÀ

«Ministro dell'utopia» si definiva Spadolini. Ma la sua utopia, che era quella della centralità della cultura come vincolo repubblicano che si rinnova continuamente venendo a contatto con tutto e con tutti, con ogni filiera creativa e industriale, sembra essersi abbastanza realizzata. Ma si può sempre fare meglio, molto meglio, senza farsi distrarre o addirittura annichilire dalla pesantezza della burocrazia e dall'insostenibile leggerezza delle beghe politiche.

Mario Ajello

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**QUAL È IL FUTURO
DEL DICASTERO?
L'INTROITO DEI MUSEI
È RADDOPPIATO
E SI TRASFORMA IN
NUOVI INVESTIMENTI**



► 5 marzo 2025



In alto, Giovanni Spadolini (1925-1994). Sopra, una foto d'epoca tratta dal manifesto del convegno con al centro l'ex premier e (a sinistra), Ugo La Malfa (1903-1979) e Aldo Moro (1916-1978)





Bonus under 35 del decreto Coesione solo per assunzioni avvenute dal 31 gennaio

Il decreto attuativo riduce l'arco di tempo utile per accedere allo sgravio

Agevolazioni

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Il decreto ministeriale attuativo del bonus giovani, previsto per le assunzioni di under 35, riduce notevolmente il periodo di riferimento dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 22 del decreto legge 60/2024. Il Dm, nella versione diffusa e bollinata, oltre a contenere le regole per l'accesso (demandando, ovviamente, all'Inps l'attuazione delle specifiche tecniche), introduce due aspetti che sicuramente non susciteranno la simpatia degli addetti ai lavori.

Il primo comma dell'articolo 2 testualmente dispone: «ai datori di lavoro che a decorrere dalla data di autorizzazione della misura da parte delle Commissioni europee e fino al 31 dicembre 2025 assumono».

Questa previsione è sostanzialmente diversa dall'incipit dell'articolo 22 della norma di riferimento che, invece afferma: «al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono».

In sostanza, dunque, il decreto ministeriale ridefinisce l'arco di tempo in cui le assunzioni danno diritto a chiedere l'agevolazione, stabilendo che l'aiuto può essere fruito solo a partire dal 31 gennaio 2025, giorno in cui la Commissione Ue ha autorizzato lo sgravio.

Le sorprese, tuttavia, non finiscono qui. Infatti il comma 3, del-

l'articolo 4 del Dm stabilisce che l'istanza per il bonus da inoltrare all'Inps, con le modalità che verranno definite dall'ente previdenziale, dovrà essere presentata prima di assumere i soggetti portatori della facilitazione contributiva. Una statuizione che non lascia spazio a diverse interpretazioni, rafforzata dal successivo passaggio del testo secondo cui «le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio».

Si tratta di una prassi insolita. In genere, nel passato, in presenza di situazioni simili, le assunzioni effettuate prima della prevista autorizzazione Ue sono state ammesse, basandosi sulla data di decorrenza del periodo previsto dalla norma. Invero, non occorre andare molto lontano per trovare un caso analogo.

Il decreto legge 60/2024 disciplina, all'articolo 24, anche il bonus per la zona economica speciale per il Mezzogiorno (Zes unica). Si tratta di una disposizione per lo più uguale alla precedente con commi analoghi, seppur in un secondo momento non assoggettato ad autorizzazione Ue. Anche in questo caso si parla di assunzioni agevolate effettuate nel periodo 1° settembre 2024-31 dicembre 2025 che il relativo Dm lascia inalterato e non contiene alcuna limitazione riferita alla presentazione della domanda.

L'emanazione dei decreti ministeriali, legate alle agevolazioni volute da decreto legge Coesione,



che costituiscono il presupposto per le istruzioni Inps, sembra sofferta e questo lascia immaginare che i margini economici siano molto ristretti.

Situazione palese e condivisibile; tuttavia non si può ignorare l'aspettativa degli addetti ai lavori che, memori di quanto avvenuto in passato, si aspettavano qualcosa di diverso. Peraltro, non è da sottovalutare il fatto che

molte aziende, contando sull'aiuto (fino a 500-650 euro al mese per un massimo di 24 mesi) che ora non arriverà, potrebbero verosimilmente avere già assunto, con buona pace dei budget di esercizio. Ai datori di lavoro non resta che attendere le indicazioni dell'Inps e sperare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 5 marzo 2025

La lettera del "Doge" arrivata anche ai dipendenti italiani



**Aviano, Musk scrive al personale
«Spiegate perché siete utili»**

La base militare americana di Aviano dove lavorano anche italiani

Opara a pag. 14



Aviano, lettera di Musk (ai dipendenti italiani) «Spiegate se siete utili»

► Sono arrivate alla base le mail del Dipartimento per l'efficienza del governo Usa per valutare le prestazioni lavorative. Poi la rassicurazione: «Riguardano solo gli americani»

IL CASO

AVIANO (PORDENONE) Le e-mail del Doge, il Dipartimento per l'efficienza del governo degli Stati Uniti, sono arrivate anche alla Base militare di Aviano, in provincia di Pordenone. Ma tra i destinatari ci sono pure i dipendenti italiani dell'area commerciale, i vigili del fuoco e il personale scolastico che, al pari dei dipendenti governativi americani, si sono visti chiedere a breve giro di posta il resoconto in cinque punti delle attività svolte nell'ultima settimana. Immediata la risposta dei sindacati, che si sono attivati per un confronto a livello nazionale, in cerca di verifiche e indicazioni da dare in risposta alle perplessità dei propri iscritti. In serata la prima rassicurazione da parte degli uffici del Public Affairs del 31^o Fighter Wing: la direttiva non dovrebbe riguardare i dipendenti italiani.

LA LETTERA

In un primo momento sarebbe stato detto loro che, proprio in quanto tali, non sarebbero stati tenuti a rispondere. Poi, però, il contrordine. «Abbiamo chiesto immediatamente delucidazioni», racconta Angelo Zaccaria, coordinatore sindacale della Base di Aviano per UilTucs, «ottenendo come riscontro immedia-

to solo l'indicazione dall'area commerciale, dalla quale ci è stato ribadito che anche i dipendenti italiani sono tenuti a rispondere a quanto richiesto».

Di fatto, nel frattempo, qualche e-mail compilata con la relativa risposta, sarebbe già stata inviata. Ma resta la principale perplessità dei sindacati: i dipendenti italiani, di per sé, non rientrano tra i dipendenti governativi americani, i loro contratti rispondono alla legislazione italiana e quindi a loro tale richiesta non dovrebbe essere avanzata. Anche per questo i rappresentanti di entrambe le sigle sindacali presenti alla Base Usaf di Aviano si sono rivolte ai vertici e ai massimi organismi di riferimento. «Ci stiamo confrontando con la Jcpc (Joint Civilian Personnel Committee-Italy), l'organo ufficiale con cui ci interfacciamo per le questioni di carattere nazionale, visto che abbiamo appurato che la situazione si è verificata in tutte le Basi Usa in Italia. Una volta ottenuta la risposta, valuteremo come muoverci», conclude il coordinatore sindacale della Base per Fisascat-Cisl, Roberto Del Savio.

IL PIANO

Le lettere ricevute a pioggia dai

dipendenti delle Basi militari americane in Italia rientrerebbero tra le iniziative messe in campo dal Doge, il Dipartimento per l'efficienza del governo degli Stati Uniti guidato dalla regia di Elon Musk e il cui obiettivo principale è tagliare le spese e i regolamenti del governo federale, anche attraverso la formulazione di raccomandazioni alla Casa Bianca. Annunciato nel novembre scorso, il Doge non è un organo consultivo ufficiale del governo, ma il suo operato ha già iniziato a fare discutere. Le e-mail inviate a tutti i dipendenti federali hanno suscitato sorpresa, confusione e pure indignazione tra le persone coinvolte, soprattutto per quanto riguarda l'invito a rispondere entro i termini previsti, pena il licenziamento. A esprimere disappunto sulla metodologia, in particolare, gli esponenti di alcune agenzie governative, che si sono rifiutati di rispondere per non mettere a rischio — questa la loro spiegazione — la diffusione di dati sensibili.

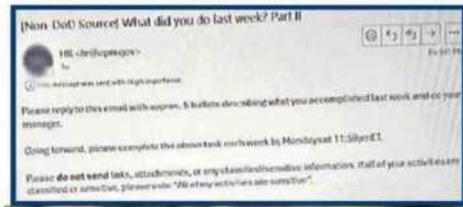
Corinna Opara

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 5 marzo 2025

SI CHIEDE DI RIASSUMERE GLI IMPEGNI DI GIORNATA IN CASO DI MANCATA RISPOSTA PREVISTO IL LICENZIAMENTO



**LA LETTERA
SPEDITA
DAL DOGE
AD AVIANO**
I militari
statunitensi

durante una
riunione
nella base
aerea di
Aviano,
in provincia
di
Pordenone

Nella base
ha sede il
31st Fighter
Wing
dell'aero-
nautica
militare
statuniten-

se
In alto il
testo della
lettera
inviata dal
Doge al
personale
americano

(Foto U.S. Air Force
- Staff Sgt. Heather
Ley)



Le storie

PwC, il 90% dei tirocinanti vengono stabilizzati

Consulenza

Privato

In PwC ogni anno, circa il 90% degli stagisti che desiderano continuare il percorso nella multinazionale della consulenza vengono stabilizzati. L'inserimento di stagisti ha infatti l'obiettivo di formare le risorse e trasformarle in solidi professionisti che continuino il loro percorso all'interno della società. Nell'ultimo anno sono stati attivati 1.216 stage, oltre la metà, 53%, extracurricolari. Nel triennio gli stagisti sono arrivati vicini a 4mila (3.748), con percentuali simili di bilanciamento tra curriculari ed extra. Nella multinazionale della consulenza gli stage sono tutti retribuiti con un compenso che varia in base al profilo professionale. Il rimborso standard è di 800 euro al mese oltre ai buoni pasto. L'inseri-

mento di giovani in stage è un'attività continua, così come la ricerca di nuovi talenti. Per qualsiasi annuncio junior è prevista la possibilità di entrare con stage sia curriculari che extra, in base alle necessità dei giovani interessati. Dopo il "welcome on board", dedicato al processo di inserimento, i ragazzi affrontano una fase di esperienze sul campo e un percorso di formazione che prevede sia contenuti di taglio tecnico, che mirati a rafforzare la capacità di relazionarsi con gli altri e con il complesso ecosistema in cui interagiamo. L'inserimento di nuovi professionisti avviene spesso con uno stage, seguito da un apprendistato e da un contratto a tempo indeterminato. I profili che vengono inseriti arrivano da percorsi multidi-

sciplinari e da tutta Italia. Vengono ricercati in base alle esigenze del mercato, ai trend emergenti e alle progettualità complesse che la società risolve per i clienti. Tra gli stagisti il 70% arriva da economia, il 20% da giurisprudenza, il 20% da percorsi Stem e il restante 2% da altri percorsi. I nuovi paradigmi del lavoro richiedono sempre di più di porre grande attenzione alle competenze umanistiche delle persone per la necessità di persone che prima di ogni altra cosa vogliano navigare la complessità. Quelle che una volta si chiamavano soft skill, oggi in PwC vengono chiamate life skill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



