



RASSEGNA STAMPA



Dossier

Economia nazionale

14/06/2021	Il Sole 24 Ore	Pagina 7	<i>Serena Uccello</i>	3
<hr/>				
14/06/2021	Il Sole 24 Ore	Pagina 12	<i>Pagina a cura di Antonello Cherchi</i>	5
<hr/>				
14/06/2021	Italia Oggi Sette	Pagina 17		7
<hr/>				
14/06/2021	L'Economia del Corriere della Sera	Pagina 34		9
<hr/>				

Lavoro e Formazione

14/06/2021	Il Mattino (ed. Napoli)	Pagina 1	<i>Mauro Calise</i>	11
<hr/>				
14/06/2021	Il Sole 24 Ore	Pagina 7	<i>Valentina Melis, Antonello Orlando</i>	13
<hr/>				

Per i Fondi bilaterali un ruolo centrale anche sulle uscite

La distanza massima dalla pensione deve essere comunque di cinque anni

Serena Uccello

Potrebbero essere il futuro degli ammortizzatori sociali e del sistema previdenziale. In questo momento sono uno strumento importante per gestire le crisi occupazionali. Si tratta dei Fondi bilaterali di solidarietà, strumenti disciplinati dagli articoli 26 e seguenti del DL 148/2015 e nati con l'obiettivo di dare un sostegno al reddito, nel caso di perdita dell'occupazione, ai dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale, settori cioè non protetti dalla cassa (in questo caso l'istituzione dei Fondi è obbligatoria), oppure prestazioni integrative per quei settori coperti dagli ammortizzatori (è il caso del Fondo del Trasporto aereo). La mappa

Attualmente esistono i Fondi di Poste, Credito, Assicurativi, Credito Cooperativo, Trasporto Pubblico, Trasporto Aereo, Fondo d'Integrazione Salariale (FIS), Fondo di solidarietà del Trentino, Fondo di solidarietà di Bolzano - Alto Adige Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo. L'ultimo nato è il Fondo Tris (che è un fondo volontario come quello del Trasporto aereo): è stato istituito dal decreto del ministero del Lavoro 108526/2020 e riguarda i lavoratori del settore chimico e farmaceutico. Si chiamano bilaterali perché nascono dall'accordo tra aziende e sindacati (segue la registrazione al ministero del Lavoro) e vengono sostenuti dalla contribuzione di **imprese** e lavoratori. Questa contribuzione mensile varia dallo 0,20 allo 0,50 per cento sull'ammontare dell'imponibile (ripartiti nella misura di due terzi a carico del datore di lavoro e di un terzo a carico del lavoratore). A che cosa servono i Fondi Oggi sempre di più l'intervento principale dei fondi bilaterali è l'assegno straordinario di integrazione al reddito, che è attualmente tra gli strumenti di prepensionamento più diffusi, al punto da costituire insieme al contratto di espansione la seconda stampella nel processo di accompagnamento dei lavoratori dall'occupazione alla pensione. La norma sul contratto di espansione (articolo 41 del DLgs 148/2015) precisa infatti che i prepensionamenti regolati dallo stesso contratto possono essere riconosciuti «anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali». In generale, la protezione erogata dai Fondi è molto articolata (tra i Fondi che prevedono il ventaglio più ampio c'è quello del Credito): oltre infatti alle prestazioni integrative del reddito e all'assegno straordinario legato ai prepensionamenti, i Fondi possono contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione professionale. Pur essendo uno strumento oneroso, il vantaggio per le **imprese** è quello di poter contare su risorse già accantonate nel caso dell'assegno straordinario per l'accompagnamento alla pensione, e di poter gestire le situazioni di crisi assicurando la copertura della cassa.



Il Sole 24 Ore

Economia nazionale

Il vantaggio per i lavoratori è quello, allo stesso modo, di avere una copertura sul fronte degli ammortizzatori e la sicurezza dell' assegno straordinario che è pari all' importo della pensione maturata al momento dell' uscita (questo importo sarà adeguato, per il lavoratore, alla fine del periodo di prepensionamento). Il ricorso ai Fondi necessita di un accordo sindacale al quale seguono le singole adesioni dei lavoratori. Gli statuti dei Fondi prevedono delle condizioni di incompatibilità: non si può lavorare per competitor diretti dell' azienda esodante. Questa incompatibilità è parziale nel caso di lavori riguardanti un altro settore. La riforma «Tutti i datori di lavoro devono iscriversi e contribuire al fondo bilaterale di riferimento. L' iscrizione e il versamento al fondo possono diventare vincolanti per il rilascio del Durc», ha detto il ministro del Lavoro, Andrea Orlando. Nella riforma degli ammortizzatori sociali allo studio dello stesso ministro, della quale si comincia a discutere, i Fondi saranno un pilastro. Bisognerà capire dai testi come questo orientamento prenderà forma, tuttavia pare confermata l' intenzione di cancellare la cassa integrazione in deroga (finanziata dalla fiscalità generale) puntando sul rafforzamento dei fondi bilaterali. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

Mail certificate, 16 milioni di caselle e quasi 4 miliardi di risparmi nel 2022

A pieni giri. I messaggi inviati alla Pubblica Amministrazione o tra privati sono passati da 218 milioni nel 2008 a 2,3 miliardi del 2020. Il prossimo passo sarà il «matrimonio» con l'identità digitale (Spid, Cie e carta dei servizi) per rafforzare certezze sull'invio e garanzie sul mittente

Pagina a cura di Antonello Cherchi

Nel 2008 le caselle di Posta elettronica certificata (Pec) erano poco più di 300mila, lo scorso febbraio si avviavano verso i 13 milioni e nel 2022 si stima si avvicineranno ai 16 milioni. Un incremento che si può leggere anche dal punto di vista dei messaggi inviati, che nel 2008 sono stati oltre 218 milioni, per oltrepassare i 2,3 miliardi l'anno scorso e proiettarsi verso i 3 miliardi del 2022. Numeri che fotografano il significativo uso della Pec nel nostro Paese, che l'ha tenuta a battesimo nel 2005 - le regole sono state previste dal Dpr 68 - ed è rimasta una peculiarità nostrana. La mail certificata che - grazie a procedure che attestano l'invio, la ricezione e il contenuto del messaggio - ha lo stesso valore, da un punto di vista giuridico, della raccomandata con ricevuta di ritorno, non ha avuto, infatti, uno sviluppo simile negli altri Paesi europei. Esperienze analoghe si possono trovare in Germania e soprattutto in Danimarca, ma con meccanismi, modalità di utilizzo e, in particolare, diffusione non paragonabili con la realtà italiana. Da noi la posta elettronica certificata è utilizzata per colloquiare in maniera agile e sicura con la **pubblica amministrazione** o con i privati. Senza muoversi di casa si può rispondere, per

esempio, all'Agenzia delle entrate che chiede lumi sui dati inseriti in dichiarazione dei redditi, inviare i documenti per l'iscrizione a scuola del proprio figlio, spedire a un'azienda il contratto per un ordinativo. Comunicazioni che, in qualche caso, possono viaggiare anche su mail ordinaria, ma se si vuole avere la sicurezza che il messaggio parta e arrivi a destinazione, con tanto di ricevuta di presa incarico e di consegna, allora non resta che affidarsi alla Pec. Uno strumento che, oltre ad aver semplificato la vita a milioni di persone, ha anche un impatto sociale ed economico notevole. Come ha calcolato una ricerca dello scorso anno, l'uso della Pec riduce gli spostamenti e, dunque, le emissioni di Co2, taglia l'uso della carta con conseguente riduzione degli spazi per archiviare i documenti, elimina i tempi di attesa agli uffici postali, che in media sono di 15 minuti. Conseguenze che si traducono in risparmi finanziari: la ricerca - effettuata da Idc (International data corporation) su un progetto sponsorizzato da Aruba e Infocert e con il contributo di Trust technologies - ha calcolato che i 39 milioni di minori costi favoriti nel 2008 dall'uso della Pec siano diventati 2 miliardi nel 2019 e saliranno a quasi 4 miliardi nel 2022. Il prossimo passo della posta elettronica certificata sarà il "matrimonio" con l'identità digitale.



Il Sole 24 Ore

Economia nazionale

Parliamo di Spid (Sistema pubblico di identità digitale), di Cie (Carta di identità elettronica) e di carta nazionale dei servizi. È, però, soprattutto a Spid che si pensa quando si fa riferimento all'identità digitale. E questo per via dei numeri: da marzo 2016 - quando Spid ha debuttato - a oggi sono state rilasciate oltre 21 milioni di identità digitali. La partenza è stata faticosa, con gli obiettivi fissati al momento del varo dal Governo - dieci milioni di identità da raggiungere in un anno - apparsi subito irraggiungibili. Per qualche anno Spid non è riuscita a decollare. Poi si è capito che bisognava legare l'uso di quelle credenziali rafforzate - non solo nome utente e password, ma anche un'ulteriore chiave di accesso, che può essere una notifica sulla app o un codice via mail o sms - ai servizi messi a disposizione dalla Pa. Si è partiti con il bonus ai 18enni, che si può richiedere solo se si ha Spid, seguito da altre tipologie di agevolazioni - quella per l'acquisto della bici è una delle più recenti - fino ad arrivare alle misure anti-Covid messe a punto in questi mesi. Senza Spid non si va da nessuna parte. Oggi sono più di 7mila le amministrazioni pubbliche che hanno i loro servizi a portata di Spid. Molti meno i privati (39), ma anche in questo ambito ci sono i primi timidi segnali di sviluppo, se si pensa che l'anno scorso erano sette. Ebbene, le identità digitali si preparano a rafforzare la struttura della Pec: non solo certezza sull'invio e ricezione del messaggio, ma anche garanzia su chi lo ha spedito (si veda l'articolo sotto). © RIPRODUZIONE RISERVATA.

