

Rassegna Stampa

di Lunedì 20 gennaio 2025



Centro Studi C.N.I.

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Imprese				
15	L'Economia (Corriere della Sera)	20/01/2025	<i>Int. a G.De Felice: "Ma non e' una debacle. L'industria resta competitiva" (D.Di Vico)</i>	3
1	Il Fatto Quotidiano	20/01/2025	<i>Macron danneggia l'Italia e ci indebolisce con Musk (G.Da Silva)</i>	6
16	Italia Oggi Sette	20/01/2025	<i>Contratti di lavoro al test Gdpr (A.Ciccio Messina)</i>	9
Rubrica Lavoro				
44	Italia Oggi Sette	20/01/2025	<i>Neolaureati, stipendi su del 5,4 % (A.Giglio)</i>	11
Rubrica Altre professioni				
41	Italia Oggi Sette	20/01/2025	<i>Scelti & Prescelti - Cdc, borse di studio per i commercialisti</i>	12
Rubrica Professionisti				
1	Il Sole 24 Ore	20/01/2025	<i>Professioni, +10,5% di abilitati nel 2023 con le prove semplificate (V.Uva)</i>	13



«MA NON È UNA DÉBÂCLE L'INDUSTRIA RESTA COMPETITIVA»

Ventidue mesi con la produzione in caduta sono l'avviso di una difficoltà strutturale? Mica tanto. Parola di Gregorio De Felice, capo economista Intesa Sanpaolo. Ecco perché

di **DARIO DI VICO**

Ventidue mesi consecutivi di produzione industriale in calo hanno aperto un dibattito sul futuro della manifattura italiana. Sulle caratteristiche della crisi in atto, sugli handicap che pesano sulla nostra industria, sulle politiche europee e quelle nazionali e sugli aggiustamenti del processo di globalizzazione. In questo dibattito un peso significativo hanno le posizioni maturate nel gruppo Intesa Sanpaolo, la più grande banca del Paese e per tradizione molto vicina all'economia reale. Gregorio De Felice ne è il chief economist e a lui abbiamo chiesto di esporre il proprio punto di vista.

Cominciamo fotografando questa crisi che allarma molto gli operatori, ma anche l'opinione pubblica nazionale.

«Penso che sia una crisi ciclica intrecciata con la crisi strutturale di alcuni settori, automotive in primis. Non credo che sia una crisi di sistema e soprattutto non mette in discussione il modello italiano, il suo posizionamento e il suo percorso dentro una via alta della competitività. Non dimentichiamo infatti che alcuni settori vengono da un '22 e un '23 particolarmente positivi e come il nostro avanzo commercia-

le valga 110 miliardi al netto del petrolio. Non è tutto: la nostra industria si presenta rafforzata nella struttura patrimoniale e nella redditività».

Per scendere nel concreto prendiamo un paio di settori: la moda e la meccanica. Quale fotografia ne fa?

«La moda non resterà in crisi per sempre. Deve ritrarre il rapporto tra offerta e prezzi, ma sia Altgamma sia Bain fanno già previsioni di ripresa. Quanto alla meccanica resta il grosso della nostra industria e non sono preoccupato. Certo le laggini nella negoziazione con la Commissione europea hanno bloccato gli investimenti 5.0 e il settore ne ha risentito».

Quindi sono tutte preoccupazioni infondate quelle che circolano?

«Da metà '23 gli investimenti sono calati e invece è salita l'occupazione. Questo ha determinato un calo della produttività che sicuramente induce a riflettere. Le cause sono molteplici. Hanno pesato i tassi alti, ha pesato l'incertezza geopolitica, le regole per incentivare gli investimenti, ma ascoltando gli imprenditori, come mi capita girando per i territori, quello che viene fuori è che gli utili sono in crescita a doppia cifra "ma il governo non ci aiuta". Accade come in tante survey, gli interpellati giudicano negativamente la situazione generale, ma quando parlano della loro azienda sono positivi».

Nella rassegna dei settori veniamo però all'automotive...



«Abbiamo sottovalutato l'impatto delle decisioni Ue. Non si può pensare a una transizione rapida come quella delineata per l'elettrico senza predisporre i fattori abilitanti. Non si può rivendicare l'indipendenza strategica e poi dipendere dalle batterie cinesi necessarie per i veicoli elettrici. Saremo ricattabili sui prezzi e gli approvvigionamenti. Bruxelles avrebbe dovuto chiamare gli im-

prenditori per costruire insieme una strategia per le batterie. Penso poi all'Italia e non posso non vedere come la rete di distribuzione dell'energia elettrica sia ancora carente».

Un altro settore: gli elettrodomestici con i licenziamenti in corso.

«Da quanti anni il settore è in crisi? È da tempo che i prodotti cinesi costano un terzo di quelli italiani ed europei. Non è questione di questi mesi». **Che paragone le viene da fare tra questa crisi e quella del 2008?**

«Due cose completamente differenti. Allora esportavamo un terzo del nostro prodotto, oggi siamo vicini a quota 50 per cento. In più avevamo un mix produttivo sbilanciato sulla bassa qualità. E nei 22 mesi di produzione industriale in calo noi dobbiamo considerare il peso della crisi tedesca e più in generale europea. Poi quella del 2008 era anche una crisi finanziaria. Si parlava di razionamento del credito e di carenza di liquidità delle banche. Quella era una crisi di sistema. Invece oggi il ministro Giancarlo Giorgetti può a ragione dire in audizione che la liquidità in pancia alle imprese depositata presso le banche nel secondo semestre '24 vale il 25,2% del Pil, quattro punti in più rispetto al '19».

Quindi il nodo sta nella scarsa propensione a investire da parte degli imprenditori?

«Pesano tante incertezze, non ultimo i ritardi del Pnrr. Gli imprenditori sanno che scenderanno i tassi e aspettano. Poi la vicenda del 5.0 conta, non ci sono stati mai incentivi così alti eppure nessuno li prende. La complessità precedente è stata ridotta solo recentemente e ci aspettiamo ora una ri-

sposta convinta. Qualcosa del genere rischia di accadere con l'Ires premiale».

