



EUROPA LAVORO

22 numero
Luglio 2026 - Trimestrale
Distribuzione gratuita

LA RIVISTA DELLA CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI

JOBS ACT

cade il tetto massimo degli indennizzi

SCUOLA

quel precariato forzato che regge il sistema

WEF

le professioni del futuro

LUGLIO 2 0 2 6

Europa Lavoro Magazine

**Trimestrale della Conf.A.E.L. - Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori
Iscritta al Tribunale di Roma in data 29 marzo 2022 n.41/2022 del Registro Stampa**

Direttore Responsabile	Gianluca G. Ricci
Direttore Editoriale	Domenico Marrella
Editore	Conf.A.E.L

**sede: Via Francesco Cangiullo, 24 - 00142 Roma RM
tel. 06 1641 62200
ufficiostampa@confael.eu
www.confael.net**

Editoriale

LAVORO

Jobs Act, cade il tetto massimo degli indennizzi per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese

PENSIONI

Pensioni, crescono i numeri ma anche le disparità

SCUOLA

Quel precariato forzato che consente alla Scuola di esistere

Dalla Formazione scuola-lavoro al modulo 4+2: il nuovo ponte tra scuola e impresa

L'APPROFONDIMENTO

Federalismo Fiscale: tra obiettivi del Pnrr e nuove sfide

NUOVE PROFESSIONI

Il futuro del lavoro secondo il Wef: 78 milioni di nuove opportunità entro il 2030

La chiamano cyber-economy, ma i problemi del lavoro sono sempre gli stessi

Jobs Act, cade il tetto massimo degli indennizzi per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese

Per la Corte Costituzionale, i paletti sono troppo stringenti, ma occorre anche contemperare gli opposti interessi in gioco



Dove ha fallito il referendum, è intervenuta la Corte Costituzionale. Gli ermellini hanno infatti smontato un altro pezzo del Jobs Act, ovvero la norma che limitava l'importo degli indennizzi che le piccole imprese devono versare ai dipendenti licenziati in modo ingiustificato. Peraltro la Consulta si era già pronunciata altre cinque volte sulla legge varata dal governo Renzi, e lo stesso legislatore aveva ritenuto necessario modificare una serie di previsioni come quelle del contratto a tempo a tutele crescenti, del contratto a termine e quelle sulla fine del rapporto di lavoro.

Il caso che ha portato alla sentenza

La questione presa in esame dalla Corte Costituzionale nasce da un caso esaminato dal Tribunale di Livorno. Una ex dipendente di una piccola società di capitali era stata licenziata dopo sei anni di lavoro. Secondo l'impresa si trattava di un licenziamento per giusta causa, anche se la dipendente

non aveva mai ricevuto alcun provvedimento disciplinare in quei sei anni o la lettera di contestazione prima del licenziamento.

A rendere il caso peculiare, il fatto che la società in questione avesse sempre avuto un organico al di sotto dei 15 dipendenti. A norma di legge pertanto aveva sempre mantenuto i requisiti per essere classificata come una piccola impresa, e quindi poteva beneficiare delle regole più vantaggiose in caso di licenziamenti illegittimi. Di fatto però si trattava di una realtà solida e ben strutturata: disponeva ad esempio di un capitale sociale di 590.000 euro, e aveva raggiunto un fatturato di quasi 4 milioni di euro nel 2022, e di oltre 4,7 milioni nel 2023.

I paletti del Jobs Act

Il Jobs Act, ovvero il decreto legislativo 23 del 2015, prevedeva che le aziende con meno di 15 dipendenti in caso di licenziamenti illegittimi dovessero pagare indennità dimezzate rispetto alle imprese più grandi, con un tetto massimo invalicabile di sei mensilità. Un meccanismo che, secondo il giudice di Livorno, creava una disparità ingiustificata: per le grandi aziende infatti viene previsto tutto un meccanismo di graduazione. Nel caso dei licenziamenti senza giustificato motivo, l'indennizzo deve essere pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un importo minimo di 6 stipendi, e uno massimo di 36 mensilità. Nel caso di vizi formali e procedurali, si calcola una mensilità per ogni anno di contratto, partendo da 2 stipendi per arrivare fino a un massimo di 12. In caso di offerta di conciliazione da parte del datore, infine, si calcola una mensilità per ogni anno, partendo da un minimo di 3 per arrivare a un massimo di 27 mensilità.

Tutti questi importi nel caso di una piccola impresa – stando alla formulazione originaria del Jobs Act - vengono invece dimezzati e in nessun caso si può superare la soglia massima delle sei mensilità. Il tutto a prescindere dalla gravità del vizio del licenziamento. Ora, bisogna ammettere che già la legge 604 del 1966 sui licenziamenti, e persino lo Statuto dei lavoratori, dettavano discipline differenti per le piccole e per le grandi imprese. Ma il tetto massimo fissato dal Jobs Act per le piccole imprese sembra veramente troppo stringente.

Una norma già sotto esame

Quella norma del Jobs Act era già finita sotto esame in precedenza. Uno dei quesiti referendari che poi a giugno non ha raggiunto il quorum ne chiedeva la totale abrogazione. Se il referendum fosse passato, i giudici del lavoro avrebbero avuto piena libertà di fissare l'importo del risarcimento.

La stessa Corte Costituzionale si era già pronunciata nel 2022 e aveva evidenziato una serie di criticità. Tuttavia aveva preferito non censurare la norma, dal momento che c'era “una vasta gamma di alternative” tra cui scegliere aveva preferito non invadere la sfera di competenza del legislatore. Ma aveva avvertito che “un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe stato tollerabile e, ove la questione fosse stata nuovamente sollevata, questa Corte sarebbe stata indotta a ‘provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte’”.

Sono passati più di due anni senza alcun intervento legislativo, “il tempo trascorso e, soprattutto, la formulazione dell'odierna questione – che non mira a un intervento altamente manipolativo, volto a ridisegnare la tutela speciale per i datori di lavoro sotto soglia in assenza di punti di riferimento

univoci, ma solo a eliminare la significativa delimitazione dell'indennità risarcitoria – impongono a questa Corte di pronunciarsi”.



Un precedente importante

I giudici della Consulta hanno accolto i dubbi del Tribunale di Livorno, ma con un approccio chirurgico. La Corte ha ritenuto costituzionalmente illegittimo solo il tetto delle sei mensilità. Da un lato, appare “circoscritto entro una forbice così esigua da non consentire al giudice di rispettare i criteri di personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento del danno sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato”. Dall’altro, non è in grado di “assicurare la funzione deterrente della stessa indennità nei confronti del datore di lavoro”. mantenendo invece il dimezzamento degli importi per le piccole imprese.

Legittimo invece il dimezzamento degli importi rispetto alle grandi imprese. Per determinare l’indennizzo, infatti, viene comunque creata una forbice “sufficientemente ampia e flessibile, perché compresa fra un minimo e un massimo”. Il meccanismo del dimezzamento “è comunque tale da non impedire al giudice di tener conto della specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un’efficace deterrenza, e di fare applicazione dei criteri indicati da questa Corte”. E sotto quest’ultimo profilo, la Consulta sottolinea che il criterio “delle dimensioni dell’attività economica del datore di lavoro svolge un ruolo certamente rilevante, ma senz’altro non esclusivo”. L’obiettivo resta pur sempre quello di raggiungere “un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco”. Da un lato, è infatti necessario tutelare il “lavoratore contro licenziamenti ingiustificati”, dall’altro, c’è “l’esigenza di non gravare di costi eccessivi i piccoli datori di lavoro”.

Insomma, il problema non sta nel riconoscere un trattamento diverso alle piccole imprese, ma nell'imporre un limite così rigido da impedire al giudice di valutare caso per caso. Una tutela "standardizzata e forfetizzata" non può rispecchiare "la specificità del caso concreto". E di conseguenza il risarcimento può essere limitato nel caso delle piccole imprese – che appunto non possono essere caricate di costi eccessivi – ma il risarcimento non può essere "sacrificato neppure in nome dell'esigenza di prevedibilità e di contenimento dei costi". Soprattutto quando ci si trova davanti a licenziamenti che l'ordinamento considera comunque illeciti.

L'invito al legislatore: oltre il numero dei dipendenti

La parte forse più interessante della sentenza riguarda l'invito rivolto al Parlamento per il futuro. "Resta fermo l'auspicio che il legislatore intervenga sul profilo inciso dalla presente pronuncia". In particolare deve rispettare il principio in base al quale "il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il fatturato o il totale di bilancio".

E sotto questo profilo, non manca di sottolineare che esistono delle norme sia comunitarie, sia italiane, che da tempo utilizzano criteri più articolati per classificare le imprese. A livello europeo, già la raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003 (poi aggiornata dalla direttiva delegata del 2023) definisce microimprese, piccole e medie imprese non solo in base al numero di dipendenti, ma anche considerando fatturato annuo e totale di bilancio. Per essere considerata "piccola", un'azienda deve avere meno di 50 dipendenti, un fatturato annuo non superiore a 10 milioni di euro e un totale di bilancio non superiore a 10 milioni di euro. Anche in Italia, la legislazione più recente ha superato il criterio del solo numero di dipendenti. Il Codice della crisi d'impresa (decreto legislativo 14 del 2019) e le norme sui concordati preventivi utilizzano parametri combinati che tengono conto di fatturato, attivo patrimoniale e numero di dipendenti.

Un equilibrio da ricostruire

La sentenza avrà effetti immediati su tutti i processi in corso dove si discute di licenziamenti illegittimi in piccole imprese. I giudici potranno ora superare il tetto delle sei mensilità, mantenendo però il dimezzamento degli importi previsti per le aziende più grandi.

Resta da vedere se e come il legislatore raccoglierà l'invito della Corte a riformare organicamente la materia, introducendo criteri più moderni per distinguere tra imprese di diverse dimensioni economiche, non basati esclusivamente sul numero di dipendenti.

La palla passa ora al Parlamento, che dovrà decidere se mantenere l'attuale sistema - seppur privato del tetto massimo - o ripensare completamente i criteri per definire quando un'impresa può considerarsi "piccola" agli effetti delle tutele del lavoro. Nell'era dell'economia digitale e dell'automazione, continuare a usare solo il numero di dipendenti per misurare la forza economica di un'impresa è anacronistico e ingiusto. È tempo di criteri più moderni e realistici, che tengano conto della complessità dell'economia contemporanea.

Ma la sentenza della Corte Costituzionale tocca un tema più ampio, che è anche uno dei nodi centrali del diritto del lavoro moderno: come bilanciare la tutela dei lavoratori con la sostenibilità

economica delle imprese. La risposta dei giudici costituzionali è chiara: questo equilibrio non può essere raggiunto con formule rigide e standardizzate, ma richiede strumenti flessibili che permettano di valutare ogni situazione nella sua specificità. E di contemperare gli opposti interessi in gioco.