Primo step la consultazione sindacale

Il «contratto di espansione» ha abrogato il «contratto di solidarietà espansiva» (la relativa norma, infatti, cioè l' art. 41 del dlgs n. 148/2015, è stata sostituita dalle nuove disposizioni) e doveva avere durata limitata a un biennio sperimentale, cioè agli anni 2019 e 2020. Si rivolge alle imprese interessate da reindustrializzazione e riorganizzazione, tali da determinare in tutto o in parte una modifica dei processi aziendali, un progresso e uno sviluppo tecnologico dell' attività svolta. Nel biennio 2019/2020 ne hanno potuto usufruire le imprese con organico oltre 1.000 unità. Per l' anno 2021, dal 1° gennaio al 25 maggio, il requisito è sceso a 250 unità (prepensionamento) e 500 unità (riduzione orario di lavoro). Dal 26 maggio al 31 dicembre 2021, il Sostegni-bis ha ridotto ancora i limiti, entrambi a 100 unità. La verifica del requisito occupazionale va effettuata (ex art. 20, comma 1, dlgs n. 148/2015) riferendosi ai lavoratori occupati in media nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di accesso al «contratto di espansione». In ogni caso, il numero di lavoratori in organico è riferito alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale, e non ai gruppi di imprese o alle reti temporanee d' impresa. L' impresa che intende avvalersi del «contratto di espansione», se in possesso dei requisiti, deve prima di tutto avviare una procedura di consultazione sindacale, finalizzata (appunto) alla sua stipula. Raggiunto l' accordo, il relativo atto insieme al «contratto di espansione» vero e proprio va sottoscritto in sede governativa, alla presenza del ministro del lavoro (suo delegato), presso la direzione generale dei rapporti di lavoro, con i sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro rappresentanze aziendali (Rsa), anche unitarie (Rsu). In tale sede, il ministero verifica che sia stato presentato il progetto di formazione e riqualificazione con la richiesta di certificazione, la pianificazione delle riduzioni o sospensioni dall' orario di lavoro, la programmazione e il numero delle nuove assunzioni. Per l' avvio della procedura, l' impresa è tenuta anche a quantificare l' onere per il costo della Naspi (indennità di **disoccupazione** a favore dei lavoratori licenziati) e per il costo dell' integrazione salariale (per i lavoratori interessati alla riduzione dell' orario di lavoro). Riguardo alla Cigsd, nella circolare n. 98/2020 (si veda ItaliaOggi del 5 settembre 2020), l' Inps aveva previsto il versamento del contributo addizionale in misura del 9% per le prime 52 settimane, del 12% oltre 52 e fino a 104 settimane e del 15% oltre le 104. Successivamente il ministero del lavoro l' ha esclusa (circolare Inps n. 143/2020, su ItaliaOggi dell' 11 dicembre 2020).



Italia Oggi Sette

Economia nazionale

Lo spettro dell' onere aggiuntivo, però, è riapparso nella legge Bilancio 2021, le cui Note di lettura della Camera, per quanto «atti non ufficiali» lo quantificano al «9% per i primi 12 mesi e al 12% per gli altri sei mesi dei 18». Spetta all' Inps sciogliere i dubbi. Certa appare, invece, l' esclusione del pagamento del c.d. «ticket licenziamento». Le cessazioni concordate, infatti, non danno diritto a Naspi e, perciò, non è dovuto il relativo contributo di finanziamento («ticket licenziamento»). A precisarlo è stato l' Inps nella circolare n. 48/2021 (su ItaliaOggi del 7 aprile 2021). © Riproduzione riservata.

Pmi, digitale prima di tutto (con il Pnrr)

Le piccole e medie imprese chiedono nuovi incentivi per il 4.0 e sgravi per le startup. Il report di Kantar e TeamSystem

In termini di produttività e di competitività, cioè di capacità di mantenere le proprie posizioni commerciali sui mercati globali e nelle catene internazionali del valore, il destino dell'Italia è strettamente legato al modo in cui le sue istituzioni sapranno utilizzare i fondi del Next Generation Eu. Sul cosa e sul quanto non ci sono grandi dubbi. Mario Draghi ha ricordato che nel tomo da 2.487 pagine del Piano nazionale di ripresa e resilienza è tutto ben spiegato e conseguentemente ripartito: sei macrosettori d'intervento per 191,5 miliardi di euro da mettere a terra entro il 2026. Il tema, semmai, è il come. Sarà strategico, quindi, da parte dell'esecutivo, saper affinare la qualità dell'ascolto delle istanze provenienti dal tessuto produttivo, in special modo i messaggi lanciati dalle piccole e medie imprese, messaggi spesso non strutturati ma eco del profondo sentimento di una koiné imprenditoriale parcellizzata, pulviscolare e proprio per questo capillarmente consapevole del qui ed ora. Un primo elemento di riflessione viene da un recente studio elaborato dalla società di analisi Kantar per conto di TeamSystem, tech company italiana fondata a Pesaro quarant'anni fa e attiva nel mercato delle soluzioni per la gestione del business di imprese e professionisti. Nel 2020 TeamSystem ha fatto registrare un fatturato pari a 459 milioni di euro, contando su una rete di oltre 550 strutture tra software partner e sedi dirette al servizio di oltre 1,4 milioni di clienti che operano sulle sue piattaforme digitali e in cloud. Per il 60% delle piccole e medie imprese, si legge nello studio, il Recovery fund è un'occasione che l'Italia non può mancare per avere un futuro competitivo nel medio-lungo periodo. L'obiettivo, insomma, è utilizzare l'imponente pile of money in arrivo da Bruxelles per trasformare definitivamente il proprio modello di sviluppo secondo i principi della digitalizzazione, della sostenibilità ambientale, economica e sociale, e dell'inclusività. Non si tratta, tuttavia, di una mera riproposizione di quell'approccio assistenzialista già visto nel nostro Paese. La ricerca, infatti, evidenzia come siano molte (il 40% del campione) le Pmi che suggeriscono alternative a loro parere più valide del Pnrr, al fine di riportare l'Italia su un sentiero di crescita sostenibile nel corso dei prossimi anni. Tra queste, oltre il 60% ritiene che il governo debba attuare programmi concreti per supportare le aziende che decidono di riportare le produzioni in Italia (re-shoring), il 52% preme per una sostanziale riforma dei contratti di lavoro e circa il 40% cita tra le chiavi di volta una radicale riforma del sistema fiscale. Il quadro entro cui si muovono queste richieste, ovviamente, è quello dell'implementazione



L'Economia del Corriere della Sera

Economia nazionale

della cultura e delle tecnologie digitali all' interno delle attività produttive. Kantar e TeamSystem, di fatto, hanno raccolto alcune proposte concrete, prima fra tutte l' incremento degli incentivi alla transizione 4.0 delle imprese, nonché il taglio delle imposte su startup e imprese innovative con l' obiettivo di porre le basi per la creazione di un ambiente favorevole alla nascita di una Silicon Valley made in Italy. «Next Generation Eu offre un' opportunità di portata storica per digitalizzare in modo esteso il nostro tessuto imprenditoriale e la Pa - ragiona Federico Leproux, ceo di TeamSystem -. Tuttavia, concordo con chi lega gli investimenti in arrivo con la necessità di attuare quelle riforme strutturali in grado di risolvere gli annosi problemi dell' Italia dal punto di vista della burocrazia, della giustizia, e della semplificazione dei processi. Solo così il piano europeo potrà esprimere il proprio potenziale».

Il lavoro che non si trova

Se lo Stato cerca (disperatamente) buoni manager

Mauro Calise

Fa capolino periodicamente la notizia ne ha parlato Federico Fubini sul Corriere che, a dispetto della **disoccupazione** dilagante, mancano a molte imprese i lavoratori con profili che servirebbero loro. Ma molto più drammatico e ben più arduo da colmare è il gap che sta venendo fuori in questi giorni. Continua a pag. 35

Quello dei quadri intermedi, il middle management cui dovrebbe essere affidata l'attuazione del Recovery Plan, e spesso la sua regia. È un vuoto che si è ampliato in questi anni, per i limiti della nostra offerta formativa e l'incapacità del sistema Italia di assorbire quei pochi con le competenze adeguate, costretti a fare la valigia. Se ne è accorto per primo Brunetta, che ha dovuto riaprire i termini per il concorso per il Sud bandito da Provenzano, e di cui ha scritto Santonastaso su questo giornale sabato. L'obiettivo sarebbe assicurare 2800 figure tecniche con contratti a tempo determinato per 36 mesi, «in grado di superare i nodi di capacità progettuale e di modernizzazione emersi in questi anni anche a causa dell'impovertimento della dotazione di personale degli enti locali, tra blocco del turn over e dei concorsi». Ma, dopo la selezione per titoli, in molte regioni alla prova scritta si è presentata meno della metà degli ammessi. Troppo poco appetibile la posta? Troppo arduo il test? Più probabilmente, i profili richiesti, riservati a competenze di altissimo livello ma comunque limitati a tre anni, hanno tenuto alla larga i migliori e scoraggiato i meno preparati. Resta il dato di uno scollamento evidente tra domanda e offerta. Che si potrà risolvere soltanto abbassando l'asticella delle pretese da parte della PA. Un problema analogo si sta ponendo, in queste settimane, nello sforzo di rimpinguare i ranghi delle task force che, presso i diversi ministeri, dovrebbero coadiuvare il Mef nell'organizzare i flussi di progettazione, implementazione e rendicontazione dei fondi stanziati nel PNRR. Una sfida contro il tempo e contro la ragnatela della nostra burocrazia che metterà duramente alla prova il meglio del nostro milieu manageriale. È improbabile che simili figure siano oggi disoccupate. Più facile che presidino i gangli direttivi di qualche amministrazione locale così fortunata da esserseli faticosamente formati. Chi cederà alle lusinghe della sirena della resilienza darà forse un contributo alla causa nazionale ma, al tempo stesso, aprirà una falla nella sede già così fragile che lascerà vacante. Il paradigma per dirla in linguaggio accademico forbito del cane che si morde la coda. Non ci sono scorciatoie per uscirne. Ma mentre inesorabilmente tutti i decisori si affannano a tappare ciascuno i propri buchi in un mercato a corto di toppe, si potrebbe almeno mettere mano seriamente al problema che sta a monte: il deficit di formazione altamente qualificata. Sia in ingresso che on



