



RASSEGNA STAMPA



**Dossier**

## Lavoro e Formazione

06/05/2021	<b>Il Mattino (ed. Napoli)</b> Pagina 29	<i>Cristina Liguori</i>	3
<hr/>			
06/05/2021	<b>La Repubblica (ed. Napoli)</b> Pagina 4		5
<hr/>			
06/05/2021	<b>Roma</b> Pagina 17		6
<hr/>			
06/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 16	<i>Claudio Tucci</i>	8
<hr/>			
06/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 33	<i>Ro. L.</i>	10
<hr/>			
06/05/2021	<b>Italia Oggi</b> Pagina 36		11
<hr/>			

## Kpmg, la formazione per i leader del futuro

Cristina Liguori

L' INCONTRO Un incontro motivazionale basato sulle scelte del futuro e le opportunità del presente. È subito feeling tra gli studenti del liceo scientifico Tito Lucrezio Caro e i professionisti della Kpmg, la società di consulenza partner dell' istituto scolastico nel progetto Scuola Impresa. Gli studenti e le studentesse hanno partecipato con interesse all' appuntamento volto alla presentazione dell' azienda tenutosi tra l' Unione Industriali, l' istituto scolastico di via Manzoni e le piattaforme virtuali. Parte dei giovani della 4F erano infatti in aula, altri a casa secondo le direttive antiCovid. Presenti per la Kpmg i professionisti Gabriele D' Angelo ed Erika Rodriguez, mentre per l' Unione Industriali ha introdotto Libera D' Angelo, responsabile formazione, che ha dichiarato: «È un incontro importante, un momento di confronto tra giovani e azienda. Vi stiamo introducendo al futuro professionale». La Kpmg accompagna le aziende nei percorsi di crescita e sviluppo tramite le consulenze di professionisti esperti in vari settori. «Innanzitutto ci occupiamo di contabilità ma anche di servizi legali - spiega Rodriguez - Il nostro compito è quello di trasmettere fiducia alle imprese e per questo ci teniamo moltissimo anche alla formazione dei giovani. Accogliamo ragazzi e ragazze come voi che appena usciti dall' Università devono intraprendere la carriera professionale. Assumiamo 800 giovani all' anno, li formiamo e li facciamo diventare leader del futuro - continua - Spesso uno studente al liceo non sa cosa vuole fare da grande, chi lo sa e è fortunato. Per questo vi dico che già da oggi bisogna cominciare a capire che cosa e qual è la vostra strada e cosa vi sentite di fare. Dovete credere nei vostri sogni seguire la strada che vi rende felici». LA SCELTA Sulla stessa strada motivazionale, per tutti gli studenti e le studentesse connessi on line, ha proseguito anche Gabriele D' Angelo che commenta: «Non è importante la facoltà che scegliete ma la passione che ci metterete nel fare il vostro lavoro». Sui dubbi degli studenti relativamente a quale facoltà scegliere per il futuro e soprattutto dove iscriversi il professionista spiega: «Molti di voi che decideranno di essere autonomi andranno a Roma, a Milano o anche a Napoli. L' importante è scegliere bene quale strada intraprendere, perché un anno investito in una facoltà che poi sentirete non essere la vostra sono anni della vostra vita buttati. Valutate bene la vostra decisione per il futuro». I responsabili della Kpmg hanno poi illustrato l' importanza della responsabilità ambientale che è diventata fondamentale per numerose multinazionali. La stessa società conduce infatti i clienti verso la strada della sostenibilità proponendo soluzioni che siano compatibili con il rispetto della natura. I ragazzi e le ragazze hanno poi mostrato interesse non solo sul funzionamento della società stessa ma anche sulle fasi di colloquio che potrebbe interessarli dopo il percorso universitario. Il consiglio, che oramai è quasi un obbligo



## Il Mattino (ed. Napoli)

### Lavoro e Formazione

---

per tutti, è la conoscenza e la padronanza della lingua inglese. «Quello che interessa a chi deve assumere è la curiosità intellettuale del candidato. Io voglio che lavori per me se vedo che sei una persona sveglia e ha tante curiosità. La preparazione certo è fondamentale, ma se vedo che hai voglia di imparare io ti assumo». E poi: «Non fossilizzatevi su Napoli e Campania - continua D' Angelo - Ma guardatevi anche intorno». I giovani hanno poi dato vita ad un interessante dibattito sulle multinazionali e la responsabilità degli imprenditori. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