MASSIMARIO

A cura di

Matteo Prioschi

CONTRATTAZIONE

Accordo di prossimità vale la volontà

«La Corte d'Appello, applicando correttamente la giurisprudenza di questa Corte (Cassazione 27806/2023 e 33131/2021), dopo aver richiamato la normativa e chiarito la funzione dei contratti volti a incrementare l'occupazione e la competitività aziendale, ha accertato che gli accordi aziendali stipulati dalla F. Spa rientrano pienamente nella categoria dei contratti di prossimità disciplinati dall'articolo 8 del Dl 138/2011, richiamando le premesse del verbale di accordo in cui le parti manifestarono chiaramente la volontà di dare attuazione alla contrattazione di secondo livello "in grado di consentire modifiche alle disposizioni di legge e alle norme contrattuali collettive di primo e di secondo livello". A fronte di tale esplicito richiamo, appare priva di pregio la censura che vuole valorizzare l'omesso testuale riferimento alla norma di legge, e corretta risulta l'interpretazione fornita, anche in considerazione della giurisprudenza di questa Corte che, da tempo, ha chiarito come l'accertamento della volontà negoziale si sostanzia in un accertamento di fatto...riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito».

**Cassazione,
sentenza 3353/2025,
depositata il 10 febbraio**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dimissioni di fatto, il riferimento nei 15 giorni di assenza non motivata

La disciplina

Ragionevole propendere per l'opportunità di una norma ad hoc nei Ccnl. Il limite potrebbe coincidere con quello che fa scattare il licenziamento disciplinare.

Giampiero Falasca

La disciplina delle "dimissioni di fatto" introdotta dal Collegato lavoro (legge 203/2024) ruota intorno a un elemento che, in teoria, dovrebbe essere oggettivo e di facile applicazione: l'assenza ingiustificata del dipendente «oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro» (articolo 19) o, in mancanza di norma collettiva, per un periodo superiore a 15 giorni.

Il superamento di questa soglia temporale legittima il datore di lavoro a comunicare l'avvenuta cessazione del rapporto per dimissioni, fatta salva l'eventuale inefficacia delle stesse qualora i controlli effettuati dall'Ispettorato competente per territorio dimostrino la non veridicità della comunicazione.

Per far funzionare questa importante innovazione è essenziale capire se il termine cui fa riferimento l'articolo 19 è quello già previsto nei contratti collettivi per l'applicazione del licenziamento disciplinare, oppure serve che le parti sociali fissino un termine ad hoc. Gran parte dei commentatori (anche su queste pagine) ha sostenuto che il termine che consente di attivare le dimissioni di fatto coincide con quello già previsto dai contratti collettivi per applicare il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata. Questa coincidenza sarebbe sancita dal testo letterale della nuova disci-

plina che, in effetti, cita l'assenza ingiustificata come presupposto applicativo delle dimissioni di fatto.

L'apparente logicità di questa lettura si scontra, tuttavia, con un problema difficilmente risolvibile: i contratti collettivi collegano all'assenza ingiustificata effetti diversi a seconda della durata dell'assenza medesima. Nella quasi totalità degli accordi esistenti, pochi giorni di assenza ingiustificata producono una sanzione conservativa, mentre solo dopo il superamento di una certa soglia si applica la sanzione più grave, quella del licenziamento. Quindi, lo stesso fatto giuridico - l'assenza ingiustificata - produce conseguenze disciplinari molto diverse.

A fronte di questa varietà di conseguenze disciplinari, quale soglia si deve utilizzare per considerare applicabile le dimissioni di fatto? Un ragionamento di buon senso porta certamente a pensare che la soglia cui pensava il legislatore sia quella che produce la conseguenza più grave, il licenziamento. Il problema insito in questo ragionamento sta nel fatto che il collegamento tra soglia per le dimissioni e soglia per il licenziamento è rimasto nella penna del legislatore, ma manca nella norma di legge qualsiasi indicazione precisa in tal senso. E quindi il buon senso potrebbe non bastare; una lacuna che aprirebbe lo spazio all'impugnazione di dimissioni di fatto comunicate in assenza di un termine ad hoc nel contratto collettivo.

Questa lacuna non pare colmabile neanche facendo leva sull'ipotetica sussistenza di un'urgenza nel contrasto alle pratiche illecite. L'urgenza, tutta da dimostrare, non è motivo sufficiente per mutare l'interpretazione di una norma. Allo



stesso modo, non ha un rilievo decisivo il fatto che l'articolo 19 faccia riferimento al Ccnl applicato, in quanto tale indicazione serve solo a individuare qual è l'accordo in cui va cercata la norma collettiva, ma non offre indicazioni sul contenuto concreto che deve avere la specifica norma collettiva da utilizzare ai fini della procedura. La sovrapposizione tra i termini del licenziamento disciplinare e quello per le dimissioni di fatto è, quindi, un'opzione interpretativa legittima ma tutta da verificare in sede giurisprudenziale.

Per superare l'incertezza connessa a questo tema, i nuovi contratti collettivi dovrebbero definire una soglia ad hoc per far funzionare le dimissioni di fatto, soglia che potrebbe coincidere oppure no con quella che fa scattare il licenziamento disciplinare, secondo la disciplina di volta in volta concordata nei diversi accordi collettivi.

Il problema è più complesso rispetto alle clausole dei principali contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore del collegato lavoro che non fanno alcun rinvio alla legge 203/2024. Per ovviare a qualsiasi dubbio, si potrebbero integrare gli accordi esistenti, specificando che i termini applicabili ai fini del licenziamento disciplinare valgono anche ai fini delle dimissioni di fatto, oppure fissano una regola specifica. Un percorso non agevole, considerata la complessità delle relazioni sindacali.

Nelle more dell'aggiornamento

e dell'integrazione dei Ccnl e del consolidamento di un orientamento interpretativo certo, i datori di lavoro potrebbero valutare l'opportunità di utilizzare la procedura delle dimissioni di fatto solo per assenze che superano i 15 giorni (termine che la legge fissa in via sussidiaria) sanzionando le assenze di durata inferiore con i rimedi disciplinari ordinari.

Un approccio di questo tipo sarebbe perfettamente lecito: la legge, infatti, non pone alcun obbligo in capo ai datori di lavoro di scegliere la procedura delle dimissioni di fatto, restando assolutamente lecita la scelta di utilizzare, in luogo di questa procedura, il tradizionale percorso disciplinare. E se la scelta di questa opzione è lecita, per definizione chi la persegue non è esposto ad alcuna conseguenza negativa.

In attesa di chiare indicazioni della giurisprudenza, sarà importante capire anche gli orientamenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che sulla procedura ha un potere di verifica e, quindi, potrà indirizzare l'attività dei propri ispettori verso l'una o l'altra interpretazione (la prima nota di commento, la 579/2025 del 22 gennaio scorso, non affronta questi temi).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La norma non obbliga a utilizzare la procedura delle dimissioni di fatto. Resta lecito il percorso disciplinare ordinario.



In Bankitalia volano per i concorsi e il curriculum

Credito

Pubblico

Uno stage in Banca d'Italia è sicuramente un volano per entrare nel mercato del lavoro, sia che la scelta sia di andare a lavorare nel pubblico che nel privato. L'istituzione ha avviato i tirocini extracurricolari a partire dal 2011. Negli ultimi 8 anni – ad eccezione del biennio 2020/21, caratterizzato dalla pandemia da Covid-19 – l'istituzione ha accolto 130 tirocinanti all'anno, distribuiti tra amministrazione centrale e rete territoriale. La Banca, come le altre pubbliche amministrazioni, può assumere il proprio personale solo attraverso un concorso pubblico per cui i tirocini non possono sfociare in un rapporto di lavoro stabile. Rappresentano però un'esperienza di cui fare tesoro nel curriculum e per chi sceglie di partecipare ai concorsi.

Dalla Banca spiegano che diversi tirocinanti riescono a superare il concorso pubblico e ad essere assunti nell'Istituto.

Nel tempo i tirocini si sono progressivamente ampliati nel numero e nella tipologia di progetti formativi proposti. Attualmente la Banca d'Italia offre ai tirocinanti progetti che spaziano dalle attività istituzionali, come la vigilanza bancaria e finanziaria, supervisione sui mercati, sistemi di pagamento, educazione finanziaria, segreteria tecnica dell'Arbitro Bancario e Finanziario, ricerca economica territoriale, fino alle attività aziendali, come la gestione dei sistemi IT, delle risorse umane, del patrimonio immobiliare, la comunicazione, il procurement. Tra le finalità dei tirocini c'è il contributo dato innanzitutto agli obietti-

vi di impegno sociale della Banca d'Italia, valorizzando giovani neo-laureati con qualificate esperienze formative sul campo. Dalla Banca spiegano che per le realtà, anche sul territorio, i tirocini rappresentano un'occasione preziosa per rafforzare ulteriormente i legami con le Università e il mondo accademico. Per candidarsi è necessario essere in possesso di una laurea magistrale in diverse discipline, tenuto conto che la varietà dei progetti formativi proposti consente di rivolgersi a persone in possesso di background universitari molto diversi, da economia a giurisprudenza, informatica, ingegneria, architettura, comunicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



È la corsa di lavoro e redditi a far volare la pressione fiscale

Indicatore su al 42,6% nonostante le tre aliquote e i tagli al cuneo

Conti pubblici

Gianni Trovati

ROMA

Dopo due anni cadenzati dalla riforma dell'Irpef e dai tagli al cuneo contributivo, l'Istat ha certificato che nel 2024 la pressione fiscale è salita al 42,6%, con un balzo di 1,2 punti rispetto all'anno prima che l'ha portata ai livelli più alti dell'era post Covid. Il Governo ha aumentato le tasse? Calma.

