

Rassegna Stampa

di Martedì 8 settembre 2026



Centro Studi C.N.I.

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Edilizia e Appalti Pubblici				
8	Il Sole 24 Ore	08/09/2026	NEL NUOVO REGOLAMENTO APPALTI RESTA CENTRALE LA QUALIFICAZIONE (T.Carpinello)	3
1+18	Il Sole 24 Ore	08/09/2026	DIRITTO ALLA CASA SENZA LIMITARE LA LIBERTA' (L.Moratti)	4
Rubrica Lavoro				
34	Il Sole 24 Ore	08/09/2026	LA FUGA DEI CERVELLI: IL 50% TORNA IN PATRIA (R.De Luca)	6
30	Italia Oggi	08/09/2026	Giovani expat, l'83% tornerebbe con stipendi piu' alti (G.Pacione Di Bello)	7
31	Italia Oggi	08/09/2026	Lavoro, Italia batte Spagna	8
1+7	Avvenire	08/09/2026	I cervelli italiani in fuga? Basterebbe pagarli il giusto (C.Arena)	9
Rubrica Università e formazione				
36	Italia Oggi	08/09/2026	Universita' telematiche, piu' iscritti tra donne (per le Stem) e al Sud (M.Scacciati)	12
Rubrica Industria				
22	Il Sole 24 Ore	08/09/2026	Ex Ilva, per le offerte finali tempo fino al 15 ottobre Oggi il vertice a Chigi (C.Fotina)	13



L'intervento

NEL NUOVO REGOLAMENTO APPALTI
RESTA CENTRALE LA QUALIFICAZIONE

di Tiziana Carpinello

Il 19 settembre la Commissione europea presenta la proposta destinata a riscrivere le regole degli appalti pubblici: al posto delle tre direttive del 2014, un regolamento unico e direttamente applicabile negli Stati membri. In gioco c'è un mercato da 2.600 miliardi di euro l'anno, il 15% del Pil dell'Unione. Le linee sono note: più semplificazione, più digitale, un baricentro che si sposta dal massimo ribasso verso qualità, lavoro, sicurezza e ambiente. È una direzione che raccoglie consenso ampio, ma porta con sé una questione tecnica di non poco conto: valutare la qualità di un'offerta è la stessa cosa che assicurare la qualità di ciò che verrà eseguito?

Una stazione appaltante può disegnare la procedura migliore, pesare la componente tecnica, premiare il progetto più solido. Il risultato dipende poi dalla capacità dell'impresa di rispettare tempi, obblighi contrattuali, sicurezza e continuità. L'offerta è una promessa, l'esecuzione è la prova; e la letteratura sul contenzioso negli appalti mostra che il divario tra le due non è marginale. Da qui l'interrogativo che attraversa il negoziato: quanto peso dare alla verifica preventiva dell'operatore, accanto alla valutazione dell'offerta.

Su questo l'Italia porta una lunga esperienza. Da oltre venticinque anni, nei lavori pubblici, il sistema Soa, le Società organismi di attestazione, verifica ex ante le capacità dell'impresa: non giudica la convenienza della singola offerta, ma accerta prima della gara se l'operatore possiede requisiti e

capacità per operare nelle diverse categorie e classi di importo. Un'architettura che alcuni Stati membri guardano come possibile riferimento per rafforzare l'affidabilità esecutiva, e che, lo dico da chi opera nel settore, riteniamo meriti un riconoscimento a livello europeo, purché in forma non discriminatoria, proporzionata e interoperabile con l'infrastruttura digitale comune.

La riforma sarà in larga parte una partita digitale, e qui va sciolto un equivoco. La Commissione sta costruendo un ecosistema in cui dati e documenti sulle imprese circolano tra amministrazioni e Stati membri, con il Public procurement data space a collegare le banche dati europee (Ted compreso) a quelle nazionali. È una trasformazione utile: meno adempimenti e partecipazione transfrontaliera più semplice. Ma accertare in automatico che una

impresa possieda un certificato o non ricada in una causa di esclusione è cosa diversa dal misurarne esperienza, organizzazione e affidabilità esecutiva. La verifica digitale dei requisiti è una baseline comune; non coincide, di per sé, con un giudizio sulla capacità di portare a termine un contratto.

La stessa logica si affaccia oltre i lavori. In mercati come il facility management, i servizi energetici, la gestione impiantistica e le manutenzioni, la capacità organizzativa, l'esperienza e la continuità pesano talvolta più del prezzo. Non si tratterebbe di trasferirvi meccanicamente i requisiti richiesti dalla Soa per il settore dei lavori, ma di individuare requisiti calibrati e proporzionati alle caratteristiche di ciascun settore. La consultazione della Commissione ha già registrato una domanda di flessibilità, minori oneri, più digitale e superamento del criterio del prezzo più basso: segnali che il tema dell'affidabilità dell'esecuzione è avvertito ben oltre l'edilizia.