### Piazza Dante

## Whirlpool una panchina blu per il lavoro

"L'italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". Il testo dell'articolo 1 della Costituzione è impresso sulla panchina di colore blu appena installata in piazza Dante. L' iniziativa, sostenuta dall' amministrazione comunale, è stata organizzata dalle lavoratrici e dai lavoratori della Whirlpool di via Argine, che hanno inteso apporre in città una ulteriore, simbolica testimonianza della lunga battaglia che stanno conducendo per preservare il posto di lavoro. «In questi giorni il tema del lavoro è ritornato nella sua drammaticità - ha detto il sindaco Luigi **de Magistris**, presente all' iniziativa - anche nelle ultime ore, con la scomparsa di una mamma di 22 anni, Luana, morta in maniera orribile in una fabbrica. La scritta che abbiamo voluto mettere su questa panchina è potente nella sua forza, ma anche nella sua non attuazione. L' Italia - si è chiesto il sindaco - è una Repubblica democratica fondata sul lavoro? Non è così, lo dimostrano le vicende delle lavoratrici e dei lavoratori della Whirlpool che non mollano ma che non vedono attuato questo diritto». © RIPRODUZIONE RISERVATA k La panchina blu.



# Roma

## Lavoro e Formazione

### IL PROGETTO Accordo tra Autostrade e Federico II per la sicurezza e la formazione di lavoratori e neolaureati

#### Nasce l' Academy per le infrastrutture

*A San Giovanni a Teduccio i corsi per giovani laureati in ingegneria: un bacino di talenti per le nuove assunzioni in Aspi*

NAPOLI. Dare supporto alle imprese affidatarie di lavori, forniture e servizi di Autostrade. È questo l' ambizioso piano dell' Academy per la sicurezza delle infrastrutture e la formazione dei neolaureati e dipendenti Aspi. Il progetto è stato presentato ieri nella sala del consiglio di amministrazione e rettorato di Napoli. Il rettore della Federico II Matteo Lorito e l' Ad di Autostrade per l' Italia Roberto Tomasi hanno illustrato l' accordo triennale che ha portato alla nascita di questa nuova Academy. Il progetto ha l' obiettivo primario di realizzare un processo di miglioramento della prevenzione nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L' Academy punta a promuovere la cultura della sicurezza attraverso la promozione di processi orientati alla tutela della comunità. Ma soprattutto in questo modo Autostrade potrà contare su un bacino di giovani talenti da cui attingere in vista delle nuove assunzioni previste dal piano industriale di Aspi. I corsi saranno inoltre rivolti anche ai dipendenti di Autostrade per l' Italia che potranno seguire percorsi di formazione continua. L' intesa prevede la formazione avanzata con tecnologie innovative.

«Lavoreremo sulla ricerca perché avremo dei laboratori congiunti», ha dichiarato Lorito spiegando il progetto. L' Academy rappresenta una formazione dedicata a laureati, post laureati ma anche a dipendenti di Autostrade. La Federico II vanta già dieci Academy e sono allo studio ulteriori richieste. Inoltre l' Università sta già lavorando per ampliare gli spazi dedicati agli studenti in quanto si crede molto in una nuova didattica da portare sul web (abbandonando lavagna e gessetto). «Un' autostrada amica della mobilità elettrica», l' idea illustrata dall' Ad di autostrade Tomasi, il quale ha spiegato di aver già un progetto per l' attuazione di nuove infrastrutture elettriche che è l' unico modo «per creare una rete della ricarica». I corsi si svolgeranno nell' hub dell' ateneo federiciano di San Giovanni a Teduccio, tramite bandi rivolti a giovani laureati in ingegneria. «La capacità delle aziende è quella di costruire oggi per pianificare ciò che servirà nel futuro», ha detto Tomasi, il quale, ha aggiunto poi che questo accordo porterà alla luce tre aspetti fondamentali: nuove assunzioni, manutenzione del 50% delle autostrade e una crescita per le nuove industrie. A collaborare con le strutture della Federico II ci sarà Tecne, società del gruppo Aspi, che svolge attività di progettazione, ingegneria e direzione lavori, il cui amministratore delegato (nonché referente del progetto) è Stefano Susani: «Lavorando insieme a Napoli si potrà fare ricerca, progettare soluzioni innovative e favorire uno scambio di competenze essendo la Federico II



## Roma

### Lavoro e Formazione

---

uno degli atenei più prestigiosi a livello europeo dal punto di vista della ricerca ingegneristica», ha spiegato l'ingegnere.

