

Personale, approvati sette bandi per 330 nuove assunzioni

La Giunta regionale ha approvato sette bandi per l'assunzione di 330 nuovi dipendenti. Lo ha annunciato l'assessore al personale **Chiara Caucino** oggi in prima Commissione, presieduta da **Carlo Riva Vercellotti**.

L'assessore ha precisato che sul bilancio di previsione 2022-2024, in discussione in Commissione, sui temi del personale e delle pari opportunità non ci sono scostamenti significativi di risorse rispetto al recente passato.

A una domanda di **Francesca Frediani** (M4o), l'assessore **Caucino** ha detto che tra i temi in discussione con le organizzazioni sindacali c'è anche quello della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale.

In precedenza la Commissione aveva approvato a maggioranza il Ddl sull'adeguamento alla riforma nazionale dell'Irpef, che quindi approda domani nell'aula del Consiglio.

Flc cgil-Cisl-Uil scuola: "I più deboli non siano gli ultimi"

Da tempo in ogni occasione di incontri istituzionale e ancora in ultimo il 16 dicembre scorso con una lettera all'USR Piemonte, FLC CGIL – CISL SCUOLA e UIL SCUOLA PIEMONTE

segnalano i ritardi nei pagamenti degli stipendi del personale precario della scuola e di quello dei c.d. "contratti Covid".

Siamo arrivati al 20 gennaio e purtroppo decine di persone, che sono state chiamate per supplenze sui posti Docenti e ATA con contratto "covid", non hanno ricevuto lo stipendio persino dal mese di settembre.

Questi lavoratori stanno vivendo una situazione davvero difficile e in qualche caso drammatica.

E' un fatto di notevole gravità che lo Stato come datore di lavoro si mostri a questo modo inadempiente verso categorie fragili.

Vi sono famiglie messe allo stremo delle loro condizioni economiche, lavoratrici e lavoratori che con grandi sacrifici si sono trasferiti qui con spese a carico per riuscire ad avere un lavoro se pur temporaneo e che non stanno percependo alcuna retribuzione per il lavoro svolto.

Non si può non convenire insieme che siamo davanti a una situazione inverosimile, insostenibile e intollerabile.

Una situazione che non può non trovare una soluzione nei prossimi giorni.

Pertanto i SEGRETARI GENERALI dei SINDACATI SCUOLA di CGIL, CISL e UIL, nel denunciare ancora una volta questa inaccettabile situazione, chiedono l'interessamento e l'intervento di tutti i rappresentanti delle Istituzioni del Piemonte affinché nei modi più idonei si possa giungere a una soluzione a breve di questa dolorosa situazione e sia data garanzia che la previsione di un'ulteriore emissione speciale per il 25 gennaio sia risolutiva per tutti gli interessati e pongano le basi affinché tali situazioni non abbiano più a ripetersi.

Previsioni occupazionali, 36.780 assunzioni previste dalla imprese piemontesi a novembre

Sono circa 36.780 i contratti programmati dalle imprese piemontesi per novembre 2021, valore che sale 107.580 se consideriamo l'intero trimestre novembre 2021 – gennaio 2022, 51.890 assunzioni in più rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente e 32.070 in più rispetto all'intervallo novembre 2019 – gennaio 2020.

Questi sono alcuni dei dati, contenuti nel Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, che confermano anche per il **Piemonte una ripresa post pandemica del tessuto imprenditoriale con una crescita delle esigenze di assunzione, ostacolata da un sempre più elevato mismatch (39%) tra domanda e offerta di lavoro.**

Secondo Excelsior il fenomeno è imputabile soprattutto a problematiche demografiche e di inefficiente orientamento professionale (la mancanza di candidati per determinati profili e con specifiche esperienze di lavoro).

Il 73% delle entrate delle aziende piemontesi riguarderà lavoratori dipendenti, il 22% lavoratori somministrati, il 2% collaboratori e il 3% altri lavoratori non alle dipendenze.

La domanda di lavoro è trainata dai contratti a tempo determinato con il 64% delle entrate programmate, seguiti da quelli a tempo indeterminato con il 26% dei casi e dai contratti di apprendistato con il 7%. Gli altri contratti

pesano, infine, il 3%.

Delle 36.780 entrate previste in Piemonte nel mese di novembre 2021 il 13% è costituito da laureati, il 34% da diplomati, le qualifiche professionali e l'assenza di un titolo specifico pesano rispettivamente il 24% e il 28%.