La questione non è chiedere all'Europa di guardare a una peculiarità italiana: è più ambiziosa. Si tratta di trasformare un'esperienza nazionale consolidata in un possibile contributo alla costruzione di un modello europeo capace di coniugare concorrenza, qualità e affidabilità. L'Europa può e deve rendere possibile una qualificazione compatibile con un mercato aperto.

Presidente di Bentley Soa

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nei lavori l'Italia porta la lunga esperienza di verifica preventiva delle imprese



SOCIAL HOUSING

DIRITTO ALLA CASA SENZA LIMITARE LA LIBERTÀ

di **Letizia Moratti** — a pag. 18

Il diritto alla casa non si difende limitando la libertà

Social Housing

Letizia Moratti

La difficoltà di trovare una casa a un prezzo sostenibile è uno dei grandi problemi sociali del nostro tempo. Riguarda i giovani che vogliono costruirsi un futuro, le famiglie, gli studenti, i lavoratori costretti a trasferirsi nelle grandi città. Ignorarlo sarebbe un errore. Ma sarebbe un errore altrettanto grave pensare di risolverlo comprimendo il diritto di proprietà. La bozza dell'*Affordable Housing Act* che il commissario europeo Dan Jørgensen si appresta a presentare suscita, da questo punto di vista, forti perplessità. Nelle cosiddette aree a «stress abitativo» si aprirebbe infatti la possibilità di introdurre limiti agli affitti brevi, fino al loro divieto, ma anche restrizioni relative alle seconde case e alla loro compravendita. Il testo è ancora una bozza e dovrà essere discusso. Proprio per questo è necessario intervenire adesso. La posizione critica del Partito Popolare Europeo parte dal principio semplice secondo cui la politica della casa appartiene innanzitutto alla competenza degli Stati membri. Lo ha riconosciuto lo stesso Parlamento europeo, richiamando espressamente il principio di sussidiarietà. L'Europa può e deve aiutare mobilitando investimenti, facilitando l'accesso al credito, sostenendo l'housing sociale e la rigenerazione urbana. Non deve invece trasformarsi in un regolatore dei diritti dei proprietari a scapito della libertà. Dietro un immobile dato in locazione breve non ci sono necessariamente grandi operatori o fenomeni speculativi. Molto spesso c'è una famiglia che ha investito i propri risparmi e che magari in tempi brevi vuole disporre dell'immobile per un figlio, una casa ereditata, un piccolo proprietario che integra il proprio reddito. E intorno a quel mercato lavorano migliaia di imprese e professionisti. Il Parlamento europeo ha riconosciuto, del resto, che gli affitti brevi possono sostenere le economie locali, contrastare lo spopolamento e contribuire al reddito delle famiglie, pur richiedendo interventi mirati laddove producano effettivi squilibri. Il punto è proprio questo. Non servono divieti generalizzati, ma soluzioni proporzionate ai problemi reali dei territori. Se vogliamo rendere la casa più accessibile dobbiamo innanzitutto aumentare l'offerta. Recuperare gli immobili inutilizzati, rigenerare le periferie, riportare sul mercato abitazioni oggi vuote, costruirne di nuove, attrarre capitali privati verso l'housing sociale. È la direzione scelta dal nostro Paese con il Piano Casa sostenuto da Forza Italia, diventato legge a luglio. Oltre 10 miliardi di euro per rendere disponibili

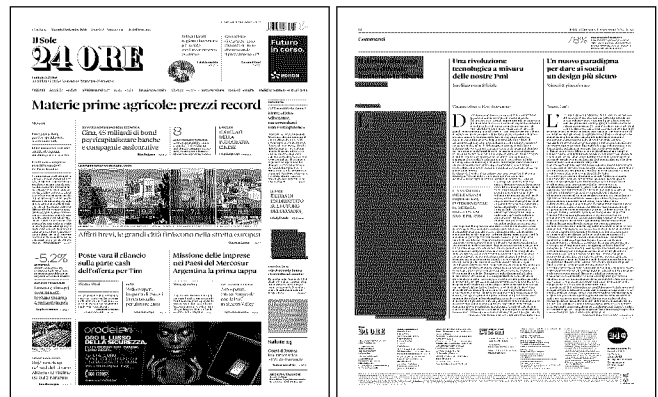


circa 100mila alloggi in dieci anni, a partire dal recupero di 60mila case popolari oggi bisognose di ristrutturazione. Il Piano punta inoltre sull'housing sociale e sulla collaborazione con gli investitori privati per realizzare abitazioni a prezzi calmierati: il 70% degli immobili degli interventi agevolati dovrà essere venduto o affittato con uno sconto di almeno il 33% rispetto ai valori di mercato. È un cambio di prospettiva importante. Alla scarsità di abitazioni si risponde creando più case, non limitando la libertà di chi già ne possiede una.

