



## Rassegna stampa ragionata

Martedì 21 maggio

1. **I consumi trainano la Manifattura. Made in Italy al test dell'export.**
2. **Europa sociale: la via è aperta.**
3. **Debito: il monito del Fondo monetario.**
4. **Federdistribuzione: l'occupazione non arretra, nemmeno di fronte all'evoluzione tecnologica, i dati si presentano oggi al Cnel.**
5. **Tasse, lavoro e consumi: ceto medio vulnerabile.**
6. **La Corte dei conti bocchia i premi facili.**
7. **PNRR e crescita, il ruolo della riforma del mercato del lavoro.**
8. **Il decreto sulla disabilità: una rivoluzione copernicana.**

---

### Gian Maria De Francesco – I consumi trainano la manifattura – Il Giornale

**L'industria italiana conferma la propria solidità.** Nel 2024 il fatturato dovrebbe stabilizzarsi a quota 1.160 miliardi di euro, con **un incremento di 250 miliardi rispetto al 2019**, a chiusura di un ciclo post-Covid da record. È quanto emerge dal rapporto realizzato dal **dipartimento ricerche di Intesa Sanpaolo e da Prometeia**. Lo scenario globale vede un 2024 "a due facce" con un primo semestre debole e un **miglioramento della congiuntura nel secondo semestre**, ha spiegato Gregorio De Felice (in foto), capo economista di Intesa Sanpaolo. A prezzi costanti, le attese per il fatturato dell'industria italiana sono di un moderato rimbalzo (+0,6%), che consentirà di recuperare solo in parte quanto perso nel corso del 2023 (-2,1%). Le imprese italiane, secondo l'analisi, saranno in grado di cogliere le opportunità offerte dai mercati internazionali, **registrando una crescita dell'export del 2,6%** a prezzi costanti che confermerebbe la buona competitività dimostrata negli ultimi anni. A rallentare il passo nel corso del 2024 saranno soprattutto gli investimenti in costruzioni, indotta dalle vicende legate al Superbonus. Lo stop definitivo alla cessione del credito e allo sconto in fattura potrà essere compensato solo parzialmente dagli investimenti del genio civile, sostenuti dall'accelerazione attesa degli interventi legati al Pnrr. **Crescita più intensa per il manifatturiero dal 2025, trainata dagli investimenti del Pnrr.** Nello scenario di medio termine, l'industria è stimata in crescita a tassi relativamente dinamici nel biennio 2025-2026 (+1,2% medio annuo) con la realizzazione degli investimenti del Pnrr. **La dinamica è stimata più contenuta (sotto l'1% medio annuo) nell'orizzonte al 2028.** Nel complesso del quadriennio 2025-2028, si stima un margine operativo lordo medio manifatturiero al 9,2%. Quest'anno la ripresa della crescita si vedrà nel secondo semestre con i «tassi d'interesse che cominceranno a scendere e con l'aumento degli investimenti del Next Generation Eu», ha aggiunto il capo economista di Intesa Sanpaolo. Grazie al recupero del reddito disponibile eroso dall'inflazione, nel 2024 i consumi interni si incrementeranno, posizionandosi sopra i livelli di spesa pre-Covid anche a prezzi costanti, dopo il pareggio del 2023. **A trainare il recupero saranno i servizi.**