Pensioni, crescono i numeri ma anche le disparità

Nel nuovo Rapporto Annuale dell'Inps emerge un'Italia dinamica che non riesce a risolvere i problemi

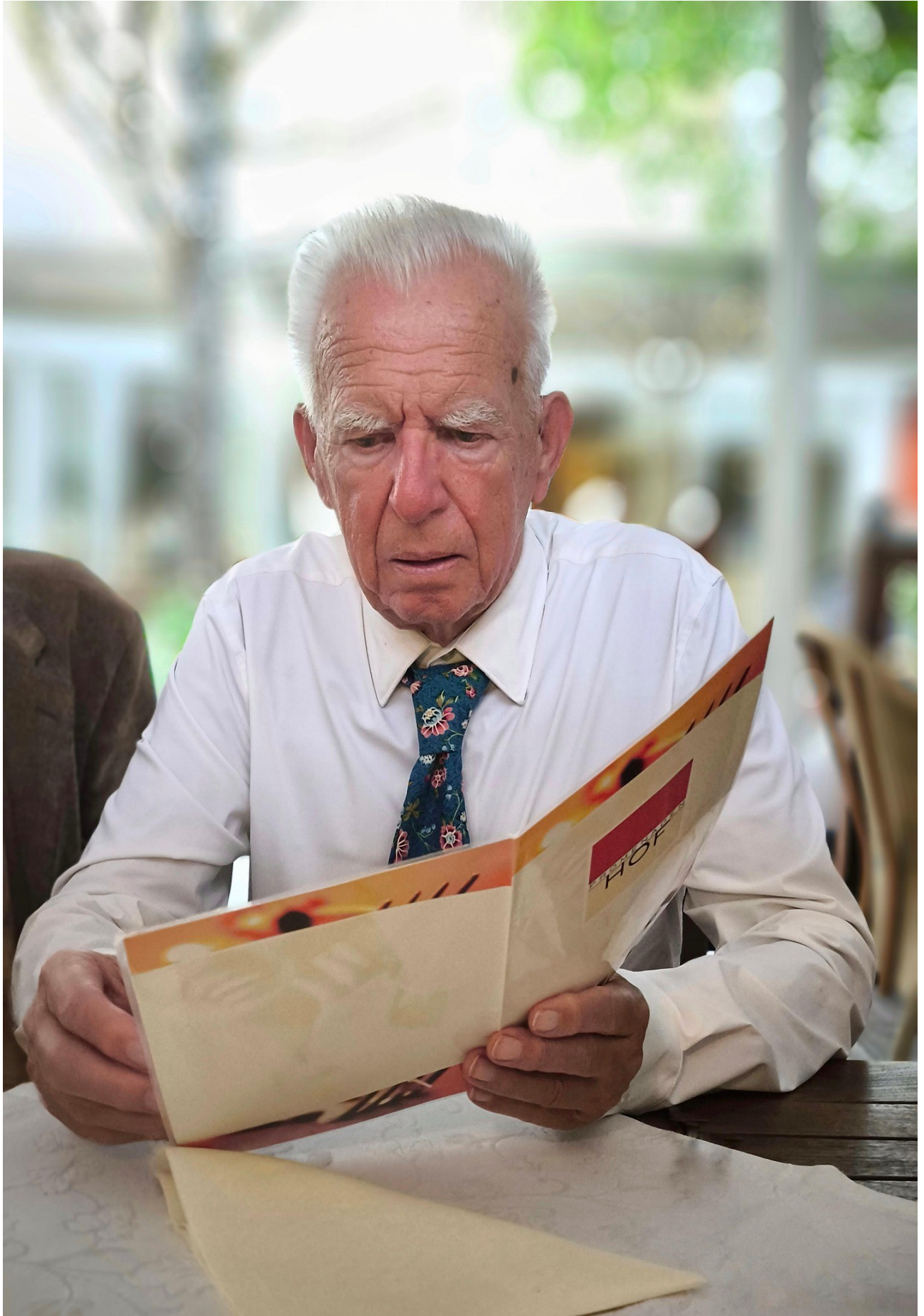
I lavoratori assicurati superano i 27 milioni, e il peso dei lavoratori stranieri è fondamentale: rappresentano il 13,7% dei 20,8 milioni di lavoratori dipendenti. I pensionati invece sono 16,3 milioni che messi tutti insieme percepiscono assegni per 364 miliardi di euro l'anno. La pensione media - lorda – supera così i 1.860 euro al mese. Le donne però sono sempre più penalizzate e ormai riescono a andare in pensione più tardi degli uomini, i giovani fanno fatica a trovare un'occupazione stabile e aumenta il numero di pensionati che si trasferisce all'estero. Per trovare condizioni migliori, ma anche perché in Italia non ce la fa. È lo scenario che dipinge l'Inps nell'ultimo Rapporto Annuale: una realtà dinamica, anche se forse non proprio in salute visto che le differenze continuano a aumentare invece di diminuire, e i problemi si acuiscono invece di venire risolti.

I dati sull'occupazione sono particolarmente positivi: 400mila nuovi assicurati nel 2024, 1,5 milioni in più rispetto al 2019. Un incremento del 5,9% che ha portato gli iscritti Inps a quota 27,017 milioni, segnando una netta inversione di tendenza dopo gli anni della crisi. Il termine assicurati genera qualche ambiguità, perché indica il numero di lavoratori che hanno una posizione aperta presso l'Inps. Ma non è detto che questi soggetti versino contributi in maniera continuativa, tecnicamente possono coprire appena una settimana all'anno. E sotto questo profilo ci sono luci e ombre. Nel pubblico, l'occupazione a tempo indeterminato è sostanzialmente stabile (circa 3,1 milioni di dipendenti), ma cresce quella precaria, peraltro del 9,4%. In termini assoluti parliamo di quasi 600mila addetti nel 2024, per la maggior parte impiegati nella Scuola. Nel privato cresce l'indeterminato standard (oltre 12 milioni, il 58,3% del totale), ma il lavoro precario registra un'accelerazione ancora più marcata: è cresciuto del 2,3% annuo, con picchi particolarmente elevati per i contratti stagionali (+5,4% annuo) e intermittenti (+3,6% annuo). Insomma, il precariato è ancora largamente diffuso e si traduce in una fragilità strutturale che mette a rischio la sostenibilità del sistema.

Stipendi: la ripresa che non arriva

Le dinamiche salariali raccontano una storia di difficoltà. I salari reali sono diminuiti nel 2022 e 2023, tornando a crescere solo nel 2024, ma nel primo trimestre erano ancora più bassi del 6,9% rispetto al 2019. L'Italia si posiziona tra i Paesi con il peggior calo tra le economie avanzate.

Le disparità si stanno accentuando su tutti i fronti: territoriali, con il Nord che supera il Sud di circa 3.700 euro annui; settoriali, con il comparto tech e finanziario che supera i 3.500 euro mensili mentre altre categorie faticano a raggiungere i 2.000 euro; generazionali, con le coorti più giovani che mostrano maggiore eterogeneità reddituale.



Donne e giovani: progressi insufficienti

Tutti questi fattori oltretutto sembrano aver aggravato la situazione delle categorie tradizionalmente svantaggiate. I dati occupazionali di donne e giovani infatti sono in miglioramento, ma i posti di lavoro sono nella maggior parte dei casi precari. I problemi strutturali sono sempre gli stessi, tanto che l'Inps sottolinea che per queste categorie l'accesso al lavoro stabile resta "critico". Le donne hanno registrato una crescita occupazionale superiore alla media (+809mila unità, +9,4%), ma la loro incidenza rimane ferma al 45,2% del totale dipendenti. Più preoccupante è la forte concentrazione nel part-time e la persistente discontinuità lavorativa legata a maternità e cura familiare. I giovani under 30 hanno vissuto una crescita eccezionale: +613mila unità (+18,3%), con un tasso medio annuo del 3,4%, doppio rispetto alla media generale. Tuttavia, la loro occupazione è caratterizzata da maggiore precarietà e forte dipendenza dal lavoro straniero, che nelle costruzioni rappresenta il 33,9% dei giovani occupati.



Il paradosso della maternità: quando lavorare penalizza

I dati Inps svelano una realtà amara per le donne italiane: ogni figlio rappresenta una penalizzazione economica che si accumula nel tempo. Il fenomeno della "child penalty" colpisce duramente le madri nel settore privato, dove ogni nascita successiva comporta una riduzione salariale cumulativa che può protrarsi fino al quinto anno.

Le donne con un solo figlio riescono a recuperare la penalizzazione retributiva dal terzo anno, quelle con due figli solo al quarto anno, mentre le madri con tre o più figli mostrano ancora penalizzazioni significative al quinto anno. Al contrario, per gli uomini vale il "child premium": i padri vedono crescere le loro traiettorie retributive indipendentemente dal numero di figli.

Il settore pubblico si conferma un'ancora di salvezza: qui la penalizzazione salariale per le madri è molto più contenuta (14 punti logaritmici contro 31 nel privato) e la probabilità di uscita dal mercato del lavoro è drasticamente inferiore (6-10% contro circa 20% nel privato).

Congedi parentali: un diritto a metà

Nonostante i recenti miglioramenti normativi, che hanno portato l'indennità per i primi mesi di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione, ma a beneficiarne sono soprattutto le "madri con contratti a tempo indeterminato e attive in aziende medio-grandi". Basta un dato per dimostrarlo: il 79% delle lavoratrici con contratto a tempo determinato rinuncia al congedo parentale, contro il 32% di quelle con tempo indeterminato.

A fare la differenza poi è la dimensione dell'azienda in cui si lavora: il 48% delle madri nelle piccole imprese non fruisce del congedo, contro il 35% nelle medie e il 25% nelle grandi. In questi contesti, le madri mostrano comportamenti polarizzati: da un lato, una quota consistente rinuncia del tutto al congedo, dall'altro, chi lo utilizza tende a farlo in modo intensivo, probabilmente per compensare l'assenza di altre forme di supporto organizzativo. Nelle imprese di medie e grandi dimensioni, invece, la quota di utilizzo ad alta intensità scende rispettivamente al 43% e al 34%, ma l'Inps mette in conto che queste aziende possano mettere a disposizione delle lavoratrici forme di welfare aziendale. In questo modo, si riduce il bisogno di ricorrere al congedo parentale in modo prolungato. Anche la geografia conta: nel Centro-Nord la quota di non fruitrici è del 31%, mentre nel Mezzogiorno sale al 59%. Insomma, secondo l'Inps, "esiste una potenziale disparità nell'accesso al congedo parentale legata alla condizione economica e contrattuale, con le lavoratrici più vulnerabili (basso reddito, contratti precari) che presentano tassi di fruizione inferiori. Le politiche dovrebbero concentrarsi su misure che facilitino l'accesso al congedo per le categorie più svantaggiate, attraverso incentivi economici o sostegni complementari".

Per i padri, il congedo obbligatorio di paternità ha raggiunto il 64,8% di adesione nel 2024, ma la durata media rimane contenuta a 7,17 giorni, riflettendo la persistenza di stereotipi di genere nella ripartizione dei compiti di cura.