Considerando complessivamente i dati del trimestre novembre 2021 – gennaio 2022 emerge come siano i **servizi** a formare, anche se con un peso in diminuzione rispetto alle scorse rilevazioni, la fetta più consistente della domanda di lavoro con il 59% delle entrate (24.220 unità in più rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente e 10.610 in più rispetto a novembre 2019 – gennaio 2020).

L'**industria** programma 43.880 entrate, generando circa il 41% della domanda totale del trimestre (quota in crescita) e segnando un incremento di 27.670 entrate rispetto al periodo novembre 2020 – gennaio 2021 e 21.460 rispetto allo stesso periodo di due anni prima. Nel dettaglio 32.950 entrate riguarderanno il comparto **manifatturiero** e 10.930 quello **edile**.

Tra i servizi si rileva un forte interessamento del comparto dei **trasporti, logistica e magazzinaggio**, con il 13.470 entrate previste nel trimestre in esame, pari al 12,5% delle 107.580 entrate complessive, del **commercio** con 11.520 assunzioni (10,7% del totale) e dei **servizi alle persone** (10.180 entrate).

Il 23% delle entrate previste per novembre 2021 in Piemonte sarà destinato a professioni commerciali e dei servizi, il 18% a dirigenti, specialisti e tecnici (quota inferiore alla media nazionale 19%). Gli operai specializzati e conduttori di impianti genereranno il 39% delle entrate e solo l'11% sarà rappresentato da impiegati. I profili generici produrranno il 9% delle assunzioni del mese.

Per una quota pari al 34% le assunzioni interesseranno giovani con meno di 30 anni; percentuale che sale al 46% per l'area commerciale e di vendita.

A livello di area di funzionamento il peso maggiore è dato dalla produzione beni ed erogazione servizio (38%), segue l'area commerciale e vendita (19%), quella logistica (17%) e quella tecnica e di progettazione (17%), che riscontra la maggior difficoltà di reperimento delle figure richieste (oltre un'impresa su due). Seguono l'area amministrativa e finanziaria e l'area direzionale, entrambe con una quota del 5% delle assunzioni previste.

A novembre la difficoltà delle imprese a reperire i profili ricercati riguarda il 39% delle entrate previste, con un incremento, rispetto a novembre 2019, di circa 10 punti percentuali. La mancanza di candidati è la motivazione prevalentemente segnalata dalle imprese (22%), seguita dall'inadeguata preparazione dei candidati (14%).

Le professioni più difficili da reperire in regione a novembre 2021 sono **Specialisti della formazione e insegnanti** (64 aziende su 100), **Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori** (60 aziende su 100) e **Progettisti, ingegneri e professioni assimilate** (58 aziende su 100). Per oltre un'azienda su due, infine, appare difficoltoso trovare anche **Operai specializzati e conduttori di impianti nelle industrie tessili**.

Torino apre uno sportello per aiutare chi vuole vivere e lavorare in montagna

Prima e durante il lockdown sono molte le persone che, stanche della stressante vita urbana, hanno pensato e pensano di **trasferirsi a lavorare in montagna**.

Ed è proprio all'insegna del motto "**Vivere e lavorare in montagna**" che nasce uno **sportello di consulenza gratuita per chi immagina per sé e per la propria famiglia una vita di lavoro nelle Terre Alte**.

Lo sportello nasce per iniziativa della **Città Metropolitana di Torino** e propone agli utenti un percorso di **mentorship, networking e matching** finalizzato a costruire **percorsi di inserimento socio-lavorativo di vita e/o imprenditoriale di nuovi abitanti permanenti dei Comuni montani**.

Per istituire lo sportello la Città Metropolitana ha chiesto la collaborazione del **Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università degli Studi di Torino**, che ha maturato notevoli esperienze nello studio e nella ricerca nel campo dello sviluppo economico e sociale dei territori rurali e montani.

Inoltre è stata chiesta e ottenuta la collaborazione del **centro per l'innovazione sociale SocialFare**, che si occuperà della gestione dello sportello.

Per il momento l'attività di sportello avverrà da remoto, in modalità di **videoconferenza**, ma quando sarà possibile si prevede di localizzare fisicamente il servizio presso la **sede della Città Metropolitana in corso Inghilterra 7** a Torino, nei locali dello **sportello Informa-MIP** nei giorni in cui non si svolge tale attività. Nella **fase sperimentale** lo sportello

sarà **attivo sino al 31 dicembre**.

Le richieste di accesso possono essere inoltrate all'indirizzo e-mail

Le progettualità emerse dai primi contatti per valutare le richieste di informazioni potranno dare origine ad **incontri mirati** e ad eventuali **welcoming day sui territori di interesse** dei nuovi abitanti, per far conoscere loro le **possibilità di insediamento e di impresa** in quei contesti. Nel caso gli utenti intendano avviare attività d'impresa saranno indirizzati al **programma MIP-Mettersi in proprio**, da cui saranno seguiti per una possibile implementazione della loro idea progettuale, qualora abbiano i requisiti di ammissibilità.