## Giulio Sensi – Europa sociale, la via è aperta – Corriere della sera

**Gli obiettivi sono grandi, i passi avanti degli Stati membri ancora piccoli e lenti.** Il Pilastro dei diritti sociali proclamato dal Parlamento, dal Consiglio e dalla Commissione ha segnato nel 2017 un punto di svolta nelle politiche dell'Unione europea. Afferma **i diritti nel campo del welfare e vuole ridurre le disuguaglianze** con nuovi provvedimenti Ue, anche legislativi. La Conferenza di Porto del 2021 ha definito l'Agenda per dare consistenza al Pilastro e stabilito alcuni macro-obiettivi per il 2030. **Ora il tema si è affacciato anche nel dibattito sulle elezioni europee dell'8 e 9 giugno.** Il lavoro spetta agli Stati: sono loro a dover trasporre le direttive per realizzare le raccomandazioni. *«Il Pilastro europeo - spiega **Maurizio Ferrera, docente di Scienza politica all'Università di Milano** e advisor scientifico del Laboratorio Percorsi di secondo welfare - **marca un po' la svolta nell'orientamento sulle tematiche sociali. Sono venti principi espressi sotto forma di doveri od aspirazioni, ma il suo valore è politico e non legale**».* La Commissione europea (Ce) guidata da Ursula von der Leyen ha però adottato un ambizioso piano per l'attuazione del Pilastro, con direttive e regolamenti vincolanti, raccomandazioni, non vincolanti, e contributi finanziari. **Le competenze della Ue in ambito sociale sono limitate.** Ma le direttive approvate toccano questioni importanti come **la conciliazione vita lavoro, il salario minimo, i lavoratori su piattaforma.** Mentre le raccomandazioni hanno riguardato il **reddito minimo garantito, la non autosufficienza, l'eguaglianza di genere, il diritto all'abitazione, la nuova garanzia giovani, la lotta alla povertà, anche minorile ed educativa.** *«Prendiamo il reddito minimo. La raccomandazione non entra nello specifico - aggiunge Ferrera - ma esorta i Paesi a riformare i loro schemi nazionali su criteri di carattere generale».* Dopo la riforma del reddito di cittadinanza l'Italia è negligente perché non conforme in pieno a quanto previsto dalla raccomandazione Ue. Ma non sempre chi vive al di sotto della soglia di reddito dignitoso ha gli strumenti e le informazioni per avere diritto ad alcuni servizi pur previsti a livello locale. E Ferrera spiega: *«Dipende da molto fattori. Livelli di istruzione non elevati impediscono di poter navigare sui siti e avere informazioni di base o competenze per accedere».* C'è però un problema più generale, come sottolinea **Elena Granaglia, docente di Scienza delle finanze al Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università Roma Tre.** *«Il sociale non è solo la dimensione delle politiche, ma riguarda anche come funziona l'economia. Perché è difficile farle se non si governa l'economia e non si diminuiscono le disuguaglianze. Dal punto di vista della tassazione siamo indietro. Ma le proposte ci sono, la Commissione vi lavora da anni. Serve in ogni caso un rafforzamento del bilancio europeo per finanziare gli interventi sociali che solo la scala europea può realizzare. Il Parlamento può avere una forte azione di pungolo. ».* *«Intanto - riprende Ferrera - l'Ue ha inaugurato e promosso attraverso sostegni materiali e finanziari **il coinvolgimento delle parti sociali, della società civile e di tutto il Terzo settore**».* E favorisce il coordinamento fra i protagonisti dell'economia sociale e dell'innovazione attraverso una apposita strategia che integra e rafforza il Pilastro sui diritti sociali. (...) Ora la Commissione sta invitando gli Stati membri ad adottare iniziative che sostengano gli sforzi fatti, agendo anche sulla **fiscaltà che è materia di competenza esclusiva degli Stati.**

## Luca Monticelli – Debito, il monito del Fondo monetario – La Stampa

**L'Italia rischia di ' avere un problema di credibilità** sul proprio debito sovrano. Dopo la pressione delle agenzie di rating e delle banche d'affari, anche il Fondo monetario



internazionale accende un faro sul debito pubblico italiano. Nelle ultime due settimane gli analisti del Fmi hanno condotto una missione a Roma e nel rapporto stilato alla fine del viaggio emerge forte e chiaro il monito rivolto alle autorità del governo: «**Anche se ha contribuito alla ripresa, la politica fiscale espansiva ha mantenuto il deficit e il debito molto alti, elevando il premio di rischio dell'Italia e agendo come un freno agli investimenti del settore privato**». Insomma, **il Paese si è ripreso bene dalla pandemia** e dagli shock energetici grazie al turismo e alle politiche di sostegno, però la condizione dei conti pubblici si è aggravata. Secondo il Fondo monetario «è possibile ottenere un aggiustamento di bilancio più rapido del previsto per ridurre il debito con un elevato livello di fiducia e con costi limitati per la crescita, **ritirando le misure anti-crisi inefficienti e temporanee**». Tra queste, gli economisti americani individuano «i sussidi per la ristrutturazione delle case e le norme per compensare l'elevata inflazione». Nel rapporto stilato al termine della missione in Italia, come previsto dall'Articolo IV dello statuto dell'organizzazione, si evidenzia che «**le previsioni di crescita sono moderate per i prossimi anni**». Un approccio non proprio ottimista: «Anche se sorprese positive possono materializzarsi, i rischi per la crescita sono al ribasso», si legge. La risalita del Pil italiano è prevista in rallentamento nei prossimi anni, mentre prosegue il processo di calo dell'inflazione. **Dopo il +0,9% del 2023, il prodotto è previsto in rialzo dello 0,7% nel 2024 e nel 2025**. L'inflazione è attesa in calo a una media dell'1,7% nel 2024, per poi tornare al target del 2% nel 2025. Il sistema bancario italiano resta solido, ma i pericoli per la stabilità, segnala l'Fmi, potrebbero aumentare, visto che gli effetti delle misure di sostegno svaniranno. L'attuale sviluppo dei profitti bancari «dovrebbe essere usato per rafforzare la resilienza in caso di potenziali shock nel futuro». Altro tasto dolente, la produttività: «E' urgentemente necessario rinvigorirla». La ricetta del Fondo è spietata: **sostituire i tagli al cuneo fiscale e i sussidi alle assunzioni** «con interventi che incrementino in modo permanente la produttività del lavoro, razionalizzando ulteriormente la spesa pensionistica, innalzando l'età effettiva di pensionamento ed evitando costosi schemi di pensionamento anticipato». Anche «**affrontare il problema della bassa partecipazione femminile al lavoro darebbe una spinta alle prospettive di crescita**». Tra le raccomandazioni trova spazio il fisco: bisogna puntare su semplificazione, progressività del sistema e razionalizzazione delle tax expenditures. È fondamentale migliorare la vigilanza sui crediti d'imposta **richiedendo «esplicita» autorizzazione ex ante**. Un quadro, quello delineato dal Fondo monetario, che probabilmente non troverà molto corrispondenza nella prossima manovra, a meno che la maggioranza di centrodestra non sia pronta a pagare un costo politico ed elettorale. La conferma del taglio del cuneo fiscale sarà il pilastro della legge di Bilancio, mentre sui crediti fiscali e sulla riforma pensionistica si giocherà il solito braccio di ferro tra i partiti del centrodestra. **La grande incognita saranno le risorse da utilizzare per finanziare la manovra**: al momento non si vedono all'orizzonte alternative a nuove tasse e ad altri soldi presi in deficit, ma difficilmente la Commissione europea autorizzerà il ricorso all'indebitamento. La spending review e una profonda razionalizzazione delle agevolazioni fiscali sono temi complicati da mettere in pratica. Il **ministro dell'Economia Giancarlo Giorgetti continua a tenere sulla corda i colleghi**, a cui ha chiesto un piano dettagliato di tagli e sacrifici, tuttavia la campagna elettorale per le europee non facilita il dibattito da questo punto di vista.