## ITS POP DAYS

### La prima fiera degli Its: «Qui studiano giovani che trovano lavoro»

Claudio Tucci

Ogni anno le imprese cercano 20mila diplomati provenienti dagli istituti tecnici superiori, ma ne trovano solo 5mila. Un paradosso nel paradosso, in un paese, come l'Italia, dove la **disoccupazione** giovanile è risalita al 33% e ci sono due milioni di ragazzi che non studiano e non lavorano (Neet), purtroppo in aumento a causa della pandemia. Per questo occorre rilanciare, e subito, gli Its, che sono accademie del made in Italy, ma hanno numeri ancora bassi, nonostante il tasso di occupazione medio si attesti all' 80%, con punte anche del 90-100%, grazie al contatto diretto con il mondo produttivo che permette ai ragazzi di maturare competenze chiave nell' innovazione tecnologica multidisciplinare e digitale. Il tutto, rafforzando orientamento nei confronti di famiglie e docenti. Sono questi i messaggi forti lanciati ieri nella giornata apertura degli «ITS POP DAYS», la prima fiera virtuale, in scena fino a domani, di questo segmento di istruzione terziaria, non accademica, subito professionalizzante, decollata una decina d' anni fa e ora in pista per il salto in avanti definitivo, anche grazie al Recovery Fund che destina agli Its 1,5 miliardi in 5 anni. «Risorse che dovranno portare ad aumentare il numero di giovani iscritti, rafforzando anche il legame con i territori e i distretti produttivi di riferimento», ha detto il ministro dell' Istruzione, Patrizio Bianchi. Anche il nostro giornale è pronto a fare la propria parte, con un viaggio per raccontare queste "officine del sapere tecnico" ad alto contenuto tecnologico, ha annunciato il direttore del Sole24Ore, Fabio Tamburini. La prima sfida è infatti quella di far conoscere gli Its, ha insistito Gianni Brugnoli, vice presidente di Confindustria per il capitale umano: «Bisogna - ha spiegato - formare ambasciatori degli Its partendo proprio da chi li ha frequentati», vale a dire dagli stessi diplomati. Anche perché, ha aggiunto Giovanni Biondi, presidente di Indire, «Gli Its funzionano, sono passepartout per il lavoro, e le aziende trovano nei loro diplomati le competenze necessarie a sostenere lo sviluppo tecnologico». Alla prima giornata degli «ITS POP DAY», organizzati da Confindustria, Umana e Indire, hanno partecipato migliaia tra studenti e docenti, che hanno "navigato" tra gli stand virtuali di 92 fondazioni Its iscritte tra le 109 presenti in Italia. «È il momento degli Its - ha chiosato Maria Raffaella Caprioglio, presidente di Umana -. Sono la risposta al mismatch di competenze. Umana ha sempre creduto in questo strumento, ed ha rapporti con una trentina di Its, favorendo il placement dei ragazzi. È tempo di accelerare, e di sviluppare anche l' apprendistato. Oggi le aziende cercano profili tecnici, ma attenti alle soft skill, che oggi fanno la differenza. Le aziende cercano infatti persone a tutto tondo, dove le loro humanities, le discipline umanistiche, sono importanti. Ecco perché, in ITS POP DAYS, Umana ha deciso di donare oltre 7mila libri del Premio Campiello 2020 a tutti gli Its partecipanti che li distribuiranno



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

ai loro iscritti». © RIPRODUZIONE RISERVATA.

FORMAZIONE

## Il Fondo nuove competenze attende risorse

*Le istanze pervenute dopo l'esaurimento del plafond saranno comunque valutate*

Ro. L.

Grande successo del Fondo nuove competenze, l'iniziativa di Anpal che sostiene con contributi a fondo perduto lo sviluppo di competenze dei lavoratori attraverso la formazione. Il bando operativo fino al 30 giugno, con una dote di partenza di 140 milioni, attende ulteriori finanziamenti grazie al programma React. Le istanze pervenute successivamente all'esaurimento del Fondo saranno valutate e ammesse con verifica dell'effettiva capienza finanziaria sulla base dell'avanzamento delle rendicontazioni e dei residui derivanti dall'erogazione dei saldi. Il Fondo nuove competenze nasce per contrastare gli effetti economici negativi del Covid 19. In particolare, permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione. Può finanziare fino ad un massimo di 250 ore di formazione per ogni singolo lavoratore. Il contributo statale copre i costi della retribuzione e degli oneri previdenziali e assistenziali durante le ore in cui i lavoratori svolgono la formazione. La richiesta al Fondo deve essere accompagnata da un accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa. L'accordo stabilisce che parte dell'orario di lavoro sarà finalizzato alla realizzazione di percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore. Sono finanziabili le **attività formative** che soddisfano i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze. Tra i possibili fornitori della formazione troviamo anche l'impresa richiedente stessa. Non sono richiesti requisiti specifici anche se preferibilmente l'azienda dovrebbe aver maturato un'esperienza diretta in materia. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