Il Mattino (ed. Napoli)

Lavoro e Formazione

the job. Fino a qualche anno fa, sarebbe stata un'impresa titanica. Oggi, grazie alla rete e si fa per dire alla pandemia, i grandi atenei internazionali, in sinergia con le migliori imprese, stanno diventando il nuovo hub per le lauree specialistiche e i master più richiesti dal mercato del lavoro. Programmi che si possono montare ed erogare in pochi mesi, per preparare e accompagnare ai compiti più impegnativi. In Italia ci sono tutti i presupposti per giocare al meglio questa sfida. Ma il tempo stringe. Dopo il mantra dell'uno vale uno, ci si sta finalmente accorgendo della voragine che si è aperta nella piramide meritocratica. Ma il rischio è di rispolverare vecchie ricette e vecchie scuole, con pochi iscritti e rette salate. Al contrario, la digital education consente di democratizzare la formazione di qualità, preservandone standard elevati. E, grazie alle tecnologie più innovative, offrire contenuti di avanguardia a platee molto più ampie. Come nel caso della Smart Export Academy, promossa dal Maeci e dall'Ice, col contributo delle migliori business school, che già conta oltre 6mila iscritti tra PMI e professionisti del settore. Un benchmark che si potrebbe riproporre agevolmente in molti altri contesti. Basterebbe convincersi che il cuore della rivoluzione digitale non è informatico, ma culturale. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

Contratto di espansione: sconti fino a 55mila euro sui prepensionamenti

Test sui costi. Le aziende oltre mille dipendenti che assumono un addetto ogni tre uscite hanno un aiuto pari a tre anni di Naspi. Sostegno alla formazione

Valentina Melis, Antonello Orlando

Tagli significativi sui costi dei prepensionamenti con il contratto di espansione ridisegnato dal Dl Sostegni-bis. In base ai calcoli messi a punto dal Sole 24 Ore del Lunedì, per le aziende fra 100 e 1.000 dipendenti i risparmi dovuti all' aiuto statale possono arrivare fino a 39mila euro, e per le imprese con più di mille dipendenti che si impegnano a fare una assunzione ogni tre prepensionamenti, possono raggiungere 55mila euro. I calcoli in pagina sono stati fatti ipotizzando, come punto di partenza, una retribuzione annua lorda di 50mila euro e l' accompagnamento del lavoratore alla pensione anticipata o di vecchiaia. Platea più ampia Il contratto di espansione è uno strumento per la riorganizzazione delle aziende introdotto nel 2019, nel decreto legislativo 148/2015 sugli ammortizzatori sociali (articolo 41). Ha diverse finalità: nuove assunzioni (obbligatorie, per acquisire nuove competenze), formazione del personale (obbligatoria, con la possibilità di usare una speciale cassa integrazione straordinaria per ridurre le ore di lavoro), possibilità di prepensionamenti. Con il decreto Sostegni-bis (Dl 73/2021, in vigore dal 26 maggio, all' esame del Parlamento per la conversione in legge), il contratto di espansione si è aperto a una platea generalizzata di aziende. Infatti, l' articolo 39 del Dl ha abbassato da 250 a 100 unità lavorative la soglia dimensionale delle imprese, anche riunite in gruppo, che possono accedere ai prepensionamenti legati a questo strumento. Una riduzione significativa, se si pensa che la norma, nel 2019, aveva previsto un requisito di più di 1.000 unità lavorative, senza consentire di sfruttare i gruppi d' imprese. La soglia scende a 100 unità anche per l' uso della speciale Cig straordinaria di 18 mesi, collegata al contratto di espansione e già utilizzata da alcuni grandi player delle telecomunicazioni, che dopo la legge di Bilancio 2021 era stata riservata alle imprese con più di 500 lavoratori. La fisionomia del contratto di espansione resta nel frattempo sempre la stessa, così come la sua scadenza al 31 dicembre 2021. Assunzioni e formazione Da un lato, chi accede al nuovo contratto di espansione deve impegnarsi ad assumere nuovi lavoratori a tempo indeterminato, anche attraverso il contratto di **apprendistato** di mestiere. Non è previsto un numero minimo o massimo delle assunzioni, che andranno perfezionate a oggi entro il 2021, lasciando spazio alla negoziazione con gli interlocutori sindacali che firmeranno il contratto presso il ministero del Lavoro. Solo nel caso di imprese, anche riunite in gruppo, con più di 1.000 lavoratori che vogliano accedere



Il Sole 24 Ore

Lavoro e Formazione

a uno sconto maggiorato sui prepensionamenti, le assunzioni hanno un valore minimo, proporzionale, di un neoassunto ogni tre lavoratori accompagnati a pensione (lo sconto maggiorato è pari a un valore di Naspi parametrato su un massimo di tre anni, anziché di due anni, come previsto per le altre aziende). Un altro onere per le imprese è quello della formazione certificata per i lavoratori che restano in azienda, al di là dell' utilizzo o meno delle integrazioni salariali previste (articolo 41, comma 7 del decreto legislativo 148/2015), che sarà quantificata con le rappresentanze sindacali in base alle necessità del programma di riorganizzazione aziendale. A fronte di queste misure, il datore di lavoro che rientri nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, potrà accedervi per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, in deroga a limiti di durata previsti dagli articoli 4 e 22 del decreto 148/2015 e senza dover pagare alcun contributo addizionale. La riduzione media oraria se si applica la Cig straordinaria è pari al 30% per cento dell' orario dei lavoratori interessati al contratto di espansione, anche se per ciascuno la percentuale di riduzione complessiva potrà arrivare al 100% dell' orario individuale durante il periodo di vigenza del contratto. Prepensionamenti Il prepensionamento, della durata massima di cinque anni, potrà decorrere da ultimo a partire dal 1° dicembre 2021 e potrà accompagnare i lavoratori o verso la pensione di vecchiaia o, se con decorrenza anteriore, verso quella anticipata. Nel caso della pensione di vecchiaia, il datore di lavoro riconoscerà al lavoratore un assegno pari alla pensione maturata al momento dell' uscita. Nel caso della pensione anticipata, unirà all' assegno anche il versamento della contribuzione piena fino alla maturazione dei requisiti contributivi della pensione anticipata. Il contratto di espansione prevede uno "sconto" rispetto a questi costi per i datori di lavoro che è pari al valore della Naspi per un massimo di 24 mesi. Nel caso di imprese o gruppi sopra i 1.000 lavoratori con assunzioni in proporzione 3:1 rispetto alle uscite, lo sconto sale a un valore di Naspi (e contribuzione figurativa per chi va verso la pensione anticipata) di massimo 36 mesi (si veda il grafico sopra). Un ulteriore elemento a favore dei lavoratori che aderiscono all' esodo sempre e solo su base volontaria, è la clausola anti-esodato del comma 9, che protegge chi è nello scivolo quinquennale da qualsiasi futura riforma pensionistica che porterebbe i requisiti in avanti rispetto a quelli certificati dall' Inps al momento dell' uscita dall' azienda. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



Dossier

Lavoro e Formazione

13/06/2021	Corriere del Mezzogiorno	Pagina 1	<i>Mario Rusciano</i>	3
Sussidi e lavoro nero				
13/06/2021	Roma	Pagina 15		5
Apre lo sportello per i diritti dei lavoratori				
13/06/2021	La Stampa	Pagina 9		7
Lavoro sicuro				
13/06/2021	Il Manifesto	Pagina 6	<i>Roberto Ciccarelli</i>	9
Logistica, sciopero ferma la distribuzione dei libri in Italia				
13/06/2021	Il Manifesto	Pagina 6	<i>Roberto Ciccarelli</i>	11
«Blocco dei licenziamenti fino a ottobre, quello selettivo rischia di essere ingiusto»				