~

**Cristina Casadei – Commercio, addetti in crescita e l'86% ha il posto fisso - Il Sole 24 Ore**

**L'occupazione nella distribuzione moderna e organizzata cresce**, così come crescono gli investimenti in formazione, che rappresentano una delle specificità di questo ambito del



commercio, emersa anche con l'ultimo rinnovo del contratto di lavoro siglato da **Federdistribuzione con Filcams, Fisascat e Uiltucs**. Dal rapporto sul mercato del lavoro realizzato dall'associazione con **Pwc e Adapt** (verrà **presentato oggi al Cnel**, insieme alle istituzioni e ai sindacati, ne diamo un'anticipazione) risulta che tra il 2018 e il 2022 gli occupati sono **saliti a 44omila, in crescita del 7%**. E fanno molta formazione. Ogni azienda associata, in media, investe 14 milioni di euro all'anno su questo tema e **ogni addetto dedica 22,4 ore ai corsi di specializzazione**. La gran parte degli addetti opera nella rete che assorbe il 91% dell'occupazione, mentre il 9% nelle sedi. A completare il quadro ci sono altri due dettagli. E cioè **la netta prevalenza di donne**, che rappresentano il **62,6%**, e di contratti a tempo **indeterminato, che sono l'86% del totale**. Alta anche la quota di part time che arriva al 144%. Questi dati, come ci spiega il **presidente di Federdistribuzione Carlo Alberto Buttarelli**, *«raccontano un settore fatto di grandi imprese che continuano a crescere, investono molto in termini di sviluppo e presidio del territorio e hanno organizzazioni complesse»*. Buttarelli si riferisce innanzitutto allo sviluppo delle imprese della distribuzione moderna e organizzata che *«è un elemento importante: ogni volta che viene aperto un punto vendita la dimensione occupazionale è sempre significativa. Pur avendo cambiato molti format e concept il nostro è un settore che ha dimostrato non solo di avere una tenuta occupazionale importante anche negli anni della pandemia, ma di essere addirittura cresciuto, essendo in grado di sviluppare nuovi modelli e ruoli. L'occupazione non arretra, nemmeno di fronte all'evoluzione tecnologica»*. Per il futuro il settore ha di fronte diverse sfide, legate all'innovazione e all'Intelligenza artificiale che ci pongono *«un tema di competenze delle persone, da affrontare in due modi: il primo sono le azioni di upskillinge reskilling, tenuto conto che la nostra popolazione aziendale sta invecchiando e che noi viviamo la seniority come un valore. Il secondo modo è attrarre i giovani per fare entrare nelle aziende competenze e mindset nuovi, cercando di diffondere la conoscenza delle opportunità che il nostro settore offre»*. In questi anni, tutti hanno dovuto affrontare un mercato del lavoro complesso ma le imprese della distribuzione più di altre hanno vissuto il mismatch e la difficoltà ad attrarre i giovani, al punto che oggi ben l'82% ha **in cima all'agenda della gestione delle risorse umane l'attraction e l'employer branding**. Parlando dei profili più ricercati, le imprese dicono che nel 2024, il 90,3% delle ricerche riguarderà i servizi operativi. In particolare il 61,6% l'addetto alle vendite, il 14,3% lo specialista del settore food, per il 3,5% il caporeparto e per una percentuale analoga lo store manager. Buttarelli osserva che *«ci sono molti profili difficili da trovare, tra questi, per esempio, gli specialisti del food che gestiscono le gastronomie dei supermercati sono tra i più ricercati. Nel mercato ci sono mestieri che non si trovano più e anche per questo le aziende hanno strutturato molte attività interne di formazione con scuole di mestieri»*. Data la complessità del mercato del lavoro e le continue tensioni legate alla congiuntura economica, Buttarelli richiama alla **«necessità di un confronto continuativo con le istituzioni e i sindacati perché le imprese e il mondo del lavoro sono attraversati da cambiamenti continui che impongono di essere sempre al passo con i tempi»**. Le criticità? Sicuramente per noi *«riguardano il cuneo fiscale sul lavoro e gli incentivi alle assunzioni su cui serve una maggiore strutturabilità. Il nostro è un settore dove c'è una competitività altissima e i margini sono molto dimensionati»*. Nelle dinamiche occupazionali che il settore sta vivendo ci sono almeno altre due criticità. La prima il **progressivo invecchiamento dei lavoratori**: gli over 50 sono oggi il 23,9% degli occupati, quasi uno su quattro, una percentuale in crescita di oltre 5 punti (5,3%) tra il 2018 e il 2022. Gli under 30 sono invece il 19,5%, contro una media nazionale del 13% e chi ha un'età compresa tra 30 e 50 anni rappresenta il 56,7%. L'altra criticità è data dal **turn over** che nel 2022 ha raggiunto il 13,3%, dall'8,2% del 2021. Nell'interpretazione di Buttarelli, *«questo trend racconta un cambiamento post pandemia della*