## Formazione professionale, 288 mila allievi negli lefp

La **formazione** non perde colpi. Il sistema di Istruzione e **Formazione Professionale** tiene su tutto il territorio nazionale. Per l' anno 2018-2019 gli allievi risultavano essere più di 288 mila, anche se i primi dati disponibili per il periodo 2019-2020 evidenziano un calo di iscrizioni, che porta a contare 250.194 allievi. Più di un allievo su quattro sceglie la ristorazione. Le figure professionali preferite per il raggiungimento della qualifica **professionale**, infatti, sono l' operatore della ristorazione (cuoco, cameriere), scelto da 76.544 allievi (28,4% sul totale degli iscritti) e l' operatore del benessere (parrucchiere, estetista) con 42.883 allievi (il 15,9% del totale). Più distanziati l' operatore meccanico (20.328, pari al 7,5%), l' operatore elettrico (19.218, pari al 7,1%) e gli operatori alla riparazione dei veicoli a motore (17.351, pari al 6,4%). A frequentare i corsi leFP sono per la maggior parte maschi (61,2%); il 38,8% ragazze; mentre gli stranieri sono il 13,9% del totale. A scattare la fotografia di questa realtà è la diciottesima edizione del Rapporto di monitoraggio sull' Istruzione e la **Formazione Professionale** (leFP) che l' INAPP elabora annualmente per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Particolare interesse riveste la partecipazione ai percorsi realizzati in modalità duale, che prevedono un minimo di 400 ore annue svolte in azienda, con dati in costante crescita. Permane una significativa differenza tra aree geografiche del Paese, con una presenza decisamente più marcata nelle regioni del Centro e del Nord e assai limitata nel Mezzogiorno. Sempre per l' anno 2018-2019 il totale degli allievi nel sistema duale raggiungeva quota 31.459 sul territorio nazionale. Nel periodo 2019-2020 il numero è risultato pari a 37.866 con un incremento di +6.407 unità. Questa crescita riguarda soprattutto il terzo e quarto anno di corso, risultando questa opzione evidentemente più adatta ad allievi più maturi e più avanti nel percorso formativo. Infatti, sul totale degli iscritti nell' istruzione e **formazione professionale** il 21,8% risulta frequentare la modalità «duale», quota che cresce al 59,8% per gli allievi di quarto anno. In questo ambito sale anche la presenza di studenti di origine straniera, i quali rappresentano il 15% degli iscritti, per un totale di 4.726 unità. © Riproduzione riservata.





**Dossier**

## Lavoro e Formazione

07/05/2021	<b>Corriere della Sera</b> Pagina 7	<i>RITA QUERZÈ</i>	3
<hr/>			
07/05/2021	<b>La Stampa</b> Pagina 14	<i>LUCA MONTICELLI</i>	5
<hr/>			
07/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 12	<i>Remo Morzenti Pellegrini</i>	7
<hr/>			
07/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 12	<i>Andrea Gavosto</i>	9
<hr/>			

Lavoro

## Smart working, le aziende ora pensano al modello «ibrido»

*Google: in ufficio almeno 3 giorni a settimana*

RITA QUERZÈ

Richiamare in ufficio i dipendenti? Negli Stati Uniti Goldman Sachs e Jp Morgan lo hanno appena fatto. Mentre Google si sta assestando su un'idea di lavoro ibrido. Come ha scritto l'amministratore delegato, Sundar Pichai, «il futuro del lavoro è la flessibilità, molti di noi apprezzeranno la possibilità di lavorare da casa un paio di giorni alla settimana o di trasferirsi in un'altra città per parte dell'anno». E in Italia? Le grandi aziende valutano il «ricomponete le righe» con circospezione e gradualità. Per due motivi. Il primo: le quote di vaccinati sulla popolazione da noi sono inferiori rispetto a Usa e Uk. Il secondo: una volta superata l'emergenza bisognerà tornare ad applicare la legge, e quindi le aziende dovranno fare un accordo individuale sullo smart working per ogni dipendente. Fino al 30 settembre resterà in vigore il liberi tutti del lavoro agile: si fa e basta. Dal primo ottobre si vedrà. Al ministero del Lavoro non si esclude di andare avanti fino a dicembre, come del resto già previsto per il settore pubblico. Sulla decisione influiranno i dati della pandemia. Che sia ottobre o gennaio, dall'emergenza, però, prima o poi si uscirà. Il 27 aprile scorso il ministro del Lavoro Andrea Orlando ha incontrato