Il pregio principale dei numeri è nella loro capacità di smontare la propaganda. E le cifre fornite lunedì dall'Istat nei conti annuali della Pa agiscono a tutto campo. Basta guardarle con qualche attenzione per far cadere molte narrative: quelle che magnificano gli effetti dei «tagli delle tasse» degli ultimi anni, ma anche quelle che il Governo di aver fatto quadrare i conti «aumentando le imposte», come hanno detto ieri in coro le opposizioni non potendo conti pubblici che mostrano una riduzione di deficit molto più pronunciata del previsto. In sostanza, la fotografia scattata dall'Istat sul terreno fiscale può essere riassunta così: gli interventi sull'Irpef, limitati, sono stati assorbiti dagli aumenti nominali dei redditi, il taglio del cuneo ha difeso

i guadagni reali dei dipendenti con le buste paga più leggere mentre il «ceto medio» si è dovuto caricare l'aumento di tasse generato dall'inflazione. Ma, prima di tutto, a far crescere le entrate è stata la corsa dell'occupazione, che ha viaggiato a ritmi decisamente più alti rispetto alla crescita economica.

In questi anni non ci sono stati aumenti di aliquote, e nemmeno allargamenti negli spazi fiscali degli enti territoriali. Le tasse, quindi, non sono aumentate. Nel 2024, però, come appena certificato dall'Istat le entrate delle amministrazioni pubbliche hanno superato per la prima volta nella storia i mille miliardi di euro, arrivando a quota 1.032,8 miliardi con un aumento di 37,19 miliardi (+3,73%). Come mai?

È sempre l'Istat a fornire la risposta. Nel 2024 le «unità di lavoro», cioè il numero di posizioni lavorative a tempo pieno, sono aumentate del 2,2%, cioè il triplo abbondante rispetto alla crescita del prodotto interno lordo. L'incremento di occupati è stato particolarmente intenso nelle costruzioni (+2,6%), a ulteriore riprova che la chiusura del Superbonus non ha avuto praticamente alcun effetto sull'economia reale che infatti nel 2024 ha registra-

to lo stesso tasso di crescita (+0,7%) dell'anno prima, quando la spesa del 110% aveva raggiunto il picco intorno a quota 80 miliardi di euro. Gli occupati crescono anche nei servizi (+2,5%) e, più moderatamente, nell'industria e nell'agricoltura (entrambe segnano un +0,7%). Più occupati significa più buste paga, quindi più imposte e contributi. Tanto è vero che nel 2024, nonostante il taglio al cuneo sia stato approfondito, le entrate contributive crescono di 11,3 miliardi (+4,3%) rispetto all'anno prima.

Anche il fiscal drag ha avuto un ruolo. Il termine, in sintesi, indica l'incremento fiscale generato dall'aumento nominale dei redditi, ed è figlio diretto dell'inflazione. La corsa dei prezzi aumenta infatti la spinta a chiedere aumenti di retribuzione, che allargano la quota di redditi colpite dalle aliquote più alte, perché la progressione degli scaglioni è congelata dalla legge (in Italia) e quindi non tiene conto del valore reale dei guadagni. Dai dati Istat, però, si può calcolare che l'aumento dell'occupazione non abbia meno del fiscal drag nel far crescere le entrate fiscali. Le retribuzioni lorde pro capite sono aumentate del 2,9% (+4% nelle costruzioni, +3,5% nell'indu-



► 5 marzo 2025

stria), mentre i redditi complessivi da lavoro sono cresciuti del 5,2%. Perché è aumentato il numero dei lavoratori.

Ma la spinta delle entrate rappresenta solo un lato della medaglia del più forte consolidamento fiscale dal 1946 a oggi realizzato lo scorso anno. Che si spiega solo con la dinamica di una spesa pubblica crollata di 41,6 miliardi (-3,6%) in un anno

solo. Le forbici hanno agito in profondità alla voce “contributi agli investimenti”, crollata del 39,9% rispetto all’anno prima grazie all’addio al Superbonus. In termini nominali, la diminuzione di questa spesa è 78,3 miliardi, cifra sostanzialmente identica alla maxi-riduzione del deficit (78,7 miliardi) registrata nel 2024: prova definitiva del fatto che Superbonus e di-

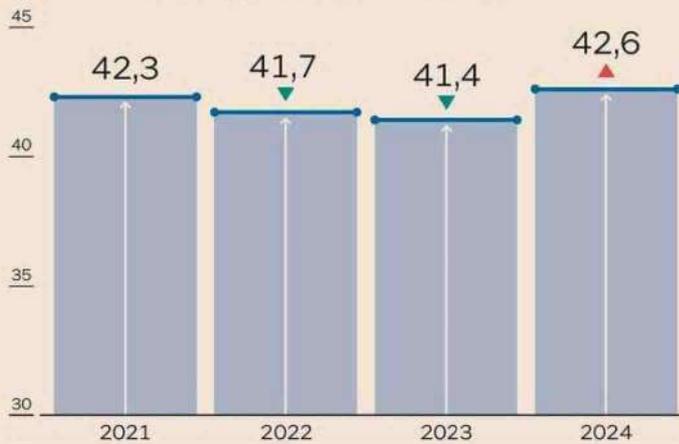
savanzo sono stati sinonimi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per la prima volta nella storia le entrate della Pa nel 2024 hanno sfondato il tetto dei mille miliardi

Il peso delle tasse

La pressione fiscale negli ultimi quattro anni. In % sul Pil



Fonte: Istat



Rischiano contabili, bancari e statistici

Sei milioni di lavoratori esposti alla sostituzione con l'intelligenza artificiale

Censis Confcooperative

Entro il 2035 sono 15 i milioni i lavoratori italiani esposti all'impatto dell'Intelligenza artificiale, in particolare 6 milioni sono a rischio sostituzione, mentre 9 milioni potrebbero integrare l'IA con le loro mansioni.

Il Focus Censis Confcooperative "Intelligenza artificiale e persone: chi servirà chi?" evidenzia anche che l'IA rappresenta potenzialmente anche grandi opportunità, ad esempio di incremento della produttività e si calcola che porterà in dieci anni una crescita del Pil fino a 38 miliardi, pari al +1,8 per cento.

Le professioni più esposte alla sostituzione nell'arco del decennio per effetto dell'IA, secondo questo report, sono quelle intellettuali automatizzabili: in cima matematici; contabili; tecnici della gestione finanziaria; tecnici statistici; esperti in calligrafia; economisti e tesoriere. Seguono periti, valutatori di rischio e liquidatori; tecnici del lavoro bancario; specialisti della gestione e del controllo delle imprese private e pubbliche. Tra le professioni ad alta complementarità con l'IA figurano i direttori e dirigenti della finanza ed amministrazione; direttori e dirigenti dell'organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali; notai; avvocati, esperti legali in enti pubblici; magistrati; specialisti in sistemi economici; psicologi clinici e psicoterapeuti; archeologi, specialisti in discipline religiose. «Questi dati dimostrano co-

me il paradigma vada subito corretto: la persona va messa al centro del modello di sviluppo con l'intelligenza artificiale al servizio dei lavoratori e non viceversa», secondo il presidente di Confcooperative Maurizio Gardini.

Il grado di esposizione alla sostituzione o complementarità aumenta con l'aumentare del livello di istruzione, considerando che nella classe dei lavoratori a basso rischio il 64% non

raggiunge il grado superiore di istruzione e solo il 3% possiede una laurea. Per quanto riguarda le professioni ad alta esposizione di sostituzione, la maggior parte dei lavoratori (54%) hanno un'istruzione superiore e il 33% un diploma di laurea. I lavoratori che più vedranno l'ingresso complementare delle IA nei processi produttivi posseggono una laurea (59%) mentre sono il 29% quelli con un diploma superiore.

Le donne sono più esposte degli uomini, dal momento che il livello di esposizione all'IA aumenta con il grado di istruzione, con l'effetto di aumentare il gender gap a svantaggio della popolazione femminile di lavoratrici che rappresentano il 54% dei lavoratori ad alta esposizione di sostituzione e il 57% di quelli ad alta complementarità.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le donne rischiano più degli uomini: il livello di esposizione all'IA aumenta con il grado d'istruzione



Occupazione record al 62,8%

Mercato del lavoro

Nonostante i segnali di frenata dell'economia il mercato del lavoro per ora resta in salute. A gennaio, rivela l'Istat, il numero di occupati è salito a 24 milioni 222mila e su base mensile, il tasso di occupazione è cresciuto al 62,8%, il livello più alto dall'inizio delle serie storiche. L'au-

mento dell'occupazione è pari a 145mila unità rispetto al mese precedente e a 513mila unità rispetto a gennaio 2024. Sempre a gennaio, il tasso di disoccupazione scende al 6,3% (-0,1% mensile), quello giovanile al 18,7% (-0,3%).

Pogliotti e Tucci — a pag. 10

Lavoro, a gennaio record di occupati: +145mila

Istat. Il tasso di occupazione sale al 62,8%: aumentano lavoratori stabili, a termine e autonomi. In affanno la fascia d'età tra 35-49 anni. Calano inattivi (-146mila unità) e disoccupati (-9mila)

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Nonostante la frenata dell'economia, le tensioni geopolitiche, i rincari dell'energia e l'affanno di ampi settori dell'industria il 2025 si apre con un mercato del lavoro che sforna numeri in controtendenza: a gennaio, sul mese, si contano ben 145mila occupati in più: l'aumento (il più alto da 4 anni) riguarda uomini e donne, dipendenti e autonomi, di tutte le classi d'età ad eccezione dei 35-49enni e porta il numero di occupati sul tetto record di 24 milioni 222mila unità. Nel confronto con dicembre si registrano anche 9mila disoccupati in meno e 146mila inattivi di meno.

La fotografia scattata dall'Istat (dati provvisori gennaio 2025) evidenzia come la crescita rispetto al mese precedente coinvolga i dipendenti permanenti, che salgono a 16,4 milioni, i dipendenti a termine (2,66 milioni) e gli autonomi (5,1 milioni). Il tasso di occupazione schizza così al 62,8% (ma tra gli uomini siamo al 72% e per le donne ci fermiamo al 53,5%), quello di disoccupazione è sceso al 6,3% (-0,1 punti), quello giovanile al 18,7% (-0,3 punti). Il tasso di inattività è calato al 32,9% (-0,4 punti).



L'occupazione aumenta anche rispetto a gennaio 2024 (+513mila occupati), ma in questo caso è sintesi della crescita dei dipendenti permanenti (+702mila) e degli autonomi (+41mila) e del calo dei dipendenti a termine (-230mila). Sull'anno si registrano anche 194mila disoccupati in meno, e -158mila inattivi.