*piramide dei valori personali, come evidenziano anche le principali motivazioni che spingono i dipendenti a dimettersi». E cioè la necessità di conciliare vita privata e professionale (83%), i ritmi e i tempi di lavoro (61%) e l'organizzazione del lavoro (33%). «Tutti temi su cui le aziende stanno progettando e sperimentando molto - osserva **Francesco Quattrone** che è direttore area lavoro e affari generali di Federdistribuzione -. Per il futuro si tratterà di capire, anche con i sindacati, quali azioni mettere in campo».*

### **Andrea Carli e Claudio Tucci – Ceto medio in crisi – Il Sole 24 Ore**

**Il ceto medio rappresenta, oggi, il 60,5% degli italiani**, e, oltre a subire da tempo una lenta erosione, è **sempre più preoccupato**. Quasi il 50% di chi si sente appartenere a questa categoria vive nel timore di un declassamento; il 74,4% ha la sensazione di dover fare i conti con un **blocco (quasi insuperabile) della mobilità verso l'alto**; e più del 75% è convinto che le generazioni future staranno peggio di quelle attuali. È la fotografia scattata dal **rapporto che Cida**, la confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità, ha commissionato al **Censis**, dal titolo **"Il valore del ceto medio per l'economia e la società"**, presentato ieri a Montecitorio. La parabola del ceto medio, vale a dire quegli italiani con fasce di reddito fino a 50mila euro e oltre, che sono poi quelli che trascinano in prevalenza consumi e investimenti, è la parabola vissuta dalla maggioranza delle famiglie italiane in più generazioni, **passate da alti ritmi di crescita del Pil al suo rallentamento**. I dati sono emblematici: il Pil italiano è cresciuto del +41,6% tra il 1970 e il 1980, del +25% nel decennio successivo, per poi proseguire nel lento declino, che segna solo un +17,9% negli anni Novanta, fino a crollare al +3,5% nel quadriennio 2019-2023. «A me preoccupa soprattutto questa aggravazione di speranza nel futuro - ha sottolineato il **presidente di Cida, Stefano Cuzzilla**-. È nostra responsabilità, come manager e come società civile, rispondere a questo cambiamento. Bisogna invertire la tendenza che finora ha costantemente privilegiato misure volte all'assistenzialismo attingendo risorse dal ceto medio, principalmente pensionati e lavoratori dipendenti. Si tratta di una sfida strutturale, la stessa funzione del fisco - ha aggiunto Cuzzilla - andrebbe capovolta, trasformando la leva fiscale: invece che ostacolo, dovrebbe incentivare chi investe, chi crea lavoro, chi eroga servizi, chi ha talento e si impegna. È quello che emerge anche dalla ricerca. Ben l'80,6% degli italiani ritiene che il sistema fiscale dovrebbe premiare chi crea impresa, lavoro, opportunità». «Il ceto medio - ha evidenziato il vice premier, e **ministro degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, Antonio Tajani** - rappresenta la colonna vertebrale del Paese e in questo momento le imprese hanno bisogno di guardare verso l'alto. Il governo deve sostenere il ceto medio con la riforma della giustizia, il risanamento dei conti pubblici, la riduzione del fardello burocratico e della pressione fiscale». (...) Eloquente il dato sulle famiglie **in un ventennio, dal 2001 al 2021 il reddito pro-capite delle famiglie italiane è sceso del 7,7%**, mentre la media europea saliva di quasi 10 punti percentuali, con le famiglie tedesche a +7,3% e quelle francesi a +9,9%. Ciò spiega perché il presente e il futuro sono segnati dalla paura del declassamento, da una propensione a difendere il proprio status quo più che a migliorarsi, con la convinzione che l'andamento del benessere nel tempo sia decrescente. Un'idea radicata nella pancia sociale del Paese, condivisa in pieno dalla maggioranza netta di persone che si sente parte del ceto medio: «il 65,7% del ceto medio) è convinto che le generazioni passate vivevano meglio e il 76,1% degli italiani (75,1% del ceto medio) ritiene che le generazioni future staranno peggio di quelle attuali. Per questo non sorprende che il 54,2% degli italiani (48,4% del ceto medio) ha la sensazione di andare indietro nella scala sociale; il 59,7% (53,4% ceto medio) ritiene che il proprio tenore di vita stia calando. Il 55,3% (55,5% ceto medio) vorrebbe andare in pensione all'età che si preferisce; il