Sulla base dei risultati del business plan, gli utenti saranno anche supportati da alcuni service provider di InnovAree, per un'eventuale richiesta di credito e per la calibrazione dell'attività imprenditoriale nella direzione dell'innovazione sociale.

Gli utenti potranno inoltre essere supportati nell'ambito del **Programma operativo FSE 2014-2020**. La consulenza specifica e il tutoraggio sono previsti dalla misura 2 dell'azione 2 dell'asse 1 Occupazione, priorità 8i, finalizzata a supportare con servizi qualificati la nuova impresa o il neo lavoratore autonomo nei mesi successivi all'avvio della sua attività.

L'iniziativa trova le sue radici nell'ambito del **progetto InnovAree**, promosso dal **Collegio Carlo Alberto**, dall'**Uncem** e da SocialFare, supportato dal Collegio Carlo Alberto su finanziamento della **Compagnia di San Paolo** e finalizzato a sperimentare un servizio integrato per promuovere lo **sviluppo socialmente innovativo delle zone montane e delle aree interne del Piemonte**.

Lo scopo di InnovAree è di connettere la "domanda di montagna" di soggetti a vocazione imprenditoriale con l'offerta di

servizi dedicati.

Tra le iniziative sperimentate positivamente vi sono **“Vado a vivere in montagna”** e **“Vieni a vivere in montagna”**. La prima iniziativa, attiva dal febbraio del 2018, ha consentito a chi vuole sviluppare un progetto di impresa nelle Terre Alte del Piemonte di usufruire di un servizio gratuito di mentorship, networking e matching con enti interessati a supportare progettualità in tali aree, attraverso strumenti di credito, micro-credito e finanza etica.

Nel 2019 il servizio ha avuto una sua evoluzione con **“Vieni a vivere in montagna”**, enfatizzando il ruolo delle **“Valli accoglienti”** piemontesi nel costruire percorsi di inserimento socio-lavorativo e imprenditoriale di nuovi abitanti permanenti.

Il servizio ha raccolto in pochi mesi un centinaio di richieste di persone che, a vario titolo, vogliono spostarsi in montagna, non necessariamente con la prospettiva di creare impresa, ma anche con la semplice esigenza di cambiare residenza (e progetto di vita) mantenendo, o provando a trasferire in montagna, l'attività lavorativa attualmente svolta.

Il 28 maggio 2019 la Città Metropolitana di Torino ha aderito al **protocollo d'intesa “Vieni a vivere in montagna”**, per sostenere e promuovere lo sviluppo strategico, economico e sociale di iniziative e attività innovative di rilevanza sociale tese a favorire lo sviluppo locale, la coesione e la qualità sociale dei territori montani metropolitano.

Il protocollo è finalizzato a:

– sviluppare un **approccio integrato verso l'erogazione di servizi di orientamento e supporto all'imprenditoria, al lavoro e all'insediamento abitativo**, con un primo terreno di sperimentazione nelle aree montane delle **Valli Pellice, Chisone e Germanasca**, che coniughi sostenibilità economica e

coesione sociale dei territori

- contribuire alla costruzione di un **percorso multidimensionale di accoglienza** rivolto a quanti intendano stabilirsi in modo permanente nelle aree montane, al fine di sviluppare **attività imprenditoriali sostenibili** o comunque per inserirsi nel mercato lavorativo locale, in relazione all'offerta del territorio
 - creare **sinergie e complementarità**, mettendo a disposizione reciproca, in relazione alle finalità del progetto InnovAree, le competenze, il network e l'expertise maturato
 - **promuovere e dare visibilità alle attività congiunte**, attraverso strumenti di comunicazione di rete, organizzare eventi e momenti di incontro di approfondimento.
-

Cassa integrazione: nel 2020 le buste paga alleggerite di 8,7 miliardi

8,7 miliardi di euro, al netto dell'IRPEF nazionale e delle addizionali regionali e comunali: è quanto manca nelle tasche dei dipendenti nell'anno 2020 che, a causa del Covid-19, sono stati in cassa integrazione. Va alla Lombardia il primato della maggior perdita delle retribuzioni nette, pari al 25,5% del totale nazionale (2,2 miliardi di euro), seguita dal Veneto dove i cassaintegrati perdono oltre 964 milioni di euro netti, dall'Emilia Romagna (840 milioni di euro netti) e dal Piemonte (745 milioni di euro netti). È quanto emerge da un'analisi condotta dal Servizio Lavoro, Coesione e Territorio della UIL che ha elaborato i dati Inps delle ore autorizzate

di cassa integrazione salariale su cui sono state condotte le simulazioni.