Appena varata dalla manovra di bilancio...

«Sì, sarà complessa, nell'implementazione bisognerà evitare troppi criteri e troppi vincoli».

Da più parti, pur con opinioni diverse sulla natura della crisi, si invoca una politica industriale. Qual è la sua opinione?

«Francamente non ho mai capito cosa voglia dire. O significa che siamo forti in uno, due, tre settori e decidiamo di privilegiarli. Oppure se vuol dire sostenere tutto a colpi di bonus non credo che sia vera politica industriale. Trump fa politica industriale, non gliene importa niente delle rinnovabili e ritorna ai fossili. È una scelta politica, opinabile ma è una scelta. E chi aspetta le autorizzazioni per trivellare le avrà. Lo stesso per i dazi. Per noi sono un'orticaria, ma nella logica nazionalistica di Trump aumentano la competitività degli Usa. Insomma chi insiste in Italia per la politica industriale deve dire in dettaglio le cose da fare». **Nell'analisi della crisi bisogna però mettere in conto anche che sta cambiando la geografia della manifattura. E questo sembra spiazzare l'Italia.**

«Certo, il Marocco è gettonatissimo ed è ormai il primo produttore di auto in Africa. La Tunisia è piena di mobili italiani e la Romania è il secondo Paese per investimenti diretti italiani dopo gli Usa. Che vuol dire? Che è in corso una rivisitazione delle grandi catene del valore, molte imprese stanno ripensandole e qualcuno vorrà insediarsi anche negli Usa se saranno confermati gli incentivi di Biden».

Ma tutti questi elementi non inficiano l'idea che sia una crisi solo ciclica?

«È una situazione in divenire, ma abbiamo passato momenti peggiori. Penso alla crisi petrolifera degli anni '70 o quella finanziaria del 2008. L'industria italiana ha una capacità di reazione superiore a quella dei tedeschi, perché è più piccola e flessibile, ha un'ampia diversificazione dei prodotti e dei mercati di sbocco. È un momento complesso in cui crisi congiunturale e nuova geografia della produzione possono andare di pari passo. Ma da questa crisi, ne sono convinto, possiamo uscire vincenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Abbiamo passato momenti peggiori. Penso agli choc petroliferi o a quello finanziario del 2008. Le imprese italiane hanno una capacità di reazione superiore a quella dei tedeschi



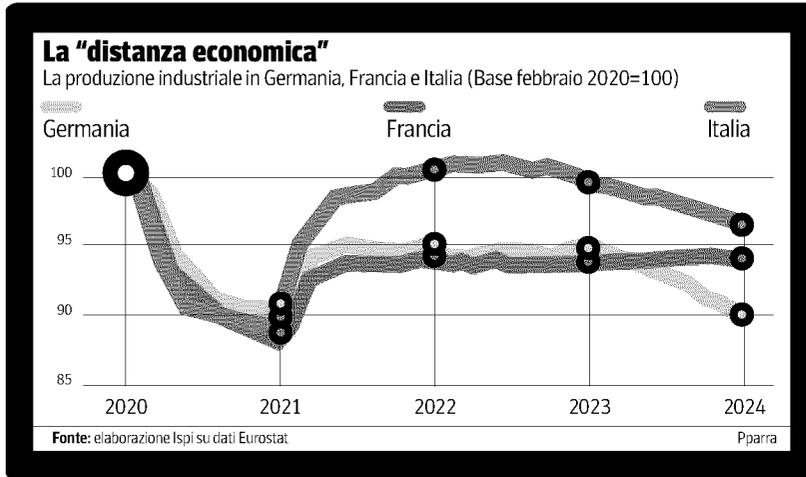
Ricerca economica

Gregorio De Felice è Head of Research e Chief Economist di Intesa Sanpaolo Insegna in Bocconi



Sostegno alle aziende

Duecento miliardi da qui al 2028 per dare nuovo slancio al sistema produttivo e cogliere le opportunità di strumenti come Transizione 5.0 e I.A. È la base dell'accordo siglato la scorsa settimana dal presidente di Confindustria, Emanuele Orsini e dal Ceo di Intesa Sanpaolo, Carlo Messina. È la fase 2 della collaborazione avviata nel 2009 che ha già portato a un volume di crediti erogati al sistema produttivo pari a 450 miliardi in 15 anni



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



159329



IL FATTO ECONOMICO

Macron danneggia l'Italia e ci indebolisce con Musk

■ Così i francesi soffocano l'industria spaziale Ue. Nei progetti comuni, Parigi perde soldi: però decide tutto e beneficia degli utili. Leonardo tratta per il polo unico

DA SILVA A PAG. 9

L'EUROPA E LA SFIDA MUSK

Così i francesi soffocano l'industria spaziale Ue

» Giulio Da Silva

Comandano i francesi, anche quando perdono soldi. Nello spazio è la Francia a farla da padrona in Europa, questa è la causa principale della mancanza di una politica industriale comune, ciò che rende più vulnerabile l'Europa. Pur avendo soffocato la crescita di Italia e Germania, il modello a trazione francese ha retto per decenni grazie a una supremazia tecnologica che nel tempo si è affievolita. Il colpo di grazia è arrivato dagli Stati Uniti con la prepotente affermazione di Elon Musk, che oggi è l'uomo più ricco del mondo grazie anche ai successi ottenuti nello spazio.

Le grandi aziende europee che operano nello spazio sono tutte francesi: Airbus, Safran, Thales. Sono quotate in Borsa, ma in tutte ha un peso decisivo lo Stato, che ne è il principale azionista, ed è il governo a sceglierne i vertici. Le loro strategie sono coordi-

nate dalla politica industriale del governo più dirigista d'Europa. Per modificare gli equilibri nell'industria dello spazio in Europa bisogna venire a patti con Parigi. Le ripetute esibizioni muscolari di Giorgia Meloni e Matteo Salvini contro il presidente Emmanuel Macron non hanno consentito lo sviluppo di un dialogo che sarebbe stato opportuno per facilitare i rapporti con l'industria italiana, che nello spazio esprime delle eccellenze.