59,6% (61,4% ceto medio) chiede di consentire di lavorare ai pensionati che lo desiderano. Significativo è anche un altro dato: il 57,9% degli italiani (54,9% del ceto medio) evidenzia **come, in Italia, l'impegno nel lavoro e il talento alla fin fine non sono premiati** (esattamente l'opposto della fase aurea dello sviluppo italiano e della cultura del ceto medio). Di qui **la necessità di valorizzare, non solo a parole, l'impegno nel lavoro, il talento, le conoscenze e le competenze**; unica via, ha aggiunto Cuzzilla, *«per riattivare i meccanismi di crescita»*. Una spinta, anche per gestire le rivoluzioni in atto, arriva dal management. L'87,1% degli italiani è convinto che solo un innesto massiccio e capillare di culture e pratiche manageriali potrà consentire quell'upgrading di funzionalità che oggi è richiesto al sistema Paese Italia. (...)

~

### **Paolo Baroni – La Corte dei conti boccia i premi facili – La Stampa**

59 dirigenti di prima fascia in organico al Ministero dell'Economia nel 2020, saliti poi a 78 nel 2022, come i 27 della Cultura, i 18-20 del ministero delle Imprese, gli 11 del Lavoro e dell'Università, i 9 della Difesa, ed i 4 (poi saliti a 6) del ministero dell'Interno, tra il 2020 ed il 2022, **hanno tutti raggiunto il punteggio massimo nella valutazione della loro performance**. In pratica in 7 su 15 dicasteri presi in esame dalla Corte dei Conti, i dirigenti più alti in grado, sia di prima che di seconda fascia, hanno **fatto il pieno di punti. E quindi di premi**. E anche se poi si scende nella scala gerarchica la situazione non cambia granché: lo stesso fenomeno interessa, infatti, anche **la gran parte dei dipendenti delle aree funzionali**. E questo, solo per stare ai dicasteri più grandi, vale per i 18.910 *«non dirigenti»* della Difesa, che al 99,38% hanno ottenuto pieni voti (mentre appena 17 risultavano insufficienti nel 2022), gli 8.722 del Mef (al 98,5% classificati nella fascia più alta) o i 15.297 dipendenti del Viminale che hanno ottenuto voto **«eccellente» nel 94% dei casi**, mentre appena 14 (0,9%) hanno prodotto risultati *«non adeguati»*. Secondo la magistratura contabile il controllo eseguito sulle premialità riconosciute ai dipendenti dei ministeri nel triennio 2020-2022 *«evidenzia la diffusa indicazione di obiettivi particolarmente bassi e autoreferenziali, oltre alla scelta di indicatori di performance poco sfidanti»*. In particolare c'è *«l'appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale, la conseguente attribuzione di premialità senza adeguati presupposti meritocratici e l'insufficiente efficacia del sistema di misurazione e valutazione, inidoneo a determinare in maniera uniforme e pienamente adeguata la qualità delle prestazioni dei dipendenti pubblici»*. *«Ci vorrebbe più coraggio da parte dei dirigenti nell'affrontare la questione»*, commenta **il presidente dell'Aran**, l'agenzia pubblica incaricata di effettuare la contrattazione nella Pa, **Antonio Naddeo**, secondo cui la Corte dei Conti *«ha fotografato una situazione che esiste e su cui anche il governo è già intervenuto con una nuova direttiva sul sistema di valutazione»*. Mentre **i sindacati, Cisl e Cgil su tutti, colgono l'occasione per lamentare le troppe carenze di organico** e per battere cassa chiedendo più risorse per rinnovare i contratti, secondo l'economista **Roberto Perotti** la Corte dei Conti ha semplicemente **«scoperto l'acqua calda»**. *«Lo dicono tutti da anni che i premi nella pubblica amministrazione sono dati a pioggia. Fino ad oggi - spiega l'ex commissario per la spending review - non c'è stato alcun interesse da parte dei governi che si sono alternati a trovare una soluzione per rendere meritocratici i premi dei dipendenti pubblici. Non è comunque un problema di facile soluzione, perché ogni criterio meritocratico implica un giudizio soggettivo e quindi il rischio di arbitrio»*. In pratica nessun dicastero si salva dai rilievi. **In molti casi mancano adeguati sistema di controllo di gestione**, i sistemi di misurazione delle performance non sono adeguati e pure le classi di punteggio adottate dalle varie Pa non sono omogenee. Addirittura il **ministero dell'Interno** anziché i punteggi numerici adotta giudizi