Quando il lavoro non c'è

La NASpI che si conferma la principale rete di protezione per i lavoratori dipendenti che perdono il posto. Nel corso dell'anno sono stati 2 milioni 832mila i beneficiari che hanno ricevuto almeno una giornata di NASpI, registrando una crescita del 3,6% rispetto ai 2 milioni 733mila del 2023. Un incremento meno sostenuto rispetto al +4,4% dell'anno precedente, ma che testimonia comunque una domanda in costante aumento del principale ammortizzatore sociale.

L'identikit dei beneficiari rivela come la grande maggioranza provenga dal mondo dei contratti a termine: sono infatti oltre 2 milioni i lavoratori che hanno acceduto alla NASpI dopo la conclusione di rapporti a tempo determinato o di apprendistato, in crescita del 4,1% sul 2023. Seguono i 605 mila provenienti da contratti a tempo indeterminato, che registrano un rimbalzo del 4,5% dopo il crollo del 14,2% dell'anno precedente, e i 180 mila lavoratori domestici, per i quali però prosegue la contrazione (-5,8%), seppure meno marcata rispetto al -11,2% del 2023.

Sul fronte delle giornate indennizzate, la crescita si è praticamente fermata: dalle 354 milioni del 2023 si è passati a 357 milioni nel 2024, con un aumento simbolico dello 0,8%. La distribuzione per tipologia contrattuale conferma il predominio dei contratti a termine, che assorbono 216 milioni di giornate (+3,3%), mentre i lavoratori a tempo indeterminato si attestano su 105 milioni di giornate (-0,9%) e quelli domestici su 30 milioni (-9,1%). In termini di durata media, ogni beneficiario ha ricevuto 126 giornate di indennizzo, in lieve calo rispetto alle 130 del 2023.

La spesa complessiva ha invece continuato a crescere in modo significativo, raggiungendo i 16,983 miliardi di euro (+8,1% sul 2023), comprensiva dei contributi figurativi. L'aumento è trainato non solo dal maggior numero di beneficiari, ma soprattutto dall'incremento degli importi erogati: la spesa media per giornata indennizzata è infatti salita da 44 a 48 euro (+7,2%), portando l'onere medio annuo per lavoratore da 5.746 a 5.997 euro (+4,4%).



Il quadro finanziario evidenzia un crescente squilibrio: a fronte di entrate contributive in aumento del 5,5% a 6,878 miliardi di euro, il saldo negativo tra entrate e uscite è peggiorato, passando da -9,185 miliardi nel 2023 a -10,105 miliardi nel 2024 (+10%). Parallelamente alla NASpI, anche la DIS-COLL destinata ai collaboratori coordinati e continuativi, assegnisti e dottorandi, ha registrato una crescita dei beneficiari, seppur su numeri più contenuti: sono stati circa 29 mila nel 2024 (+3,9% sul 2023), con una spesa di 124 milioni di euro. Qui però il bilancio rimane positivo con un attivo di 62 milioni di euro, grazie a entrate contributive stabili sui 186 milioni.

La spesa media per beneficiario DIS-COLL è scesa del 10,5% a 4.268 euro, dopo il picco di 4.771 euro del 2023, anno in cui erano entrate in vigore le modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2022 che hanno esteso durata e misura delle prestazioni oltre ad aver introdotto la copertura figurativa. Per gli operai agricoli, infine, prosegue il trend di contrazione: i beneficiari sono calati a

519 mila (-3,4%), con una spesa sostanzialmente stabile sui 2,284 miliardi di euro e un deficit che si attesta sui 2,120 miliardi.

Ammortizzatori sociali: dalla crisi al rilancio

La transizione dal Reddito di Cittadinanza alle nuove misure (Assegno di Inclusione e Supporto per la Formazione e il Lavoro) ha prodotto risultati incoraggianti. La quota di occupati tra gli ex percettori del vecchio Reddito è passata dal 14% di dicembre 2022 al 23% di dicembre 2024, con miglioramenti trasversali per tutte le tipologie di nuclei.

L'Assegno di Inclusione ha raggiunto circa 383mila beneficiari, mentre il Supporto per la Formazione e il Lavoro ha visto un potenziamento significativo: l'importo è stato aumentato da 350 a 500 euro mensili dal gennaio 2025 e i criteri ampliati con l'Isee massimo portato a 10.140 euro. I beneficiari del Supporto per la Formazione e il Lavoro sono prevalentemente donne (59% del totale), confermando la fragilità occupazionale femminile.

Il sistema regge, almeno per il momento

Il rapporto tra lavoratori e pensionati è da tempo un campanello d'allarme per il nostro Paese. Al momento è di 1,65, un livello che non solo è al di sopra dell'1,5 che rappresenta la soglia di guardia, ma che è anche migliorato grazie alla crescita dell'occupazione dell'ultimo periodo. Il problema è che si parte dai 27 milioni di assicurati totali, quindi si includono completamente anche i precari che nella maggior parte dei casi versano non contributi in maniera continuativa. E questo è un primo campanello di allarme. Occorre poi fare i conti con l'impatto che la rivoluzione



tecnologica e industriale avrà sul mercato del lavoro. E ovviamente con l'invecchiamento demografico. L'età media della popolazione è passata da 41 anni nel 2000 a 47 nel 2025, mentre la forte crescita degli assicurati nelle fasce 55-64 anni (+20%) e over 65 (+30,6%) segnala una transizione generazionale che mette sotto pressione il sistema. La pensione media è cresciuta del 4,4% nel 2024, attestandosi a 1.860,83 euro lordi mensili, ma l'aumento è dovuto principalmente alle rivalutazioni e non a un miglioramento strutturale delle prestazioni.

Le donne lasciano il lavoro più tardi

Anche sotto questo profilo, tuttavia, ci sono profonde disparità di genere: le donne rappresentano il 51% dei pensionati, ma percepiscono solo il 44% dei redditi pensionistici. L'assegno delle pensionate in media è di 1.594,82 euro contro i 2.142,60 euro degli uomini. Un divario del 34% che riflette le differenze storiche nei percorsi lavorativi.

E le donne vengono penalizzate anche per quanto riguarda l'età effettiva di pensionamento. Dal 2017, la media è cresciuta rapidamente visto che i requisiti anagrafici sono stati progressivamente allineati con quelli degli uomini, c'è stato un minore ricorso ai canali anticipati e una serie di deroghe sono state allineate. Il risultato è che di fatto, dal 2020, le donne escono dal lavoro più tardi degli uomini, e nel 2024 lo scarto ha raggiunto addirittura 1 anno e 5 mesi. La media generale per la cronaca è salita a 64,8 anni.

Il 2024 ha segnato un passaggio storico: per la prima volta le pensioni anticipate sono scese sotto il 50% del totale, mentre crescono quelle di vecchiaia (+14,5%) e le prestazioni assistenziali (+6,5% per il quarto anno consecutivo). L'età effettiva di pensionamento è aumentata in media di 7 anni dal 1995, con le donne che ora vanno in pensione 1 anno e 5 mesi dopo gli uomini, invertendo la tendenza storica.

La fuga dei pensionati: 37mila italiani scelgono l'estero

Un fenomeno in crescita costante è quello dei pensionati che scelgono di trasferirsi all'estero dopo una carriera interamente svolta in Italia. Nel 2024 si contano 228.600 pensionati italiani residenti al di fuori dei confini nazionali, ma l'analisi dell'Inps si concentra su una categoria di 37.825 pensionati, ovvero coloro che hanno sempre lavorato in Italia, e si sono trasferiti all'estero solo una volta andati in pensione. In termini assoluti, può sembrare un dato contenuto, ma in realtà l'Inps evidenzia che tra il 2011 e il 2019 il tasso è raddoppiato: si è passati da 10 a 20 emigrati ogni 100mila pensionati. "Questo andamento suggerisce che, pur essendo una scelta minoritaria rispetto all'insieme dei pensionati, l'emigrazione post lavorativa rappresenta una tendenza consolidata".

La propensione all'emigrazione è fortemente legata al reddito: i pensionati con redditi superiori a 5.000 euro mensili hanno una propensione all'emigrazione sei volte superiore rispetto alle fasce più basse. In generale, chi ha un reddito basso migra "per ragioni di sopravvivenza economica o per ricongiungimento familiare". Al contrario, "le fasce più alte interpretano l'emigrazione come una scelta attiva di ottimizzazione del benessere, spostandosi verso Paesi che offrono condizioni vantaggiose in termini fiscali, climatici e di qualità della vita".

Spagna e Portogallo sono le mete preferite (oltre 2.800 pensionati in Spagna), seguiti da Svizzera, Francia e Germania. Le regioni del Nord guidano l'esodo: Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia e Valle d'Aosta registrano i tassi più elevati, mentre Calabria, Basilicata e Campania mostrano tassi più bassi. Si delinea così un quadro in cui le fasce più abbienti interpretano l'emigrazione come ottimizzazione del benessere, mentre quelle più povere migrano per sopravvivenza economica.



Verso il futuro: le sfide da affrontare

I dati Inps 2024 restituiscono l'immagine di un sistema in movimento ma fragile. La crescita occupazionale, trainata da giovani e stranieri, offre elementi di speranza, ma la sostenibilità dipenderà dalla capacità di mantenere l'equilibrio tra contribuenti e beneficiari in un contesto di invecchiamento demografico.

Le disparità persistono e in alcuni casi si accentuano: tra uomini e donne, tra Nord e Sud, tra settori e generazioni. Il welfare aziendale e la flessibilità organizzativa si confermano fattori chiave per la conciliazione famiglia-lavoro, mentre la riforma degli ammortizzatori sociali mostra primi segnali positivi che andranno confermati nel tempo.

La sfida per il futuro rimane quella di garantire pensioni adeguate a una popolazione che invecchia, mantenendo un mercato del lavoro dinamico e inclusivo. I numeri del 2024 suggeriscono che la direzione è quella giusta, ma la strada è ancora lunga e irta di ostacoli.

Quel precariato forzato che consente alla Scuola di esistere

Oltre 234mila docenti ancora senza stabilità, nonostante gli annunci di Valditara

Di Emanuela Migliacci



“Le assunzioni in tutte le categorie del personale scolastico rappresentano un segnale forte e concreto della volontà del Governo di investire con decisione sul futuro dell’istruzione”. Con queste parole, il Ministro dell’Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara ha annunciato l’immissione in ruolo di 48.504 docenti, di cui 13.860 di sostegno. Ma al di là della retorica governativa, i numeri raccontano una realtà più complessa. Su un organico complessivo di circa 900mila docenti tra scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, si contano oltre 234mila precari. E questo vuol dire che più di un insegnante su quattro lavora ancora con un contratto a tempo determinato. La Scuola pubblica insomma si conferma per l’ennesima volta come il settore che fa il maggiore

utilizzo di personale precario nel Paese, e tutti i governi degli ultimi decenni – a prescindere dal colore politico – hanno sostanzialmente fallito nell’arginare questa deriva.