IFATTI DIMOSTRANO che i francesi non sono i più bravi, ma continuano a comandare. L'esempio più clamoroso è la "Space alliance" tra Thales e Leonardo, controllata dal ministero dell'Economia. I due gruppi hanno in comune due società, la più grande è Thales Alenia Space Sas (Tas), *joint venture* che produce satelliti, l'altra è Telespazio, che fornisce servizi. Tas ha sede legale a Cannes, è controllata dai francesi con il 67%, Leonardo ha il 33%. In Telespazio le

partecipazioni sono opposte, è Leonardo ad avere il 67%.

La *joint venture* dei satelliti perde soldi. Ma c'è un paradosso: c'è una voragine di perdite nelle attività dei francesi, il socio forte, mentre quelle italiane vanno molto bene. Gli utili dell'ex Alenia Spazio vengono mangiati dalle perdite di Thales. Questo non crea solo un danno a Leonardo, ma frena gli investimenti in Italia, soprattutto nel sito di Torino, uno dei quattro dell'azienda.

Il problema imbarazza i vertici di Leonardo, guidata da Roberto Cingolani, l'ex ministro del governo Draghi che ha un rapporto molto stretto con Meloni. Fino al 2021 Tas aveva un bilancio in attivo, con un utile di 161 milioni e 2,15 miliardi di ricavi. Nel 2022 è emersa una perdita netta di 11 milioni, triplicata a 35 milioni nel 2023, con ricavi pari a 2,18 miliardi. Al contrario, il bilancio di esercizio di

Thales Alenia Space Italia Spa (controllata al 100% da Tas) mostra che la società italiana ha sfornato 110,6 milioni di utili netti nel 2021, 33 milioni nel 2022, 72,8 milioni nel 2023, con 940 milioni di ricavi. Se ne deduce che le perdite in Francia superano gli utili prodotti in Italia.

La causa è la debolezza della domanda e il crollo dei prezzi nei satelliti per telecomunicazioni commerciali, sui quali hanno puntato i francesi, mentre in Italia si fanno produzioni più redditizie. Il crollo dei prezzi è dovuto anche all'ascesa di Musk. In quanto socio di minoranza, Leonardo ha le mani legate, non può fare nulla per ristrutturare Tas in Francia. Solo nel marzo 2024 Thales ha annunciato la riduzione di 1.300 posti di lavoro entro quest'anno nella *joint venture* dei satelliti, nessun taglio è previsto in Italia. Al contrario, i conti di Telespazio, control-



lata da Leonardo, sono brillanti, 41 milioni l'utile netto del 2023, i francesi ne beneficiano con i dividendi. Anche Airbus è in rosso nello spazio, ha annunciato 900 milioni di perdite per il primo semestre 2024 e ha un piano di 1.128 esuberanti nel comparto. Pagano i lavoratori.

AIRBUS E THALES hanno avviato colloqui per razionalizzare le loro attività nello spazio, non è esclusa una fusione. Il tema coinvolge anche Leonardo, in quanto socio di minoranza di Tas. Cingolani è entusiasta del progetto di creare una realtà unica in Ue, nel luglio 2024 ha detto: "Pos-

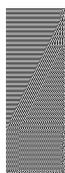
so dire che stiamo cercando di fare una cosa a tre in Europa". Chi segue il progetto, definito in codice "Bromo", parla del tentativo di creare una Mbd dello spazio. Mbd è la società dei missili nella quale sono state fuse le attività di Francia e Gran Bretagna e di Leonardo ha il 25%.

In altro caso il cui la *grande* francese non ha pagato è lo dei lanciatori di satellitari ArianeGroup, il produttore di grandi lanciatori Ariane, *joint venture* paritetica tra Airbus e Safran, ha accusato ritardi di quattro anni nella messa a punto del nuovo lanciatore Ariane 6. Il primo lan-

cio era previsto nel 2020, è stato fatto nel 2024. Questo ha aperto una breccia alla SpaceX di Musk, che l'anno scorso ha fatto due lanci per la Commissione Ue per portare in orbita quattro satelliti della costellazione Galileo, il sistema di navigazione concorrente del Gps americano.

"Nelle telecomunicazioni spaziali c'è stata una rivoluzione. Oggi tutto si concentra in un operatore che fa il vettore, fa i satelliti, li lancia e offre i servizi alle persone", ha spiegato al Sole 24 Ore Giulio Ranzo, ad di Avio. "Musk ha un'attività che spazia da SpaceX alla costellazione Starlink, ha

fatto un'integrazione verticale della catena del valore. SpaceX ha una posizione dominante con 150 lanci l'anno, Starlink si è già mangiata il 70% del mercato della connettività. Vedremo Amazon con il progetto Kuiper, che sarà lanciato da Ariane. Si creerà un duopolio, Elon Musk e Jeff Bezos". Anche Avio, che ha sviluppato il Vega, lamenta di essere stata soffocata dai francesi. Per anni l'esclusiva di vendita dei lanci era affidata ad Arianespace, controllata da ArianeGroup. Solo nel luglio 2024 Avio ha ottenuto la capacità commerciale autonoma.