Sussidi e lavoro nero

Mario Rusciano

Il «reddito di cittadinanza» è un'utile misura di Welfare. Non per sconfiggere la povertà ma per contenerne i danni umani e sociali. Specie in tempo di pandemia ha alleggerito la sofferenza di persone disagiate o senza lavoro. Prima c'era il «reddito d'inclusione» e forse bastava aumentarne entità e platea di beneficiari per ottenere lo stesso risultato. Ma al M5S - quello del primo governo Conte con la Lega - premeva ascrivere un provvedimento che apparisse «storico» e «rivoluzionario». Ne uscì una misura ambigua con obiettivi disomogenei: sostenere i senza-lavoro per avviarli al lavoro. Il contraltare del reddito di cittadinanza, cavallo di battaglia di Luigi Di Maio, era «quota-100», cavallo di battaglia di Matteo Salvini. Altro intervento «storico» e «rivoluzionario», ugualmente bifronte con obiettivi altrettanto disomogenei: consentire ai lavoratori «anziani» di pensionarsi anticipatamente (62 anni d'età e 38 lavorativi) per assumere «giovani» al loro posto. Queste misure di M5S e Lega hanno entrambe messo all'assistenzialismo la maschera della lotta alla **disoccupazione**. Caduta ben presto quest'effimera maschera, è apparso l'assistenzialismo. La legge sul reddito di cittadinanza ha prodotto occupazione irrisoria. E quota-100 ha svuotato (soprattutto) gli uffici pubblici senza riempirli di giovani. Strano che, nello scambio politico tra i due cavalli di battaglia, Salvini - ingiustamente! - ha avuto la meglio: stando ai sondaggi, lui ha raddoppiato i consensi mentre Di Maio li ha dimezzati. La verità è che i due provvedimenti sono sbagliati fin dalla nascita, concepiti in fretta per l'urgente bisogno propagandistico di due forze populiste andate assieme al governo per puro caso. Mentre infatti l'assistenzialismo dei due provvedimenti richiedeva (e richiede) «soltanto» uno stanziamento miliardario, l'aumento dell'occupazione richiedeva (e richiede) due requisiti essenziali. In primo luogo la creazione di lavoro vero e dignitoso, realizzabile solo con cospicui investimenti pubblici e privati. In secondo luogo un'efficiente organizzazione delle strutture pubbliche e private (in Italia, specie al Sud, inesistenti o quasi). Sia per formare o riconvertire professionalmente i lavoratori, sia soprattutto per far incontrare domanda e offerta di lavoro «onestamente», cioè senza mediazione di caporali e sfruttatori. Specie in una fase di straordinari cambiamenti tecnologici, addirittura mondiali, dell'organizzazione produttiva e d'inedita domanda di lavoro a tutti i livelli. Ma perché riparlare di queste misure già in altre occasioni criticate? La risposta è semplice. Sono tuttora vigenti e, in vista della complicata gestione delle consistenti risorse finanziarie del Next Generation Eu, c'è il problema di riformarle: assorbono miliardi a scapito d'investimenti in infrastrutture materiali e immateriali per crescita e occupazione. Peraltro c'è poco da illudersi sull'utilizzo furbesco del



Corriere del Mezzogiorno

Lavoro e Formazione

sostegno finanziario dell' Ue, ritenuto scioccamente un pozzo pieno di soldi e senza fondo. A parte l' aumento del debito italiano, il controllo dell' Ue sarà attento e rigoroso. Perciò pensioni e ammortizzatori sociali sono da razionalizzare. Per le pensioni, è giusto anticipare il pensionamento di chi svolge lavori pesanti logoranti e insalubri. Ma negli altri casi c' è da studiare la diversità di settori produttivi e categorie professionali. Per esempio, ove consentito dall' organizzazione del lavoro, si possono incrementare i contratti di «lavoro ripartito»: anziché pensionare gli «anziani», alleggerirne il lavoro col part-time, affiancati da «giovani» part-time. È una semplice soluzione logica: in tanti lavori giova alla produttività la sinergia tra esperienza e innovazione, grazie allo scambio prezioso d' un reciproco addestramento. Pensionare qualsiasi lavoratore sessantenne, cioè ancora giovane, significa agevolarne il lavoro nero. Lo stesso dicasi per gli ammortizzatori sociali: il sussidio pubblico alimenta il lavoro nero o grigio, come avviene per molti fruitori del reddito di cittadinanza, spesso sfruttati da datori di lavoro senza scrupoli. Del resto la stessa legge sul reddito di cittadinanza contiene una norma - inapplicata mancando competenze e strumenti applicativi - per cui chi percepisce il reddito di cittadinanza ed è in attesa di lavoro regolare, deve svolgere un lavoro a beneficio della collettività che lo mantiene. Un lavoro socialmente utile, magari part-time e ovviamente con rispetto della professionalità e con integrazione retributiva del «reddito sociale». Lasciamo stare il paradosso del reddito di cittadinanza ad alcuni detenuti. Parliamo piuttosto del paradosso per cui in questi giorni taluni imprenditori del settore turistico, e in genere dei servizi, non trovano dipendenti da assumere regolarmente perché, specie nel Mezzogiorno, datori e lavoratori trovano più convenienti ammortizzatori sociali e lavoro nero. Naturalmente ciò accade per l' assenza tanto dell' efficiente gestione del mercato del lavoro quanto d' un controllo pubblico efficace e sistematico. L' altro ieri il Presidente De Luca ha parlato di 650 assunzioni di addetti ai Centri per l' impiego della Campania, selezionati e formati. Una buona notizia, benché solo un primo piccolo passo nella direzione giusta. Vedremo se il mercato del lavoro, in una Regione afflitta da grave **disoccupazione**, comincerà a funzionare con un minimo di efficienza e buon senso sotto il controllo pubblico. Quanto siamo preparati a soddisfare il prevedibile aumento della domanda di lavoro se davvero arriveranno al Sud gl' investimenti promessi del Recovery Plan?

Roma

Lavoro e Formazione

VIA VOLPICELLA La sede nel Centro Polifunzionale della rete Sai. Promosso da Cgil e Less

Apri lo sportello per i diritti dei lavoratori

NAPOLI. Inaugurato presso il Centro Polifunzionale della Rete Sai del Comune in via Volpicella, 31 lo sportello per i diritti dei lavoratori promosso da Flai **Cgil** Campania/Napoli e Less Cooperativa Sociale dedicato a supportare i lavoratori con servizi di informazione sui diritti e di orientamento. Lo sportello sarà operativo ogni martedì dalle 15 alle 18 per l'offerta dei seguenti servizi: ammortizzatori sociali e bonus per lavoratori attivi e disoccupati; fondi integrativi settore agricolo, industria alimentare e interinale; assistenza legale e amministrativa sul lavoro; orientamento alla formazione e al lavoro. Inoltre è stato attivato l'indirizzo mail sportelloflaicgil@lessimpresasociale.it al quale i lavoratori e i disoccupati potranno scrivere per ricevere informazioni in tempo reale. «Finalmente - ha sottolineato la segretaria generale della Flai-**Cgil** Campania, Giovanna Basile parte questo sportello, fortemente voluto dalla Flai, grazie ad un protocollo d'intesa sottoscritto con Less. Questa è una zona molto degradata, ma non l'unica. Noi proviamo a metterci sul territorio per contattare le tante persone, i tanti lavoratori che hanno bisogno dei servizi e di un nostro supporto come **Cgil**. Insieme a Less abbiamo condiviso questo

progetto per dare anche una mano ai tanti immigrati che ci sono all'interno della struttura, per far capire quali sono i loro diritti, i loro doveri, a cosa vanno incontro nel momento in cui saranno assunti o avranno difficoltà. Noi siamo a disposizione non solo per gli immigrati di questo quartiere, ma dell'intera popolazione». «Lo sportello Diritti e Lavoro ha precisato Daniela Fiore, presidente di Less - vuole offrire varie tipologie di servizi specifici rivolti sia ai lavoratori, sia ai disoccupati. Servizi di tutela e orientamento per chi è occupato, per favorire la fuoriuscita dai circuiti di lavoro illegale, dallo sfruttamento e dal lavoro nero. Servizi rivolti all'orientamento, alle opportunità formative professionalizzate e alle opportunità lavorative presenti sul territorio, per favorire un inserimento sano e positivo nel mondo del lavoro per chi il lavoro non ce l'ha. Servizi di informazione e orientamento ai lavoratori che hanno bisogno di strumenti maggiori per la conoscenza dei propri diritti». «Quella di Flai e Less - secondo Cinzia Massa, segretaria **Cgil** Napoli e Campania - è una scelta vincente, in particolare in quest'area della città dove la criminalità organizzata prova a condizionare la vita di tanti cittadini e lavoratori ma dove è anche presente un forte tessuto associativo per far sì che i diritti degli immigrati vengano rispettati. Questa unione tra Less, un'associazione che lavora con gli immigrati e la Flai, anche alla luce dell'esperienza del sindacato di strada fatto dalla categoria della **Cgil**, non può che arricchire il lavoro già svolto dall'associazione e rappresenta un importante



Roma

Lavoro e Formazione

tassello per la costruzione di un puzzle fatto da tante realtà di questo territorio che può diventare una pratica da riproporre in altri quartieri della città». Presenti all' inaugurazione anche Donatella Chiodo, assessore alle politiche Sociali del Comune di Napoli e Giovanni Pagano, assessore al Lavoro del Comune di Napoli.

Lavoro sicuro

PAOLO BARONI - ROMA - Arriva un giro di vite sulla sicurezza nei cantieri. «Gli incidenti sul lavoro sono una nostra grandissima preoccupazione: la ripartenza del Paese è un fatto assolutamente positivo ma può produrre anche elementi di confusione, di sovrapposizione, insomma di rischio» ha dichiarato ieri il ministro del Lavoro Andrea Orlando, che innanzitutto guarda «con grande attenzione» all'edilizia. Di qui la decisione di varare «nell'arco della prossima settimana» un nuovo decreto per introdurre un «Durc di congruità», «cioè un elemento che chiarisce quante persone sono necessarie a realizzare una determinata opera». I tetti e le soglie In pratica si tratta di dare attuazione al Decreto semplificazioni dell'anno passato, intervento rimasto sulla carta a causa del cambio di governo. Nei prossimi giorni al ministero sono previsti nuovi incontri coi sindacati e le imprese del settore, ma non si parte da zero. Anche perché già lo scorso settembre le parti sociali avevano siglato un avviso comune per introdurre in via sperimentale questo nuovo strumento di controllo. Venivano fissate soglie minime sotto le quali in tutti gli appalti pubblici, indipendentemente dagli importi in ballo, e nei lavori privati sopra i 70 mila euro di valore (50 mila nell'area del cratere Marche-Lazio-Umbria), non si potesse scendere. E venivano indicate 17 diverse tipologie di opere, con percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore complessivo dei lavori che andavano dal 5,36% per la nuova edilizia industriale (esclusi gli impianti) al 30% per i lavori di restauro e manutenzione dei beni tutelati. Per opere stradali e ponti veniva fissata una soglia del 13,77%, 14,28% per l'edilizia civile e del 22% per i lavori di ristrutturazione nel campo dell'edilizia civile. Che tradotto in cifre significa che a fronte di 100 mila euro di lavori la manodopera non può costarne mai meno di 22 mila. «Avendo cambiato le norme sui subappalti ed essendo questo uno degli strumenti per garantire la regolarità dei lavori diventa obbligatorio introdurre il Durc di congruità» spiega il segretario generale della Fillea-Cgil Alessandro Genovesi, convinto che «al 99% il decreto annunciato da Orlando recepirà l'accordo già raggiunto dalle parti sociali». Come inciderà la nuova norma sul fronte della sicurezza, in un settore dove un occupato su 3 lavora in nero e dove ogni anno si evadono contributi per 1 miliardo di euro? Fissando un importo minimo di mano d'opera sarà possibile verificare il rispetto dei contratti e soprattutto colmerà una evidente lacuna dell'attuale Durc, strumento che serve a verificare se tutti i dipendenti che un'impresa dichiara siano in regola - e senza il quale i costruttori non possono accedere alle gare come ai lavori del superbonus