Il dato ancora più allarmante è che il numero totale dei precari è più che raddoppiato dal 2015 a oggi, all’epoca i contratti a termine erano poco più di 100mila. Una crescita esponenziale che dimostra come, nonostante i proclami e le promesse elettorali fatte a ogni Legislatura, non ci sia alcuna volontà di affrontare il problema. Tanto che si potrebbe concludere che il precariato forzato non sia il problema, ma la soluzione.

La guerra tra poveri e il business della formazione

Ogni anno, a fine estate, va in scena una vera e propria guerra tra poveri per le nomine sulle cattedre disponibili. Le prime vittime sono gli studenti che ogni anno devono cambiare un numero consistente di insegnanti anche nelle materie che hanno maggiore spazio all’interno dell’orario. Oltretutto, nella maggior parte dei casi, le prime settimane vengono coperte da supplenti di passaggio, mentre il titolare di cattedra arriva solo a novembre o dicembre, il che compromette irrimediabilmente la didattica.

Questo meccanismo esiste da tempo, ma negli ultimi anni ha assunto contorni sempre più opachi, tanto da dare l’idea di un vero e proprio business legato alla formazione continua degli insegnanti precari. Per scalare le graduatorie e ottenere un posto – che magari consenta di lavorare per nove mesi di fila invece di una settimana qui e un mese là – occorre accumulare punteggio attraverso master, certificazioni linguistiche, corsi Clil, idoneità informatiche, Tfa e via scorrendo. I percorsi vengono organizzati da università e enti sia pubblici che privati, e arrivano a garantire fino a 36 punti nelle graduatorie di supplenza: l’equivalente di tre anni di insegnamento.

Il costo di questi corsi può raggiungere migliaia di euro l’uno ma, vista la ressa per scalare le graduatorie, sono affollatissimi. Se ognuno dei 235mila insegnanti precari spende mediamente 2mila euro l’anno in formazione, si arriva a stimare un giro d’affari che sfiora il mezzo miliardo di euro annuo. Una cifra che di per sé lascia a bocca aperta, e che probabilmente nella realtà è molto superiore: 235mila sono infatti gli insegnanti che vengono nominati, quelli che devono maturare punteggio sono molti di più. Ma ad aggravare il quadro c’è il fatto che ogni docente precario, nonostante nella migliore delle ipotesi lavori nove mesi l’anno, sia costretto a investire uno o due stipendi per frequentare questi corsi e avere maggiori possibilità di insegnare anche l’anno successivo.

Le scelte opinabili di Valditara

Ogni Ministro che ha guidato l’Istruzione negli ultimi decenni ha le proprie responsabilità, con Valditara la situazione sembra essersi ulteriormente complicata. Negli ultimi mesi ha infatti stravolto i meccanismi di selezione adottando una serie di scelte fortemente opinabili che hanno acuito le disparità tra le diverse categorie di precari.

Nell’inverno 2024, Valditara ha sbloccato i soli corsi da 30 Cfu – ovvero i cosiddetti ex-art.13, già deliberati dai precedenti governi - dedicati ai docenti già in possesso di un’abilitazione o di una specializzazione. I corsi erano a numero aperto, ma non hanno potuto partecipare tutti coloro che avevano i requisiti, visto che non sono state avviate tutte le classi di concorso. Una buona fetta di

docenti ha quindi dovuto attendere maggio 2025, e per loro sono stati aperti dei corsi a numero chiuso da 30, 36, e 60 Cfu. Il risultato è stato devastante: i primi hanno potuto caricare i nuovi titoli quando sono state riaperte le graduatorie, guadagnando fino a tre anni di anzianità in più, mentre gli altri sono rimasti con il vecchio punteggio e dovranno aspettare presumibilmente due anni per far valere i titoli acquisiti. Questi ultimi, oltretutto, difficilmente otterranno una cattedra nell'attuale biennio, e quindi sono costretti a rinunciare a due anni di lavoro e a 24 punti di servizio.



Particolarmente problematici sono stati anche i decreti che hanno avviato i corsi Indire, quelli che hanno aperto un canale preferenziale per chi aveva già tre anni di insegnamento sul sostegno senza specializzazione. Il canale nazionale per specializzarsi dovrebbe essere il Tfa. I corsi Indire durano quattro mesi e prevedono un percorso semplificato, non paragonabile al Tfa che dura almeno nove mesi.

Ancora più grave è stata la decisione di far entrare a pettine nelle graduatorie i possessori di Tfa esteri. È un aspetto particolarmente spinoso, perché l'Unione europea impone di riconoscere i titoli di studio conseguiti in un altro Paese comunitario. E la scelta del Ministro è ineccepibile, laddove i docenti che hanno ottenuto l'abilitazione abbiano effettivamente frequentato i corsi e sostenuto gli esami. Il problema è che molte delle università coinvolte abbiano sede in paesi stranieri, e corsi e esami si tengono in lingue che raramente vengono studiate. Insomma, molti dei docenti scavalcati si

chiedono se i colleghi parlino fluentemente quella lingua, e siano stati adeguatamente formati come avviene nelle università italiane.

Si invoca la continuità didattica quando non serve

Anche quando si cerca di affrontare uno dei problemi più gravi della scuola – la continuità didattica – le soluzioni adottate dal governo si rivelano totalmente sbagliate. Con questo anno scolastico, entrerà in vigore il decreto 71 che consente alle famiglie di confermare l'insegnante di sostegno precario avuto finora. In altre parole si consente alla famiglia di scegliere l'insegnante, una soluzione che va contro a qualunque etica professionale, dal momento che viene compresso il ruolo del docente nella progettazione della didattica. Oltretutto, la legge dice che il docente di sostegno è un insegnante dell'intera classe, in questo modo di fatto diventa un docente dedicato al singolo alunno e quasi relegato al ruolo di assistente.

La misura, oltre a stravolgere il principio dell'inclusione scolastica, rischia di creare ulteriori disparità. Un docente non specializzato che si trova in seconda fascia, grazie al decreto sulla continuità, può riottenere la cattedra e lavorare facendo punti di servizio, scavalcando colleghi specializzati che avrebbero diritto a quel posto. Se l'obiettivo è quello – che dovrebbe essere anche il primo obiettivo dell'Istruzione – di garantire la continuità didattica, allora basterebbe stabilizzare gli insegnanti. Le graduatorie servono apposta.

Il costo economico del precariato

Alla base di questo sistema disfunzionale c'è anche un problema economico. Le riforme scolastiche degli ultimi decenni sono state infatti concepite non sulla base delle esigenze didattiche, ma tenendo conto delle necessità di bilancio. Come la Sanità, la Scuola è tradizionalmente uno dei settori a cui si attinge quando c'è da recuperare risorse, tanto che quelle che vengono definite riforme scolastiche sono spesso più che altro delle manovre finanziarie.

Per lo Stato il risparmio è enorme: tutti questi docenti vengono licenziati in massa a giugno e riassunti a settembre o ottobre. Nel frattempo percepiscono la Naspi – chiaramente molto più bassa dello stipendio e con accantonamenti pensionistici figurativi – per una differenza che può raggiungere i 1.000-1.500 euro al mese. Facendo i conti della serva, lo Stato risparmia in questo modo almeno un miliardo di euro l'anno. Senza contare che per pagare la Naspi agli insegnanti si utilizzano le normali risorse dell'Inps, accantonate da tutti i lavoratori, pubblici o privati che siano. Insomma, il costo di quella che non è altro che un'inefficienza dello Stato viene scaricata su tutti i lavoratori. E il conto cresce ulteriormente se si considerano anche gli oneri amministrativi e le ore di lavoro necessarie per redigere le graduatorie, o assumere e licenziare i docenti. Il sistema genera situazioni paradossali, con docenti che accettano cattedre anche per pochi giorni. Il prezzo di questa politica miope si paga inevitabilmente in termini di qualità dell'offerta formativa.

Una questione di dignità professionale

Il dato più drammatico riguarda l'età media di chi finalmente riesce ad ottenere la stabilizzazione. Secondo l'istituto di ricerca Indire, alle secondarie di primo grado il 43,6% dei docenti che ottengono il ruolo ha tra i 40 e i 49 anni, mentre un altro 21% deve superare i 50 anni. Alle superiori va addirittura peggio: il 44,7% deve attendere di aver compiuto i 40 anni, e un altro 24,3% ne ha almeno 50. Significa che chi sceglie l'insegnamento come professione resta precario per praticamente metà della sua vita



lavorativa. Una situazione che non solo mortifica la dignità professionale di migliaia di lavoratori, ma che finisce per impoverire l'intero sistema scolastico.

Di fronte a questo quadro, è evidente che servano soluzioni strutturali e definitive. È un controsenso in un Paese che offre gli stipendi più bassi d'Europa ai propri docenti, ma sembra giunto il momento di pensare a nuove forme di contratto che concilino le esigenze di fare cassa dello Stato con le richieste di stabilizzazione dei docenti. Questo precariato endemico non danneggia solo i docenti e gli studenti, ma anche il personale amministrativo della Scuola che perde giornate e giornate di lavoro per gestire questa macchina e persino tutti quei lavoratori che avrebbero veramente diritto alla Naspi e che, senza i precari forzati della Scuola, potrebbero magari contare su un assegno più pesante.

Dalla Formazione scuola-lavoro al modulo 4+2: il nuovo ponte tra scuola e impresa

Un cambio di nome per una strategia che vuole colmare il divario tra competenze chieste dalle aziende e quelle offerte dal sistema educativo

Dopo alternanza scuola-lavoro e i Pcto, adesso si sperimenta la “Formazione scuola-lavoro”. Il ministro dell’Istruzione Giuseppe Valditara ha annunciato la nuova denominazione per i percorsi formativi che da anni rappresentano un pilastro dell’istruzione superiore italiana. Un cambio di nome che sembra meramente cosmetico, ma che in realtà risponde a un’esigenza precisa: rendere più comprensibile alle famiglie uno strumento che ha un’importanza fondamentale, ovvero quella di risolvere uno dei paradossi più evidenti del mercato del lavoro italiano.

Una storia di trasformazioni

La strada verso la “Formazione scuola-lavoro” è stata lunga e tortuosa. Tutto iniziò nel 2003 con l’introduzione dell’alternanza scuola-lavoro, un sistema che prevedeva una parte di formazione teorica in aula e un periodo di esperienza presso aziende o enti pubblici e privati. L’obiettivo era chiaro: avvicinare gli studenti al mondo delle imprese, consentendo loro di muovere i primi passi nel settore lavorativo.

La svolta arrivò nel 2015 con la Legge 107, che rese obbligatoria l’alternanza scuola-lavoro nelle scuole superiori, stabilendo un monte ore significativo: 200 ore per i licei e 400 per gli istituti tecnici nell’ultimo triennio. Un impegno importante che tuttavia subì una drastica revisione nel 2018, quando la Legge 145 trasformò questi percorsi negli ormai pensionati Pcto. Con quell’intervento, le ore di formazione pratica venivano ridotte a 90 per i licei e 150 per gli istituti tecnici.