Nei progetti con l'Italia, Parigi perde soldi ma comanda e beneficia degli utili. Leonardo tratta per il polo unico

LE REALTÀ

1

TAS
Thales Alenia Space Sas (Tas), è una joint venture che produce satelliti, controllata dai francesi con il 67%, Leonardo ha il 33%. La società è in perdita

2

TELESPAZIO
Telespazio fornisce i servizi. Qui le partecipazioni sono opposte, è Leonardo ad avere il 67%. Ed è in utile

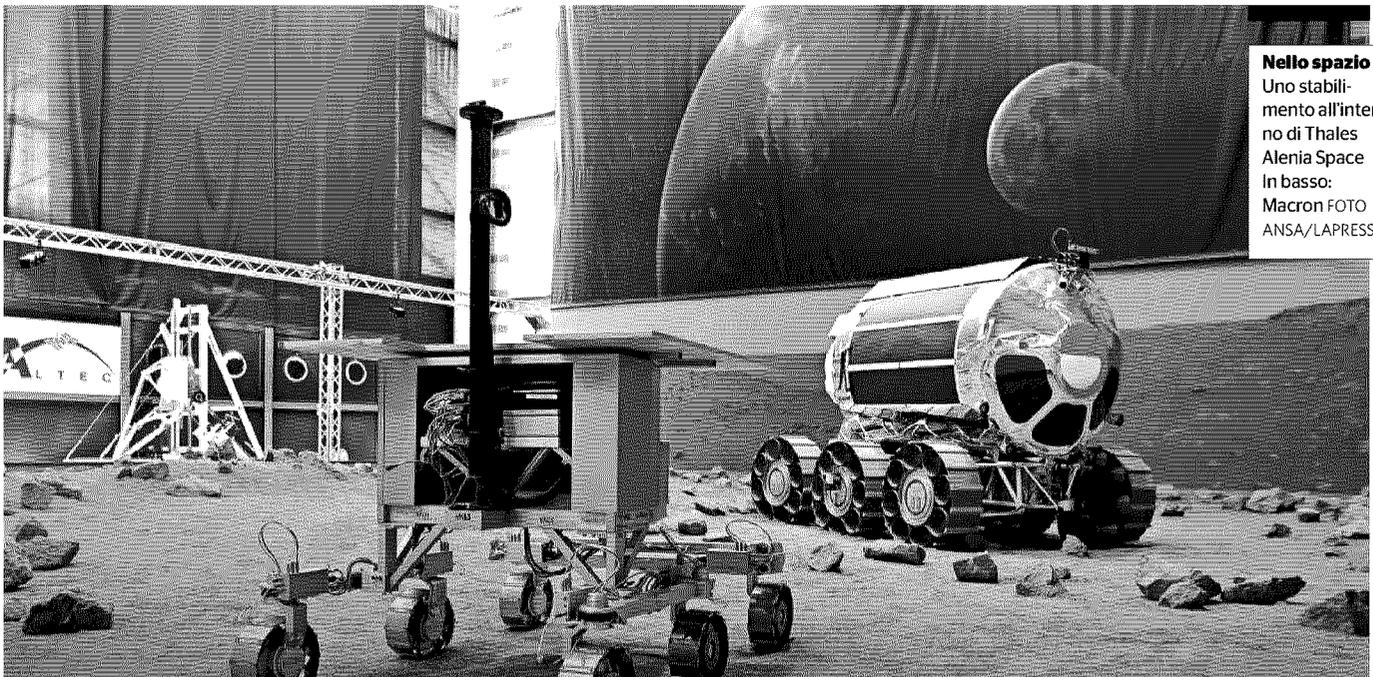
3

ARIANEGROUP
È il produttore di grandi lanciatori Ariane, joint venture paritetica tra la franco-tedesca Airbus e Safran, ha accusato ritardi di quattro anni nella messa a punto del nuovo lanciatore Ariane 6



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329



Nello spazio
Uno stabilimento all'interno di Thales Alenia Space
In basso: Macron FOTO ANSA/LAPRESSE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329



I principi affermati dalla Cgue. E bene che datori e sindacati chiedano la consulenza del Dpo

Contratti di lavoro al test Gdpr

Ccnl disapplicato quando viola norme a tutela della privacy

Pagina a cura di

ANTONIO CICCIA MESSINA

La privacy batte i contratti collettivi. Quando i datori di lavoro (pubblici o privati) e le associazioni sindacali sottoscrivono contratti nazionali o aziendali devono preoccuparsi del fatto che le disposizioni contrattuali rispettino il Gdpr (regolamento Ue sulla privacy n. 2016/679). Nel caso di violazione delle norme sulla protezione dei dati, il contratto collettivo deve essere disapplicato.

Sono questi i principi affermati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Cgue), nella sentenza del 19 dicembre 2024, resa nella causa c065/23, la quale è di particolare interesse per gli uffici delle imprese e p.a., che si occupano di personale e relazioni sindacali, le associazioni dei lavoratori e professionisti (avvocati e consulenti del lavoro).

Il perimetro di applicazione degli accordi. La vicenda portata al vaglio della Corte Ue ha riguardato un'azienda tedesca, alla quale un dipendente ha contestato di aver trattato illegittimamente i dati facendo uso di un software gestionale. In particolare, il dipendente ha contestato al suo datore di lavoro di avere trasferito i dati dei lavoratori in un server negli Stati Uniti, con ciò violando le prescrizioni contenute in un accordo collettivo aziendale. Sulla base di queste motivazioni, il lavoratore ha fatto causa al suo datore di lavoro, chiedendo anche il risarcimento dei danni.

L'azienda si è difesa sostenendo che i trattamenti effettuati si sono mantenuti nel perimetro delle disposizioni del contratto collettivo aziendale.

I giudici tedeschi, incaricati della causa, hanno avuto dubbi sull'esatta interpretazione delle norme del Gdpr applicabili nella vicenda. Al di là, infatti, dell'accertamento della eventuale viola-

zione dei contratti, i giudici della causa di merito si sono posti il problema a monte della rilevanza e applicabilità dell'accordo sindacale aziendale: rispondere sì oppure no a questo quesito è determinante per decidere se ha ragione il lavoratore o l'azienda.

In effetti, i contratti collettivi rappresentano la legge speciale che definisce diritti e doveri (di lavoratori e aziende) e si deve capire se tali contratti vanno o no applicati quando si litiga in materia di privacy.

I profili della controversia, come riformulati e decisi dalla Corte Ue, dunque, sono stati due: 1) se il contratto collettivo aziendale possa essere una idonea fonte della regolamentazione del trattamento dei dati dei lavoratori e, quindi, della loro privacy e, se sì, con che limiti; 2) se, in caso di controversie, il giudice possa valutare la legittimità del contratto collettivo aziendale alla luce delle disposizioni del Gdpr o se, invece, sia vincolato ad applicare le disposizioni della contrattazione collettiva.