In questa stessa direzione credo si possa fare un passo ulteriore e concreto anche a livello europeo. Ho proposto di sperimentare un progetto pilota basato sui social bond, capace di mobilitare risparmio e capitali privati per finanziare la costruzione di nuovi alloggi, il recupero degli immobili inutilizzati e la riqualificazione del patrimonio esistente, legando il rendimento dell'investimento a obiettivi sociali concreti e misurabili. L'Europa può offrire garanzie, strumenti finanziari e capacità di investimento, moltiplicando l'effetto delle risorse pubbliche anziché sostituirsi agli Stati nella regolamentazione della proprietà. C'è poi un'altra priorità sulla quale il commissario Jørgensen dovrebbe concentrare la propria azione, il costo dell'energia. Famiglie e imprese europee continuano a pagare un differenziale competitivo pesante. Rendere una casa accessibile significa anche rendere sostenibili le bollette e i costi della sua ristrutturazione. Non imporre interventi di riqualificazione energetica insostenibili per le famiglie, come nel caso della direttiva Case Green. La casa è sicurezza, autonomia, risparmio, possibilità di costruire una famiglia. È anche uno dei pilastri sui quali si è costruita la prosperità del ceto medio europeo. La politica deve aiutare chi una casa non riesce ad averla, senza mettere sotto tutela chi, con il lavoro, il sacrificio e risparmio di una vita, è riuscito ad acquistarla per se e in prospettiva per i figli. L'Europa della casa di cui abbiamo bisogno deve costruire opportunità, non nuovi divieti. Deve mobilitare investimenti, non comprimere diritti e libertà. Perché il diritto all'abitare e il diritto di proprietà non sono valori contrapposti. Una buona politica deve saperli proteggere entrambi e in Europa come Forza Italia e Partito Popolare Europeo ci batteremo per farlo.

Presidente Consulta Nazionale di Forza Italia, europarlamentare Ppe

© RIPRODUZIONE RISERVATA



159329-IT001Q



L'intervento

LA FUGA DEI CERVELLI:
IL 50% TORNA IN PATRIA

di Rosario De Luca

Per anni il dibattito sulla mobilità degli italiani è stato rinchiuso in una formula efficace quanto incompleta: «fuga dei cervelli». Fotografa un problema reale — la perdita di giovani formati e competenze — ma trasforma ogni partenza in un esilio definitivo e in una prova del fallimento italiano. I dati impongono una lettura meno emotiva.

Secondo l'Istat, nel 2025 gli espatri dei cittadini italiani sono stati 109mila, contro i 141mila dell'anno precedente: 32 mila partenze in meno, pari al 22,7 per cento. I rimpatri sono stati circa 56mila. Ma per ogni cento italiani partiti ne sono rientrati più di cinquanta. La mobilità non è più una linea a senso unico: si parte, si acquisiscono competenze e, sempre più spesso, si torna.

La ragione è anche economica. Nel confronto internazionale si confondono stipendio mensile, retribuzione annua lorda e reddito disponibile. Una busta paga nominalmente più alta non garantisce maggiore capacità di spesa. Occorre sottrarre abitazione, trasporti, istruzione, sanità e servizi; poi valutare stabilità, previdenza e protezione nei periodi di non lavoro.

È qui che il sistema italiano mostra una ricchezza invisibile nelle classifiche fondate sul salario mensile. La retribuzione comprende minimo tabellare, tredicesima e, ove prevista, quattordicesima; Tfr; ferie e permessi retribuiti; maggiorazioni; welfare sanitario; previdenza complementare, bilateralità e formazione. A ciò si aggiungono le protezioni per maternità, paternità, malattia, disabilità, infortunio e disoccupazione involontaria.

Un valore decisivo è la stabilità

giuridica del rapporto. In Italia un contratto di lavoro non può essere interrotto da un giorno all'altro per una decisione arbitraria: il licenziamento deve poggiare su una giusta causa o un giustificato motivo, rispettare forma, procedure e preavviso ed è sottoposto al controllo del giudice. In altri Paesi, soprattutto fuori dall'Unione europea e nei sistemi che ammettono il recesso *at will*, la continuità dipende molto più dalla volontà dell'impresa. Significa poter programmare casa, famiglia e futuro senza l'incertezza di perdere improvvisamente reddito e lavoro.