Quanto incide questa perdita sulle singole retribuzioni mensili dei dipendenti? Tra riduzione dello stipendio e mancati ratei di tredicesima e quattordicesima -spiega Ivana Veronese, Segretaria Confederale UIL-in due mesi le buste paga si sono alleggerite mediamente dal 9,6% al 39%, a seconda delle ore di cassa integrazione. A fronte di circa 4,3 miliardi di ore di cassa integrazione autorizzate nell'anno 2020, numeri mai raggiunti in precedenza, i 7 milioni di beneficiari hanno perso, mediamente, 1.243 euro netti pro-capite annui.

Da una nostra simulazione, un dipendente in cassa integrazione per tre mesi a zero ore (con un reddito lordo annuo 20.980), tra riduzione dello stipendio e mancati ratei di tredicesima e quattordicesima, perderebbe 1.611 euro netti annui; con sei mesi di cassa integrazione, lo stesso dipendente subirebbe una riduzione pari a 3.229 euro netti annui, mentre con nove mesi di cassa integrazione la riduzione ammonterebbe a 4.898 euro netti annui; infine, con dodici mesi la riduzione sarebbe pari a 6.611 euro annui. Pertanto, nella riforma più complessiva degli ammortizzatori sociali -sottolinea Ivana Veronese -che si sta discutendo in questomomento, oltre che della necessità di velocizzare e semplificare le procedure, occorre tenere ben presente il tema della revisione dei tetti massimi del sussidio della cassa integrazione e della loro rivalutazione, fissati oggi per Legge, a 998,18 euro lordi mensili per retribuzioni inferiori o pari a 2.159,48 e a 1.199,72 per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro.

Per la UIL, oltre all'innalzamento dei massimali -incalza Ivana Veronese -la rivalutazione dei sussidi dovrebbe essere ancorata agli aumenti contrattuali e non soltanto al tasso di inflazione annua che, come noto, negli ultimi anni ha registrato indici molto vicini allo zero.

DIPENDENTI IN CASSA INTEGRAZIONE ANNO 2020: RETRIBUZIONE NETTA "MANCANTE"

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	458.805.921	111.234.108	175.534.377	745.574.405
Valle d'Aosta	7.556.203	2.766.882	6.446.502	16.769.587
Liguria	73.888.549	32.722.708	68.327.835	174.939.092
Lombardia	1.031.414.582	408.664.111	775.541.306	2.215.619.999
Trentino Alto Adige	67.993.574	4.190.816	86.097.337	158.281.727
Veneto	535.381.602	157.022.764	271.959.380	964.363.746
Friuli Venezia Giulia	112.916.281	26.312.003	49.889.474	189.117.758
Emilia Romagna	459.593.169	132.770.186	247.378.410	839.741.766
Toscana	272.209.038	103.082.631	182.782.098	558.073.766
Umbria	57.775.430	24.542.600	29.175.829	111.493.860
Marche	166.802.638	38.632.305	52.503.662	257.938.605
Lazio	289.983.058	193.864.793	350.651.404	834.499.256
Abruzzo	94.406.783	29.150.268	37.819.848	161.376.900
Molise	15.592.125	4.350.780	4.390.041	24.332.945
Campania	265.955.874	116.284.214	130.121.766	512.361.854
Puglia	202.372.225	73.583.971	98.152.350	374.108.547
Basilicata	45.912.659	8.928.722	11.637.148	66.478.529
Calabria	37.618.537	30.204.065	35.286.121	103.108.723
Sicilia	104.907.821	80.624.622	96.666.371	282.198.814
Sardegna	44.718.840	26.242.642	40.015.824	110.977.306
Totale	4.345.804.908	1.605.175.190	2.750.377.086	8.701.357.184

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

ORE CASSA INTEGRAZIONE AUTORIZZATE -ANNO 2020

GESTIONI	ORE di CIG	STIMA LAVORATORI A ZERO ORE
Ordinaria	1.979.786.234	970.483
Straordinaria	182.305.760	89.366
Deroga	798.594.622	391.468
FIS e Fondi solidarietà bilaterali	1.368.346.809	670.758
TOTALE	4.329.033.425	2.122.075