La Stampa

Lavoro e Formazione

110% - ma non fa capire se oltre a questi ce ne sono altri in nero. «E dove non c'è regolarità non c'è applicazione del contratto, e dove non c'è applicazione del contratto tutti i dati ci dicono che c'è una incidenza degli infortuni molto più alta» spiega Genovesi, visto che «un lavoratore irregolare non fa le 16 ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza e non è iscritto alla cassa edile per cui non viene dotato di elmetto, cintura e scarpe antiscivolo». Il pressing dei sindacati Incassato questo risultato i sindacati, adesso, rilanciano altre due richieste: chiedono al governo di dare attuazione all' articolo 27 del Testo unico sulla sicurezza introducendo la «patente a punti» nell' edilizia, in modo da premiare le imprese più virtuose e sanzionare fino ad estrometterle dal mercato quelle che accumulano più condanne per incidenti sul lavoro; quindi chiedono di introdurre l' aggravante di "omicidio sul lavoro". In modo da poter disporre il sequestro dei beni e dare la possibilità agli eredi delle vittime, in caso di condanna dell' impresa, di ottenere un risarcimento nel caso il loro congiunto non fosse inquadrato regolarmente. «Altrimenti - segnala il segretario della Fillea - quando si arriva alla condanna definitiva il titolare dell' impresa fa in modo di risultare nullatenente, perché magari ha chiuso la società o l' ha intestata ad un prestanome. Col risultato che i familiari della vittima, oltre ad aver perso il loro caro, non vedono nemmeno un euro». - © RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Manifesto

Lavoro e Formazione

nei prossimi giorni. Ieri il ministro del lavoro Orlando ha annunciato la creazione di una task force sulla logistica con l' Ispettorato del lavoro, Inps e Agenzia delle Entrate. «È l' ennesimo annuncio per fare vedere che qualcuno dice qualcosa - sostiene Franciosi - Lo sfruttamento nella logistica non esiste da ieri. Bisogna aspettare che i lavoratori vadano in ospedale o che prendano bastonate?». Venerdì 18 giugno ci sarà lo sciopero nazionale della logistica dei S.I. Cobas, sabato 19 sono previste manifestazioni. «Il governo Draghi pensa che la ripresa sia quella delle aziende, non dei lavoratori - osserva Franciosi - Nella logistica non si sono mai fermati, hanno lavorato con la paura del Covid, le aziende non rispettavano i Dpcm, ci sono stati focolai nei magazzini. L' e-commerce ha fatto profitti enormi, ma i corrieri e i magazzinieri sono esauriti. Penalizzarli è assurdo. Questo è un gatto che si morde la coda».

Il Manifesto

Lavoro e Formazione

«Blocco dei licenziamenti fino a ottobre, quello selettivo rischia di essere ingiusto»

Roberto Ciccarelli

Maria Cecilia Guerra (LeU), sottosegretaria all'Economia, circola l'idea di un blocco selettivo dei licenziamenti nei settori più in difficoltà come il tessile. Perché lei ritiene rischioso questo tipo di blocco? Perché rischia di essere molto ingiusto. Lo abbiamo sperimentato con i codici Ateco. Quando si prende un settore colpito, come il tessile, si rischia di non cogliere i problemi della filiera, cioè le imprese che lavorano per il settore come fornitori ma non figurano in quel settore. Così si rischia di non coprire i loro lavoratori. Nella manifattura abbiamo imprese che per la difficoltà, ad esempio delle forniture a livello internazionale, soffrono molto una crisi che può essere congiunturale. Per questa ragione l'arbitrarietà della scelta del criterio selettivo legato al settore non mi convince. Se proprio dobbiamo arrivare a una selezione userei un criterio più trasversale come la perdita del fatturato. Il governo prenderà un'iniziativa per prorogare il blocco dei licenziamenti oltre il 30 giugno? Dobbiamo chiederci se è troppo presto aprire a soluzioni irreversibili come il licenziamento o continuare con il blocco ancora per poco, fino a fine ottobre. Tra l'altro stiamo registrando importanti segnali di ripresa e le stime sono riviste al rialzo. Nel decreto Sostegni-bis il governo ha previsto una serie di misure tra cui il contratto di solidarietà. Si tratta di uno strumento che permette di mantenere l'occupazione a fronte della riduzione delle ore. Così si distribuisce il lavoro anche se c'è una riduzione dello stipendio per un periodo di tempo. Il blocco dei licenziamenti ha funzionato? È stato efficace tra i dipendenti a tempo indeterminato. Prendiamo il dato dell'Istat per cui nell'ultimo anno sono andati perduti 889 mila posti di lavoro. Una quota rilevante, 310 mila, riguarda i lavoratori autonomi e quasi tutti senza dipendenti. Questa situazione non ha niente a che fare con il blocco dei licenziamenti. Il problema è semmai che la partita Iva non hanno ammortizzatori sociali soddisfacenti. Ci sono altri 576 mila che hanno perso il lavoro ed erano dipendenti, ma tra questi quelli a termine sono 201 mila. Purtroppo queste persone non sono protette dal blocco dei licenziamenti. Restano 375 mila a tempo indeterminato. Tra questi ci sono 130 mila che, secondo le nuove regole statistiche, vengono classificati come inattivi perché sono in cassa integrazione da più di tre mesi. Il loro posto di lavoro può ancora essere salvato. Quelli che abbiamo perso sono soprattutto nei campi che non potevamo tutelare. La misura è valida: anche uno studio di Bankitalia dice che ha impedito la perdita di 440 mila posti di lavoro di cui almeno 200 mila sarebbero stati licenziati per motivi legati alla pandemia. Il problema allora sono i lavoratori che non hanno tutele. Il Jobs Act è in vigore, mentre si pensa di continuare a derogare alle clausole del decreto dignità. Ammesso che un nuovo lavoro esista, siete sicuri che i licenziati di oggi non saranno i nuovi precari di domani? Sono d'accordo con la sua osservazione. Non bisogna licenziare creando disoccupazione



Il Manifesto

Lavoro e Formazione

tra i lavoratori tutelati e maturi, mentre allo stesso tempo si crea lavoro precario soprattutto tra i giovani e le donne. Io lo vedo con i miei studenti di economia. Si laureano e trovano lavoro con gli stage che non sono stage ma lavoro a tempo pieno pagato 600 euro. È inaccettabile. Sono assolutamente contraria all'idea che si esca dalla crisi aumentando la precarietà. Sono preoccupata dalle proposte di chi pensa di favorire la ripresa attraverso un'ulteriore precarizzazione del mercato del lavoro estendendo contratti precari o reintroducendo i voucher. È un'ipotesi che non condivido ed è proprio sbagliata dal punto di vista economico. Puntare su una ripresa fondata sul lavoro poco pagato o pagato solo con incentivi pubblici significa non investire sulla qualità del lavoro e dello sviluppo. Si fa molto affidamento sulle politiche attive del lavoro che dovrebbero permettere a chi perde il lavoro di trovarne un altro. L'agenzia delle politiche attive Anpal è commissariata, la riforma dei centri per l'impiego è ancora da fare. Per avviare un sistema di workfare potrebbero volerci anni. In quanto tempo ritenete di avviare questo sistema? È il tema dei temi. Abbiamo un contesto di ripartizione delle competenze tra Stato e regioni che non aiuta. Ci sono fondi distribuiti alle regioni per fare assunzioni nei centri per l'impiego ma in buona parte non sono state fatte anche se sono possibili. Ci sono ritardi che preoccupano. Il commissariamento dell'Anpal potrebbe portare a un ruolo forte dell'intervento nazionale anche in funzione di coordinamento che apra un confronto con le regioni. Il Piano di ripresa e resilienza (Pnrr) va in questa direzione. La sua attuazione è una scommessa che si giocherà giorno per giorno.