Anche il tempo ha valore economico. Il comporta, durante il quale il lavoratore malato conserva il posto entro i limiti fissati da legge e contratti collettivi, non compare nell'offerta di assunzione, ma diventa decisivo nella fragilità. Lo stesso vale per la tutela contro gli infortuni sul lavoro e *in itinere*,

l'indennità di malattia, la pensione e l'accesso universalistico al Servizio sanitario nazionale. All'estero tali garanzie possono dipendere maggiormente dal contratto individuale, da polizze private o da elevati costi diretti.

Si può dunque guadagnare di più ogni mese e disporre di meno nell'arco dell'anno. Un affitto doppio, un'assicurazione sanitaria onerosa, l'assenza di mensilità aggiuntive o di Tfr e una minore copertura delle assenze possono assorbire il differenziale salariale. La Ral (retribuzione annua lorda) è soltanto il primo livello del confronto: la vera misura è il trattamento economico complessivo, rapportato al costo della vita e al valore delle tutele.

Ciò non significa negare le criticità. Le retribuzioni devono crescere; le carriere devono

premiare competenza e produttività; il Mezzogiorno continua a perdere giovani qualificati soprattutto verso il Centro-Nord; l'Italia deve attrarre più capitale umano. Ma ignorare i progressi sarebbe speculare alla retorica che descrive ogni partenza come irreversibile.

Serve una politica della circolarità dei talenti. L'esperienza internazionale va incoraggiata: chi trascorre alcuni anni fuori non è una risorsa perduta, ma può diventare un patrimonio accresciuto, se trova le condizioni per rientrare. Occupazione stabile, innovazione, ricerca, casa, servizi familiari e retribuzioni legate alla produttività possono trasformare la mobilità in investimento.

Citare le partenze produce titoli; molto meno raccontare i ritorni, perché inc



Giovani expat, l'83% tornerebbe con stipendi più alti

Stipendi più alti, maggiori possibilità di fare carriera, una burocrazia più snella e una vera flessibilità sul lavoro. Questi i motivi principali che spingono i giovani laureati a lasciare l'Italia per andare all'estero. A fare il punto è il report del Cnel «Giovani expat, come farli tornare» che sottolinea come tra il 2011 e il 2024 l'Italia ha perso, al netto dei rientri, 441 mila giovani tra i 18 e i 34 anni, con un saldo negativo record di oltre 61 mila unità nel solo 2024. A questo corrisponde una perdita, in termini di valore di capitale umano fuoriuscito di 159,5 miliardi pari a circa, pari a circa 16 miliardi l'anno. A questi dati si aggiunge anche il fatto che il 63% dei giovani che attualmente vivono all'estero non esclude la

possibilità di tornare in Italia se ci dovessero essere delle opportunità migliori.

Le condizioni per tornare in Italia

Secondo il report l'83% degli intervistati ritiene «estremamente rilevante» avere una retribuzione maggiore. Ma non è l'unica condizione indicata, anche le opportunità di lavoro adeguate (rispetto ad esempio al profilo professionale, alle competenze, alle aspirazioni) sono ritenute rilevanti o estremamente rilevanti come condizione per il rientro dall'88% dei rispondenti. La presenza di incentivi è vista positivamente per il 75% «probabilmente da legare alla compensazione per le minori retribuzioni e per le peggiori condizioni lavorative, e in tal senso si

prestano a essere considerati come alternativi all'innalzamento delle une e al miglioramento delle altre», spiega il report. Infine il 79% ritiene una priorità di cambiamento rilevante il tema della scarsa meritocrazia e il 72% vorrebbe delle facilitazioni per conciliare vita-lavoro. Distinguendo per area geografica di provenienza il tema delle retribuzioni è maggiormente avvertito come una priorità assoluta nel Nord (55% dei rispondenti), mentre lo è meno per i rispondenti originari del Mezzogiorno (48%), le cui valutazioni tendono invece a enfatizzare anche altri aspetti, meno avvertiti nel Centro-Nord.