«Numeri importanti - ha commentato la premier, Giorgia Meloni - che confermano la crescita dell'occupazione e il buon andamento del mercato del lavoro. Ma sappiamo che possiamo e dobbiamo fare ancora di più». Sulla stessa lunghezza d'onda il ministro del Lavoro, Marina Calderone: «I dati Istat su occupati e disoccupati di gennaio 2025 confermano il dinamismo del mercato del lavoro anche in un quadro economico complesso e la fiducia nelle politiche del lavoro avviate dal governo Meloni, che hanno tra gli obiettivi primari l'attivazione di chi, fino ad oggi, è stato fermo».

Notizie positive per l'occupazione giovanile, che nella fascia 25-34 anni cresce con un aumento di 0,9 punti percentuali (tornando ai livelli del 2008). Nella stessa fascia diminuisce anche di 1,1 punti il tasso di inattività. In termini assoluti, la crescita di gennaio (+38mila) rappresenta circa la metà dell'intera crescita annuale per questa fascia d'età (+70mila unità da gennaio 2024 a gennaio 2025).

L'occupazione continua a crescere sensibilmente tra gli over 50, con un aumento di 133mila unità in un solo mese e un incremento del tasso di occupazione di 0,7 punti percentuali. Al contrario, la fascia 35-49 anni registra un calo sia in termini assoluti (-39mila occupati) sia in termini di tasso di occupazione (-0,2 punti percentuali). Su base

annua, l'impatto della demografia è evidente: dei 513mila occupati in più, ben 481mila (il 94%) appartengono alla fascia over 50. «Con i numeri depurati dal suo effetto la crescita occupazionale si concentra quasi unicamente negli over 50 - ha evidenziato Francesco Seghezzi, presidente Adapt -. In complesso si tratta di dati positivi su tutti i fronti tranne sulla fascia 35-49 anni. Resta la disparità di crescita uomini-donne (pur in un aumento di entrambi) e il fatto che è una crescita occupazionale trainata dagli over 50 sicuramente connessa anche agli effetti della permanenza nel mercato del lavoro».

A livello internazionale, a gennaio il tasso di disoccupazione nell'area Euro è rimasto stabile al 6,2% rispetto a dicembre e in calo rispetto al 6,5% dell'anno prima (Eurostat). La disoccupazione giovanile è al 14,1% (tra i primi della classe la Germania, al 6,4%, grazie anche al sistema di formazione duale che da noi si sta ora rilanciando).

Per Confcommercio, l'aumento di occupati «è un fatto positivo. Ma non mancano aspetti da monitorare con attenzione, come le criticità per la fascia 35-49 anni e i miglioramenti, ancora troppo contenuti, dell'occupazione femminile». «Bene la crescita degli occupati - ha commentato Mattia Pirulli (Cisl) -. Attenzione però ai salari, e bisogna rafforzare politiche attive e formazione, mettendo a regime la piattaforma Siisl per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro».



Effetto demografia: la crescita occupazionale si concentra tra gli over 50. Notizie positive per i giovani

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 5 marzo 2025





Così l'AI gioca a favore dei neolaureati

DI FABIO TOMASSINI*

L'intelligenza artificiale generativa sta ridefinendo il mondo del lavoro, creando uno scenario inedito: i giovani neo-laureati entrano in azienda con competenze immediatamente impattanti, invertendo le tradizionali dinamiche di apprendimento organizzativo. I dati del World Economic Forum sono illuminanti: mentre si prevede una creazione netta di 9,9 milioni di posti di lavoro grazie alle nuove tecnologie, emerge anche un ostacolo significativo. Il 50% dei dirigenti a livello mondiale identifica la mancanza di competenze come principale barriera all'adozione dell'AI, seguito da un 43% che evidenzia una carenza di visione tra manager e leader.

In questo contesto, la Generazione Z sta giocando un ruolo cruciale. Osserviamo un fenomeno crescente: i vertici aziendali, ceo e prime linee di multinazionali, richiedono sempre più frequentemente l'interazione diretta con giovani studenti e neo-laureati. Non si tratta solo di contaminazione culturale, ma di un vero e proprio reverse mentoring dove i giovani mostrano ai senior come l'AI generativa possa trasformare processi e modalità di lavoro. Questo fenomeno sta ridefinendo le dinamiche organizzative tradizionali. Se fino a ieri un neo-assunto doveva attraversare un lungo periodo di apprendimento prima di poter dare un contributo significativo, oggi può fin dal primo giorno ottimizzare processi e migliorare l'efficacia operativa grazie alla sua naturale dimestichezza con gli strumenti di AI.

Le competenze più richieste, secondo il Wef, non sono solo tecniche. Accanto ad AI e Big Data, crescono di importanza il pensiero

creativo, la resilienza, la flessibilità, l'agilità, la curiosità e la capacità di apprendimento continuo. È proprio in queste aree che i giovani talenti mostrano una naturale predisposizione. La sfida per la leadership è duplice: superare la resistenza al cambiamento e integrare efficacemente le competenze dei giovani con l'esperienza strategica dei senior.

Le organizzazioni più lungimiranti stanno già creando team intergenerazionali dove entrambe le prospettive si rafforzano a vicenda.

Per le aziende italiane, la sfida è particolarmente urgente. Non è più tempo di lunghi percorsi di inserimento: il contributo dei giovani è prezioso da subito e le organizzazioni devono strutturarsi per valorizzarlo al meglio. È tempo che le imprese ripensino i loro programmi di sviluppo, creando percorsi che valorizzino fin da subito le competenze tecnologiche dei giovani talenti. Solo così potranno trasformare la sfida generazionale in un vantaggio competitivo duraturo e navigare con successo la transizione verso un futuro sempre più guidato dall'intelligenza artificiale.

La vera trasformazione della leadership contemporanea sta qui: nel saper orchestrare questo scambio intergenerazionale di competenze, mantenendo salda la governance dei processi ma aprendosi all'innovazione portata dai giovani. Le aziende che non comprenderanno questa necessità rischiano di perdere non solo talenti preziosi, ma anche il treno dell'innovazione tecnologica che sta ridefinendo ogni settore. (riproduzione riservata)

*direttore scientifico
H-Farm business school



Lavoro 24

Extracurricolari

Tirocinio e tecnici,
assunzioni più facili

Casadei e Tucci — a pag. 25

Tirocini, studi tecnici e giovane età accelerano le future assunzioni

Occupazione giovanile. Finita Garanzia giovani, gli stage extracurricolari scesi a 284mila. Colombo (Adapt): «Polarizzazione più netta negli sbocchi»

Pagina a cura di
Cristina Casadei
Claudio Tucci

Finita l'euforia legata a Garanzia giovani - il programma Ue per migliorare l'occupazione dei nostri ragazzi, esauritosi un paio di anni fa - il tirocinio extracurricolare è tornato a registrare numeri più contenuti. Dal 2014 in poi le attivazioni sono salite stabilmente raggiungendo il numero di circa 350mila ogni anno, fino alla pandemia. Nel 2020 i tirocini attivati sono scesi ad appena 226.001, nel 2022 erano 314.230, nel 2023 se ne sono contati 283.985, con un calo di quasi il 10% rispetto all'anno precedente, secondo i dati Inapp e ministero del Lavoro. Inverno demografico e mismatch sembrano aver frenato l'istituto, che è entrato in competizione (specie per trattenerne i talenti) con altre forme di ingresso nel mercato del lavoro più stabili. Secondo Eleonora Voltolina, founder della Repubblica degli stagi-

sti, «il calo degli stage ci deve fare riflettere anche sul fatto che l'attitudine dei giovani verso il mercato del lavoro sta cambiando e chi può permetterselo, perché ha un livello di istruzione alto e vive in una regione dove il mercato del lavoro è dinamico, dice no a proposte non qualificanti, di realtà che non hanno un set di valori con cui ci si identifica». Le prime regioni per tirocini attivati sono Lombardia (59.500), Lazio (30.462), Piemonte (26.742), Veneto (25.932), Emilia-Romagna (23.339), Campania (23.400).

Le polarizzazioni

Un'interessante analisi, curata, per il nostro giornale, dal direttore della Fondazione Adpat, Matteo Colombo, mostra ancora oggi nette polarizzazioni: l'efficacia di questo strumento varia sensibilmente in base al titolo di studi posseduto dal tirocinante e alla sua età. «Per i giovani laureati o diplomati in professioni tecniche - sottolinea Colombo - rappresenta un canale di primo ingresso nel mondo del la-



voro, a cui fa seguito spesso un contratto di apprendistato con lo stesso datore di lavoro. Le finalità sono quindi, in questo caso, prevalentemente occupazionali. Per gli adulti con bassi titoli di studio, rappresenta invece un'occasione di reinserimento nel mercato del lavoro, anche a seguito di lunghi periodi di disoccupazione o inattività. A percorsi formativi di eccellenza si affiancano poi tirocini che altro non sono che normali rapporti di lavoro "mascherati".

Le criticità

Le criticità non devono però portare a giudizi frettolosi. «Piuttosto, anche alla luce della riflessione in atto a livello comunitario sui tirocini di qualità - aggiunge Colombo - si tratta di dare finalmente seguito a quanto disposto dalla legge di Bilancio per il 2022, adottando nuove linee guida che sappiano contrastare l'evidente abuso dell'istituto quando finalizzato all'abbattimento del costo del lavoro e impedire la sua riduzione a strumento con finalità prevalentemente occupazionali, valorizzandone la dimensione formativa».

Le ragioni

Tornando ai dati, «il loro calo non deve necessariamente rappresentare un campanello d'allarme perché il numero assoluto non è il solo che va considerato e forse per una volta, anche un calo potrebbe avere un suo lato positivo - osserva Voltolina -. Avere meno stage, ma di qualità, riferiti a mansioni complesse e con un'indennità adeguata non sarebbe necessariamente una cattiva notizia. Ciò su cui ci si deve soffermare è la qualità più che la quantità. Anche per questo sarebbe utile avere dati meno aggregati e più di dettaglio per interpretare l'uso dello strumento. Ci sono stati anni, quelli del finanziamento prima e del cofinanziamento poi, dell'indennità per gli stagisti attraverso il programma Garanzia giovani in cui si è arrivati fino a 37omila stage e abbiamo visto diffondersi stage anche per mansioni ripetitive,

come accaduto nel commercio e nel turismo, per camerieri, baristi, commessi, peraltro in molti casi di età adulta. Il valore dello stage dipende in gran parte dal suo contenuto e dal contributo che può dare al percorso professionale di chi lo fa». Il principale settore economico nel quale si sono concentrati i tirocini extracurricolari nel 2023 è quello dei "Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese", con 75.390 attivazioni. A seguire "Commercio e riparazioni", con 67.493. Un tirocinio, quindi, sempre più "terziario". Al terzo posto troviamo invece l'Industria in senso stretto, con 48.877 tirocini attivati.