(eccellente, ottimo, adeguato, non adeguato), cosa che rende «non agevole la comparazione tra Pa». Poi ci sono rilievi specifici fatti ai singoli dicasteri col **ministero delle Imprese** che ha definito target «*troppo prudenti e quindi facilmente conseguibili*», **Lavoro, Ambiente e Agricoltura** poco attenti al bilancio di genere ed al coinvolgimento dei cittadini, il **ministero della Giustizia** che utilizza troppi indicatori provenienti da fonti interne e **l'Economia** che ha indicato obiettivi di «scarsa qualità e significatività», mentre alla **Difesa** emerge «*un generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile*». In generale c'è il rischio concreto «*che si ci allontani dagli scopi ispiratori della norma*», avverte la Corte dei conti: non solo non si premia il vero merito ma non si migliora nemmeno la qualità dei servizi ai cittadini.

~

### **Marco Leonardi - PNRR e crescita, il ruolo della riforma del mercato del lavoro- Il Foglio**

Ultimamente le stime della crescita del pil sono poco accurate e devono spesso essere riviste in maniera drastica. Fortunatamente, da ultimo le stime sono state riviste al rialzo, per esempio **Confindustria ha rivisto la stima del pil 2024 da +0,5 a +0,9%**. Le ragioni per cui i modelli congiunturali hanno perso precisione possono essere diverse. (...) In questo quadro c'è una sola certezza: che il pil dei prossimi anni dipende dall'esecuzione integrale del Pnrr. Da questo punto di vista **la rimodulazione del piano da parte del governo Meloni, avendo spostato le spese del Pnrr nel 2025 e 2026, ha aiutato a migliorare le stime di crescita** dei prossimi due anni. D'altro canto si è creato un paradosso: tutti dicono che la crescita dipende dal Pnrr ma siccome i dettagli della rimodulazione sono fumosi e l'esecuzione è ancora incerta, **nessuno si arrischia più a dire quanto esattamente della crescita dipende dal Pnrr**. Ci si affida però comunque alla condizione che il piano sia eseguito per intero. Viva il Pnrr, dunque. Ma alla tavola 2.4 del Def leggiamo che gran parte delle stime di **crescita attribuite al Pnrr dipendono non tanto dagli investimenti ma dalle riforme** e che, tra di esse, la **riforma delle politiche attive del lavoro** (che si chiama **Gol: garanzia occupabilità e lavoro**) vale **l'1,5 per cento su un totale cumulato di crescita del +3,3% al 2026**. (...) Diventa allora **cruciale capire come sta andando la riforma del lavoro** e se davvero plausibilmente potrà essere responsabile di quasi la metà della crescita complessiva da qui al 2026. Intendiamoci, può benissimo essere, e tutti ce l'auguriamo, che l'occupazione continui ad andare molto bene e che quindi contribuisca in buona misura alla crescita. Ma **il fatto che l'occupazione vada bene può essere anche del tutto indipendente dal successo della riforma del mercato del lavoro**. (...) La riforma Gol è fatta sostanzialmente di due obiettivi: il primo è la presa in carico di 3 milioni di disoccupati entro il 2026, di cui 800 mila in formazione. La riforma del lavoro inoltre riguarda **la dotazione umana e materiale dei centri per l'impiego che effettivamente è migliorata**: da 8 mila a oltre 15 mila persone. Per creare davvero quel 1,5 per cento di crescita la riforma deve davvero migliorare le competenze dei lavoratori. **La presa in carico dei disoccupati è, oggi, ancora largamente di tipo amministrativo** e in quanto tale difficilmente può contribuire alla crescita, tanto è vero che la Commissione europea ha fatto notare che per considerare un disoccupato "trattato" ai fini del conteggio in sede di rendiconto non è sufficiente fermarsi alla presa in carico amministrativa ma **è necessario che la persona segua percorsi specialistici, come l'orientamento al lavoro**. Fortunatamente **per il raggiungimento dell'obiettivo vale anche l'occupazione** e quindi da quel punto di vista siamo salvi: anche se i lavoratori hanno trovato un'occupazione indipendentemente dai servizi per il lavoro (centri per l'impiego e operatori privati), comunque **l'avvio al lavoro conta come raggiungimento del target Pnrr**. Anche l'obiettivo di formazione come tale difficilmente può essere davvero responsabile dell'aumento della crescita. Gli operatori privati non stanno collaborando quanto si sperava a fornire