Si tratta di questioni che hanno rilevanza anche per l'Italia, in quanto il Gdpr si applica direttamente a tutti gli Stati componenti dell'Unione europea.

E le risposte ai quesiti sono di diretto impatto sulla contrattazione collettiva e sono, quindi, oggetto di specifico interesse degli uffici del personale e delle relazioni sindacali delle imprese e delle p.a., delle associazioni sindacali impegnate nelle trattative per rinnovi contrattuali e anche dei consulenti del lavoro e avvocati con riferimento alle attività di consulenza, assistenza e rappresentanza in giudizio di lavoratori e datori di lavoro.

Tra l'altro le risposte ai quesiti sono utilizzabili per risolvere non solo i problemi del trasferimento all'estero dei dati dei lavoratori, ma qualsiasi problema di privacy che possa emergere nel rapporto di lavoro.

Il pomo della discordia: l'articolo 88 del Gdpr. I dubbi dei giudici tedeschi hanno riguardato l'articolo 88 del Gdpr, che ha una particolarità: è una norma con cui il Gdpr rinvia ad altre fonti la disciplina specifica e di dettaglio della privacy dei lavoratori. In particolare, l'articolo 88 Gdpr prevede che gli Stati membri della Ue possono disciplinare questa materia e lo possono fare con legge o tramite contratti collettivi. Leggi e contratti collettivi (firmati da sindacati e datori di lavoro) sono messi sullo stesso piano. Pertanto, anche il contratto collettivo di lavoro è una fonte della disciplina della privacy nei luoghi di lavoro e, quindi, le clausole contrattuali possono dettare specifiche norme sul trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro. Lo stesso articolo 88, al paragrafo 2, aggiunge che le norme nazionali di legge o di contratto collettivo devono tutelare la dignità umana, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.

Le risposte della Corte Ue. Se così stanno le cose, i giudici tedeschi si sono posti due domande. La prima è se il contratto collettivo, in forza del rinvio contenuto nell'articolo 88 citato, abbia

mano libera o se, invece, anche i contratti collettivi siano soggetti e debbano rispettare tutto il Gdpr (e, quindi, non solo le generiche previsioni del secondo paragrafo dell'articolo 88); la seconda è se il giudice possa, comunque, valutare il contenuto del contratto collettivo alla luce di tutto il Gdpr.

Vediamo, dunque, gli orientamenti della Corte Ue.

La prima risposta interpreta l'articolo 88 del Gdpr nel senso che una disposizione, anche di contratto collettivo, avente a oggetto il trattamento di dati personali nei rapporti di lavoro deve rispettare non solo i requisiti derivanti dall'articolo 88, paragrafo 2 del Gdpr, ma anche quelli che discendono da altre norme del Gdpr, come l'articolo 5 (principi del trattamento) e dagli articoli 6 e 9 (condizioni di liceità del trattamento).

La seconda risposta della sentenza della Corte Ue abilita i giudici nazionali, cui è devoluta una controversia in materia di privacy dei lavoratori, a un ampio e vasto controllo giurisdizionale sulle previsioni contrattuali. Il giudice del lavoro potrebbe, quindi, passare al vaglio il contratto di lavoro e bocciarlo in quanto in contrasto con il Gdpr.

Le due risposte hanno un comune obiettivo: assoggettare all'intero Gdpr la contrattazione collettiva, che è fonte del diritto nei rapporti di lavoro.

È vero, riporta la sentenza in esame, che sindacati e datori di lavoro sono in genere nella posizione migliore per valutare se un trattamento di dati sia necessario nello specifico contesto lavorativo: e questo porta a dare spazio a una certa discrezionalità di sindacati e datori di lavoro quando scrivono i contratti. Tuttavia, l'articolo 88 Gdpr non è una delega in bianco alle parti contrattuali: il margine di discrezionalità concesso dall'articolo 88 citato non deve portare a giustificare compromessi, di natura economica o di con-

venienza, che potrebbero diminuire la privacy dei lavoratori. Altrimenti detto, nei contratti collettivi non si possono e non si devono compensare diritti di privacy con aumenti in busta paga.

Proprio, per questo, i giudici del lavoro, se si convincono che il contratto collettivo non è in linea con il Gdpr, sono tenuti a disapplicare le norme del contratto stesso.

Gli effetti sui contratti. Le ricadute pratiche della sentenza della Cgue riguardano, innanzi tutto, la contrattazione. Le delegazioni trattanti devono essere consapevoli che le clausole contrattuali, specialmente quelle di natura normativa (diritti e doveri dei lavoratori, prescrizioni disciplinari, informative ai sindacati, ecc.), devono rispettare il Gdpr (proporzione, minimizzazione, finalità, correttezza, ecc.). Questo porta a considerare opportuno, se non necessario, che ci sia una consulenza privacy, anche dei Dpo (responsabili della protezione dei dati), sia dei datori di lavoro sia dei sindacati, sugli articoli dei contratti collettivi, che riguardano il trattamento dei dati.

In secondo luogo, i professionisti (avvocati, consulenti del lavoro, ecc.), che assistono il datore di lavoro o i lavoratori, nell'esaminare i casi concreti, devono confrontare le norme dei contratti collettivi con il Gdpr, il quale prevale sulla disciplina contrattuale. Questo, per esempio, significa che un lavoratore potrebbe avviare una causa se ritiene che il contratto collettivo, anche se firmato dalle organizzazioni sindacali, abbia violato la sua privacy. Infine, dalla sentenza della Cgue deriva che sia il Garante della privacy sia il giudice devono disapplicare il contratto collettivo se in violazione del Gdpr e, pertanto, rispettivamente sanzionare il datore di lavoro e dargli torto in un processo, applicando direttamente le norme del regolamento 2016/679.