La durata e gli sbocchi

I dati relativi alla durata dicono che il 6,3% dei tirocini nel 2023 ha una durata fino ad un mese. Quasi un tirocinio su cinque, il 17,5% per l'esattezza, ha una "vita" da 1 a 3 mesi. Il 73% ha una durata compresa tra 3 e 12 mesi, mentre solo il 3,2% ha una durata superiore all'anno. Quasi il 50% (precisamente il 48,6%) dei tirocini si conclude con l'attivazione di un rapporto di lavoro entro un mese, quasi il 6% (il 5,9%) con l'attivazione di un nuovo tirocinio. Emergono però notevoli differenze se si considera il titolo di studio posseduto e l'età del tirocinante. I tirocinanti con titolo terziario nel 58% dei casi si vedono attivare un contratto al termine del tirocinio, percentuale che scende al 33,7% per coloro che hanno raggiunto al massimo la terza media. Il 52,1% dei giovani fino a 29 anni si vede attivare un contratto al termine del tirocinio, percentuale che scende al 19,1% per gli over 50, i quali più frequentemente (in un caso su cinque, il 20,2%) attivano un altro tirocinio. Infine una nota sul genere: la platea degli stagisti è formata in maggioranza da donne: nel 2023 erano 147.029. La quota maggioritaria, considerando i maschi, era collocabile nella fascia di età under 25 (74.678) così come per le femmine, anche se per quest'ultime, in percentuale rispetto al totale, emerge il peso



della fascia 25-34 (54.873). «Nel nostro Paese l'utilizzo dello stage per persone adulte e per mansioni ripetitive ha numeri piuttosto alti - osserva Voltolina - ma si tratta di un utilizzo non sempre virtuoso».

La pubblica amministrazione

Pur essendoci un mercato del lavoro diverso per le regole di ingresso (che prevedono, di norma, un concorso) circa il 10% dei tirocini extracurriculari sono attivati nella Pubblica amministrazione e nell'ambito istruzione e sanità, come dicono i dati del ministero del Lavoro. A partire dal 2024 è stato lanciato il progetto "Tirocinio InPA", grazie al quale tre amministrazioni regionali (Marche, Puglia, Toscana) e tre Pa centrali (presidenza del Consiglio dei ministri, Istat, agenzia delle Entrate) hanno attivato 181 tirocini (l'obiettivo era però 300) dedicati a giovani studenti universitari under 28 e con la media di 28/30esimi, per la stesura della laurea magistrale e quindi con evidenti finalità formative, con la previsione di un'indennità di 600 euro mensili e una durata di 6 mesi. I tirocini extracurriculari nella Pa si concentrano però in poche regioni e non sono particolarmente diffusi, anche per i vincoli normativi e, un po' come per l'apprendistato, per la scarsa dimestichezza delle amministrazioni con questi istituti privatistici. Secondo la lettura di Adapt, non manca il rischio di distorsioni qualora siano utilizzati quale canale per contrastare la disoccupazione e l'inattività senza vere prospettive formative o di carriera al termine.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI DEGLI STAGE

10%

Il calo

L'ultimo dato sui tirocini extracurriculari disponibile (Inapp-Ministero del Lavoro) è relativo al 2023 e parla di 283.985 tirocini extracurriculari. Il dato è in calo del 10% rispetto all'anno prima ed è molto lontano dai 350mila che si contavano mediamente nel periodo pre pandemico.

58%

Il fattore titolo di studio

Il titolo di studio è il fattore che determina la maggiore differenza per gli sbocchi dei tirocini. Sono infatti il 58%, quasi 3 su 5 i tirocinanti con titolo di studio terziario che vedono attivarsi un contratto al termine del tirocinio. La percentuale scende al 33,7% per chi ha la terza media.

52,1%

Il fattore giovane età

I tirocinanti che si vedono attivare un contratto al termine del percorso sono il 52,1% tra chi ha meno di 29 anni. Tra gli over 50 la percentuale scende e arriva al 19,1%. In questa fascia di età è più frequente (20,2%) che venga attivato un altro tirocinio al termine di quello svolto.

► 5 marzo 2025



ADOBESTOCK

Le opportunità. Crescono tra chi ha titoli di studio terziari, soprattutto in materie tecnologiche, e meno di 29 anni



Il governo delle Canarie avvia un programma di apprendistato professionale in Mauritania

Migranti formati in Africa

Per ridurre la migrazione dei giovani verso l'Europa

DI FILIPPO MERLI

Nel 2024 sono sbarcati alle Canarie 43mila migranti, per lo più provenienti dalla vicina Africa. Nell'arcipelago spagnolo, tra le isole di Fuerteventura, El Hierro, Lanzarote e Tenerife, mancano spazi e servizi per gestire una quantità così grande di arrivi. Il governo regionale, di conseguenza, ha avviato un programma di formazione professionale e di apprendistato in Mauritania per creare opportunità per i giovani e contribuire così a ridurre la migrazione verso l'Europa.

Pochi giorni fa il governatore delle Canarie, Fernando Clavijo, ha incontrato il presidente della Mauritania, Mohamed Ahmed Ould, per discutere della sorveglianza costiera e del crescente arrivo irregolare di persone lungo la rotta atlantica. I due leader hanno gettato le basi della formazione in competenze commerciali specializzate come strategia chiave per frenare la migrazione irregolare e le sue conseguenze spesso tragiche.

Grazie alla loro posizione geografica le Canarie e la Mauritania fungono da indicatori sul percorso per gli immigrati che si dirigono verso l'Europa. Le Cana-

rie, un territorio della Spagna che sporge dall'Oceano Atlantico, sono da tempo considerate un collegamento tra Africa ed Europa. La Mauritania, invece, confina con paesi come Mali, Senegal e altri Stati coinvolti nell'instabilità politica nella regione del Sahel.

Mentre gran parte della migrazione in Africa avviene entro i confini dei paesi vicini, l'incertezza del Sahel ha spinto i migranti verso l'Europa, anche se questo significa prendere un cayuco (una tradizionale barca di legno) e tentare la fortuna in mare verso le Canarie.

Il programma di formazione del governo canario, denominato Tierra Firme, è un modo in cui i paesi possono formare collaborazioni per l'occupazione e l'inclusione sociale in Africa. Attualmente sono 40 i giovani che stanno ricevendo una formazione in lavorazione del ferro e costruzione in Mauritania.

Oltre alla formazione il programma Tierra Firme include anche uno stage di tre mesi in aziende partner del progetto. A un certo numero di partecipanti del programma di età compresa tra 18 e 35 anni sono stati offerti lavori nelle imprese in cui hanno svolto lo stage, consentendo loro di essere impiegati in settori come il



turismo, l'idraulica o l'agricoltura. L'obiettivo è raggiungere 400 studenti iscritti all'anno.

Clavijo ha esortato altri paesi dell'Unione europea a esplorare collaborazioni che creerebbero opportunità nei paesi di origine. «Nessuno sale su un cayuco per godersi una gita in barca», ha spiegato il governatore delle Canarie. «Le persone che decidono di rischiare la vita in mare lo fanno perché fuggono dal terrore e dalla fame».

Clavijo ha sottolineato

che le opportunità di apprendimento e di lavoro offrono ai giovani «un'alternativa migliore» rispetto all'incognita di intraprendere un pericoloso viaggio per entrare in Europa, lì dove i rifugiati, a causa di barriere strutturali come la lingua, corrono il rischio di diventare disoccupati o di essere relegati a lavori mal pagati che non richiedono particolari competenze tecniche.

—© Riproduzione riservata—■



Un panorama delle isole Canarie



Non si capisce perché la segretaria Pd si sia unita a un voto referendario inutile

Landini-Elly, partita persa

I due col Jobs act vogliono punire Renzi che l'approvò

DI GIULIANO CAZZOLA

Per il viaggio inaugurale il *Titanic* partì in direzione di New York da Southampton (Inghilterra) l'11 aprile 1912 e nello stesso giorno fece tappa prima a Cherbourg, in Francia, e poi a Cobh (co. Cork), in Irlanda, prima di lasciare l'Europa e navigare in mare aperto nell'Oceano Atlantico. Pochi giorni dopo, il 14 aprile 1912, dopo aver urtato un iceberg alle 23:40 la nave affondò in 2 ore e 40 minuti spezzandosi in due tronconi. Dopo l'affondamento coloro che avevano prenotato il viaggio cambiando, poi, idea, spiegarono questo cambiamento come una premonizione che la nave fosse stregata.

Mettiamo il caso che al momento della partenza un passeggero non fosse presente all'imbarco, ma che avesse fatto il diavolo a quattro sul molo di Southampton per noleggiare un rimorchiatore veloce che gli facesse raggiungere la nave e che fosse riuscito nell'intento di salire a bordo. Dopo il naufragio si sarebbe parlato sui quotidiani di tutto il mondo del suo tragico destino, di come la sua insistenza sarebbe divenuta un cammino inconsapevole incontro alla morte. Salvo scoprire, poi che in realtà il nostro poche sere prima aveva sognato di un gigantesco iceberg che avrebbe urtato la nave condannandola senza vie di scampo al naufragio.

Dove ci conduce questa metafora? Al netto degli aspet-

ti tragici (che non si verificheranno) il *Titanic* è rappresentato dalla mobilitazione e dall'organizzazione per i quattro referendum sul lavoro promossi dalla Cgil sui quali si voterà in una domenica e un lunedì fissati tra il 15 aprile e il 15 giugno (ai quali si aggiunge anche il quesito sulla cittadinanza). Mentre il passeggero ritardatario che si affanna a salire a bordo nonostante il fosco presentimento non è altri che il Pd di **Elly Schlein**. Con un aggravante: la segretaria dem – se conserva un barlume di senso della realtà – sa perfettamente di impegnare il suo partito in una battaglia persa in partenza, perché il referendum non riuscirà a conseguire il numero di voti necessari per il quorum.

Peraltro, non si capisce per quale motivo il Pd che – a causa di dissensi interni – non si era impegnato ufficialmente nella raccolta delle firme, abbia poi deciso di imbarcarsi a cose fatte, in un contesto diverso da quello iniziale, quando l'attacco per via referendaria al Governo e alla maggioranza sarebbe stato assai più consistente per via del quesito sull'autonomia differenziata, prima che la Consulta lo facesse uscire di scena. La vicenda, poi, è tanto più singolare per altri motivi.

Mentre la Cgil è sempre stata contraria al Jobs Act, anche al momento della sua approvazione, il Pd era al Governo e deteneva la presidenza del Consiglio con **Matteo Renzi** quando è



stato approvato il provvedimento dal Parlamento.