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

ORE CASSA INTEGRAZIONE AUTORIZZATE-ANNO 2020

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	228.261.652	55.340.352	87.330.536	370.932.540
Valle d'Aosta	3.759.305	1.376.558	3.207.215	8.343.078
Liguria	36.760.472	16.279.954	33.993.948	87.034.374
Lombardia	513.141.583	203.315.478	385.841.446	1.102.298.507
Trentino Alto Adige	33.827.649	2.084.983	42.834.496	78.747.128
Veneto	266.359.006	78.120.778	135.303.174	479.782.958
Friuli Venezia Giulia	56.177.254	13.090.549	24.820.634	94.088.437
Emilia Romagna	228.653.318	66.054.819	123.073.836	417.781.973
Toscana	135.427.382	51.284.891	90.936.367	277.648.640
Umbria	28.743.995	12.210.249	14.515.338	55.469.582
Marche	82.986.387	19.220.052	26.121.225	128.327.664
Lazio	144.270.178	96.450.146	174.453.435	415.173.759
Abruzzo	46.968.549	14.502.621	18.815.845	80.287.015
Molise	7.757.276	2.164.567	2.184.100	12.105.943
Campania	132.316.355	57.852.843	64.737.197	254.906.395
Puglia	100.682.699	36.608.941	48.832.015	186.123.655
Basilicata	22.842.119	4.442.150	5.789.626	33.073.895
Calabria	18.715.690	15.026.898	17.555.284	51.297.872
Sicilia	52.192.946	40.111.752	48.092.722	140.397.420
Sardegna	22.248.179	13.056.041	19.908.370	55.212.590
Totale	2.162.091.994	798.594.622	1.368.346.809	4.329.033.425

Elaborazione UIL Lavoro. Coesione e Territorio

STIMA UIL NUMENTO DIPENDENTI IN CASSA INTEGRAZIONE A ZERO ORE-ANNO 2020

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	111.893	27.128	42.809	181.830
Valle d'Aosta	1.843	675	1.572	4.090
Liguria	18.020	7.980	16.664	42.664
Lombardia	251.540	99.664	189.138	540.342
Trentino Alto Adige	16.582	1.022	20.997	38.602
Veneto	130.569	38.294	66.325	235.188
Friuli Venezia Giulia	27.538	6.417	12.167	46.122
Emilia Romagna	112.085	32.380	60.330	204.795
Toscana	66.386	25.140	44.577	136.102
Umbria	14.090	5.985	7.115	27.191
Marche	40.680	9.422	12.805	62.906
Lazio	70.720	47.279	85.516	203.517
Abruzzo	23.024	7.109	9.223	39.356
Molise	3.803	1.061	1.071	5.934
Campania	64.861	28.359	31.734	124.954
Puglia	49.355	17.946	23.937	91.237
Basilicata	11.197	2.178	2.838	16.213
Calabria	9.174	7.366	8.606	25.146
Sicilia	25.584	19.663	23.575	68.822
Sardegna	10.906	6.400	9.759	27.065
Totale	1.059.849	391.468	670.758	2.122.075

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

SIMULAZIONI UIL

PERDITA NETTA DELLA RETRIBUZIONE DI UN DIPENDENTE IN CASSA INTEGRAZIONE IN BASE AL REDDITO

Caso 1 → Dipendente in cassa integrazione per 3 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con tre mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	18.561	1.547
Retribuzione netta	16.810	1.401	15.199	1.267
Perdita netta			1.611	134

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 2 → Dipendente in cassa integrazione per 6 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con sei mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	16.134	1.345
Retribuzione netta	16.810	1.401	13.581	1.132
Perdita netta			3.229	269

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 3 → Dipendente in cassa integrazione per 9 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con nove mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	13.706	1.142
Retribuzione netta	16.810	1.401	11.912	993
Perdita netta			4.898	408

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 4 → Dipendente in cassa integrazione per 12 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con dodici mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	11.280	940
Retribuzione netta	16.810	1.401	10.199	850
Perdita netta			6.611	551

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Si rafforza la collaborazione tra il Politecnico e l'Inail Piemonte

È stato firmato questa mattina il protocollo tra il Politecnico di Torino e la Direzione regionale Inail Piemonte la cui sigla, prevista per i primi di marzo, era stata rinviata per l'emergenza Coronavirus.

Nel frattempo, le parti hanno continuato a collaborare con altri autorevoli partner al Progetto guidato dal Politecnico **"Imprese aperte, lavoratori protetti"**, per consentire un rientro controllato ma pronto sui luoghi di lavoro e di aggregazione sociale per la fase 2 post lockdown da COVID.