Sia il Garante della privacy sia il giudice devono disapplicare il contratto collettivo se in violazione del Gdpr e, pertanto, sanzionare il datore di lavoro e dargli torto in un processo

I paletti della privacy

- I contratti collettivi di lavoro devono rispettare tutto il Gdpr
- Opportuno chiedere la consulenza del Dpo sulle clausole dei contratti collettivi, che riguardano il trattamento dei dati personali
- I giudici devono disapplicare norme dei contratti collettivi in violazione della privacy
- Il Garante della privacy può applicare una sanzione per violazione della privacy, anche se il trattamento è previsto in un contratto collettivo sottoscritto dai sindacati





I dati dello studio di Mercer. Ma l'Italia rimane indietro rispetto agli altri paesi europei

Neolaureati, stipendi su del 5,4%

Salgono le retribuzioni. Life science le più remunerative

Pagina a cura
DI ANNA LINDA GIGLIO

Salgono del 5,4% le retribuzioni dei neolaureati italiani al loro primo impiego, ma i giovani del Belpaese rimangono sempre indietro rispetto ai colleghi europei. E' quanto emerge dallo studio Total Remuneration Survey 2024 condotto da Mercer, business di Marsh McLennan, che analizza i trend retributivi per 2.700 ruoli in quasi 700 aziende operanti sul territorio italiano, con un fatturato medio di 969 milioni di euro e circa 1.700 dipendenti e dal quale emerge che la retribuzione d'ingresso dei giovani al loro primo impiego in Italia è di circa 30.500 euro annui.

Settori e retribuzioni. Secondo i risultati dello studio, tra i settori più remunerativi al primo impiego figurano life science (33.000 €

nel 2024, +8% rispetto alla media italiana) ed energy (32.167 € nel 2024, +5% rispetto alla media italiana), mentre manifatturiero, high tech e servizi non finanziari presentano valori inferiori (rispettivamente -1%, -1% e -8% rispetto alla media italiana).

La survey offre poi una prospettiva sul panorama europeo. I neolaureati italiani si collocano sempre nella parte bassa della classifica degli stipendi, sopra solo ai colleghi spagnoli (28.500 € nel 2024) e polacchi (16.675 € nel 2024). In cima alla classifica, Svizzera (86.722 € nel 2024), Germania (53.300 € nel 2024) e Austria (51.100 € nel 2024).

Retribuzioni e carriera. Guardando agli step successivi, emerge una fotografia altrettanto significativa per i livelli di carriera più avanzati. I professional (ossia ruoli specialistici laureati, con almeno 4 o 5 di espe-

rienza, senza responsabilità di gestione di team o di risorse) in Italia continuano a occupare le posizioni più basse nella classifica europea con uno stipendio medio di 77.647 euro (-24% rispetto alla media europea di 101.860 euro), superiore solo a quello medio dei colleghi polacchi (65.408 euro).

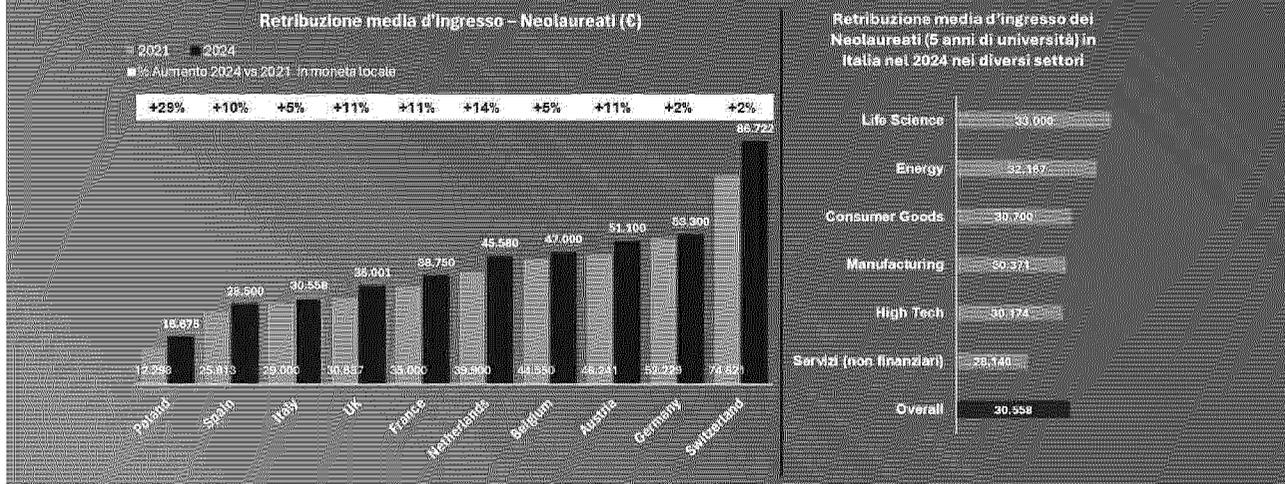
Gli executive italiani (generalmente direttori, capi funzione a riporto dell'a.d., leadership team e C suite) invece riescono a raggiungere compensi (285.156 euro medi) più in linea con la media del continente (317.826 euro) distanziandosi solo del -10% e posizionandosi sopra a Polonia (279.120 euro), Spagna (277.333 euro) e Francia (261.511 euro).

Cosa vogliono i giovani. «I risultati mettono in luce come ancora, nel 2024, la retribuzione media dei neo-laureati italiani risulti la più bassa tra le principali economie europee», ha com-

mentato Marco Morelli, amministratore delegato di Mercer Italia. «In un mercato del lavoro sempre più globale, la scarsa competitività dei salari italiani influenza le scelte professionali dei giovani, spingendoli a cercare opportunità all'estero per ottenere compensi più elevati. È fondamentale che le aziende considerino l'opportunità di rivedere le loro strategie di Total Reward, non solo per allinearsi agli standard europei, ma anche per trattenere i talenti di cui l'Italia ha bisogno per promuovere l'innovazione e la transizione digitale. La partita però, è più ampia e va oltre il solo aumento retributivo: bisogna offrire percorsi di formazione continua, offerte trasparenti, ambienti di lavoro orientati alla flessibilità e al benessere. Le aziende devono divenire reliable per i giovani, cioè organizzazioni di cui esser fieri e nei cui valori rispecchiarsi».