Tanto che la formula che sbloccò il dibattito sul licenziamento per motivi oggettivi trovò una sistemazione definita in un punto di un documento approvato dalla direzione del Pd che recitava: «Una disciplina per i licenziamenti economici che sostituisca l'incertezza e la discrezionalità di un procedimento giudiziario con la chiarezza di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità, abolendo la possibilità del reintegro. Il diritto al reintegro viene mantenuto per i licenziamenti discriminatori e per quelli ingiustificati di natura disciplinare, previa qualificazione specifica della fattispecie».

Anche la materia del contratto a termine conobbe un'ampia flessibilità (fino a 36 mesi senza necessità di indicare le causali) grazie al c.d. decreto **Poletti** (ministro del lavoro di Renzi) che precedette la complessa innovazione legislativa connessa al Jobs Act che consisteva in una legge delega da cui derivarono ben otto decreti legislativi (l'istituzione del contratto a tutele crescenti con dlgs n. 23/2015 era solo uno di questi). Ecco perché l'insistenza sul termine Jobs Act ha un obiettivo propagandistico, perché il referendum abrogativo riguarda solo un provvedimento tra quelli riconducibili all'intero pacchetto.

Come ha poi sottolineato la Corte nell'ammettere il quesito, il dlgs n. 23 è stato parecchio demolito nei suoi principali aspetti innovativi dalla giurisprudenza costituzionale, tanto da rendere dubbia l'utilità dell'abrogazione ai fini di una maggiore tutela dei lavoratori.

L'eventuale abrogazione

di tali norme, attualmente applicabili ai rapporti di lavoro costituiti dopo il 7 marzo 2015, non ripristinerebbe affatto la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione standard per i licenziamenti invalidi (come stabilito dallo storico articolo 18 della legge n. 300/1970); l'introduzione di un'indennità risarcitoria in caso di invalidità dei licenziamenti era infatti già stata introdotta dalla riforma **Fornero**, applicabile ai rapporti di lavoro più vecchi, che limita le ipotesi di reintegrazione (oltre che nei già citati casi di nullità) ai casi di insussistenza del fatto su cui il licenziamento si basa, o qualora il licenziamento sia originato da comportamenti che la contrattazione collettiva considera punibili con sanzioni meno gravi.

Se poi si passa a esaminare l'entità dei possibili risarcimenti per un licenziamento ingiusto, l'eventuale successo del referendum peggiorerebbe il meccanismo automatico delle «tutele crescenti» che era stato dapprima corretto al rialzo per legge dal «Decreto Dignità», e successivamente cancellato dalla Corte Costituzionale, con il risultato che oggi il risarcimento può variare da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità, non più in base a una formula, ma con scelta discrezionale da parte del Giudice, che di fatto è spesso basata anche sulla durata del rapporto. Diversamente, i risarcimenti previsti dalla Legge Fornero prevedono normalmente un risarcimento ricompreso fra 12 e 24 mensilità, discrezionale ma sempre da motivare sulla base di durata del rapporto e dimensioni del datore di lavoro.

In definitiva, l'eventuale successo del primo dei referen-



dum in questione potrebbe perfino peggiorare le aspettative risarcitorie dei lavoratori con maggiore anzianità aziendale.

Il secondo referendum abrogativo, che intende intervenire sulla legge fondamentale in tema di licenziamenti individuali, solo marginalmente toccata dal Jobs Act, propone invece di sopprimere il più basso limite risarcitorio massimo (6 mesi) applicabile ai licenziamenti nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva del dipendente licenziato, che sono escluse dalle regole risarcitorie sopra accennate.

Ma Landini e Schlein vogliono vendicarsi di Matteo Renzi, a qualunque costo. Peraltro sotto agli occhi di un governo e di una maggioranza a cui del Jobs Act non interessa quasi nulla visto che, a suo tempo, erano all'opposizione. In sostanza, il referendum si risolverà in una caccia all'uomo nei confronti dei superstiti dei riformi-

sti dem che presero parte all'azione di rinnovamento del diritto del lavoro voluta da Matteo Renzi in collaborazione con un gruppo di intellettuali rigorosamente dem, ma privi della patente che ormai viene rilasciata soltanto da Landini. Poi, se si osserva la storia della sinistra dell'ultimo secolo, ci si accorge che i peggiori nemici di talune fazioni appartengono ad altre dello stesso partito.

Il Sussidiario.net

—© Riproduzione riservata—



Maurizio Landini ed Elly Schlein



L'Istituto di previdenza spiega le novità previste dal Milleproroghe sull'iter di accertamento

Disabilità, il test prende tempo

Sperimentazione fino al 2026. Ma le province diventano 20

DI DANIELE CIRIOLI

Confini più ampi per la sperimentazione della riforma della disabilità. Infatti, l'accertamento unico della condizione di disabilità mediante la c.d. «valutazione di base», a cura dell'Inps e con criteri e tempi ridotti, si estende ad altre undici province (finora nove) per riguardare anche le patologie dell'artrite reumatoide, le cardiopatie, broncopatie e malattie oncologiche. Lo spiega l'Inps nel messaggio n. 766/2025 illustrando le novità della legge n. 15/2025 (conversione del dl n. 202/2024). L'estensione della sperimentazione, la cui durata passa da 12 a 24 mesi (dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2026), scatterà dal 30 settembre 2025.

La sperimentazione. La sperimentazione è stata prevista dal dlgs n. 62/2024 di riforma della disabilità. La novità essenziale è il nuovo approccio all'accertamento mediante la c.d. valutazione di base, che vede l'Inps accertatore unico. Altre novità riguardano le classificazioni (ICD e ICD); l'unificazione in unica procedura degli accertamenti dell'invalidità civile, cecità civile, sordità, sordocecità e disabilità ai fini dell'inclusione scolastica (legge 104/1992) e lavorativa (legge n. 68/1999); la «valutazione multidimensionale», che prevede la realizzazione di un progetto personalizzato e partecipato. La riforma, originariamente, preve-

deva l'entrata in vigore il 1° gennaio 2026, al termine di una sperimentazione annuale (il corrente 2025) nelle province Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari, Trieste per le seguenti patologie: disturbi dello spettro autistico; diabete di tipo 2; sclerosi multipla.

Confini più ampi. La legge n. 15/2025 ha esteso i confini della sperimentazione. Dal 30 settembre 2025 prevede che interessi anche le seguenti province: Alessandria, Lecce, Genova, Isernia, Macerata, Matera, Palermo, Teramo, Vicenza, provincia autonoma di Trento, Aosta. In secondo luogo, ha previsto che sia ampliato anche l'elenco delle patologie interessate, includendo le disabilità connesse ad artrite reumatoide, cardiopatie, broncopatie e malattie oncologiche. I criteri di accertamento delle nuove patologie verranno stabiliti con regolamento da adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge n. 15/2025, con decreto del ministro della salute, di concerto con il ministro per le disabilità e con quello del lavoro, tenendo conto, tra l'altro, delle differenze di sesso e di età.

Le altre proroghe. Di conseguenza, spiega sempre l'Inps, la legge n. 15/2025 ha rinviato dal 1° gennaio 2026 al 1° gennaio 2027 l'entrata in vigore della riforma. Pertanto, la fase di sperimentazione, iniziata il 1° gennaio si concluderà il 31 dicembre 2026. Coerentemente, infine, so-



no stati aggiornato i termini di alcuni adempimenti. Tra l'altro, il previsto regolamento del ministro della salute per l'aggiornamento di definizioni, dei criteri e modalità della valutazione di base, andrà adottato entro il 30 novembre 2026; è garantito il mantenimento dei diritti riconosciuti dalla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2026; sono salve prestazioni, servizi,

agevolazioni e trasferimenti monetari già erogati o dei quali sia comunque stata accertata la spettanza entro il 31 dicembre 2026 in materia d'invalidità civile, di cecità civile, sordità, di sordocecità in base alla legge n. 104/1992.

—© Riproduzione riservata—■

Sperimentazione più ampia	
Territori interessati	<ul style="list-style-type: none">• <i>Originari:</i> Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari, Trieste• <i>Nuovi:</i> Alessandria, Lecce, Genova, Isernia, Macerata, Matera, Palermo, Teramo, Vicenza, provincia di Trento, Aosta
Patologie interessate	<ul style="list-style-type: none">• <i>Originarie:</i> disturbi dello spettro autistico; diabete tipo 2; sclerosi multipla• <i>Nuove:</i> artrite reumatoide; cardiopatie; broncopatie; malattie oncologiche



RAPPORTO SLI

Green jobs più richiesti in campagna

Green jobs più richiesti in campagna, digital jobs ricercati in città. E' la sintesi dell'analisi realizzata da Sviluppo lavoro Italia nel rapporto «La domanda di lavoro per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego». Secondo il rapporto, che individua 73 professioni green e 149 professioni digitali, i green jobs si concentrano prevalentemente nelle aree rurali e agricole del Sud e delle Isole, dove settori come l'agricoltura, la silvicoltura e la gestione delle risorse naturali rappresentano una quota significativa dell'occupazione. Ad esempio, la preponderanza di professionalità green legate ad attività agricole fa sì che la domanda di professioni verdi sia particolarmente sostenuta in alcuni bacini di competenza territoriale dei Cpl quali quelli di Rutigliano (Bari, 80,7%) e di Policoro (Matera, 78,7%). I digital jobs risultano più diffusi nelle aree urbane e industrializzate, dove l'innovazione tecnologica traina la domanda occupazionale. Nei mercati del lavoro di riferimento dei Centri per l'impiego di Patti (Messina) e Nord Milano Cinesello Balsamo, le assunzioni per professioni digitali rappresentino rispettivamente il 49,5% e il 31,1% del totale.

— © Riproduzione riservata — ■



Assegni familiari, l'Inps aggiorna i limiti di reddito

Come l'assegno per il nucleo familiare (Anf), anche gli assegni familiari, fermi ancora a 10,21 euro al mese, sono condizionati dal reddito. I limiti da considerare sono rivalutati ogni anno in ragione del tasso d'inflazione programmato, anziché all'indice d'inflazione. Per il 2025 si registra un aumento del 2,3% (tasso d'inflazione programmata). Con la consueta circolare (n. 50/2025), l'Inps ha reso note le nuove tabelle da utilizzare. La prestazione spetta ai soli soggetti esclusi dalla normativa dell'Anf (diretta ai lavoratori dipendenti), vale a dire:

* lavoratori autonomi, ossia coltivatori diretti, mezzadri e coloni (il cui importo mensile è però fissato a 8,18 euro);

* pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori).