Dossier

Lavoro e Formazione

12/06/2021	Il Mattino (ed. Napoli) Pagina 33		3
Mamme e prof contro la Dad «Dispersi novecento alunni»			
12/06/2021	Corriere del Mezzogiorno Pagina 6		5
«Concorso Sud» Nuove selezioni per altri 70 mila candidati			
12/06/2021	La Repubblica (ed. Napoli) Pagina 2		6
Occupazione, Campania giù a pagare le donne e i giovani			
12/06/2021	La Stampa Pagina 12		7
Lavoro, il virus brucia 900 mila posti Bankitalia alza la stima sul Pil:+5%			
12/06/2021	Il Sole 24 Ore Pagina 12	Fabrizio Onida	8
Un passo per correggere le disuguaglianze che mortificano i giovani			
12/06/2021	Il Sole 24 Ore Pagina 23	Maria Teresa Manuelli	10
Al via master e corsi per chi vuole innovare nell' agroalimentare			
12/06/2021	Italia Oggi Pagina 13	ANGELICA RATTI	13
Formazione in hotel a chi non sa la lingua			
12/06/2021	Italia Oggi Pagina 28	LUIGI OLIVERI	14
Progressioni per l' accesso alla dirigenza			
12/06/2021	Italia Oggi Pagina 30		16
Oltre 2,4 mln di occupati lavoravano come under 16			

Mamme e prof contro la Dad «Dispersi novecento alunni»

LA MOBILITAZIONE Mariagiovanna Capone Ultimo giorno di scuola per circa 850 mila studenti della Campania che ieri hanno salutato prof e compagni di classe. Per gli alunni di terza media da lunedì inizieranno i colloqui degli esami di Stato conclusivi della secondaria di primo grado, mentre quelli della Maturità inizieranno mercoledì. IL PIANO Tuttavia le scuole non chiuderanno e tra un paio di settimane partirà il Piano Scuola Estate messo a punto dal ministero dell'Istruzione con un investimento di 400 milioni di euro, per consentire agli studenti di recuperare socialità e rafforzare gli apprendimenti, usufruendo di laboratori per il potenziamento delle competenze, di attività educative incentrate su musica, arte, sport, digitale, percorsi sulla legalità e sulla sostenibilità, sulla tutela ambientale. Oltre a questi fondi alle scuole sono arrivati anche quelli per progetti destinati ad aree ad alta dispersione scolastica o caratterizzate da povertà educative, e le risorse del primo decreto sostegni per attivare iniziative estive. Il problema della dispersione è stato al centro di una particolare manifestazione di protesta realizzata dal movimento «Usciamo dagli schermi» composto da genitori, ma anche alcuni docenti, contro la Didattica a distanza, che hanno voluto ricordare «i dispersi della Dad, la nostra infanzia perduta» affiggendo 900 manifesti davanti gli ingressi di numerose scuole cittadine e metropolitane, affinché «a settembre ritornino tutti a scuola» perché «la Dad è bocciata». LA PROVOCAZIONE Novecento manifesti per novecento studenti dispersi dalla Dad. Sui muri delle scuole e delle stazioni della metropolitana, Napoli si è svegliata con le sagome dei ragazzi che durante questo travagliato anno scolastico non hanno fatto ritorno in aula. Al grido di «Mai più Dad» le famiglie riunite nel comitato «Usciamo dagli schermi» hanno voluto ricordare l'allarme denunciato da Maria de Luzenberger, procuratore del Tribunale per i minori: «Sono 900 in pochi giorni, contro le 400 segnalazioni del 2020 e le 800 dell'intero anno scolastico 2019. E il dato più preoccupante viene dalle scuole elementari, dove in passato l'evasione scolastica era stata ridotta al minimo». Il comitato ha quindi voluto ricordare con un simbolico e suggestivo allestimento ciascuno dei ragazzi dispersi, affiggendo le sagome nell'ultimo giorno di scuola, così da ricordare a tutti che «in questo gravoso anno e mezzo di pandemia la scuola, come da tempo denunciavamo, la scuola ha pagato il prezzo più alto». Il comitato si augura che «mai più si faccia ricorso alla Dad non solo per evitare che ci siano altri studenti dispersi ma anche per i costi sociali connessi quali l'aumento della **disoccupazione** e della criminalità, per i danni alla vista e al sistema muscolo-scheletrico dei ragazzi e per l'aumento



Il Mattino (ed. Napoli)

Lavoro e Formazione

delle dipendenze dai dispositivi informatici, fenomeno - a loro dire - riscontrato anche nella prima infanzia». Il loro no alla Dad è ribadito anche perché è «causa di marginalizzazione delle disabilità e per i costi e i carichi di lavoro che hanno pesato su lavoratori, famiglie e in particolare sulle donne; di perdita della privacy e del tempo libero dal lavoro e perché impedisce l' apprendimento con il corpo e di relazione, sostituito da un apprendimento che segue il modello uomo-macchina e - concludono - ancora no perché ha aumentato i conflitti, la solitudine e l' alienazione». E in vista del prossimo anno scolastico che partirà in Campania il 15 settembre, le famiglie auspicano che «il vaccino non sia usato come arma di ricatto per garantire la scuola in presenza». © RIPRODUZIONE RISERVATA.

«Concorso Sud» Nuove selezioni per altri 70 mila candidati

Nuovo ciclo di selezioni per il "Concorso Sud", finalizzato all'assunzione a tempo determinato di 2.800 tecnici nelle amministrazioni del Mezzogiorno. Accanto alla tornata di esami terminata ieri, fa sapere il ministero della Pa, «dal 22 giugno saranno convocati per la prova scritta anche gli altri circa 70 mila candidati che avevano presentato domanda di partecipazione e per i quali era stata già effettuata la valutazione dei titoli. In ragione della bassa partecipazione degli 8.582 candidati ammessi, inferiore al 65% in media e addirittura inferiore al 50% in alcune regioni, e della assoluta necessità di garantire l'interesse pubblico di vedere ricoperte tutte le 2.800 posizioni ricercate», il Dipartimento - spiega - ha decretato una modifica del bando, superando ed eliminando il limite originariamente fissato per l'ammissione alla prova scritta, pari a tre volte il numero dei posti messi a bando più gli ex aequo. La nuova prova scritta, sempre digitale, della durata di un'ora e consistente in 40 domande specifiche per ognuno dei cinque profili (esperto amministrativo-giuridico; esperto in gestione, rendicontazione e controllo; esperto tecnico; esperto in progettazione e animazione territoriale; analista informatico), si terrà a partire dal 22 giugno in due sessioni al giorno nelle sei regioni già individuate per il primo ciclo di selezioni - Calabria, Campania, Lazio, Puglia, Sicilia e Sardegna - e, se necessario, anche in altre sedi. I candidati che potranno accedere sono quelli che non hanno già sostenuto le prove in questi giorni. Resta valido, spiega inoltre il ministero della Pubblica Istruzione, il termine originariamente previsto per la conclusione del concorso: la pubblicazione delle cinque graduatorie finali, una per profilo, e le assunzioni dei vincitori avverranno entro luglio. Il decreto di modifica del bando sarà pubblicato in serata sulla Gazzetta Ufficiale, serie speciale «Concorsi ed esami», sul sito del dipartimento della Funzione pubblica (www.funzionepubblica.gov.it), sul sito <http://riqualificazione.formez.it> e sulla piattaforma Step-One 2019.



Il rapporto Svimez sulla pandemia

Occupazione, Campania giù a pagare le donne e i giovani

Dati choc sull'occupazione al Sud e in Campania ai tempi del Covid. È ancora sulla perdita di posti di lavoro che si gioca la disparità tra Mezzogiorno e Centro Nord. Un trend acuito dalla pandemia. Lo studio condotto da Svimez per conto dell'ente bilaterale confederale Enbic sul tema "Il lavoro nella pandemia: impatti e prospettive per persone settori e territori" disegna un quadro problematico del lavoro. Un'emorragia di posti al Sud e in Campania, dove donne e giovani under 35 sono le vittime sacrificali della pandemia, in particolare i lavoratori nel settore dei servizi, **turismo**, ristorazione, alberghi e terziario. Colpiti i lavoratori. Sono questi ultimi i settori in fondo alla lista della crescita in Campania, dove il dato meno 5 per cento ben rappresenta le difficoltà delle attività di alloggio e ristorazione. Cala l'occupazione, è un problema italiano ma donne e giovani al Sud e in Campania pagano il prezzo più alto: meno 3 per cento (a fronte del meno 2,4 per cento del Centro Nord per le donne); meno 6,9 al Sud (invece del meno 4,4 del Centro Nord per i giovani under 35). Un dato che potrebbe schizzare ancora più in alto perché non contiene i disoccupati virtuali, avverte la Svimez, attuali cassintegrati e dei lavoratori occupati per effetto del blocco dei licenziamenti. Effetti più marcati si individuano nel settore del **turismo**, ristorazione, servizi, trasporti, piccolo commercio, dove è più frequente il ricorso a lavoro parziale o stagionale. Intanto ieri gli operai Whirlpool hanno manifestato davanti alla prefettura per chiedere ancora l'intercessione del governo contro i licenziamenti. I lavoratori hanno consegnato una lettera al prefetto Marco Valentini e hanno annunciato lo sciopero di tutte le fabbriche del gruppo con manifestazione a Roma il 18 giugno. tiz.co. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



i due volti della ripresa. Io svimez: al sud è a casa almeno il 36,1% dei giovani

Lavoro, il virus brucia 900 mila posti Bankitalia alza la stima sul Pil: +5%

milano Quasi 900 mila occupati in meno in Italia. È il bilancio del primo trimestre, ancora impattato dagli effetti della pandemia, indicato da Istat. Il saldo per i primi tre mesi del 2021 è di 889. 000 occupati in meno rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, per un calo totale del 3,9%. Nel confronto con il trimestre precedente, invece, il numero di occupati diminuisce di 243 mila unità (-1,1%) a seguito del calo dei dipendenti a tempo indeterminato (-1,1%) e degli indipendenti (-2%). Flessioni non compensate dalla lieve crescita dei dipendenti a termine (+0,6%). Torna a aumentare in contemporanea il numero di disoccupati: sono 240 mila in più, il 10% rispetto al primo trimestre tra chi ha già avuto esperienze di lavoro. Prosegue, seppur a ritmi meno intensi rispetto ai tre trimestri precedenti, la crescita degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+501 mila, +3,7% in un anno). La **disoccupazione** raggiunge così il 10,4% con un aumento di 0,5 punti rispetto al quarto trimestre. E a questo proposito il rapporto Svimez-Enbic fotografa una situazione differente a seconda delle diverse classi d'età e aree geografiche. In particolare i giovani under 35 che non studiano e non lavorano (Neet) nella media del 2020 sono saliti al 36,1% nel Mezzogiorno dal 35,8% nel 2019, ed al 18,6% nel Centro-Nord rispetto al 16,6% nel 2019. Secondo il report tra il 2008 e il 2020 flette l'occupazione in tutte le regioni del Mezzogiorno. Eppure si vede la luce in fondo al tunnel. Bankitalia è tornata ad alzare la stima di crescita per l'economia italiana: ora sarà del 4,9-5%, in un quadro migliorato grazie alle vaccinazioni, ai due decreti sostegni e ai chiarimenti sul Recovery. Con un «caveat»: lo scenario, 4,5% nel 2022 e 2,3% nel 2023, è «fortemente dipendente dall'efficacia delle misure di sostegno e rilancio finanziate col bilancio nazionale e con i fondi europei». s.ric. - © RIPRODUZIONE RISERVATA.