Con la firma del documento le parti non solo consolidano la collaborazione già avviata ma sanciscono anche il loro impegno a realizzare insieme nuove attività per sviluppare ulteriormente, in un'ottica innovativa, progetti di prevenzione.

Il protocollo consiste in un accordo-quadro di durata triennale e prevede che Politecnico e Inail Piemonte, individuati gli ambiti di intervento, stipulino specifiche convenzioni (accordi attuativi) attraverso cui avviare progetti mirati per realizzare buone pratiche e soluzioni tecnologiche, scambiare informazioni, condividere prodotti informativi, avendo cura di divulgare i risultati di queste attività attraverso conferenze, seminari e workshop diretti a studenti, professionisti, aziende e operatori di settore.

Apposite iniziative potranno essere dedicate a migliorare la conoscenza dei rischi nello svolgimento delle attività lavorative, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Uno dei punti più qualificanti dell'accordo quadro riguarda infine l'attenzione dedicata alla crescita tecnico-professionale del personale e all'attività formativa e informativa degli studenti del Politecnico, per la diffusione tra gli allievi dell'Ateneo delle conoscenze e delle logiche sottese alle tutele lavorative e della cultura della prevenzione, anche attraverso l'elaborazione di tesi di laurea, l'organizzazione di visite e stage didattici e/o lo svolgimento di esercitazioni. All'attività formativa universitaria potrà inoltre affiancarsi quella post-universitaria con l'attivazione di corsi di Dottorato di ricerca e di Master universitari.

Il Rettore del Politecnico di Torino **Guido Saracco** commenta: *"In un momento nel quale la sicurezza degli ambienti di lavoro assume dimensioni nuove e del tutto inattese, riteniamo che solo una stretta collaborazione tra tutti i soggetti in campo, a partire dai lavoratori e arrivando ai datori di lavoro, ai responsabili della sicurezza, ai soggetti cui compete la prevenzione e la vigilanza e a quelli che si occupano della ricerca, possa rendere fabbriche e uffici realmente protetti.*

Grazie all'accordo con Inail Piemonte, con cui la collaborazione è già attiva da anni in numerosi settori, potremo garantire un ulteriore supporto alle imprese, in rapporto a un mondo del lavoro che sta evolvendo velocemente nelle professionalità richieste, nei modi di esprimerle e nelle problematiche di sicurezza sottese".

Aggiunge il Direttore regionale Inail, **Giovanni Asaro** *"In questi ultimi venti anni all'Inail sono stati attribuiti nuovi compiti che hanno consentito l'evoluzione del ruolo dell'Istituto da soggetto erogatore di prestazioni assicurative a soggetto attivo di protezione sociale, per tutelare i lavoratori non solo dopo il verificarsi di infortuni e malattie professionali, ma anche e soprattutto a partire dalla prevenzione di questi ultimi. Essenziale in quest'ottica è la diffusione capillare di una buona*

informazione e formazione, le sole che possono consentire, ora più che mai, di lavorare in sicurezza.

*Per questa ragione – prosegue **Asaro** – l’Istituto ha sempre ritenuto fondamentale l’attivazione di accordi di collaborazione in ambito territoriale con gli Atenei, tra cui il Politecnico di Torino, eccellenza accademica di livello internazionale e polo di conoscenze tecniche di altissimo livello. Con la firma di questo protocollo potremo unire gli ambiti delle rispettive competenze ed esperienze per contribuire alla diffusione della cultura della prevenzione, con iniziative e soluzioni progettuali innovative, utili sia alle aziende che ai lavoratori, e alla disseminazione delle tematiche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso la progettazione condivisa di attività formative di livello sia universitario, rivolte agli studenti del Politecnico, che post universitario, ad esempio attraverso corsi di Dottorato di ricerca e di Master”.*

Regione, in estate 300 nuovi dipendenti

Con l’inizio della prossima estate entreranno in Regione circa 300 nuovi dipendenti. Lo ha annunciato l’assessore regionale al personale **Marco Gabusi**, illustrando il Documento di

economia e finanza regionale in prima Commissione presieduta da **Carlo Riva Vercellotti**.

Gabusi ha sottolineato l'esigenza di ricoprire i vuoti di organico dovuti al blocco dei concorsi e all'alta età media dei dipendenti regionali, con conseguenti pensionamenti, ricordando che dal 2018 si è passati dagli oltre 3100 dipendenti di allora agli attuali 2600.

“Questo ha creato grossi problemi nel funzionamento della macchina, sia sul livello dirigenziale che su quello impiegatizio, in tutti i settori”, ha detto l'assessore.