le parti sociali e ha chiesto loro se ritengono necessaria una revisione della legge oggi in vigore. «No», è stata la risposta. I sindacati, però, ritengono che dovrebbe essere incentivata la contrattazione aziendale e di categoria. Un'ipotesi in campo è la definizione di un protocollo nazionale sullo smart working firmato dalle parti sociali stesse. Ma il confronto non è nemmeno iniziato. Intanto il ministero guidato da Andrea Orlando ha insediato un gruppo di lavoro sullo smart working composto da sociologi, economisti e giuslavoristi. Si valutano poi incentivi per il lavoro agile che favorisce conciliazione tra famiglia e lavoro, parità di genere e riduzione dell'inquinamento. Nel frattempo le aziende non restano ferme. In Mediaset si conta di arrivare a breve alla firma di un accordo aziendale all'insegna dello slogan «almeno uno». In pratica, ogni settimana i dipendenti dovranno organizzarsi lavorando in azienda almeno un giorno e da casa almeno un giorno. «Il nostro è un lavoro creativo, la presenza e il confronto diretto sono imprescindibili. Questa formula ci è sembrata la migliore per lasciare a ogni struttura un margine d'azione per creare un equilibrio su misura», racconta il direttore del personale Luigi Motta. Nella torre occupata da Unicredit nel quartiere milanese di Porta Nuova sono occupate il 17-18% delle scrivanie. «Per il post pandemia è immaginabile un'evoluzione del modo di lavorare, caratterizzata da un modello flessibile che combini in modo equilibrato attività in ufficio e da remoto», dicono ora



## Corriere della Sera

### Lavoro e Formazione

---

al quartier generale della banca. In Intesa Sanpaolo, Generali e nelle compagnie assicurative si ragiona in modo simile. Semmai nel settore bancario sono i sindacati a tirare il freno: «Mal utilizzato lo smart working può diventare l'anticamera dell'esternalizzazione di alcune funzioni», attacca il segretario generale della Fibi, Lando Maria Sileoni. Nell'industria uno più grandi «esperimenti» di smart working di massa è quello realizzato dall'Eni. A marzo 2020 il gruppo ha attivato il lavoro agile per 15 mila persone solo in Italia. La valutazione è positiva. «Questa esperienza, pur forzata, ha accelerato la curva di apprendimento e ha confermato che questa modalità di lavoro sarà sempre più presente», dicono in Eni. Nella sede milanese di Luxottica ci sono 1.400 scrivanie, ogni giorno in media ne sono occupate 200-250. I dipendenti si prenotano con la app. E nessuno pensa che alla fine della pandemia come nel Monopoli si possa tornare alla casella di partenza. In Bayer un accordo prevede la sperimentazione dello smart working fino a fine anno. Ericsson ha appena firmato un'intesa che arriva al 2023. Luca Bonfiglio è l'amministratore delegato di Cantiere creativo, una software house di Firenze. Una vera azienda virtuale visto che la sede non esiste. «Alcuni dipendenti non ce la fanno più a lavorare solo da casa, per questo ho garantito loro la possibilità di appoggiarsi a un coworking», racconta. Si fa largo così una certezza: in futuro il lavoro non sarà né bianco, né nero ma fatto di tante diverse sfumature di smart working.

## La Stampa

### Lavoro e Formazione

Pensioni, secca bocciatura della proposta del presidente dell' Inps Il governo punta a rivedere il sistema previdenziale con la manovra