LA PROPOSTA PD SULLE TASSE DI SUCCESSIONE

Un passo per correggere le disuguaglianze che mortificano i giovani

Fabrizio Onida

La battuta di Mario Draghi («adesso è il momento di dare, non di prendere») sulla proposta di Enrico Letta di tassare un po' di eredità per offrire una piccola dote finanziaria a chi ogni anno diventa maggiorenne e proviene da famiglie non abbienti riflette lo stile garbato e conciso del premier, ma non deve distrarre dal valutare il merito dell'argomento e soprattutto dal cercare una formulazione al riparo dalle critiche che negli ultimi anni hanno accompagnato i bonus rivolti ai 18enni e gli sgravi alle fasce di lavoratori a medio-basso reddito. Non basta ricordare che l'aliquota del 4% con cui l'Italia oggi colpisce eredità e donazioni superiori ai 5 milioni di euro è tra le più basse in Europa, dove si va dal 30% della Germania al 34% della Spagna, al 40% del Regno Unito, al 45% della Francia. Nel 2018 il gettito dell'imposta sulle successioni è stato in Italia di 820 milioni (0,05% del Pil), contro 14,3 miliardi in Francia (0,61% Pil, 13 volte l'Italia), 6,8 miliardi in Germania, 5,9 miliardi nel Regno Unito, 2,7 miliardi in Spagna. Si aggiunga che soltanto 12 su 36 Paesi Ocse non prevedono alcuna imposta di successione. Il principale merito della proposta sta nell'offrire ogni anno ai neo-maggiorenni un piccolo, ma non trascurabile incentivo a considerare alla propria portata una certa gamma di spese straordinarie, interessanti per la propria crescita, ma scarsamente compatibili con le ristrettezze del bilancio familiare. L'esortazione spesso rivolta ai giovani, di investire nel proprio capitale umano per puntare a un futuro migliore, avrebbe così una maggiore credibilità. Le numerose famiglie che si vedono ogni anno costrette a sacrificare opportunità di accesso dei propri figli a esperienze utili per integrare la scuola, incluse vacanze di svago culturale ed esperienze di viaggio, potrebbero trovare in questa piccola dote la necessaria integrazione finanziaria per venire incontro a legittimi piccoli o grandi progetti che si aprono con la maggiore età. L'implementazione pratica della proposta, presumibilmente tramite carte di debito spendibili entro certi limiti temporali sul territorio nazionale ed estendibili, se necessario, all'estero, presenta problemi non banali ma non insormontabili, a cominciare dall'inevitabile identificazione di grandi categorie di manufatti e servizi riconducibili a tali attività lato sensu utili per lo sviluppo mentale e fisico del neo-maggiorenne, escludendo pertanto acquisti di mero bisogno fisiologico o svago (cibo, bevande, vestiario, intrattenimento, ecc.). A titolo esemplificativo, tale elenco dovrebbe includere un'ampia fascia di spese come le seguenti: istruzione post-scuola dell'obbligo, **formazione professionale**, **corsi** integrativi di specializzazione, **corsi** di lingue, viaggi per la conoscenza dell'Europa (come l'Interrail)



Il Sole 24 Ore

Lavoro e Formazione

e del mondo, viaggi e connesse spese di vitto-alloggio per la frequenza a programmi educativi (come l' Erasmus), acquisto di libri e periodici cartacei o elettronici, attività sportive incluse spese per attrezzature-corsi-allenamenti, strumenti musicali e altro. Non si tratta dunque, come qualcuno ha insinuato, di "dare manette a tutti". La dote una tantum non sostituirebbe il diritto allo studio e il welfare studentesco. Secondo stime del Pd, la dote di 10mila euro potrebbe arrivare ogni anno a circa 280mila ragazze e ragazzi, cioè il 50% dei maggiorenni ammissibili in base all' Isee familiare, con un costo per lo Stato di 2,8 miliardi annui. Una somma agevolmente finanziabile con una lieve revisione in senso progressivo delle aliquote sull' imposta su successioni e donazioni, mantenendo la franchigia di 1 milione di euro e portando al 20% l' aliquota massima di tassazione per eredità e donazioni tra genitori e figli superiori a 5 milioni di euro. Verrebbe colpita una platea di circa l' 1% degli italiani. Assieme ad altre misure che incidono sul welfare delle giovani generazioni, una simile proposta rappresenterebbe un piccolissimo passo per correggere le enormi storiche e purtroppo crescenti "diseguaglianze dei punti di partenza" che offendono la sete di giustizia e soprattutto mortificano le potenzialità di sviluppo del Paese. fabrizio.onida@unibocconi.it © RIPRODUZIONE RISERVATA.

Al via master e corsi per chi vuole innovare nell' agroalimentare

Formazione. La nuova offerta di percorsi di aggiornamento è incentrata su tecnologia, strategie di marketing, qualità e legame con il territorio

Maria Teresa Manuelli

Dopo un anno in cui la **formazione** è stata tra i settori più penalizzati, ripartono con slancio i **corsi** rivolti al mondo food&beverage, con un occhio particolare alle nuove esigenze, soprattutto del mondo Horeca (bar, ristoranti e catering, ndr). Percorsi spesso rivolti a chi, già del settore, vuole restare sul mercato in modo aggiornato e al passo con i tempi. Delivery e dark kitchen Food Genius Academy propone un corso dedicato alle nuove forme di ristorazione contemporanea: il ciclo intensivo online di Food Delivery & Dark Kitchen, 5 lezioni di 3 ore ciascuna con consulenza personalizzata finale, è rivolto a ristoratori che vogliono reinventarsi, a chi vuole lanciare il proprio virtual brand o vuole aprire una dark kitchen. Tutti gli strumenti per muoversi in questo settore, dal business plan alla comunicazione sui social e tante case history. La seconda edizione è già in corso, ma è già in programma la prossima in partenza il 22 settembre (foodgeniusacademy.com). Imparare i segreti del cono A Roma è stata presentata l' Accademia del Gelato Artigianale "Alberto Pica". Tra gli obiettivi accompagnare le imprese italiane ad affacciarsi con consapevolezza sui mercati internazionali: «In attesa di un riconoscimento normativo di un gelato di qualità, il nostro obiettivo è anche favorire il made in Italy e gli accordi di filiera, come quello che abbiamo sottoscritto con Coldiretti», sottolinea il segretario generale Claudio Pica. L' Accademia, che conta già 4.200 iscritti di cui 1.300 solo nel Lazio, offre **corsi di formazione** per i gelatieri e per tutti coloro che vorranno diventarlo, assistenza, demo dimostrative, incontri di approfondimento e stage (www.associazioneitalianagelatieri.it). La sostenibilità passa dal meteo La sostenibilità del sistema agroalimentare e il suo adattamento agli effetti del cambiamento climatico passano anche dall' acquisizione di conoscenze, competenze e tecnologie sempre più avanzate per l' analisi e il monitoraggio dei dati agrometeorologici. Questo lo scopo dell' International Advanced School of Agricultural Meteorology. La scuola è unica nel suo genere ed è dedicata a chi ha già competenze nel campo, ma vuole spingersi verso ulteriori ricerche e applicazioni. Ha ricevuto il supporto tecnico della Fao ed è organizzata dall' Associazione Italiana di Agrometeorologia (Aiam) in collaborazione Wmo-Rtc, e con il contributo di Crea - Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia (www.agrometeorologia.it). A lezione di birra Sarà il "profeta della birra" Lorenzo Dabove, in arte Kuaska, a presiedere il comitato tecnico scientifico del settore Brassicolo di Accademia delle Professioni. Con oltre 70 edizioni all'



Il Sole 24 Ore

Lavoro e Formazione

attivo dal 2012, l' Accademia ha arricchito negli anni la proposta per la **formazione** e l' aggiornamento professionale nel campo della birra artigianale. Il nuovo Master in Cultura Brassicola è un percorso esperienziale tra gli stili che caratterizzano lo scenario birrario contemporaneo, nazionale ed internazionale, caratteristiche e biodiversità endemiche. Dall' autunno disponibile anche il Master in Tecnologie Birrarie, percorso sperimentale progettato in continuità al Corso per Birraio Artigiano, dedicato a birrai professionisti che desiderano approfondire specifiche tematiche legate al processo produttivo (accademia.me). Un master in premio "Valorizzazione del territorio e delle eccellenze enogastronomiche: strategie e tecniche di comunicazione e marketing" è il nuovo progetto della Fondazione non profit SoloPerGian (Distillerie Berta), che per la prima volta collabora con due università di Milano per organizzare un corso che unisce l' impegno per la tutela del territorio alla promozione della **formazione** dei giovani. Al termine del corso, i partecipanti presenteranno un Project Work, e i due migliori lavori saranno premiati con una borsa di studio a copertura totale per un Master o un Corso di **formazione** dell' Università Cattolica del Sacro Cuore o della Libera Università di Lingue e Comunicazione Iulm. L' edizione 2021 è in corso e ospita relatori illustri, come Paolo Massobrio, Giuseppe Condorelli e Mario Cordero. Già in programma l' edizione 2022, riservato a 20 partecipanti, studenti o disoccupati under 40 (academy.solopergian.it). Superiori e Università insieme L' Università Campus Bio-Medico di Roma e l' Istituto tecnico agrario Giuseppe Garibaldi avviano un percorso comune per sviluppare **formazione**, innovazione e ricerca nei campi dell' agricoltura e dell' alimentazione. La collaborazione didattica e scientifica tra le due realtà, che potrà coinvolgere in futuro altri soggetti pubblici e privati, è centrato su tematiche quali la sensoristica avanzata e intelligenza artificiale per l' agricoltura di precisione, nutraceutica e nutrizione di precisione per la medicina preventiva, tecnologie di automazione avanzata per la filiera agroalimentare, resilienza ai cambiamenti climatici, nonché sulla partecipazione congiunta a progetti nazionali e internazionali su **formazione** e ricerca. A Monza centro polifunzionale Nasce a Monza AgriparcoHub, il nuovo centro polifunzionale della Fondazione Alessio Tavecchio, dal 1998 impegnata in attività assistenziali verso persone anziane e disabili e in iniziative di sensibilizzazione all' inclusione. I lavori di costruzione dell' AgriparcoHub inizieranno a settembre 2021, con l' obiettivo di inaugurare ufficialmente la struttura nel 2022. Didattica e lavoro inclusivi saranno i due pilastri del progetto, che darà vita a laboratori enogastronomici e a un ristorante solidale in cui anche persone con disabilità e fragilità potranno lavorare in cucina e in sala, per consolidare quanto appreso in competenze professionali. Complessivamente, il ristorante impiegherà dieci tra ragazzi e ragazze con varie fragilità. Il centro polifunzionale intende rivolgersi altresì al mondo corporate business, per organizzare eventi, convention e team building al fine di sensibilizzare e promuovere la diversity inclusion grazie ad un' ampia area dedicata agli eventi e alla didattica.