“I bandi attivi in questo momento, cui partecipano oltre 15 mila candidati, porteranno entro l'inizio dell'estate a un nuovo ingresso di personale, circa 300 unità, che saranno di grande sollievo per il funzionamento dell'amministrazione regionale”.

Poi l'assessore ha tenuto una breve informativa sullo 'smart working' tra i dipendenti della Giunta regionale: “Siamo passati dal 70% coinvolti nel lavoro agile nel pieno della pandemia all'attuale 15%, come previsto dal decreto”.

Dalla minoranza (M5s, M4o, Luv) sono venuti inviti a credere nello 'smart working' e a rilanciarlo come elemento profondo di innovazione, da sostenere sul piano organizzativo.

Al via Garanzia Giovani in Piemonte; nuove chances per

avvicinare i giovani al mondo del lavoro

Riparte Garanzia Giovani in Piemonte, il programma dedicato ai giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano, che potranno accedere ai servizi di politica attiva erogati da Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro accreditate con la Regione. L'iniziativa europea volta a favorire l'occupazione giovanile si avvia in Piemonte con un investimento complessivo di 37 milioni di euro.

Diverse le attività previste per avvicinare gli under 30 al mondo del lavoro: orientamento specialistico (colloqui individuali e laboratori di gruppo), servizi di identificazione e validazione delle competenze, accompagnamento al lavoro e tirocini extracurricolari della durata di sei mesi a tempo pieno.

*«Il fenomeno dei cosiddetti NEET, ovvero i giovani che non studiano e non lavorano, non è da sottovalutare ma, al contrario, da comprendere a fondo e da affrontare con misure efficaci e produttive, ma anche con un'importante azione "culturale" – spiega l'assessore regionale al Lavoro, **Elena Chiorino** – Secondo i dati Istat aggiornati al 2016 in Piemonte i NEET in età compresa fra i 15 e i 34 anni erano 185mila, poco meno di un quinto dei giovani della stessa età: la percentuale più alta fra le regioni industrializzate del centro Nord e noi non possiamo accettarlo.*

Per prima cosa dobbiamo far comprendere alle famiglie e a quei ragazzi che, in molti casi – non tutti ovviamente – decidono di non lavorare per scelta e non per mancanza di un'offerta, troppe volte ritenuta inadeguata alle loro aspettative, che soltanto partendo "dal basso" o perfezionandosi negli studi con fatica e dedizione si può imboccare la strada per arrivare al successo, alla realizzazione dei propri sogni e delle

*proprie legittime ambizioni». «Sappiamo bene – prosegue **Chiorino** – che, in Italia, il più importante ammortizzatore sociale è rappresentato dalle famiglie.*

*Ma quanto può durare, nel lungo periodo, questa situazione? Bisogna pensare al futuro e non adagiarsi su un presente senza reali prospettive. Occorre quindi evitare qualsiasi misura di stampo assistenzialista e puntare sulle politiche attive, proprio come Garanzia Giovani Piemonte, rafforzando e rendendo ancora più efficace, come stiamo facendo, l'orientamento scolastico, la formazione e l'apprendistato, in modo da poter offrire a questi ragazzi la possibilità di inserirsi virtuosamente nel sistema produttivo. Dobbiamo fare in modo – conclude **Chiorino** – che per i giovani piemontesi il futuro non rappresenti più un'incognita che spaventa, ma un'opportunità da vivere da protagonisti».*

Per aderire alle attività proposte, il giovane deve iscriversi al portale nazionale Garanzia Giovani, completare la registrazione su un portale regionale dedicato e prendere appuntamento con il proprio centro per l'impiego, dove viene preso in carico e riceve un primo orientamento; può quindi scegliere l'operatore accreditato che erogherà le misure di orientamento specialistico e di politica attiva del lavoro. Il primo passo per accedere, però, è il possesso delle credenziali SPID.

La precedente edizione di Garanzia Giovani ha permesso la presa in carico di 88.317 giovani, l'85% dei quali ha avuto almeno un avviamento in impresa, nel 68% dei casi con un contratto di almeno tre mesi (in particolare: 22.762 sono stati inseriti con contratto di apprendistato; 16.611 con contratto a tempo determinato di durata 3-6 mesi; 15.401 con contratto a tempo indeterminato; 15.516 con contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi; 43.410 in tirocinio).

Lavoro: 524mila assunzioni previste dalle imprese a settembre

Sono 524mila i lavoratori ricercati dalle imprese per il mese di settembre, 2mila in meno (-0,4%) rispetto a quanto programmato un anno fa. In frenata il comparto manifatturiero (-13,6% pari a 15mila posti in meno rispetto a settembre 2021) e soprattutto il commercio (-30,0%, con una diminuzione di oltre 25mila contratti sempre rispetto a 12 mesi fa). Su queste dinamiche sta incidendo in particolar modo il continuo rialzo dei costi dell'energia e delle materie prime, con i relativi effetti sull'inflazione e sui consumi.