## I sindacati a Tridico "Piano inaccettabile" riforma dopo l' estate

LUCA MONTICELLI

Luca Monticelli roma Un coro di no alla proposta di Pasquale Tridico. I sindacati bocciano l' idea del presidente dell' Inps che ieri su questo giornale ha ipotizzato, per il dopo **Quota 100**, una riforma in due step: in pensione a 62 anni con un assegno calcolato solo con la **quota** contributiva, che verrebbe poi integrato con la parte retributiva al compimento dei 67 anni. L' obiettivo è attuire lo scalone della legge Fornero che da gennaio 2022, con la fine della sperimentazione di **Quota 100**, sposterebbe appunto la pensione dai 62 ai 67 anni. La flessibilità suggerita dall' economista vicino ai 5 stelle viene giudicata da Cgil, Cisl e Uil penalizzante per i lavoratori che si troverebbero con un assegno molto basso, almeno per i primi anni. Si respira aria di mobilitazione nelle segreterie sindacali e nel mirino c' è soprattutto il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, accusato di non aver aperto il tavolo sulla riforma previdenziale. Roberto Ghiselli, segretario confederale della Cgil, lo dice chiaramente: «Orlando l' aveva annunciato a maggio e ancora non sappiamo nulla. Ogni giorno che passa è già troppo tardi, il tavolo sulle pensioni andava convocato due mesi fa. Evidentemente non c' è la volontà politica di ridisegnare il sistema». Questo infatti è il sospetto che serpeggia tra i sindacati, ossia che il governo voglia fare solo qualche aggiustamento marginale, ampliando l' Ape sociale, il contratto d' espansione e magari una proroga di Opzione donna. Al ministero dell' Economia il dossier non è stato esaminato e si propende a voler rinviare tutto dopo l' estate, quando si comincerà a discutere la legge di Bilancio. È in quel provvedimento che sarà inserito il fondo in grado di finanziare la riforma previdenziale. Quanto al modello illustrato dal presidente dell' Inps, il dirigente della Cgil non ha dubbi: «Le pensioni sono basse, se poi si offre solo la **quota** contributiva saranno ancora più basse, non mi sembra una prospettiva appetibile per le persone. Solo chi è disoccupato e non ha niente ricorrerebbe a questo strumento. Chi ha un lavoro non lo abbandonerebbe mai per accedere a un percorso così economicamente incerto e insufficiente». Cgil, Cisl e Uil hanno rilanciato l' uscita senza penalizzazioni a partire dai 62 anni o con 41 di contributi, una proposta che «ha un profilo di sostenibilità», sottolinea Ghiselli. «Occorre mettersi attorno a un tavolo con i tecnici dell' Inps e del ministero e fare delle simulazioni dati alla mano - aggiunge - perché l' impatto reale si dimostra sempre molto diverso dalle stime. Lo abbiamo visto con **Quota 100**: si pensava che più di 900 mila persone l' avrebbero utilizzata, alla fine saranno 350 mila».



## La Stampa

### Lavoro e Formazione

---

La critica più dura arriva da Domenico Proietti, segretario confederale della Uil, che attacca: «Da Tridico un' ipotesi estemporanea e fuori da ogni realtà. Il suo è un esercizio di fantasia sulle spalle dei futuri pensionati e sarebbe l'ennesima ingiustizia inflitta ai lavoratori». Più sfumata la valutazione della Cisl, il segretario confederale Ignazio Ganga apprezza «l' esigenza della flessibilità colta dal presidente dell' Inps», ma respinge l' intenzione di «pagare la pensione in due rate». I sindacati sono rimasti spiazzati dal silenzio dell' esecutivo sul tema previdenziale perché, come dice Ghiselli, «rispetto alla riforma Fornero il panorama è stravolto, i giovani e le donne si trovano in condizioni di fragilità. È chiaro che se non avremo risposte dovremo immaginare un' iniziativa unitaria per sostenere le nostre richieste». - © RIPRODUZIONE RISERVATA Pasquale Tridico ieri al nostro giornale: "Flessibilità per evitare lo scalone nel 2022: metodo contributivo a 62 anni, retributivo dai 67" il caso LaPresse - Andrea Panegrossi Una manifestazione dei sindacati 13.194 L' importo medio annuo delle pensioni italiane 301 La spesa in miliardi per le pensioni pari al 16,8% del Pil italiano.