Giorgia Pacione Di Bello

— © Riproduzione riservata —





L'analisi di Fondazione studi sulle caratteristiche dei due paesi e le principali sfide future

Lavoro, Italia batte Spagna

Record di occupati per entrambi, ma con forti differenze

Italia e Spagna condividono un record: entrambe hanno raggiunto livelli massimi di occupazione nel triennio 2023-2026. Ma dietro risultati simili si nascondono mercati del lavoro con caratteristiche profondamente diverse. Ed è soprattutto sulla qualità dell'occupazione che i due primati divergono. Secondo l'ultima analisi di Fondazione studi consulenti del lavoro, "Italia e Spagna: un'analisi qualitativa del record occupazionale", nel nostro paese la crescita è sostenuta da maggiore stabilità contrattuale e lavoro qualificato, mentre in Spagna è più legata a servizi, stagionalità e settori a minore remunerazione. L'approfondimento mette a confronto la crescita registrata dai due paesi del Mediterraneo guardando alla composizione dell'occupazione, ai contratti e ai settori che hanno creato più posti di lavoro. In Italia gli occupati sono aumentati di 1,2 milioni, con il tasso di occupazione salito al 63,1%. A trainare la crescita sono stati soprattutto i contratti a tempo indeterminato e settori come manifattura e costruzioni. Non so-

lo, hanno registrato gli incrementi maggiori alcune delle componenti tradizionalmente più deboli del mercato del lavoro, come donne e lavoratori del Mezzogiorno. Nello stesso periodo la quota dei contratti a termine è scesa dal 16% al 14,7%.

La Spagna ha guadagnato 1,5 milioni di lavoratori, raggiungendo 22,8 milioni di occupati, ma sul dato incide la presenza dei cosiddetti fissi discontinui (fijos discontinuos): contratti formalmente a tempo indeterminato che alternano periodi di attività ad altri di inattività, senza lavoro né salario. Quando inattivi, questi lavoratori – tra 700 mila e un milione – non vengono conteggiati tra i disoccupati. Differente anche la composizione settoriale della crescita. In Spagna l'aumento dell'occupazione si concentra soprattutto nel settore alberghiero, nella ristorazione, nel commercio e nelle attività legate al tempo libero: comparti ad alta intensità di manodopera, precicli e con salari inferiori alla media.

Il divario emerge anche dai dati sulla disoccupazione. In Italia il tasso è sceso al minimo storico del

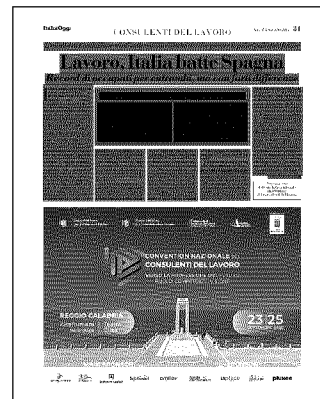
5,1%, con una riduzione del 42,6% rispetto al 2019. In Spagna si attesta al 9,9%, il livello più basso dal 2008 ma ancora il più elevato dell'area Ocse, mentre la disoccupazione di lunga durata rappresenta il 35,7% del totale. Le differenze caratteristiche dei due mercati si riflettono, infine, sulle sfide dei prossimi anni. Per l'Italia il principale nodo resta il mismatch tra domanda e offerta di lavoro: le imprese dichiarano difficoltà nel reperire il 47% dei profili ricercati, con percentuali ancora superiori per le figure tecnico-specialistiche. Una domanda di lavoro qualificata, potenzialmente in grado di assorbire disoccupati e inattivi con i giusti profili professionali. Differente la situazione spagnola, dove salvo alcune nicchie, la domanda di lavoro appare meno orientata verso competenze qualificate e maggiormente concentrata sulla manodopera destinata alle attività stagionali. L'Italia può dunque contare su ciò che manca alla Spagna, vale a dire, una domanda di lavoro qualificato, tecnico e manifatturiero. Ma starà al Belpaese giocarsi questa partita.

© Riproduzione riservata

Riforma dello sport, arriva un nuovo corso

Dalla qualificazione del lavoratore sportivo agli obblighi contributivi e assicurativi, fino alla gestione fiscale. Sono alcuni dei temi al centro del nuovo corso gratuito per consulenti del lavoro "Il rapporto di lavoro sportivo nella riforma", promosso dalla Scuola di alta formazione della Fondazione studi. Il percorso, articolato in quattro lezioni webinar di due ore ciascuna, punta a fornire strumenti operativi per orientarsi nella disciplina del lavoro sportivo alla luce della riforma. Con la docente **Tiziana Vettor**, dell'uni-

versità Milano-Bicocca, saranno approfonditi il lavoro subordinato, autonomo e le collaborazioni coordinate e continuative; gli adempimenti amministrativi; il volontariato sportivo e i collaboratori amministrativo-gestionali. Spazio anche a previdenza, aliquote contributive, coperture assicurative, salute e sicurezza, imponibile Irpef e regimi fiscali. Due le edizioni: dal 5 al 20 ottobre e dal 16 al 24 novembre, con 300 posti disponibili per ciascun gruppo. Iscrizioni su www.consulentidellavoro.it.