formazione ai disoccupati e preferiscono fare somministrazione o ricerca e selezione di personale che sono molto più remunerativi; d'altra parte, la formazione che noi siamo abituati a fornire è molto semplice, mentre una formazione mirata sulle esigenze delle imprese, sarebbe quella che davvero potrebbe aumentare la crescita. In conclusione Gol dovrebbe essere una **riforma strutturale** che metta in grado i centri per l'impiego e gli operatori privati **di fornire servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro**, oltre che una formazione ad hoc per posti di lavoro individuati in precedenza. Così non è, ma forse siamo fortunati e **l'andamento positivo dell'occupazione, indipendente dalla riforma, salverà forse anche un po' di crescita** (ma non tutta).

~

### **Maria Paola Monaco e Vincenzo Falabella - Prima analisi del decreto legislativo in materia di disabilità - Bollettino Adapt**

Il 14 maggio 2024 è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 111 il D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62 **riguardante la definizione della condizione di disabilità**, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. Il decreto rappresenta il terzo intervento normativo di attuazione della legge 22 dicembre 2021, n. 227 recante Delega al Governo in materia di disabilità di una delle Riforme (Riforma 1.1) **previste dalla Missione 5 "Inclusione e Coesione" Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore" del PNRR**. L'articolo 1 di tale legge incarica il Governo di adottare uno o più decreti legislativi per la **revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità**. Questo deve avvenire in conformità con gli articoli 2, 3, 31 e 38 della Costituzione, con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e al relativo Protocollo opzionale con la Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 della Commissione europea e con la risoluzione del Parlamento europeo sulla protezione delle persone con disabilità del 7 ottobre 2021. Il termine per l'esercizio della delega, inizialmente fissato in *"venti mesi dalla sua entrata in vigore"*, è stato successivamente prorogato al 15 marzo 2024 dalla legge n. 14/2023 di conversione del d. l. 198/2022. Attraverso 40 articoli raggruppati intorno a quattro capi volti a) all'individuazione delle "finalità" e delle "definizioni generali"; b) al "procedimento valutativo di base" e all'"accomodamento ragionevole"; c) alla "valutazione multidimensionale" e al "progetto di vita individuale personalizzato e partecipato"; d) alle "disposizioni finanziarie, transitorie e finali" si modificano alcuni punti di testi già noti, come la l. 104/1992, ovvero **si dà dignità a parti di norme che, sebbene presenti da moltissimi anni, avevano avuto una limitata attuazione**, come gli artt. 4 e 22 della l. 328/2000, ma al tempo stesso si rivoluziona e si razionalizza tutto ciò che ruota intorno alle persone le cui condizioni iniziali ovvero acquisite **nel corso del ciclo di vita impediscono lo sviluppo della loro persona** e, conseguentemente, **il raggiungimento della massima autonomia possibile**.

**L'art. 3 della Costituzione**, d'altra parte, declina il concetto di uguaglianza non solo via di principio ma richiede che a quella enunciazione consegua l'impegno della Repubblica di *"rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*.

Partendo da questi presupposti **il decreto supera sia il modello pietistico/assistenziale sia quello biomedico** per introdurre ed attuare il nuovo "modello biopsicosociale". Nella prima



parte del provvedimento l'attenzione del legislatore si appunta sui concetti, in particolare **viene precisato chi è la "persona con disabilità" e cosa si debba intendere per "condizione di disabilità"**. Dall'introduzione di questi nuovi concetti ne discende la necessità di un diverso approccio anche culturale che la norma stigmatizza con riferimento all'utilizzo di **un linguaggio diverso in cui la locuzione "portatore di handicap"** è sostituita dalla espressione "persona con disabilità"; parimenti la "condizione di gravità" con la locuzione "persona con disabilità avente necessità di sostegno intensivo", con conseguente abolizione di tutte le altre desuete e stigmatizzanti definizioni.