I limiti di reddito di riferimento spaziano da un minimo di 18.123,32 euro (limite oltre il quale cessa la corresponsione del trattamento di famiglia per il primo figlio) e di 21.704,74 euro (limite oltre il quale cessa la corresponsione di tutti gli assegni) per una famiglia di due persone, fino a un massimo di 40.988,14 euro e di 49.086,90 euro per una famiglia di 7 o più persone.

Per quanto invece attiene:

* i soggetti nella condizione di vedovo/a, divorziato/a, separato/a legalmente, abbandonato/a, celibe o nubile, occorre maggiorare i valori del 10%;

* i soggetti nel cui nucleo familiare siano comprese persone, per le quali possono attribuirsi i trattamenti di famiglia, dichiarate totalmente inabili, i valori vanno maggiorati del 50%;

* i soggetti nella condizione di vedovo/a, divorziato/a, separato/a legalmente, abbandonato/a, celibe o nubile, nonché nel cui nucleo familiare siano comprese persone dichiarate totalmente inabili, occorre maggiorare i valori del 60%.

È bene infine ricordare che i limiti di reddito mensili da considerare ai fini dell'accertamento del carico insufficiente economica e quindi del riconoscimento del diritto agli assegni familiari per il 2025 sono fissati in 849,78 euro per il coniuge, per un genitore per ciascun figlio o equiparato e 1.487,13 euro per due genitori.

Leonardo Comegna

— © Riproduzione riservata — ■



**EINSTEIN TELESCOPE, CROAZIA
PER LA CANDIDATURA ITALIANA**

La Croazia sostiene la candidatura dell'Italia per la realizzazione in Sardegna dell'Einstein Telescope, l'osservatorio delle onde gravitazionali di nuova generazione di rilevanza mondiale e tra i principali progetti di ricerca europei per il quale il governo italiano ha impegnato 950 milioni di euro cui si aggiungono 350 milioni di fondi regionali. È il risultato dell'incontro tra il ministro dell'Università e della Ricerca, Anna Maria Bernini, e il ministro croato della Scienza, dell'Istruzione Radovan Fuchs.





Per i dirigenti la Cassazione pone a carico della p.a. un onere probatorio molto complicato

Più facile monetizzare le ferie

Per opporsi il datore deve provare di non averle impedito

DI LUIGI OLIVERI

Per scongiurare la monetizzazione delle ferie al momento della cessazione dei dirigenti non basta più la prova che il datore lo abbia invitato a fruirne, ma occorre anche la garanzia di aver assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedirne il godimento.

L'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 2 marzo 2025, n. 5496 introduce una novità nella complessa questione della monetizzazione delle ferie: la prova, a carico del datore, che l'organizzazione dell'ente avrebbe potuto comunque garantire l'efficienza operativa nonostante l'eventuale fruizione del dirigente.

In particolare, la pronuncia della Cassazione riforma la sentenza di appello, secondo la quale non ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non eserciti tale potere e non usufruisca, quindi, del periodo di riposo annuale, alla luce della necessità di porre a carico del datore la prova non solo di aver messo il dirigente nelle condizioni di fruire delle ferie, invitandolo a tale scopo ed avvisandolo della possibile perdita, ma soprattutto dell'ulteriore dimostrazione che "fosse stato assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio

cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedirne il godimento".

Una vera e propria probatio diabolica, o comunque estremamente complicata da rendere. Infatti, la prospettiva sulla base della quale analizzare la funzionalità dell'organizzazione è evidentemente molto complessa e difficilmente interpretabile in termini concreti, specie in un giudizio.

Vero è che nel lavoro in generale non si deve ritenere applicabile l'aforisma "tutti sono utili, nessuno indispensabile". Ma, simmetricamente, l'ordinanza della Cassazione sembra porre un principio quasi opposto: l'autonoma gestione delle ferie in capo al dirigente viene quasi trasformata in un suo diritto di valutare se il proprio operato risulti, appunto, talmente indispensabile che l'organizzazione non ne possa fare a meno, tanto che l'ente datore non solo per assicurare il suo diritto alle ferie deve formalmente invitarlo (meglio, ordinare) a fruirne, ma contestualmente dovrebbe dimostrare che la sospensione temporanea dall'attività lavorativa non comporta conseguenze sull'organizzazione.

Simile prova, tuttavia, appare di difficilissima resa. Infatti, l'idea che la presenza in servizio del dirigente, come di qualsiasi altro dipendente, risulti talmente indispensabile ed irrimediabile da rinunciare a ciò che, però, non è rinunciabile, cioè le ferie, è ovviamente oggetto di giu-



dizi di valore, come tali soggetti ad opposte conclusioni e difficilmente comprovabili con prove materiali.

Il dirigente potrebbe essere portato ad affermare conseguenze negative connesse alle proprie ferie, dovute ad un suo modo di intendere l'organizzazione come non sufficiente per sostenere con efficienza le sue assenze. Ma, simmetricamente, la PA datore potrebbe affermare che gli assetti organizzativi dati, con i regolamenti di organizzazione o, nel caso delle aziende sanitarie, mediante l'atto aziendale, sono di per sé sufficienti a garantire la continuità dei servizi, anche in assenza dei titolari degli uffici di vertice.

Per altro, si potrebbe anche obiettare che il dirigente, in quanto principalmente organizzatore del lavoro, delle risorse e dei processi, se effettivamente capace di svolgere con efficienza tale ruolo dovrebbe poter astenersi dal lavoro per ferie potendo contare su un sistema, da questo organizzato, tale da consentire di fare a meno della sua specifica presenza.

L'ordinanza della Cassazione in commento rende partico-

larmente difficile la posizione della PA come datore di lavoro. Risulterà fondamentale, allora, non solo formalizzare inviti a fruire delle ferie, dotati dell'intimazione a procedere pena la perdita al termine del periodo massimo di fruibilità (nel lavoro pubblico, in generale, entro il mese di giugno dell'anno successivo alla maturazione), ma anche specificare in modo molto chiaro negli atti di organizzazione i sistemi di garanzia della continuità dei servizi nel caso di ferie dei vertici organizzativi: sostituzione per interim tra dirigenti o chiari vicariati, nonché sistemi di delega vanno utilizzati, con accortezza. Allo stesso tempo, ai fini della valutazione della dirigenza, probabilmente occorre anche pretendere proprio la capacità di predisporre sistemi operativi tali da riuscire a garantire la continuità nonostante le inevitabili assenze per ferie.

—© Riproduzione riservata—■



L'analisi

VERIFICA DELL'INL SOLO SULLA COMUNICAZIONE

di Enrico Maria D'Onofrio e Arturo Maresca

Il messaggio Inps 63/2025 del 19 febbraio scorso sulle cosiddette dimissioni per fatti concludenti (articolo 19 della legge 203/2024) offre alcuni motivi di riflessione sulle conseguenze di ordine retributivo, contributivo e delle tutele azionabili una volta che l'Ispettorato abbia contestato l'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro conseguente all'assenza ingiustificata del lavoratore. Per inquadrare le varie questioni che si pongono, occorre muovere dalla formulazione letterale della disposizione che affida all'Ispettorato l'accertamento della «veridicità» della comunicazione del datore di lavoro. Accertamento, quindi, avente a oggetto il fatto storico della mancata comunicazione da parte del lavoratore dei motivi dell'assenza, essendo invece preclusa all'Ispettorato la verifica dell'impossibilità del lavoratore di provvedere a tale comunicazione per cause di forza maggiore o fatto imputabile al datore di lavoro.

Questioni la cui valutazione (stando al tenore letterale della disposizione) il legislatore non ha rimesso all'Ispettorato e che il dipendente dovrà provare ove intenda contestare l'estinzione del rapporto di lavoro. La verifica dell'Ispettorato è eventuale e priva di un termine finale fissato dal legislatore (ancorché la direzione centrale dell'Inl, con nota 579/2025, abbia indicato agli Uffici un termine massimo di 30 giorni), quindi non può condizionare sospensivamente l'effetto estintivo del rapporto di lavoro che, invece, si produce con la

trasmissione della comunicazione all'Ispettorato da parte del datore di lavoro. Il legislatore non ha neppure attribuito all'Ispettorato il potere di ricostituire il rapporto di lavoro ove dovesse ritenere non veritiera la comunicazione del datore di lavoro, sicché la rimozione dell'effetto estintivo del rapporto di lavoro – che si è già prodotto per effetto della trasmissione della comunicazione datoriale – potrà avvenire soltanto su iniziativa del datore di lavoro, allorquando si avvede della insussistenza delle condizioni previste dal legislatore oppure a seguito di un provvedimento del giudice del lavoro sollecitato dal lavoratore, in mancanza del quale quest'ultimo non potrà pretendere il pagamento della retribuzione. Inoltre, la comunicazione dell'Inl che accerta la non veridicità della dichiarazione del datore di lavoro non dovrà essere impugnata avanti al giudice amministrativo, in quanto essa non si configura come un provvedimento amministrativo a contenuto ordinatorio, analogo agli atti di disposizione ex articolo 14 del Dlgs 124/2004.

Più complesso è il tema della contribuzione previdenziale. Nel messaggio Inps 639/2025, si legge che «a seguito della comunicazione della Sede territoriale dell'Inl al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo».

Non è chiaro se l'istituto previdenziale si riferisca al



periodo che va dalla risoluzione del rapporto di lavoro alla comunicazione dell'Inl oppure a quello successivo, né se gli

«adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo» si risolvano nelle mere formalità amministrative relative ai flussi informativi oppure comportino anche l'obbligo di versare la contribuzione. In quest'ultimo caso, si tratterebbe a nostro avviso di una impostazione non condivisibile perché, fin tanto che non sarà ricostituito il rapporto di lavoro, risulta carente la fonte costitutiva dell'obbligo contributivo, ossia la giuridica sussistenza del rapporto di lavoro.