Al di là della diffidenza che suscita qualunque acronimo, il problema era che il significato della sigla non trasmetteva l’importanza dello strumento. Pcto sta per Percorsi per le Competenze Trasversali e l’Orientamento, e secondo Valditara “La terminologia attuale risulta poco comprensibile alle famiglie, serve una definizione più attrattiva e immediata”. Da qui la decisione di adottare il termine “Formazione scuola-lavoro”, che punta a rendere più esplicito il collegamento tra apprendimento teorico e esperienza pratica.



Le competenze in gioco

Attraverso questi percorsi, gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori sviluppano infatti competenze che vanno ben oltre le conoscenze disciplinari. Si tratta di competenze trasversali fondamentali per il mondo del lavoro: capacità di problem solving, lavoro di squadra, gestione del tempo, comunicazione efficace. Ma soprattutto, i giovani hanno l'opportunità di confrontarsi direttamente con la realtà produttiva, acquisendo quella familiarità con il mondo del lavoro che spesso manca nei percorsi formativi tradizionali.

Insomma, l'esperienza sul campo consente agli studenti di comprendere le dinamiche aziendali, di sviluppare competenze tecniche specifiche e di orientarsi meglio nelle scelte future, sia che decidano di proseguire gli studi sia che vogliano entrare direttamente nel mondo del lavoro. In altre parole, di capire quali siano le competenze di cui ha bisogno il mondo del lavoro e come maturarle.

Il paradosso del mismatch

Non si tratta di un aspetto secondario, visto che “Oggi abbiamo 1,2 milioni di posti di lavoro che non vengono coperti per mancanza di qualifiche adeguate” ha sottolineato Valditara. “Abbiamo uno spreco enorme di posti di lavoro proprio perché non sempre il mercato del lavoro offre alle aziende delle formazioni adeguate”. Un dato che trova conferma nel report “Competenze e lavoro: l'Indagine Confindustria e le sfide delle imprese”, che fotografa un Paese dove più di due terzi delle imprese faticano a trovare le competenze necessarie per le proprie attività. Le difficoltà si

concentrano soprattutto nel reperimento di profili tecnici (fanno fatica il 69,2% delle aziende) e di personale per mansioni manuali. In quest'ultimo caso la media è del 47,2% a livello nazionale, ma si sale al 58,9% nel settore industriale.

I settori più colpiti dal mismatch sono quelli strategici per il futuro del Paese: la transizione digitale mette in difficoltà due aziende su tre, mentre l'internazionalizzazione rappresenta un problema per circa un terzo delle imprese. Anche la transizione green viene indicata dal 15,1% delle aziende come un ambito in cui è complesso reperire figure specializzate.



La rivoluzione del 4+2

Un'altra rivoluzione è arrivata con la nuova filiera tecnico-professionale 4+2, partita in via sperimentale nell'anno scolastico 2024-25 con 171 istituti tecnici e professionali. Si tratta di un percorso di quattro anni di scuola superiore seguito da due anni negli Its Academy, integrato con esperienze dirette presso le aziende.

La riforma, che ha coinvolto inizialmente 172 istituti e circa 2.500 studenti, punta a valorizzare gli indirizzi di studio tecnici e professionali attraverso la creazione di campus che collegano l'offerta formativa degli istituti con quella degli Its Academy e dei centri di formazione professionale. Un sistema che promette di rafforzare il legame tra formazione e territorio, con la presenza in aula di esperti provenienti dalle aziende per garantire competenze non sempre presenti tra i docenti.

Il modello, ispirato alle esperienze di successo di Germania, Svezia, Svizzera e Austria, mantiene invariati gli organici dei docenti ma redistribuisce le 1.056 ore del quinto anno nei quattro anni precedenti, permettendo un maggiore approfondimento delle materie Stem, delle lingue e della didattica laboratoriale.

La risposta delle imprese

Le aziende guardano con interesse a questa trasformazione. “Quella che nasce come una sperimentazione sta acquisendo sempre più i tratti di una vera e propria riforma”, ha sottolineato Riccardo Di Stefano, delegato all’Education di Confindustria. “Creerà un legame forte tra scuole e territori e potrà effettivamente rilanciare le iscrizioni agli istituti tecnici e professionali”.

Per far fronte al mismatch di competenze, le imprese italiane stanno già reagendo: il 59,7% punta sulla formazione del personale interno, il 49% si affida a consulenze esterne, mentre il 28,5% partecipa a iniziative educative territoriali.

Il rovescio della medaglia

Tuttavia, esiste un rovescio della medaglia che non può essere ignorato. I dati dell’Inail relativi al primo trimestre 2025 parlano di circa 600 infortuni denunciati dagli studenti coinvolti nei percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento. E purtroppo si contano anche 5 incidenti mortali, compreso un incidente in itinere: purtroppo uno studente ha perso la vita nel tragitto per raggiungere l’azienda presso cui effettuava il Pcto.

Questi dati evidenziano la necessità di rafforzare le misure di sicurezza e la formazione sulla prevenzione degli infortuni, affinché l’obiettivo di avvicinare i giovani al mondo del lavoro non si trasformi in un rischio per la loro incolumità.

Verso il futuro

La nuova Formazione scuola-lavoro rappresenta dunque un tentativo ambizioso di rispondere alle sfide del mercato del lavoro contemporaneo. Con 1,2 milioni di posti di lavoro scoperti per mancanza di qualifiche adeguate, l’Italia non può permettersi di sprecare il talento dei suoi giovani. La sfida è quella di costruire un sistema che sia davvero efficace nel colmare il divario tra competenze richieste e offerte, garantendo al tempo stesso la sicurezza di tutti i protagonisti di questo processo di trasformazione.

Il successo di questa riforma dipenderà dalla capacità di creare una vera alleanza tra scuola, territorio e impresa, come auspica il ministro Valditara. Solo così si potrà trasformare quello che oggi appare come un paradosso – tanta disoccupazione giovanile a fronte di così tanti posti di lavoro scoperti – in un’opportunità per il futuro del Paese.

Federalismo Fiscale: tra obiettivi del Pnrr e nuove sfide

La strada verso l'autonomia tributaria si fa più complessa



Garantire maggiore autonomia economica alle Regioni e ai Comuni “virtuosi”, di modo che possano offrire servizi sempre più efficienti ai propri cittadini, e spingere quelle amministrazioni che invece sono rimaste indietro verso una maggiore funzionalità. Il governo è al lavoro sul Federalismo Fiscale, una delle riforme bandiera della Lega - ma non solo, visto che viene definito come uno strumento fondamentale per realizzare il Pnrr - e che oltretutto si intreccia con l’Autonomia Differenziata. Per realizzarlo, però, occorre sbrogliare quella matassa di tasse e tributi che attualmente vengono raccolti in parte dallo Stato centrale, e in parte dalle Amministrazioni territoriali. E di conseguenza, serve anche che le Regioni e i Comuni siano in grado di creare un clima di maggiore collaborazione con i contribuenti. E, quando, questo non succede, che dispongano di strumenti efficaci per riscuotere le tasse non pagate. Oggi si affidano nella maggior parte dei casi all’Agenzia delle Entrate e Riscossione, anche se esigere tasse così diverse le une dalle altre, e spesso di importo contenuto, è antieconomico. Sarebbe quindi più efficace creare un’Agenzia delle Entrate dedicata ai tributi locali. È il bilancio che ha tracciato il ministro dell’Economia Giancarlo Giorgetti, intervenendo in audizione di fronte alla Commissione parlamentare per l’attuazione del federalismo fiscale.

I progressi e le difficoltà

Per attuare la riforma non solo occorre intervenire a vari livelli – nazionale, regionale e locale – ma soprattutto occorre fare i conti con una realtà che è cambiata radicalmente. Soprattutto se si considera che l’impianto del federalismo fiscale è stato disegnato con la legge delega 42/2009, ovvero più di quindici anni fa. “Il quadro economico, sociale e istituzionale attuale è segnato da

sfide e dinamiche molto diverse dal passato, che richiedono un approccio flessibile, capace di rispondere tempestivamente alle esigenze del Paese”, ha spiegato Giorgetti.

“A livello internazionale, il contesto economico e politico è ormai da tempo caratterizzato da instabilità e incertezza” ha detto ancora il ministro. “In presenza di un’elevata integrazione economica e commerciale, i continui mutamenti degli scenari geopolitici producono effetti differenziati tra Regioni e all’interno delle stesse, riflettendosi in modo significativo sulle dinamiche di crescita e sviluppo dei territori”.

Guardando solamente quello che succede all’interno dei confini nazionali, invece, “i dati economici mostrano il permanere di disparità tra i cittadini e le imprese di diverse aree, che emergono tra diverse aree urbane e rurali, tra Città Metropolitane e zone più periferiche, nonché tra settori produttivi specifici”. E questo ha fatto sì che “negli ultimi anni, sono cresciuti i divari economici e sociali anche nel Centro-Nord, soprattutto tra aree interne e città. Questi fenomeni hanno portato allo spopolamento delle aree interne e alla desertificazione imprenditoriale di certi territori, pur a fronte della vivacità di specifici settori industriali”.



Secondo Giorgetti, “è quindi fondamentale che il processo del federalismo fiscale tenga conto di queste nuove dinamiche, adottando, attraverso un efficace ricorso alla perequazione, misure che possano ridurre le disuguaglianze e promuovere uno sviluppo equilibrato ed inclusivo su tutto il territorio nazionale”.

Gli obiettivi del Pnrr: una roadmap ambiziosa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha rilanciato con forza il federalismo fiscale, e questo anche se la riforma non è legata a investimenti specifici. Secondo Giorgetti, il federalismo infatti è uno strumento necessario per dare attuazione allo stesso Pnrr.

La riforma del quadro fiscale regionale e locale deve essere completata entro il primo trimestre del 2026, con l’obiettivo di migliorare la trasparenza delle relazioni fiscali tra i diversi livelli di governo, assegnare le risorse alle amministrazioni territoriali sulla base di criteri oggettivi e incentivare un uso efficiente delle risorse.

Il piano prevede interventi articolati su tre livelli: Regioni a statuto ordinario, Province e Città Metropolitane. Per ciascuno di questi, sono stati definiti obiettivi specifici e tempistiche precise che dovranno essere rispettate per accedere alle risorse europee.

Il federalismo regionale simmetrico

Uno degli aspetti più innovativi riguarda la creazione di quello che viene definito “federalismo regionale simmetrico”. Vale a dire che una volta che verranno aboliti i trasferimenti erariali, per le Regioni a statuto ordinario si darà vita a un modello di finanziamento che punterà a garantire un trattamento uniforme e paritario. In sostanza a queste Regioni verrà garantito un ammontare di entrate tale da lasciare in ogni caso invariata la pressione fiscale sui contribuenti.