LE PROPOSTE DEL PNRR / 2

**Autonomia universitaria, è venuto il momento di rilanciare sul tema**

Remo Morzenti Pellegrini

Il commento di Gianni Toniolo sulle possibilità di rilancio degli Atenei con i fondi Pnrr è più che condivisibile sia negli auspici sia nelle motivazioni di fondo. Vi s' intravede tuttavia una contraddizione, soprattutto nelle conclusioni che ne trae. Non è del tutto condivisibile l' affermazione di Toniolo quando parla di «timidezza del governo», anche perché, proprio a fronte del crescente profluvio normativo nel sistema universitario, non si può non cogliere l' occasione, a oltre dieci anni dall' approvazione della legge 240 del 2010 (o Riforma Gelmini) e mentre si sta approvando il Pnrr (che in altre parti si prefigge una semplificazione e riordino normativo settoriale), per semplificare, riordinando e innovando, il quadro di contesto del sistema universitario e, più in generale, della ricerca del nostro Paese. Con particolare riferimento all' autonomia degli Atenei, si può osservare come l' evoluzione del rapporto tra Stato e sistema universitario possa essere assimilato a una parabola: l' autonomia delle università ha raggiunto il suo apice negli anni Ottanta del secolo scorso, per poi raggiungere nuovamente il suo punto più basso con la riforma di sistema nel 2010. In passato, è già stato sottolineato l' evidente paradosso di cui la legge Gelmini è stata foriera, l' aver di fatto limitato l' autonomia in nome della medesima autonomia. Tale riforma ha disegnato un sistema rigido ed eccessivamente omogeneo a livello strutturale e funzionale, soprattutto se si considera la diversità dei contesti territoriali e socio-economici, nonché l' eterogeneità degli atenei presenti nel Paese al momento della sua emanazione. Sempre nell' ottica della effettiva autonomia universitaria, si è da tempo osservato come gli Atenei, a quanto pare, abbiano ampiamente utilizzato tutti i margini di autonomia che la legge 240/2010 ha concesso loro. In tal senso, anche effettuando scelte spesso divergenti, rispetto sia al sistema di governo dell' Ateneo, sia agli assetti organizzativi interni. Nella maggior parte dei casi, le divergenze riscontrabili nelle Università sembrano motivate anche dalle rispettive dimensioni, mentre la variabile territoriale appare molto meno significativa; le stesse evidenziate difformità, in altri casi, appaiono originate da dinamiche strettamente interne agli Atenei o dal modo in cui gli attori del sistema hanno interpretato e attuato la riforma stessa. In particolare, il provvedimento da tempo invocato sulla cosiddetta "autonomia differenziata" degli atenei, avrebbe consentito a tutte le università di dotarsi di proprie modalità funzionali e organizzative, previo accordo di programma con il ministero, in deroga alle norme generali, comprese modalità di composizione



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

e costituzione degli organi di governo e forme sostenibili di organizzazione della didattica e della ricerca su base policentrica. In questa prospettiva, tuttavia, se da un lato ciò depone a favore dell' autonomia, dall' altro rischia di far aumentare il divario, già consistente, tra realtà grandi e piccole. Con riguardo all' intero sistema universitario, quel che si ritiene auspicabile è la predisposizione, non di nuove riforme, bensì di una concreta semplificazione delle procedure e degli adempimenti burocratici che oggi, di fatto, ostacolano, a volte addirittura penalizzando, il funzionamento del sistema universitario e della ricerca. Appare indispensabile che quest' ultimo sia liberato dalle procedure articolate e vincolanti tuttora operanti, quali quelle, tra le altre, in tema di accreditamento o di valutazione; di reclutamento in ragione "dei punti organico", ovvero di approvvigionamento analoghe a quelle di altre pubbliche amministrazioni. Forse, la preoccupazione di una maggior autonomia e semplificazione, sembra legata a un possibile ritorno al passato. È tuttavia opportuno ricordare come, nel contesto normativo "post Gelmini", il sistema universitario e della ricerca è costantemente valutato e accreditato e l' allocazione delle risorse è sempre più legata alla valutazione. In ogni caso, al di là delle legittime preoccupazioni, ritengo non sia più possibile prescindere dalla redazione di un nuovo Testo unico per l' Università, rivalutando e valorizzando il principio dell' autonomia universitaria riconosciuto dalla stessa Costituzione della Repubblica italiana sin dal 1948, all' art. 33, comma sesto. **Il momento è quanto mai propizio: se non ora, quando?** Rettore dell' Università degli Studi di Bergamo © RIPRODUZIONE RISERVATA.