Infatti, il principio dell'autonomia dell'obbligazione contributiva – che opera, in mancanza delle condizioni necessarie per la produzione dell'effettivo estintivo, pur in assenza di erogazione della retribuzione – resta subordinato al presupposto

indefettibile della ricostituzione del rapporto di lavoro (estintosi per effetto della comunicazione datoriale all'Ispettorato nazionale del lavoro) che solo il giudice del lavoro potrebbe disporre. Conseguentemente se il datore di lavoro dovesse ricevere da parte dell'Inps un avviso di addebito contributivo, riteniamo che possa contestarne la legittimità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PERIMETRO

Rapporto estinto con la trasmissione. L'Inl non ha il potere di ricostituire il rapporto di lavoro



PREVIDENZA

In caso d'inefficacia della risoluzione adempimenti contributivi solo dopo la decisione del giudice



Rinnovo beffa senza fondi tpl Tranvieri pronti allo sciopero

CINZIA ARENA
 Milano

La beffa di un rinnovo del contratto bloccato dalla mancanza di fondi e la minaccia di nuovi scioperi immediati che rischiano di mettere in ginocchio le città. Non c'è pace per i 110mila lavoratori del trasporto pubblico locale: hanno ingaggiato una battaglia sindacale che si trascina da due anni con un corollario di metro chiuse, traffico impazzito, precettazioni e nuove norme varate dal governo. Con disagi continui per i passeggeri per un servizio a singhiozzo praticamente una volta a settimana. Dai sindacati di categoria ieri è arrivato un ultimatum al governo. «Il mancato rispetto della promessa di finanziamento del nuovo contratto rischia di aprire un pericolo di scontro sociale molto forte mentre a Roma si svolge il Giubileo» ha spiegato Stefano Malorgio, segretario generale di Filt Cgil aggiungendo che «entro il 10 marzo deve esserci l'incontro con il governo, o da quel giorno in poi ogni giorno è utile per la proclamazione dello sciopero». Una situazione paradossale: il rinnovo del contratto è stato siglato a fine anno con le controparti aziendali sulla spinta del ministero dei Trasporti, che però non ha poi messo a disposizione le risorse pubbliche che servono, quantificate in 530 milioni di euro. Risultato? Degli aumenti nemmeno l'ombra. I lavoratori attendono ancora l'una tantum di 500 euro di febbraio e l'aumento di 100 euro di marzo. «A noi hanno detto che quelle risorse le avrebbero trovate dalle accise, ma questo non c'è scritto nell'accordo» ha spiegato ancora Malorgio.

Il malessere che serpeggia è elevato «Non vorremmo arrivare a bloccare un'altra volta il Paese ma bisogna comprendere che ci sono persone che tutti i giorni affrontano difficoltà» ha detto Salvatore Pellecchia, segretario generale Fit Cisl. Che ha disegnato uno scenario cupo per il settore che non riesce, visti anche i livelli contributivi, ad essere attrattivo. «È possibile che nei prossimi mesi i mezzi si fermeranno non solo per lo sciopero, ma perché il settore non è più attrattivo, le aziende stanno facendo di tutto per reclutare autisti ma con scarsi risultati con il rischio servizio diventi sempre più scadente». Un invito ad uscire «da questo continuo ricatto del sottofinanziamento» del trasporto pubblico locale è arrivato da Roberto Napoleoni, segretario nazionale Uiltrasporti. Il sistema del Tpl si regge su due leve principali: i ricavi da tariffazione e la contribuzione pubblica, ormai insufficiente e peraltro mai indicizzata. Per i sindacati la questione insomma è politica. «Se si scelgono tariffe ad prezzo "sociale", è necessario trovare risorse compensative per garantire la sostenibilità delle aziende e le giuste retribuzioni ai lavoratori. Se il governo non onorerà gli impegni presi, la mobilitazione sarà inevitabile» ha spiegato Mauro Mongelli, segretario generale di Faisa Cisl. In attesa di capire cosa succederà già venerdì, in concomitanza con la festa della donna, ci saranno disagi per chi viaggia. Uno sciopero nazionale, proclamato da alcune sigle autonome (Usi-Cit e Slai-Co-

bas) coinvolgerà il personale di treni, aerei, autostrade ma anche scuole e università. Le motivazioni sono molte, dal contrasto alla violenza di genere alla richiesta di aumenti salariali per far fronte all'inflazione. Per quanto riguarda i trasporti, lo sciopero inizierà per i treni alle 21 del 7 marzo e durerà fino alle 21 del giorno successivo, mentre durerà per tutto l'8 marzo per gli aerei. Lo sciopero coinvolgerà il personale del gruppo Ferrovie dello Stato, Trenitalia e Trenord. Trenitalia ha comunicato che saranno garantiti i servizi essenziali previsti in caso di sciopero per i treni regionali dalle 6 alle 9, e dalle 18 alle 21. Il ministero dell'Istruzione ha fatto sapere che potrebbero quindi esserci conseguenze sia per le attività didattiche sia per quelle amministrative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CONTRATTO

L'ultimatum dei sindacati al governo: convocazione entro il 10 marzo al Mit o si rischia lo scontro sociale. Servono 530 milioni per finanziare l'accordo firmato a dicembre ma rimasto lettera morta.



► 5 marzo 2025

TRIDENTINA	RV 4125	FISAPPA	09:50 10'	
ARCOBALENDA	AU 9524	SALERNO	10:00	CANCELLATO
ARCOBALENDA	AU 8583	NOVA PRINCIPE	10:03	CANCELLATO
ARCOBALENDA	AU 8348	BARI C.LE	10:03	CANCELLATO
ARCOBALENDA	FB 8601	NOVA PRINCIPE	10:07	CANCELLATO
TRIDENTINA	RX 20066	FRASCATI	10:08 5'	
ARCOBALENDA	AU 9310	NAPOLI C.LE	10:10	CANCELLATO
ARCOBALENDA	AU 8335	FIUMICINO A.	10:10	CANCELLATO
ARCOBALENDA	AU 8505	BOLZANO	10:11	
ARCOBALENDA	AU 9607	TORINO P.N.	10:13	CANCELLATO
TRIDENTINA	R 5842	BENEVENTO	10:18	
TRIDENTINA	R 20234	NETTUNO	10:18 10'	
TRIDENTINA		CIVITAVECC.	10:19 10'	
		AND C.LE	10:24	CANCELLATO
		SCAURI	10:25	
		NO P.N.		



L'istruzione, le scelte Presidi in pensione scuole strategiche a rischio reggenza

► Dal primo settembre saranno collocati a riposo 25 dirigenti della Campania

► Talamo lascia la Piscicelli dopo 16 anni
 Il liceo scientifico Mercalli saluta Peluso

LO SCENARIO

Mariagiovanna Capone

Sono appena 25 i dirigenti scolastici della Campania che dal primo settembre saranno collocati a riposo. Un numero che dovrebbe essere molto superiore alle disposizioni previste dal Decreto 127 del 30 giugno 2023 del ministro dell'Istruzione e del Merito con il ministro dell'Economia e delle Finanze, con cui sono state pianificate significative riduzioni di dirigenti scolastici e i Dsga di molte istituzioni scolastiche e relativi accorpamenti scolastici. Un nervo ancora scoperto che dovrebbe trovare una soluzione il 19 marzo prossimo, quando si discuterà con rito ordinario la questione del numero effettivo di studenti in Campania, quantificato molto più basso di alcune migliaia dal Mim che, di conseguenza, ha portato a tagli di personale, e di scuole, eccessivo. Tuttavia restano i prossimi pen-

sionamenti da eseguire, più della metà tra Napoli e provincia: quattro nel capoluogo e nove nei comuni dell'hinterland. I quattro istituti napoletani sono però di peso, e toccherà al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, Ettore Acerra, valutare le scelte più adatte scongiurando il rischio di reggenze.

GLI ADDII

Un esempio su tutti di addii difficili è il liceo scientifico Mercalli a Chiaia, dove lascia Luisa Peluso, che indubbiamente lascerà un istituto in crescita e sempre tra i migliori secondo la classifica Eduscopio, scalzato dal primo posto solo quest'anno dall'inarrestabile ascesa del Convitto Vittorio Emanuele II. Un pensionamento che destabilizzerà sicuramente sia il corpo docente che le famiglie è quello di Gabriella Talamo, dirigente di lungo corso (è qui dal 2009) che ha letteralmente rivoluzionato la scuola Piscicelli all'Arenella, facendo lievitare le iscrizioni al punto da renderlo da quest'anno un Istituto Comprensivo a cui è stata accorpata anche la vicina Maiuri. Lascierà anche Giuseppina Blenx arrivata all'Istituto comprensivo Cuoco-Schipa di via Salvator Rosa, arrivata però solo dal settembre 2022. Il quarto addio di peso è quello di Annunziata Campolattano, alla guida dell'Istituto di Istruzione Superiore Nitti di Fuorigrotta dal 2008.

cella all'Arenella, facendo lievitare le iscrizioni al punto da renderlo da quest'anno un Istituto Comprensivo a cui è stata accorpata anche la vicina Maiuri. Lascierà anche Giuseppina Blenx arrivata all'Istituto comprensivo Cuoco-Schipa di via Salvator Rosa, arrivata però solo dal settembre 2022. Il quarto addio di peso è quello di Annunziata Campolattano, alla guida dell'Istituto di Istruzione Superiore Nitti di Fuorigrotta dal 2008.

LA PROVINCIA

Tra i tredici pensionamenti dell'ambito territoriale Napoli, però, sono ben nove quelli nella provincia. Patrizia Fiorentino lascerà dal primo settembre il liceo Salvemini di Sorrento, che guida come dirigente scolastico dal 2011, che possiamo inserire tra i dieci migliori scientifici secondo Eduscopio. L'Istituto Statale di Istruzione Superiore Einaudi-Giordano di Giuseppe Ve-



suviano saluterà il dirigente Francesco Furino, qui dal 2022; mentre al circolo didattico Siani del Parco Menna di Mugnano lascia Federico Mazzone, e all'Istituto comprensivo Bovio-Pontillo-Pascoli di Cicciano è invece Giacomo Vitale. Lascia l'Istituto comprensivo I Marconi-Diano di Pozzuoli, invece, la dirigente Valeria Del Vasto, mentre la scuola secondaria di primo grado Ada Negri di Villaricca perde un punto di riferimento come la dirigente Caterina Pennacchio, qui dal 2009. Infine, dirà addio all'Istituto comprensivo De Curtis-Ungarretti-Iovino di Ercolano, la diri-

Campania dovrà comunicare gli ultimi accorpamenti chiesti dal Ministero dell'Istruzione e del Merito per l'anno scolastico 2026/27 che secondo il decreto 127 del 30 giugno 2023 dovrebbero essere dodici con altrettanti riduzioni di organico di dirigenti scolastici e dsga. Il condizionale è d'obbligo, poiché già per il piano di dimensionamento per l'anno scolastico 2025/2026, la linea di Palazzo Santa Lucia è stata quella di accorpate considerando il numero di studenti effettivi, presente nelle tabelle dell'Ufficio statistica del Mim pubblicate a settembre. Valori nettamente su-

tonomie in Campania, si attende quindi l'ultimo atto di questa questione così complessa: è stata, infatti, fissata per il 19 marzo l'udienza con rito ordinario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL 19 MARZO
SI DISCUTERÀ
DEL NODO
ACCORPAMENTI
TRA NAPOLI
E PROVINCIA
TOCCHERÀ
AL DIRETTORE**