Secondo gli analisti, questi trasferimenti fiscalizzabili valgono circa 10 miliardi di euro, soldi che vengono utilizzati per finanziare una serie di servizi di competenza regionale (trasporto pubblico locale; politiche per la famiglia, giovani e disabilità; politiche sociali e per le non autosufficienze; agricoltura; istruzione; formazione professionale; diritto allo studio universitario). Si tratta di “ambiti che sono attualmente governati da diverse amministrazioni statali e che interessano significativamente anche l’esercizio delle funzioni fondamentali degli enti locali” ha commentato il ministro.

Di fatto, si tratta di un meccanismo che consente alle Regioni di trattenere una quota maggiore delle imposte riscosse sul proprio territorio, compensando la riduzione dei trasferimenti statali. Le risorse fiscalizzabili riguardano principalmente compartecipazioni a tributi erariali e tributi propri regionali, da utilizzare per il finanziamento delle funzioni fondamentali, a iniziare da sanità, trasporto pubblico locale e assistenza sociale. Il principio della simmetria garantisce che questo processo non comporti né aumenti né riduzioni della pressione fiscale complessiva per i cittadini, ma una diversa distribuzione delle responsabilità tra livelli di governo.

In questo modo si punta a trasformare ogni miglioramento gestionale ottenuto dagli enti territoriali in maggiori risorse disponibili. Il nuovo quadro prevede un meccanismo transitorio di tre anni (dal 2027 al 2030) per garantire un percorso graduale di perequazione tra le Regioni, assicurando a ciascuna di esse, in via prioritaria, le quote dei trasferimenti soppressi. Per il resto, si terrà conto dei percorsi perequativi già avviati, dei costi standard, e di una serie di criteri stabiliti dalla Conferenza delle Regioni. Infine, tale schema consentirà di assicurare certezze per il bilancio sia dello Stato sia delle Regioni, che potranno strutturare una programmazione basata su entrate stabili e prevedibili, riducendo pertanto l’incertezza connessa alle fluttuazioni economiche.

La questione dei Lep

Questo meccanismo si intreccia con la riforma dell’Autonomia differenziata, visto che con queste risorse, le Regioni dovranno assicurare i Livelli Essenziali delle Prestazioni, ovvero gli standard minimi di servizio che in determinate materie – dalla sanità all’istruzione - devono garantire sul proprio territorio per assicurare l’effettivo godimento dei diritti civili e sociali. Lo Stato mantiene un ruolo di coordinamento – e può potenziare i meccanismi di monitoraggio e rendicontazione - per fare in modo che i Lep vengano garantiti in modo uniforme su tutto il territorio nazionale. “La determinazione dei Lep costituisce, pertanto, la condizione necessaria per il superamento del

criterio della spesa storica e per l'introduzione di un sistema di finanziamento fondato sui fabbisogni standard, assicurando equità distributiva e coesione territoriale attraverso parametri oggettivi di efficienza" ha rimarcato il ministro.



Sui Lep, a fine del 2024, è intervenuta anche la Corte Costituzionale che ha ritenuto legittima l'autonomia differenziata in sé, ma ha censurato una serie di aspetti. In particolare ha ritenuto illegittimo il fatto che la riforma affidi al governo il compito di determinare i Livelli Essenziali senza "idonei criteri direttivi". Illegittima anche la previsione che consente al governo di aggiornare i Lep con dei semplici decreti del presidente del Consiglio dei

ministri. Il governo a maggio ha così approvato un disegno di legge delega per la determinazione dei Lep, fissando "un percorso regolato da vincoli finanziari, temporali e procedurali" ha spiegato Giorgetti.

L'Anci chiede risorse certe

La questione dei Lep però aveva fatto scendere sul piede di guerra anche l'Anci, visto che poi spetterà ai Comuni assicurare determinati servizi. La scorsa primavera, intervenendo in audizione di fronte alle Commissioni Bilancio di Camera e Senato sul Documento di Finanza Pubblica 2025, aveva sottolineato infatti che ai Comuni vengono addossate tutta una serie di competenze (dall'affidamento di minori e famiglie in condizioni di grave fragilità, agli studenti con disabilità, alle nuove definizioni di Livelli essenziali di prestazioni in materia di presa in carico, di dimissioni protette, di forme alternative di sorveglianza e supporto domiciliare), senza però garantire le risorse necessarie. "Gli oneri crescenti per i servizi sociali comunali sono tra le principali preoccupazioni dei Sindaci, in quanto ai maggiori costi non corrispondono risorse aggiuntive, assegnate in misura non adeguata alle nuove necessità". Inoltre, "le scelte di riduzione dei sostegni universalistici, quali

il reddito di cittadinanza e il fondo per gli affitti, producono una maggiore pressione sui Comuni, che in molti casi non hanno le possibilità giuridiche e finanziarie per sostenere le prese in carico”.

L’Anci aveva quindi chiesto di “istituire un Fondo nazionale unico in cui far confluire i principali fondi sociali nazionali” che oggi ricadono nel bilancio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. E di non attribuire alle Regioni il Fondo Tpl e il Fondo 0-6 anni: tali risorse devono “essere mantenute quali trasferimenti statali destinati ai Comuni, in quanto riguardano ambiti in forte evoluzione normativa e di grande delicatezza, sui quali i Comuni esercitano funzioni fondamentali che non possono essere messe a rischio a seconda della situazione finanziaria e delle scelte di ciascuna Regione”. Osservazioni che sembrano aver fatto breccia: “Tra i settori per i quali è stata prevista la fiscalizzazione, non risulta, quindi, l’ambito sociale che vale circa 1,5 miliardi” ha spiegato Giorgetti.

Due fondi distinti per Province e Città Metropolitane

Nella sua relazione, il ministro Giorgetti ha spiegato che le entrate proprie dei Comuni provengono principalmente dall’addizionale comunale all’Irpef (6,3 miliardi) e dall’Imu (16,2 miliardi). I Comuni negli ultimi anni hanno progressivamente portato le aliquote fino ai livelli massimi, di conseguenza i margini residui sono molto contenuti. In generale, i Comuni del Nord hanno maggiori spazi fiscali residui, con valori mediamente intorno al 20,5% del gettito massimo, rispetto ai comuni del Centro-Sud, dove gli spazi ancora disponibili sono inferiori al 10% del gettito potenziale. Secondo Giorgetti, “il rafforzamento dell’autonomia tributaria delle autonomie locali è un tema centrale per garantire la sostenibilità finanziaria e la responsabilizzazione degli enti verso i propri cittadini”, ma occorre monitorare con attenzione gli spazi di manovrabilità residua “anche al fine di evitare peggioramenti del livello della pressione fiscale”. Infatti, “l’autonomia tributaria è strettamente connessa all’esigenza di adattare le politiche fiscali alle specifiche esigenze del territorio, coniugando sostenibilità finanziaria e qualità dei servizi offerti”.

Per Province e Città Metropolitane invece, il 90% circa delle entrate tributarie arriva dall’imposta provinciale di trascrizione (1,9 miliardi), dall’imposta sulle assicurazioni RC auto (2,2 miliardi) e dal tributo per le funzioni ambientali (TEFA). Per il livello provinciale, il Pnrr prevede la creazione di due fondi perequativi separati: uno dedicato alle Province e l’altro alle Città Metropolitane delle Regioni a statuto ordinario in cui sono confluiti tutti i precedenti contributi e i fondi attribuiti a tali enti. La distribuzione delle risorse avverrà sulla base dei criteri dei fabbisogni standard e della capacità fiscale.

I fondi, alimentati principalmente da risorse statali e da compartecipazioni tributarie - tra cui quella all’Irpef - hanno l’obiettivo di garantire il finanziamento delle funzioni fondamentali di questi enti, tenendo conto delle diverse caratteristiche territoriali e delle specifiche esigenze di sviluppo urbano per le aree metropolitane.

Maggiore collaborazione per spingere il contribuente a pagare i tributi locali

Nella sua strategia per superare le difficoltà attuali, il ministro Giorgetti ha avanzato diverse proposte. Uno degli obiettivi principali è di migliorare la collaborazione di Regioni, Comuni e Enti

Locali con i contribuenti, per facilitare il pagamento delle tasse. E sotto questo profilo sono stati messi a punto una serie di strumenti. Si inizia dal miglioramento della compliance fiscale (l'invio di lettere di compliance in una fase antecedente all'emissione di un atto di accertamento esecutivo ha l'obiettivo di promuovere l'adempimento spontaneo, consentendo ai contribuenti di correggere eventuali irregolarità o omissioni prima che vengano avviate azioni esecutive), dalla razionalizzazione del regime premiale per incentivare la domiciliazione bancaria dei tributi locali (gli enti locali potranno applicare uno sconto fino al 5% e per importi non superiori a mille euro), e dall'adozione di una serie di strumenti per la definizione agevolata dei tributi. Inoltre, le Regioni godranno di maggiore autonomia in materia fiscale: sull'addizionale Irpef, potranno introdurre soglie di esenzione legate al reddito dei contribuenti, alleviando il carico fiscale sui contribuenti più vulnerabili. E ancora vengono previste delle semplificazioni sugli adempimenti dichiarativi (per l'Imu viene introdotto un modello telematico unico; e in generale vengono semplificati e razionalizzati i vari tributi regionali, provinciali e comunali, per individuare più facilmente dell'ente destinatario del gettito). Infine vengono riformate le sanzioni, per allinearle agli standard europei, e per renderle più proporzionate e meno punitive, pur mantenendo un'efficace azione di deterrenza (le sanzioni per omessa dichiarazione vengono ridotte al 100% dell'imposta, quelle per dichiarazioni infedeli al 40%). Inoltre, viene introdotto il ravvedimento operoso anche dopo l'inizio delle verifiche, per offrire ai contribuenti l'opportunità di sanare la propria posizione anche dopo aver ricevuto lo schema dell'atto impositivo, e promuovere la collaborazione e l'adempimento volontario.