**Un cambio di filosofia e di approccio al tema che ha un suo precipitato anche, e necessariamente, di tipo giuridico.** Una volta, infatti, inserita in via diretta nel contesto normativo della l. 104/1992 la nuova e diversa definizione di persona con disabilità il d.lgs. 62/2024 le attribuisce il diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla necessità di sostegno lieve, medio o intensivo, quest'ultimo necessariamente elevato ovvero molto elevato se collegato a situazioni di non autosufficienza. Il d.lgs. 62/2024 **abbandona, quindi, la correlazione fra disabilità e gravità della menomazione che connotava negativamente la persona** per introdurre una nuova correlazione quella fra disabilità e intensità dei sostegni necessari ad assicurare la partecipazione delle persone in un contesto di "uguali". Al sostegno sia esso economico e/o **sociale si affianca qualora la persona disabile lo richieda anche un piano individuale** proposto dal singolo o ideato all'interno di una procedura valutativa e progettuale complessa nel quale trova riconoscimento il suo progetto di vita. Sostegno e, qualora richiesto, piano individuale ciclicamente connessi fra loro saranno gli **strumenti che accompagneranno le persone disabili durante tutto l'arco della loro vita** seguendoli nei territori nei quali decideranno di andare ad abitare; attecchendosi in modo diverso di fronte ai cambiamenti che modificheranno le loro condizioni iniziali di disabilità.

Al fine di **comprendere l'incidenza del contenuto del decreto nei vari ambiti, incluso quello del lavoro**, occorre approfondire in modo chiaro e strutturato i vari articoli della legge raggruppandoli intorno a tre temi principali connessi in sequenza logica fra loro: la valutazione di base dello stato di disabilità; il sostegno che da questa ne può discendere con particolare attenzione alla possibilità che, in via residua, possa essere considerato tale anche un accomodamento ragionevole; l'eventuale progetto di vita. (...) Anche se non è chiaro quali potranno essere gli effetti dell'uniformazione e del cambiamento dei criteri di valutazione della disabilità si può ragionevolmente supporre che i nuovi criteri valutativi potranno avere **un impatto nuovo e diverso sul perimetro abbracciato dal concetto di disabilità**. Al termine della procedura di valutazione si innesta il secondo tema focalizzato sulle modifiche e gli adattamenti necessari per facilitare l'apprendimento e la partecipazione. L'art. 15, comma 1, del d.lgs. 62/2024 prevede infatti che, al termine della visita della valutazione di base, sia data comunicazione alla persona con disabilità – in caso di minore all' esercente la responsabilità genitoriale ovvero, in altre ipotesi, al tutore o all'amministratore di sostegno – che, oltre ai sostegni e benefici che conseguono direttamente dalla certificazione della condizione di disabilità, **del suo diritto ad elaborare ed attivare un progetto di vita individuale**. Il decreto scardina, quindi, l'attuale sistema, imperniato su servizi standardizzati e proceduralizza un modello centrato, invece, sulla persona. Nel far questo il decreto riscopre e dà valore a quella parte della l. 328/2000 che, pur non definendo direttamente il progetto di vita, lo considerava **uno strumento fondamentale ai fini del percorso di inclusione tanto è vero che, nel dare al progetto nuova linfa vitale**, il decreto dispone l'abrogazione di quegli articoli del testo della l. 328/2000 che vi facevano riferimento. (...) Nel progetto di vita, infatti, non solo potranno



essere messi insieme strumenti che possono avere origine in ambiti diversi al fine di un loro coordinamento, ma potranno essere inseriti anche strumenti di sostegno personalizzati e atipici che si collocano al di fuori delle azioni esistenti. **Il diritto al progetto di vita deve essere garantito anche in caso di cambiamenti del contesto territoriale**, di vita o del luogo di abitazione, tenendo conto delle specificità dei nuovi contesti e se ne deve dare attuazione adattandolo ai nuovi contesti di vita o residenza, assicurando continuità nell'assistenza e mantenendo livelli di organizzazione e prestazioni non inferiori a quelli precedenti. Nel caso in cui la persona si trasferisca in un'altra regione, fermo rimanendo il diritto, il progetto dovrà essere riformulato in base al nuovo contesto territoriale e ai relativi assetti organizzativi. **Il decreto assume importanza enorme per l'intero mondo della disabilità** non solo per le persone disabili ma anche per tutti coloro che si relazionano in modo stabile con loro. **Una rivoluzione copernicana**, quindi, che – se correttamente e concretamente attuata – avrà un impatto significativo nella vita delle persone con disabilità e loro familiari garantendo a ciascuno i giusti e necessari sostegni che per qualità, quantità ed intensità possano concorrere al miglioramento della propria qualità di vita in condizione di pari opportunità con gli altri cittadini.

~

A cura di Alessandro Vaccari [ufficiostampa@cnel.it](mailto:ufficiostampa@cnel.it)