Per quanto riguarda il trimestre settembre-novembre 2022 le assunzioni previste superano di poco 1,4milioni con una flessione del -3,0% rispetto all'analogo trimestre del 2021. Continua a crescere la difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese, che interessa il 43,3% delle assunzioni programmate, in aumento di 7 punti percentuali rispetto a settembre 2021 quando il mismatch tra domanda e offerta di lavoro riguardava il 36,4% dei profili ricercati.

Quasi un'assunzione su tre (31,7%) riguarda giovani fino a 29 anni d'età. A delineare questo scenario è il Bollettino del *Sistema informativo Excelsior*, realizzato da **Unioncamere** e **Anpal**.

Confapi e Federmanager firmano il nuovo Ccnl dei manager delle Pmi

Confapi e Federmanager hanno sottoscritto il nuovo testo che regola il rapporto di lavoro dei manager delle Pmi di industria e servizi. Il Ccnl, con decorrenza 1° gennaio 2020 e durata fino al 2023, si applica a tre categorie di management: i dirigenti, i quadri superiori e i professional.

La novità principale riguarda il **minimo contrattuale dei dirigenti**, che si innalza a partire dal 1° gennaio 2021 per arrivare a **74.000 euro lordi annui nel 2023**, ovvero circa il 4% in più della retribuzione minima attuale. Stessa percentuale di incremento per i **quadri superiori**, per i quali la soglia minima passa da 45.000 a **47.000 euro lordi annui** già dal 2020.

Per il presidente Confapi, Maurizio Casasco: «L'accordo rafforza la già stretta collaborazione con Federmanager che non si limita al solo Ccnl. Abbiamo lavorato e continueremo a lavorare insieme, anche nei tavoli istituzionali, per proporre soluzioni che facciano crescere il nostro Paese, la nostra piccola e media industria privata e che valorizzino managerialità e skills professionali».

«La relazione tra noi e Confapi è di quelle "win win": questo accordo rende vantaggioso per entrambi l'inserimento di manager nelle Pmi», commenta **il presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla**. «Non era scontato, ma siamo riusciti a confermare tutti gli strumenti di managerialità già esistenti costruiti a misura di piccola impresa e abbiamo rilanciato, conferendo maggiore dignità al ruolo manageriale. In definitiva, l'accordo raggiunto testimonia l'ottimo stato di salute delle nostre relazioni industriali».

L'accordo prevede migliorie per la **previdenza complementare**, con il massimale contributivo al Fondo Previndapi elevato a 180.000 euro rispetto agli attuali 150.000. Anche in materia di sanità integrativa, è stata estesa fino al 2023 la convenzione tra il Fondo Fasdapi e Assidai.

Inoltre, per i casi di **morte e invalidità permanente**, previsti nell'articolo 12 del CCNL, **il massimale assicurativo è elevato per tutti**, a prescindere dai carichi di famiglia, a **300.000 euro** contro gli originali 220.000.

Nel nuovo testo fa il primo ingresso un **articolo sulle pari opportunità**. L'Osservatorio contrattuale nato all'interno della Fondazione IDI si occuperà quindi di raccogliere e diffondere le migliori "best practices" attuate dalle aziende, con l'obiettivo di eliminare il "gender pay gap" e valorizzare la funzione genitoriale.

«La promozione della parità di trattamento si concretizza anche nel rispetto del ruolo della maternità, che finalmente non è più associata a un evento negativo come la malattia, ma ha meritato un articolo specifico che tutela sia il durante il periodo di congedo sia dopo, al rientro al lavoro», **sottolinea il presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla**.

Infine, conservando l'impianto complessivo, sono state alleggerite alcune disposizioni che riguardano la chiusura del rapporto di lavoro, per garantire flessibilità all'impresa e tutele al dirigente in uscita.

Per questo, hanno assunto centralità le **politiche attive del lavoro** che, a partire da gennaio 2020, consentono ai manager e alle aziende aderenti al Fondo Pmi Welfare Manager di beneficiare di una dotazione finanziaria aggiuntiva per supportare i processi di trasformazione digitale e la diffusione della figura dell'**Innovation Manager**.

Si è rafforzata la sinergia tra Fondazione IDI e Fondo dirigenti PMI per offrire una **formazione** sempre più

qualificata e tarata sulle sfide che le Pmi devono affrontare.