L'Agenzia delle Entrate locale

Il problema maggiore, anche nel caso dei tributi locali, resta infatti l'effettiva riscossione. Secondo un conteggio dell'Anci, i soli Comuni hanno un magazzino di crediti fiscali che raggiunge i 25 miliardi di euro, dei quali appena 6 sono realmente esigibili. A complicare il quadro, c'è il fatto che la maggior parte degli enti locali gestisce direttamente sia la riscossione ordinaria sia l'attività di accertamento. Ma quando deve procedere con la riscossione coattiva, si avvale dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione. Quest'ultima si trova così a dover riscuotere una serie di tributi molti diversi gli uni dagli altri e di importi tutto sommato contenuti. Il che rende "particolarmente complessa l'organizzazione dell'attività di recupero" ha ammesso Giorgetti, che spesso si rivela anche "diseconomica sia per gli enti locali sia per gli attuali riscossori". Insomma, alla fine è normale che l'AdER si concentri "su tipologie di entrate e procedimenti con maggiore certezza, evitando di intervenire

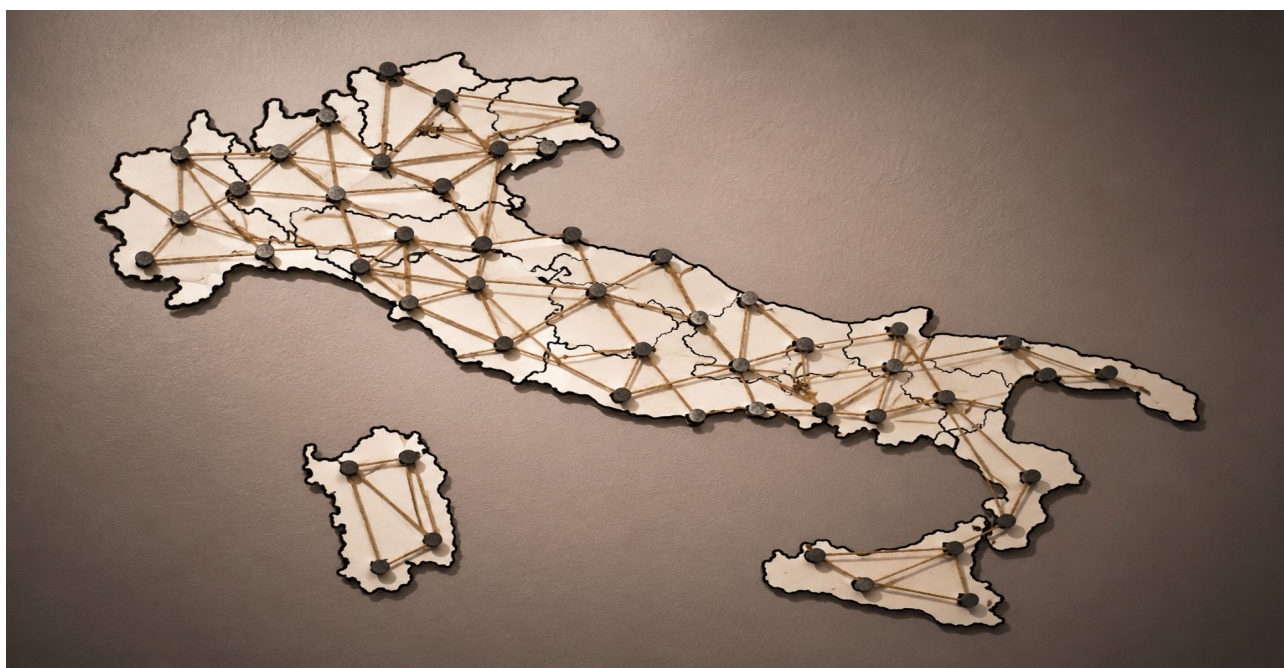


nelle aree di recupero particolarmente problematiche”. Banalmente, ci si concentra per recuperare una tassa di importo cospicuo, per una materia che si conosce a menadito, piuttosto che affannarsi a riscuotere decine di piccoli tributi dei quali si sa poco e nulla.

“Non ho la soluzione definitiva” ha ammesso il ministro. Che poi però ha proposto di aumentare la collaborazione con dei soggetti privati, e soprattutto di creare un nuovo “ente di riscossione dedicato esclusivamente alla gestione e al recupero dei tributi locali, con personale specializzato in questa materia”. Questo soggetto potrà comunque sfruttare il patrimonio informativo e le banche dati dell’Agenzia delle Entrate, e sarebbe “integrato sinergicamente”. Inoltre, “lavorerà in stretto collegamento con partner tecnologici quali Sogei e PagoPA, per garantire un’integrazione efficace dei processi e delle banche dati esistenti”.

Le sfide ancora aperte

Nonostante i progressi e le proposte innovative, restano numerose le sfide da affrontare. Il ministro Giorgetti nella sua relazione non ha nascosto nessuna delle difficoltà che occorre superare per portare a termine la riforma, tanto che alcuni si sono spinti a dire che il suo intervento sia stato pessimista. Le critiche si sono concentrate sulla proposta di creare un’Agenzia delle Entrate per i tributi locali, per i detrattori si tratta semplicemente di uno strumento per aumentare ancora di più la pressione fiscale. Il nodo principale rimane però la definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni.



È l’aspetto più delicato, occorre trovare un equilibrio, perché altrimenti il federalismo fiscale e l’autonomia differenziata rischiano di compromettere il livello dei servizi, soprattutto in quelle Regioni e in quei Comuni che oggi sono meno virtuosi. E che magari dovranno prima sanare dei buchi di bilancio aperti decine di anni fa. Se non si trova quell’equilibrio federalismo fiscale e autonomia differenziata potrebbero finire con il privare di risorse necessarie le aree più depresse del Paese, e aumenterebbero le disparità ancora di più, invece di appianarle.

Il futuro del lavoro secondo il Wef: 78 milioni di nuove opportunità entro il 2030

Rischiano di scomparire i grafici, mentre la richiesta di braccianti e infermieri registrerà la crescita maggiore

Il mondo del lavoro si prepara a una trasformazione epocale. Secondo il rapporto Future of Jobs 2025 del World Economic Forum, pubblicato l'8 gennaio scorso, entro il 2030 assisteremo a una vera e propria rivoluzione occupazionale che interesserà il 22% dei posti di lavoro globali. Un terremoto che, tuttavia, promette di generare più opportunità di quante ne distrugga: 170 milioni di nuovi ruoli contro 92 milioni di posizioni che saranno trasferite o eliminate, per un saldo positivo di 78 milioni di posti di lavoro.



I lavori del futuro: dal campo alla cura delle persone

Contrariamente a quanto si potrebbe immaginare, i posti di lavoro destinati a registrare la maggiore crescita non sono necessariamente quelli tecnologici più sofisticati. In testa alla classifica delle

professioni in espansione troviamo i ruoli di prima linea: braccianti agricoli, autisti delle consegne e operai edili. Una tendenza che riflette l'importanza crescente dei servizi essenziali e della produzione locale.

Subito dietro si collocano le professioni legate alla cura delle persone. Gli infermieri e gli insegnanti di scuola secondaria sono destinati a vivere un boom occupazionale, spinti dalle tendenze demografiche che vedono l'invecchiamento della popolazione nei paesi ad alto reddito e l'espansione della popolazione in età lavorativa nelle regioni a basso reddito.

Non mancano, naturalmente, le opportunità nel settore tecnologico. I progressi nell'intelligenza artificiale, nella robotica e nei sistemi energetici - in particolare nell'energia rinnovabile e nell'ingegneria ambientale - stanno alimentando la domanda di ruoli specializzati in questi ambiti. Specialisti di intelligenza artificiale, esperti di big data e professionisti della cybersecurity vedranno crescere rapidamente le richieste del mercato.

Le professioni a rischio: l'Ia cambia le carte in tavola

Sul fronte opposto, alcune professioni dovranno fare i conti con una drastica riduzione della domanda. I cassieri e gli assistenti amministrativi, già da tempo sotto pressione per l'automazione, continuano a essere tra i ruoli in più rapido declino. Ma la novità più significativa riguarda i designer grafici, una categoria che fino a poco tempo fa sembrava al riparo dalle minacce tecnologiche.



L'intelligenza artificiale generativa sta infatti rivoluzionando il mondo della grafica, rendendo accessibili a tutti strumenti che prima richiedevano competenze specialistiche. Una trasformazione

che sta ridisegnando completamente il mercato del lavoro creativo e che dimostra come nessun settore sia immune dai cambiamenti in corso.

Il nodo delle competenze: urgente la riqualificazione

Il rapporto del Wef, basato su dati provenienti da oltre 1.000 aziende in 22 settori e 55 economie, mette in luce una preoccupazione crescente: la carenza di competenze. Il 63% dei datori di lavoro la considera già oggi il principale ostacolo alla trasformazione aziendale, una percentuale destinata ad aumentare considerando che il 40% delle competenze richieste sul lavoro cambierà nei prossimi anni.

Per rendere l'idea della sfida che ci attende, gli esperti del Forum propongono un esempio efficace: se la forza lavoro mondiale fosse rappresentata da un gruppo di 100 persone, 59 avrebbero bisogno di riqualificazione o aggiornamento entro il 2030. Di queste, 11 difficilmente riceveranno la formazione necessaria, un dato che si traduce in oltre 120 milioni di lavoratori a rischio di licenziamento a medio termine.

L'equilibrio tra tecnologia e umanità

Una delle scoperte più interessanti del rapporto riguarda il tipo di competenze che saranno richieste nel futuro. Mentre le competenze tecnologiche in materia di intelligenza artificiale, big data e cybersecurity registreranno la crescita più rapida, le competenze umane manterranno un ruolo fondamentale. Il pensiero analitico, le capacità cognitive, la resilienza, la leadership e la collaborazione non solo rimarranno essenziali, ma diventeranno sempre più cruciali in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Till Leopold, responsabile del settore Lavoro, salari e creazione di posti di lavoro del World Economic Forum, ha sottolineato come “tendenze come l'Ia generativa e i rapidi cambiamenti tecnologici stanno stravolgendo i settori e i mercati del lavoro, creando sia opportunità senza precedenti sia notevoli rischi”.

Le strategie aziendali di fronte all'Ia

Il mondo imprenditoriale si sta già attrezzando per affrontare questi cambiamenti. Il 50% dei datori di lavoro a livello globale sta pianificando di riorientare la propria attività per cogliere le nuove opportunità derivanti dalla tecnologia. La risposta più comune sarà l'aggiornamento dei lavoratori, con il 77% delle aziende che prevede di investire in formazione.

Tuttavia, non tutto sarà rose e fiori: il 41% dei datori di lavoro prevede di ridurre la propria forza lavoro in seguito all'automazione di alcune attività da parte dell'intelligenza artificiale. Una strategia che molte aziende stanno però bilanciando con il trasferimento del personale dai ruoli esposti alle interruzioni dell'Ia verso altre parti dell'organizzazione.

I fattori di cambiamento oltre la tecnologia

Sebbene l'intelligenza artificiale catturi gran parte dell'attenzione, il rapporto del Wef identifica altri fattori chiave che stanno ridisegnando il mercato del lavoro. L'aumento del costo della vita sta spingendo la metà dei datori di lavoro a trasformare i propri modelli aziendali, mentre si prevede che le pressioni sui prezzi e il rallentamento della crescita economica provochino la perdita di 6 milioni di posti di lavoro a livello globale entro il 2030.

Anche le tensioni geopolitiche stanno giocando un ruolo significativo, preoccupando il 34% delle aziende e spingendo alcune di esse ad adattarsi attraverso strategie di offshoring e reshoring. Queste pressioni stanno accrescendo la domanda di competenze come la cybersecurity.

Le raccomandazioni del Wef: un'azione urgente e collettiva

Di fronte a una trasformazione di tale portata, il World Economic Forum lancia un appello all'azione urgente e collettiva. Le principali aree prioritarie individuate dal rapporto comprendono il superamento dei gap di competenze, l'investimento massiccio in iniziative di riqualificazione e aggiornamento professionale, e la creazione di percorsi accessibili per l'accesso ai lavori in rapida crescita.