Il primo stipendio dei neolaureati

La retribuzione d'ingresso dei neolaureati al loro primo impiego in Italia è di circa 30.500 Euro, con un increase del 5,4% rispetto al 2021. Nel panorama europeo, i neolaureati italiani si collocano nella parte bassa della classifica degli stipendi sopra solo ai colleghi polacchi e spagnoli.



Fonte: Mercer

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329



Cdc, borse di studio per i commercialisti

Cassa dottori commercialisti ha destinato oltre tre milioni di euro per finanziare borse di studio per gli iscritti e i loro figli. Per gli iscritti, l'importo erogabile è pari alle spese sostenute, fino a un massimo di 2.500 euro che salgono a 4.000 euro nel caso di frequenza di un corso universitario, dottorato di ricerca o master all'estero. I figli potranno, invece, beneficiare di quote comprese tra 1.500 euro previsti per chi ha conseguito la licenza di scuola media inferiore e 3.500 euro per chi invece frequenta l'università, con un contributo che può salire fino a 6.000 euro in caso di studi all'estero. Domande entro il 15 maggio 2025.

© Riproduzione riservata

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



159329



IL BILANCIO

Professioni, +10,5% di abilitati nel 2023 con le prove semplificate

Professioni 24

Valeria Uva — a pag. 15

Esami, +10,5% di promossi con le prove semplificate

L'abilitazione. Bilancio per le verifiche in forma ridotta, eredità della pandemia, ora al test della proroga. È ancora fuga dalle professioni

Valeria Uva

Le prove di abilitazione in forma semplificata continuano a far progredire i tassi di accesso alle professioni, ma in modo molto variabile da categoria a categoria e, nell'insieme, senza far registrare differenze così significative rispetto alla versione più articolata e difficile dell'era pre Covid. Mentre continua, inesorabile, la disaffezione verso la libera professione.

Ma le prove semplificate - di solito un solo orale, a distanza - ereditate dalla pandemia potrebbero essere comunque archiviate se non interviene anche quest'anno, come da quattro anni a questa parte, l'ennesima proroga.

Un chiarimento in questo senso potrebbe arrivare dal decreto Milleproroghe che è sempre stato finora il veicolo di legge adottato per continuare in modalità semplificata e che proprio mercoledì 22 gennaio,

comincia a entrare nel vivo dell'esame in commissione Affari costituzionali al Senato con il deposito degli emendamenti. Allora si capirà meglio se il pressing per un ulteriore rinvio anche per il 2025 potrà avere successo.

Le ultime sessioni

Ma nell'attesa è utile dare uno sguardo agli ultimi dati, quelli delle sessioni 2023, che il ministero dell'Università ha appena pubblicato. Ed è qui che si scopre come in quell'anno le prove ancora semplificate abbiano portato in media a un 10% in più di promossi, rispetto all'ultima tornata svolta in modalità ordinaria, quella del 2019. Un buon dato certo, ma non così determinante, ad esempio, per attrarre più giovani verso la libera professione.

La performance, poi, è la media fra 34 categorie. Sono esclusi i medici per i quali dal 2020 con l'emergenza Covid l'esame è stato inglobato nel percorso di laurea, i consu-

lenti del lavoro (esami di competenza del ministero del Lavoro) e i diplomati; mentre per gli avvocati l'ultimo dato disponibile dalla Giustizia è del 2022.

Nel dettaglio, nel 2023 ci sono state anche nove categorie che hanno fatto registrare tassi di successo (ovvero il rapporto tra candidati e abilitati nell'anno) leggermente inferiori rispetto al 2019 (si veda la tabella a fianco). È andata così, ad esempio, per alcuni junior (dai biologi agli ingegneri industriali) e per i pianificatori.

Ma per altre categorie, indubbiamente, il vantaggio è significativo: i commercialisti, ad esempio, hanno incrementato di 12 punti la percentuale di promossi, gli architetti di 15 e i revisori legali di nove. Per i commercialisti, peraltro, il 2023 è stato l'ultimo anno con un esame in prova unica a distanza. Già l'anno scorso, infatti, si è passati a due prove, una scritta e una orale (comunque derogatorie) ma sostenute in presenza.

Il labirinto delle modalità



In questi anni le procedure di accesso alle professioni si sono affastellate. L'emergenza Covid, ad esempio, ha portato alle prove uniche a distanza, ma ha anche spianato la strada alle lauree abilitanti, in cui l'esame di Stato è svolto insieme a quello di laurea: hanno cominciato i medici nel 2020 in piena pandemia. E si sono messi in scia anche le altre professioni sanitarie: per dentisti, farmacisti, veterinari, tecnologi alimentari la legge 163/2021 ha aperto la strada alla laurea abilitante con tirocinio tutto interno al percorso accademico: i decreti attuativi del 2022 l'hanno fatta partire dall'anno accademico 2023/2024, previo adeguamento dei regolamenti didattici. A parte alcune "code" di laureati del vecchio ordinamento, il 2025 potrebbe quindi essere l'anno in cui questo meccanismo entra a pieno regime.

Svolgono l'esame di abilitazione in sede di laurea anche gli iscrit-

ti alle tre lauree professionalizzanti (per le professioni dell'edilizia, agrarie e tecnico-industriali), ma anche in questo caso resta il doppio binario: i diplomati potranno continuare ad abilitarsi, ma dopo l'esame di Stato. Ma non i periti industriali per i quali da quest'anno la laurea professionalizzante è l'unica porta d'accesso.

Capitolo a parte per gli avvocati. Per loro la legge forense rivedrebbe l'esame: tre prove scritte senza codice e un orale su sette materie, ma di proroga in proroga si va avanti con le regole post "Covid" e un solo scritto e un orale. Procedura che l'associazione giovani avvocati (Aiga) vorrebbe applicare - come si legge in una nota - anche quest'anno «per garantire un esame più equo e adeguato ai tempi».