LA RICERCA Il Cnel ha indagato le richieste per un possibile ritorno in patria

I cervelli italiani in fuga? Basterebbe pagarli il giusto

CINZIA ARENA

Sono partiti, spesso senza aver mai lavorato in Italia, ma sono disposti a tornare. A patto che le condizioni di ingaggio siano diverse da quelle attuali. Vale a dire retribuzioni ai minimi storici, con uno svantaggio salariale che negli ultimi 25 anni si è acuito rispetto ai principali Paesi Ue, e le possibilità

di fare carriera del tutto scollegate rispetto al merito e all'impegno. Sono forti e chiare le motivazioni alla base della fuga di cervelli alla quale l'Italia assiste da tempo, senza però riuscire a trovare il bandolo della matassa per iniziare ad invertire la rotta. A raccontarle è il Cnel nel rapporto "Giovani Expat. Come farli tornare".

Primopiano a pagina 7

Giovani e lavoro

Il Cnel ha intervistato
2.500 under 34 che
hanno lasciato il Paese
Il 93% ha una laurea
in tasca, il 58%
ha iniziato la carriera
all'estero. Cresce
la presenza delle donne

Cervelli italiani in fuga ma disposti a tornare Chiedono salari e merito

CINZIA ARENA

Sono partiti, spesso senza aver mai lavorato in Italia, ma sono disposti a tornare. A patto che le condizioni di ingaggio siano diverse da quelle attuali. Vale a dire retribuzioni ai minimi storici,

con uno svantaggio salariale che negli ultimi 25 anni si è acuito rispetto ai principali Paesi Ue, e le possibilità di fare carriera del tutto scollegate rispetto al merito e all'impegno. Sono forti e chiare le motivazioni alla base della fuga di cervelli alla quale l'Italia assiste da tempo, senza però riuscire a tro-

vare il bandolo della matassa per iniziare ad invertire la rotta. A raccontarle il Cnel (il Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro) che ha intervistato 2500 giovani tra i 18 e i 34 che sono andati all'estero e ha anticipato i dati, relativi però ad un campione più limitato di 1800 persone, del rapporto "Gio-

vani Expat. Come farli tornare” al Forum di Cernobbio nella giornata conclusiva di domenica.

Il Cnel si è rivolto ai diretti interessati con un questionario diffuso attraverso i propri canali e la rete di università, associazioni e comunità italiane nel mondo, per domandare le ragioni della partenza, il bilancio dell'esperienza fatta ma soprattutto i fattori che potrebbero far cambiare loro idea. L'indagine è stata realizzata da Ref Ricerche con Questlab.

Il punto di partenza è che dal 2011 al 2024 c'è stata una vera e propria emorragia generazionale. L'Italia ha visto partire, al netto dei rientri, 441 mila giovani con un saldo negativo di 61 mila solo nel 2024. In forte aumento la quota di donne: sono il 46,6% del totale e tra parentesi le meno disponibili al rientro. Per ogni coetaneo che arriva da un'economia avanzata simile alla nostra in pratica partono 14,5 giovani italiani, a fronte di un rapporto sostanzialmente paritario nelle altre grandi nazioni. Secondo la ministra del Lavoro Marina Calderone però il fenomeno sarebbe in regressione, con un calo del 20% del numero degli italiani andati all'estero per lavorare nel 2025 in base ai dati Istat diffusi ad agosto. Chi parte ha nella stragrande maggioranza dei casi una laurea in tasca. Il 93% degli intervistati è laureato, nel dettaglio il 45% ha una magistrale, il 22% un master e il 12% un dottorato. Un dato interessante è che il 58% ha lasciato l'Italia appena finiti gli studi, senza neanche aver provato sul campo

come si lavora in casa propria. Le basse retribuzioni sono indicate da quattro giovani su cinque come uno dei motivi rilevanti per decidere di trasferirsi, seguite da una

cultura del lavoro giudicata quantomeno arretrata e poco attenta alle competenze e alla persona. Circa la metà degli intervistati annota la lentezza della burocrazia e il peso di clientelismo e raccomandazioni tra gli elementi negativi del mondo produttivo italiano, quota che cresce sensibilmente tra i ragazzi del Mezzogiorno. Rispetto alla Germania, solo per fare un esempio il divario salariale è del 36% (era del 14% nel 2002), in Svizzera del 71% (era del 39%) e anche la Spagna ci ha superato con un 7% in più.