Il Forum sta già lavorando su due fronti principali. La Reskilling Revolution mira a dotare 1 miliardo di persone di istruzione, competenze e opportunità economiche migliori entro il 2030, mentre la Jobs Initiative impegna governo, imprese e società civile a preparare i lavoratori alle transizioni lavorative dinamiche.

L'obiettivo è ambizioso ma necessario: costruire una forza lavoro globale resiliente e adattabile, capace di prosperare nei lavori di domani. Come sottolinea Leopold, "è giunto il momento per le imprese e i governi di lavorare insieme, investire nelle competenze e costruire una forza lavoro globale equa e resiliente".

La sfida è complessa, ma le opportunità sono senza precedenti. Il successo dipenderà dalla capacità di tutti gli attori coinvolti - governi, imprese, istituzioni educative e lavoratori - di collaborare per costruire un futuro del lavoro più inclusivo e sostenibile.



La chiamano cyber-economy, ma i problemi del lavoro sono sempre gli stessi

Un nuovo studio europeo rivela come l'Italia si distingue per la presenza di influencer a tempo pieno e per un approccio più etico alle collaborazioni. Ma restano i problemi di genere e reddito



Redditi bassi, precariato, gender gap, sessismo, stress da scadenze. Quella dell'influencer è una delle professioni simbolo della cyber-economy, ma i problemi sono gli stessi dei lavori tradizionali. È quello che emerge dall'indagine "Les Voix de la Creator Economy en 2025" condotta dalla società francese Kolsquare che ha messo a confronto quello che succede nei principali mercati europei: Francia, Germania, Italia, Spagna, Regno Unito e paesi scandinavi.

L'Italia dei creator professionisti

L'Italia si distingue per avere la più alta percentuale di creator a tempo pieno in Europa: il 35% degli influencer italiani dedica tutto il proprio tempo alla creazione di contenuti, contro una media europea del 28%. Non solo: l'81% dei creator italiani lavora nel settore a tempo pieno o part-time in ruoli collegati ai media e alla creazione di contenuti, dimostrando un impegno professionale significativo verso questo settore emergente.

Nonostante la forte professionalizzazione, però, influencer e creatori italiani rivendicano con forza la propria indipendenza. E lo fanno fin dalla scelta delle collaborazioni. Il 62% seleziona i brand che sponsorizza in base ai valori condivisi, e si tratta del dato più alto in Europa. Solo il 36% mette la remunerazione al primo posto, un dato sensibilmente più basso della media europea (44%). Il 72% considera la trasparenza un valore essenziale da riflettere nei propri contenuti, seguito dalla sostenibilità ambientale (52%). Questa attenzione all'etica si scontra però con un quadro normativo che i creator giudicano ancora inadeguato. Il 54% degli influencer italiani ritiene che la regolamentazione del settore sia troppo complessa o limiti la libertà creativa – anche in questo caso si tratta del dato più alto d'Europa - quasi un creator su due (48%) trova la regolamentazione confusa, contro appena il 22% che la considera utile. Il 12% ammette di non conoscere le leggi in vigore.



In realtà però non esiste una normativa vera e propria: le regole più stringenti le ha dettate l'Agcom con delle Linee guida emesse nel 2024 che dettano una serie di obblighi di trasparenza. Gli influencer in particolare devono chiarire con quali brand hanno dei legami commerciali, inserendo degli hashtag o dei disclaimer all'inizio dei contenuti. Il Garante delle Comunicazioni, peraltro, può applicare anche delle sanzioni nel caso in cui le Linee Guida vengano violate.

Per il resto, si applicano una serie di norme trasversali, come il Codice del Consumo (che colpisce le pratiche commerciali scorrette), o il Regolamento Digital Chart dell'Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria (che detta le best practice sulle comunicazioni commerciali online). Dal punto di vista fiscale, infine, l'Inps a aprile scorso ha adottato un codice Ateco per classificare questo tipo di professione.

Le regole non piacciono a nessuno

La questione delle regole non preoccupa solamente i creator italiani, il tema però divide le opinioni. A livello continentale, infatti, il 35% di creator e influencer giudica le leggi utili e protettive sia per chi svolge questa professione, sia per gli spettatori. Una percentuale leggermente superiore (38%) ritiene invece che siano troppo complesse o poco chiare.

“La confusione intorno alla regolamentazione è veramente frustrante, perché i creator vogliono fare bene il proprio lavoro, ma si perdono nel gergo tecnico e nella complessità” lamenta ad esempio Grace Andrews, influencer britannica con 137.000 follower su LinkedIn. Uno dei problemi fondamentali è che, visto che si tratta di un settore nuovo e in rapida evoluzione, la normativa e la burocrazia di riferimento subiscano continue modifiche. Ma non è il solo aspetto da prendere in considerazione.

Una parte consistente degli influencer viene seguita anche i follower di paesi differenti e le regole variano notevolmente da una giurisdizione all'altra. “Dato che il mio pubblico è prevalentemente francese, mi attengo alla legislazione francese” spiega @aikulive, creator d'Oltralpe con 133.000 follower su YouTube. “Ma oltre alle regole imposte dalle piattaforme, esistono diverse leggi che disciplinano i contenuti. Recentemente sono state introdotte nuove normative sui contenuti commerciali”.

Redditi bassi, disuguaglianze di genere...

Nonostante l'alto tasso di professionalizzazione, per molti italiani quello del creator è più che altro un modo per arrotondare. Il 20% si ferma a meno di 500 euro al mese, un altro 15% non raggiunge i 1.000. C'è però un 29% che si attesta tra i 1.000 e i 3.000, e un altro 10% che sfiora i 5.000, e andando sempre più su un 3% supera addirittura i 20mila euro al mese. C'è però anche un 12% che preferisce non rispondere.

Anche in questo ambito però ci sono forti disuguaglianze di genere: nella fascia di guadagni al di sotto dei 500 euro, le donne sono più del doppio degli uomini. E in generale sono sottorappresentate in tutte le fasce di reddito, ad eccezione di quella tra i 500 e i 999 euro. Il fenomeno non è limitato all'Italia. A livello europeo, il 38% delle creator donne guadagna meno di 500 euro al mese, contro il 23% degli uomini. All'estremo opposto, il 32% degli uomini percepisce oltre 3.000 euro mensili, contro solo il 20% delle donne.

...overburning e precariato

La vita del creator moderno è tutt'altro che semplice. A livello europeo, il 66% degli influencer gestisce tutto il lavoro in autonomia, occupandosi della pianificazione dei contenuti, del montaggio

dei video, e della negoziazione con i brand. Questa percentuale sale al 73% tra le donne, contro il 53% degli uomini, evidenziando un ulteriore divario di genere nell'accesso a supporto professionale.

Il 65% dei creator europei dichiara di sentirsi stressato dal proprio lavoro, se si sommano le percentuali che rispondono “a volte”, “spesso” o “sempre”. L'Italia è uno dei Paesi che alza la media, da noi si raggiunge addirittura l'89%. Le cause principali sono la gestione della creazione di contenuti in parallelo a un altro impiego, la pressione dei tempi stretti e l'esigenza di produrre contenuti costantemente.



A causare le preoccupazioni maggiori è l'algoritmo, lo strumento che indicizza i risultati in un motore di ricerca o su una piattaforma social e che quindi decreta il successo o il fallimento di ogni influencer. A livello europeo il 70% dei creator teme che gli algoritmi possano essere modificati vanificando tutto il lavoro fatto fino a quel momento. E le percentuali sono tutto sommato le stesse in ogni Paese. Ma poi c'è anche una preoccupazione molto più banale, quella per il precariato, come confessa un macro-creator del Regno Unito: “I ricavi variano così tanto di mese in mese, che si ha l'impressione che tutto possa crollare da un momento all'altro”.

Altro problema del settore è rappresentato dalle molestie online, a livello europeo le hanno subite il 30% dei creator. Le forme più comuni sono il trolling e gli attacchi personali, le donne poi sono particolarmente esposte a commenti sessisti (48%) e body shaming (52%). Emergono anche problemi legati alla proprietà intellettuale: il 42% segnala contenuti copiati da altri creator, il 40% problemi con i diritti musicali, e il 38% l'uso non autorizzato delle proprie immagini.

Instagram la piattaforma più usata, e anche qui l'Ia avanza

Instagram rimane la piattaforma più redditizia: il 53% dei creator europei dichiara di guadagnare lì la maggior parte dei propri ricavi, molto più di TikTok (14%) e YouTube (13%). I contenuti sponsorizzati rappresentano la fonte di reddito principale per il 67% degli influencer, seguiti dai ricavi di affiliazione (56%).

Nonostante questa professione sia nata di recente, negli ultimi anni sta cambiando in maniera profonda a causa dell'intelligenza artificiale. Il 49% dei creator europei ritiene che modificherà in maniera radicale il settore, la maggior parte però già la usa abitualmente: se si mettono insieme



coloro che la consultano ogni giorno, almeno una volta a settimana o comunque mensilmente si arriva al 72%. Gli spagnoli sono i più avanzati, con il 47% che utilizza l'Ia ogni giorno, ben 17 punti sopra la media europea. E anche gli italiani vi ricorrono molto spesso: il 37% la usa ogni giorno. È il terzo dato più alto, a una spanna di distanza dai creator dei Paesi Scandinavi (38%).

Ma più cresce l'utilizzo dell'Ia, e più si corre il rischio che i contenuti si uniformino. Per questo, il 54% dei creator europei crede che in futuro le maggiori opportunità per il settore sono rappresentate dalla crescita degli influencer di nicchia e dei micro-influencer la principale opportunità futura.

“Quando racconti la tua storia, nessuna Ia - né nessun umano - può copiarti” osserva caroline.mignaux, creator con 145.000 follower su Instagram. “La crescita dei creator di nicchia è una realtà. Si rivolgono a un pubblico molto specifico, ma con follower estremamente fedeli” aggiunge un nano-creator svedese. E anche i creator italiani sono particolarmente ottimisti sulla professionalizzazione del settore, vedendola come un'opportunità chiave insieme all'aumento degli investimenti delle aziende nel marketing d'influenza.

La creator economy europea si sta trasformando da passatempo giovanile a vera industria professionale. Anche in questo caso, poi, si assiste al paradosso di internet, ovvero quello di aver creato un mondo virtuale per riprodurre tutti i pregi e i difetti di quello reale, a iniziare dallo stress, e dalle disuguaglianze di genere. Nonostante gli evidenti segnali di saturazione, però, il settore continua a attrarre nuovi talenti e investimenti. Per chi si avvicina a questa professione, quindi, è fondamentale saper combinare autenticità, valori e professionalità.

QUOTES

La citazione del mese.

**IL POTERE È LA CAPACITÀ DI RAGGIUNGERE DEGLI SCOPI.
IL POTERE È LA CAPACITÀ DI EFFETTUARE DEI
CAMBIAMENTI**

MARTIN LUTHER KING