Il Sole 24 Ore

Lavoro e Formazione

Dalla produzione di pasta e lievitati a quella di conserve, confetture e piatti pronti, i laboratori saranno sede di alta **formazione** culinaria, accessibile a persone con ogni livello di abilità. Saranno organizzate classi integrate con studenti di istituti alberghieri. Previste anche una Scuola Natura e una Wine School, quest' ultima in collaborazione del partner di progetto Gruppo Meregalli. Tutte le diverse aree dell' AgriparcoHub saranno collegate e in completa sinergia tra di loro al fine di creare un centro Polifunzionale unico in Italia proprio perché creato all' interno di un Agriparco agricolo produttivo. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

corsi con cartelli per i camerieri

Formazione in hotel a chi non sa la lingua

ANGELICA RATTI

Gli alberghi riaprono per ospitare i vacanzieri e cercano personale stagionale. Spesso a rispondere agli annunci per posti di cameriere e cameriera ai piani sono donne immigrate che masticano male la lingua del paese che le ospita. In Francia, l' immobiliare del gruppo alberghiero Accor ha varato già dal 2019, una iniziativa formativa di 150 ore per alcune dipendenti denominata Investi nel francese, in collaborazione con l' associazione contro l' analfabetismo, Stop Illettrisme, e il centro di **formazione** Accentonic. Il **corso** di **formazione** ha l' obiettivo di fornire alle stagiste delle chiavi per comprendere meglio il proprio ambiente professionale e comunicare con i clienti. I corsi sono stati istituiti sulla base di documenti professionali, come avvisi informativi o cartelli negli alberghi, che i dipendenti che hanno problemi con la lingua francese utilizzano tutti i giorni. Imparare la lingua servirà loro anche per diventare più autonomi nella vita privata e capaci di compilare i documenti amministrativi. Le prime 14 stagiste hanno appena ricevuto il diploma e, visto l' interesse suscitato, il **corso** sarà replicato entro l' anno. © Riproduzione riservata.



Progressioni per l'accesso alla dirigenza

LUIGI OLIVERI

Progressione verticale anche per l'accesso alla dirigenza. È uno degli elementi di maggior rilievo del dl 80/2021, il cui scopo è creare percorsi di carriera ai funzionari delle p.a., attraverso meccanismi selettivi loro riservati. È una significativa riforma, perché fin qui l'accesso alla dirigenza era stato esclusivamente consentito a seguito del superamento di concorsi pubblici. L'articolo 3, comma 3, del dl 80/2021 modifica l'articolo 28 del dlgs 165/2001, che regola appunto l'accesso alla dirigenza, stabilendo che una quota non superiore al 30% dei posti residui disponibili (fermo restando che il 50% è da coprire col corso-concorso, nello Stato) sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata, da ciascuna p.a., al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Insomma, quasi un terzo dei posti di qualifica dirigenziale potrà essere coperto con la verticalizzazione dei funzionari. Non si procederà con concorsi pubblici, bensì con procedure selettive interamente riservate al personale interno. Per lo Stato, verranno svolte procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione. Per la comparazione si terrà conto di elementi valutativi connessi alla valutazione conseguita nell'**attività** svolta; ai titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale; alla tipologia e del numero degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire; alla valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. Verosimilmente questi elementi determineranno dei punteggi, che si aggiungeranno a quelli da conseguire nelle prove scritte e orali, le cui aree di competenza saranno fissate dai bandi. Il decreto parte dal presupposto che l'accesso alla dirigenza sia rivolto a funzionari che abbiano maturato sufficienti competenze operative e nozioni. Per questo le prove scritte e orali non saranno quelle abituali dei concorsi, cioè metodi per rilevare approfonditamente le conoscenze e l'operatività. Le prove scritte e orali avranno «esclusivo carattere esperienziale», da definire «secondo metodologie e standard riconosciuti». Si tratterà, quindi, di sistemi selettivi che mettano alla prova le capacità, più che le cognizioni, a partire appunto dalle esperienze svolte. Occorrerà capire quali standard saranno utilizzati, anche allo scopo che le procedure comparative non siano influenzate dal rischio di risultare eccessivamente blande o, peggio, tagliate e cucite su misura su determinati dipendenti, invece di altri. Anche il riferimento alla valutazione della «motivazione individuale», da un lato appare molto generico, dall'altro apre il rischio sempre di selezioni su misura per alcuni. Non sarà semplice prevedere standard valutativi



Italia Oggi

Lavoro e Formazione

e comparativi seri, fermo restando, comunque, che le procedure non saranno comunque concorsuali. Ai fini del passaggio verso la dirigenza i criteri enunciati dal legislatore non fanno richiamo specifico al riconoscimento di **attività formative** dedicate, limitandosi solo a parlare di titoli di studio ulteriori a quelli necessari per l'accesso con concorso. I dipendenti interessati ad assumere qualifiche dirigenziali sono, indirettamente, incentivati, comunque ad acquisire formazione riconosciuta, proprio allo scopo di concorrere alle progressioni consentite dalla norma. Se il sistema per la progressione dall'area apicale dei funzionari alla dirigenza nello Stato è chiaro, per il resto della dirigenza pubblica occorrerà vedere ulteriori sviluppi. L'articolo 3, comma 6, del dl 80/2021 stabilisce che le disposizioni viste prima «costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione. A tal fine la Scuola nazionale dell'amministrazione elabora apposte linee guida d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997». Quindi, enti come regioni ed enti locali potranno applicare in via di principio le previsioni normative, ma per l'espletamento delle prove selettive occorrerà aspettare le linee guida elaborate dalla Sna in accordo con la Conferenza unificata.

Oltre 2,4 mln di occupati lavoravano come under 16

Tra gli italiani attualmente occupati, 2,4 milioni di persone hanno svolto un qualche tipo di attività lavorativa non avendo ancora compiuto 16 anni. L'anno scorso, erano oltre 230 mila gli under 35 che affermavano di aver ricevuto una retribuzione già prima dei 16 anni. Tra questi, più della metà svolge professioni a medio-bassa qualificazione mentre tra chi ha fatto il suo ingresso nel mondo del **lavoro** in un'età legale il dato si ferma al 31%. A fare il punto sulla situazione del **lavoro** minorile in Italia è la Fondazione studi consulenti del **lavoro**, che oggi renderà pubblica sul sito del consiglio nazionale la propria **ricerca** «Il **lavoro** minorile in Italia: caratteristiche e impatto sui percorsi formativi e occupazionali», realizzata dal proprio Ufficio Studi in occasione della «Giornata mondiale contro il **lavoro** minorile», fissata proprio per oggi. Secondo l'analisi, il 10,7% degli attuali occupati ha iniziato a lavorare a un'età inferiore ai 16 anni nonostante negli anni «tale quota è andata riducendosi, a seguito della crescita dei livelli di istruzione della popolazione, di benessere delle famiglie e sviluppo del paese», fanno sapere dalla Fondazione. Nel 2020, come detto, su 4,9 milioni di occupati con meno di 35 anni, più di 230 mila (il 4,7%) dichiaravano di aver svolto una qualsiasi forma di **lavoro** retribuita già prima dei 16 anni. La maggioranza (il 64,7%) ha iniziato a 15 anni, mentre più di un terzo, in età ancora più giovane: il 27,7% a 14 anni, il 6,2% a 13 anni e l'1,3% prima dei 13 anni. Il fenomeno risulta più diffuso tra gli uomini rispetto alle donne. Tra i primi, la quota di quanti hanno iniziato a lavorare prima dei 16 anni è del 5,6%, tra le seconde del 3,4%: «un dato che risente della maggiore propensione degli uomini ad abbandonare gli studi, ma anche di un più significativo coinvolgimento nelle esigenze di sostentamento delle famiglie in condizioni economiche disagiate rispetto alle donne. Complessivamente su 100 giovani con esperienza di **lavoro** minorile, 70 sono uomini e 30 donne», si legge ancora nella **ricerca**. A livello territoriale, invece, si evidenzia una maggiore diffusione tra le regioni del Nord, dove è il 5% dei giovani occupati ad avere iniziato a lavorare prima dell'età legale rispetto al Mezzogiorno (4,8%) e al Centro (3,8%). © Riproduzione riservata.