L'Europa si conferma l'orizzonte privilegiato dei cervelli italiani. L'87% degli intervistati vive in un Paese europeo (il 60% nella Ue e il 27% nell'Europa extra Ue) e circa l'8,5% in Nord America.

Il conto di questa partenza in massa è salato non solo sul fronte occupazionale ma anche su quello economico. Per il Cnel si tratta di 16 miliardi l'anno di capitale for-

mato e messo a frutto altrove. «Un'emorragia che nessuna economia della conoscenza può permettersi» ha sottolineato il presidente del Cnel Renato Brunetta. Eppure una via d'uscita è possibile e arriva proprio dalle risposte dei giovani che sono partiti sì, ma non per sempre. «Quasi due terzi degli intervistati dichiara che tra cinque anni sarà dove ci saranno le migliori opportunità: anche qui, se sapremo crearle. Il talento non manca mai all'appello». Per Brunetta i nostri expat ci indicano un'agenda chiara, ora tocca al Paese dare risposte alle imprese prima di tutto e alle istituzioni che devono creare le condizioni per un ritorno conveniente.

Un aumento consistente delle retribuzioni è la condizione necessa-

ria ma non sufficiente per un eventuale ritorno in Italia più citata in assoluto, giudicata estremamente rilevante dall'83% dei rispondenti. Sommando i giudizi di rilevanza, le opportunità di lavoro adeguate al proprio profilo arrivano all'88% e il merito al 79%. Seguono gli incentivi al rientro con il 75% e la conciliazione tra vita e lavoro con il 72%, mentre alloggi accessibili e servizi pubblici efficienti, gli ambiti di competenza più diretta dell'attore pubblico, chiudono la graduatoria con il 63% e il 62%. Alla domanda su quale singolo intervento avrebbe la precedenza assoluta, oltre la metà dei rispondenti (53%) sceglie le retribuzioni, quasi uno su cinque (19%) le opportunità di lavoro, il 6% la meritocrazia in senso stretto. Al Nord la priorità retributiva raccoglie il 55% delle preferenze, nel Mezzogiorno scende al 48% e lascia spazio proprio alle richieste di merito e di stabilità dell'impiego.

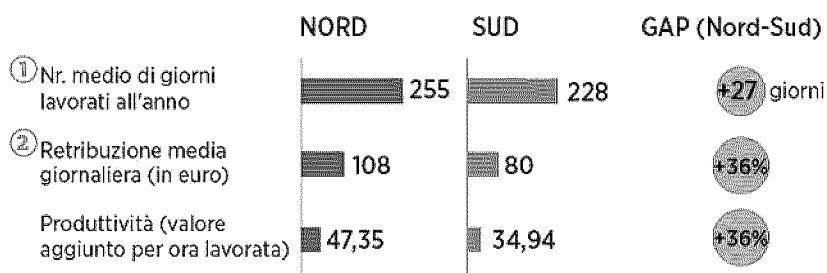
© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE CRITICITÀ



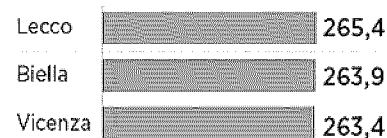
Una ragazza al lavoro
in un'azienda chimica
/ Imagoeconomica

Il divario lavorativo

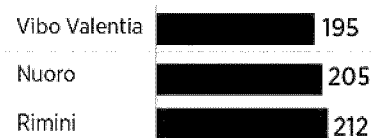


① Nr. medio di giorni lavorati all'anno

Top 3 città

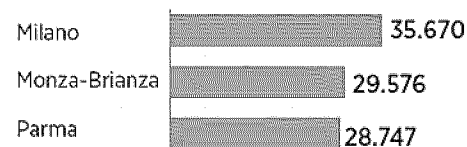


Maglie nere

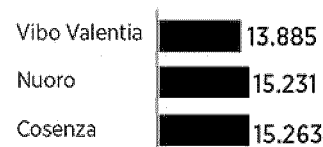


② Retribuzione media annua (in euro)

Top 3 città



Maglie nere



Fonte: CGIA

WITHUB

Università telematiche, più iscritti tra donne (per le Stem) e al Sud

DI MARTINO SCACCIATI

Più iscrizioni tra i neodiplomati, specie nel Mezzogiorno, un balzo della presenza femminile nelle discipline Stem e una maggiore capacità di intercettare i bisogni dei territori in cui operano. Sono i principali cambiamenti che caratterizzeranno le università telematiche nell'anno accademico 2026/2027, in base ai dati elaborati dall'Osservatorio del Polo Italiano Formazione Lavoro su un campione di circa 3500 studenti.