Il veicolo della proroga appunto, potrebbe essere il Dl 202/2024 (Milleproroghe) da convertire in legge entro il 26 febbraio nel quale possono trovare posto sia la

proroga per gli avvocati sia quella per le altre professioni con laurea. Mentre per i diplomati la scelta è rimessa al ministero dell'Istruzione: un incontro in questo senso con le categorie è fissato per il 4 febbraio.

La disaffezione

Anche dai dati degli esami di abilitazione 2023 traspare il continuo disinteresse dei giovani verso la libera professione. Solo 50.895 (-17% sul 2019 depurato anche dai dati sui medici). Quattro professioni (architetti, ingegneri civili, geologo e conservatore) diminuiscono di oltre il 40 per cento; i commercialisti del 30% e gli avvocati del 35 per cento. Il boom del 2020 quando con le prime prove semplificate si sono candidati in oltre 87mila (molti per ruoli junior) è solo un ricordo.

(hanno collaborato Eugenio Bruno e Valentina Maglione)

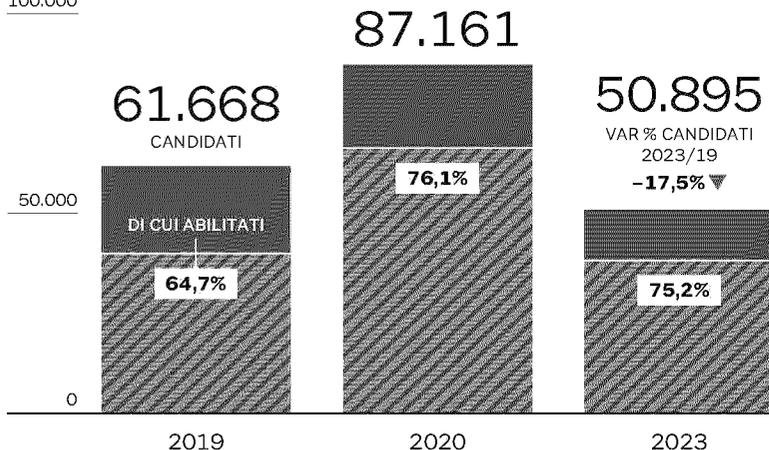
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'andamento

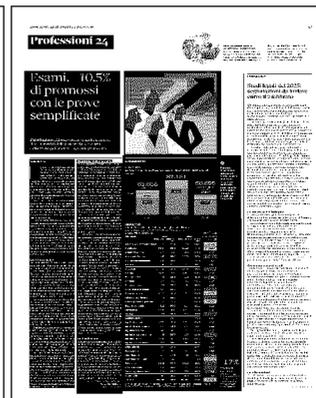
IL DECLINO

Iscrizioni, % abilitati agli esami negli anni 2019, 2020 e 2023 e var. %

100.000



Percorsi di accesso abbreviati per le lauree abilitanti in campo sanitario e per quelle dei tecnici industriali, di edilizia e agraria



I RISULTATI

Andamento iscrizioni e abilitazioni agli esami di Stato per professione. Dati 2019, 2023 e differenza % degli abilitati 2023/19

PROFESSIONI	2019		2023		DIFF. ABILITATI 2023/19 In %
	CANDIDATI	ABILITATI In %	CANDIDATI	ABILITATI In %	
Agronomo e forestale Junior	62	69,4	151	84,1	+14,8
Architetto	5.344	59,8	3.030	74,9	+15,1
Architetto Junior	269	68,0	261	69,3	+1,3
Assistente Sociale	2.045	69,5	2.171	77,9	+8,4
Ass. Sociale specialista	706	75,5	622	74,8	-0,7
Attuario	40	97,5	38	97,4	-0,1
Avvocato	22.199	37,1	14.395*	46,6	+9,5
Biologo	3.499	86,9	4.400	88,5	+1,7
Biologo Junior	60	88,3	103	81,6	-6,8
Chimico	365	86,3	508	91,5	+5,2
Chimico Junior	29	79,3	30	80,0	+0,7
Agronomo e forestale	627	81,2	894	86,5	+5,3
Commercialista	2.762	56,7	1.915	69,0	+12,2
Psicologia del lavoro	11	81,8	8	87,5	+5,7
Psicologia servizi persona	33	69,7	33	81,8	+12,1
Esperto contabile	309	50,5	307	52,1	+1,6
Farmacista	4.476	95,8	3.712	97,4	+1,6
Geologo	369	70,2	216	75,5	+5,3
Geologo Junior	14	71,4	12	75,0	+3,6
Ing. Civile e amb.	5.105	88,1	2.890	89,8	+1,6
Ing. Civile e Amb. Junior	524	78,8	773	79,4	+0,6
Ing. Informazione	543	94,3	1.106	95,5	+1,2
Ing. Informazione Junior	43	83,7	107	91,6	+7,9
Ing. Industriale	2.998	92,4	3.468	91,6	-0,7
Ing. Industriale Junior	153	87,6	348	83,0	-4,5
Odontoiatria	924	97,1	813	99,4	+2,3
Paesaggista	65	78,5	68	82,4	+3,9
Pianificatore	174	77,6	46	71,7	-5,8
Pianificatore Junior	13	84,6	30	73,3	-11,3
Psicologo	6.348	81,2	6.918	89,1	+7,9
Revisore legale	468	70,5	654	79,5	+9,0
Tecnologo Alimentare	127	91,3	257	87,5	-3,8
Veterinario	964	98,2	611	98,0	-0,2
TOTALE	61.668	64,7	50.895	75,2	+10,5

Note: esclusi attuari junior, biotecnologo agrario e conservatori perché inferiori alle dieci unità.
(*) Dato 2022. Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore del Lunedì su dati Mur



-17%

CANDIDATI

Tra il 2019 e il 2023 si è registrata una flessione del 17,5% nel numero di candidati agli esami di abilitazione