LE PROPOSTE DEL PNRR / 1

**Scuola, si toccano i gangli anche se manca ancora una visione d' insieme**

Andrea Gavosto

Come ha sottolineato il presidente del Consiglio Mario Draghi, il Pnrr rappresenta la migliore opportunità di questa generazione per rilanciare la crescita economica e sociale dell' Italia. Il ruolo dell' istruzione - per il benessere di ogni individuo, dell' economia e del tessuto civile - è così centrale che inevitabilmente il piano le assegna un peso significativo: nel complesso si investiranno più di 20 miliardi in cinque anni, per affrontare alcuni dei troppi nodi irrisolti, dagli asili nido all' università. Sono molti soldi, ma l' impegno resta immane. Per dare un' idea delle difficoltà, secondo l' ultima rilevazione Invalsi del 2019, almeno un terzo dei maturandi non raggiungeva il livello minimo di apprendimento indispensabile per il loro futuro, mentre nelle regioni del Sud si superava il 50%: c' è una voragine educativa da colmare. Analogamente, la percentuale di italiani sotto i 35 anni con una laurea è il 28%, la più bassa in Europa, anche per l' assenza di una formazione terziaria professionalizzante. Come nel resto del Pnrr, il capitolo dedicato alla missione 4 (Istruzione e ricerca) propone sia una serie di riforme, per definire le linee di miglioramento del sistema, sia investimenti specifici a cui destinare i finanziamenti europei. Le

riforme previste toccano gangli vitali della scuola: fra le altre, una ristrutturazione di tutta la filiera dell' istruzione tecnica e professionale; lo sviluppo degli Its, sia pure con obiettivi poco ambiziosi e senza un coordinamento con le lauree professionalizzanti; un orientamento efficace alle scelte della scuola superiore e dell' università; un nuovo meccanismo di reclutamento e carriera degli insegnanti, insieme alla riorganizzazione della loro formazione. Se la lista è in gran parte condivisibile, convincono meno due aspetti: l' assenza di una visione d' insieme e la mancanza di dettagli. Un esempio della prima è quando, in sei righe, si annuncia una riforma dell' organizzazione della scuola, che prevede sia la riduzione degli allievi per classe sia il superamento delle classi formate per età per andare - immaginiamo - verso gruppi basati sul livello di abilità, tipici del modello anglosassone. **Al di là del giudizio di merito, queste due novità da sole costituirebbero una rivoluzione copernicana per la nostra scuola: se attuate, tutte le altre misure previste andrebbero radicalmente ripensate. Per contro, la riforma del reclutamento dei docenti, che con la formazione è la madre di ogni futuro miglioramento nella scuola appare troppo parca di dettagli: non stupisce, data la delicatezza politica e sindacale del tema, su cui è in corso uno scontro feroce all' interno della maggioranza; così però è difficile capire se agli insegnanti verrà data una migliore preparazione, soprattutto didattica. Molto positiva è l' idea di introdurre finalmente una carriera dei docenti che riconosca, attraverso progressione**



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

retributiva e responsabilità organizzative, i meriti di quelli più bravi e impegnati: se ne discute da tempo, che sia la volta buona? Passando agli investimenti, la parte del leone tocca a due voci, in parte sovrapposte: l' aumento dell' offerta prescolare, fra 0 e 6 anni, e l' edilizia scolastica. I primi passi del percorso educativo di ogni bambino sono decisivi: giusto quindi ampliare la disponibilità di nidi e scuole dell' infanzia, soprattutto al Sud, investendo risorse ingenti (4,6 miliardi). Altre aree critiche, come la scuola media e la formazione professionale, avrebbero meritato simile attenzione. Per quanto riguarda gli edifici scolastici, la cifra complessiva (8 miliardi, al netto delle risorse per nidi e infanzia, incluse quelle per la Scuola 4.0) sembra essere di 2,5 miliardi inferiore rispetto al piano del governo Conte. Una perdita secca o li ritroviamo altrove, nel bilancio dello Stato? Preoccupa, inoltre, l' assenza di una logica che tenga insieme, anche operativamente, le tre dimensioni indissolubili dei nuovi ambienti di apprendimento: sicurezza, sostenibilità e qualità didattica. Importante è l' intervento straordinario per ridurre divari territoriali e povertà educativa, che prevede un aumento del tempo scolastico e la presenza di mentori esterni, anche online, in aiuto ai docenti e ai ragazzi, per aumentare le competenze di base di almeno un milione di studenti all' anno nelle aree arretrate. Tanto giusta quanto scontata è la scelta di sviluppare le competenze scientifiche, tallone d' Achille della nostra scuola, grazie a una didattica più moderna e sperimentale. Nonostante squilibri e omissioni, nel Pnrr ci sono idee e risorse per dare linfa nuova all' istruzione italiana dopo il Covid, anche se va messa meglio a fuoco la visione d' insieme. La differenza la faranno la volontà di affrontare i nodi politicamente spinosi delle riforme, insieme alla capacità di esecuzione e controllo dei progetti. La partita per il governo è appena iniziata. Direttore Fondazione Agnelli © RIPRODUZIONE RISERVATA.