L'Osservatorio ha analizzato le differenze nell'orientamento degli studenti italiani iscritti a un'università telematica nell'anno 2025/2026 e quelli che stanno per iniziare il nuovo anno, confrontando indicatori come il numero di iscrizioni, l'età degli studenti, il loro genere, l'area disciplinare scelta, la loro distribuzione territoriale.

La prima differenza interessante è un aumento di iscritti nella fascia anagrafica compresa tra 18 e 21 anni, pari al 20,8% rispetto all'anno accademico precedente. Un incremento che, nelle regioni del Mezzo-

giorno, raggiunge il 30,9%. Il dato segnala una possibile evoluzione delle motivazioni che spingono a preferire gli

atenei online a quelli tradizionali.

Se fino a oggi quella telematica è stata infatti una scelta compiuta in prevalenza da chi desiderava conciliare lo studio e un'attività lavorativa, magari per ottenere uno scatto di carriera o conseguire un titolo professionale, sembra ora rappresentare un'alternativa adatta anche ai bisogni dei neo-diplomati. A convincerli a optare per un ateneo telematico, è in genere la flessibilità del suo modello didattico, che consente una maggiore autonomia nell'organizzazione dello studio, e anche i vantaggi economici legati alla possibilità di evitare un trasferimento in un'altra città.

Un altro elemento di novità importante è l'impennata delle iscrizioni femminili alle discipline Stem: +74,3% rispetto all'anno precedente. Un dato che può essere

spiegato con una maggiore consapevolezza delle opportunità lavorative offerte dai percorsi scientifici.

Si registra anche un incremento dell'impatto territoriale del Polo Italiano Formazione Lavoro, passato dal 10,8% al 13,9% nell'arco di un solo anno accademico. Questo significa che le connessioni "fisiche"

con i territori attorno alle sedi delle università si sono rafforzate. E che, per esempio, tra gli iscritti alle università online milanesi ci sono più studenti lombardi rispetto a un an-

no fa. Dato che segnala la maggiore capacità degli atenei online di soddisfare, appunto, i bisogni di territorio.

Cresce, infine, l'interesse per i percorsi legati ad Arte, Design e Turismo. Il numero delle iscrizioni fa segnare un +15,4% rispetto all'anno accademico 2024/2025, a riprova del fatto che la formazione on-line può rispondere anche alle esigenze di chi aspira a svolgere attività creative o di valorizzazione del patrimonio culturale.

«I dati del nostro Osservatorio – commenta Francesco Genovese, presidente del Polo Italiano Formazione Lavoro – raccontano un cambiamento ormai evidente: le università digitali non sono più una soluzione alternativa, ma una scelta sempre più consapevole per migliaia di studenti.

Stiamo contribuendo a rendere l'università più accessibile, abbattendo le barriere geografiche e offrendo opportunità concrete di crescita personale e professionale».

© Riproduzione riservata





IPP



Taranto. Indotto siderurgico: partite il 4 settembre lettere per 2.500 licenziamenti

Ex Ilva, per le offerte finali tempo fino al 15 ottobre Oggi il vertice a Chigi

Siderurgia

Incontro tra governo, imprese e sindacati con il nodo degli impatti occupazionali

ROMA

Le offerte finali per rilevare Acciaierie d'Italia (ex Ilva) dovranno essere presentate entro il 15 ottobre. Occorrerà dunque aspettare oltre un mese per conoscere il destino del principale operatore siderurgico nazionale, per il quale al momento ci sono sul tavolo quattro opzioni: gli indiani di Jindal, che hanno già presentato un'offerta vincolante comprensiva di area a

freddo e area a caldo, aggiornandola dopo il decreto della Corte d'Appello di Milano sulla fermata dell'area a caldo; una cordata di 15 imprese siderurgiche italiane coordinate da Federacciai, che al momento hanno presentato una manifestazione di interesse limitata all'area a freddo; Flacks group che non ha però ancora formalizzato la *comfort letter* chiesta dai commissari straordinari; e il gruppo ceco CE Industries che sarebbe tuttavia ancora in una fase esplorativa.

Dall'incontro previsto oggi a Palazzo Chigi con le associazioni delle imprese, con i sindacati e gli enti locali non emergeranno dunque decisioni sulla vendita degli asset. Anzi, non si può escludere che la complessità del dossier porti più avanti anche a un breve differimento del termine del 15 ottobre.

Al centro del passaggio odierno con il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano e con i ministri che lavorano al dossier, ci sarà soprattutto un aggiornamento sulla tenuta dell'azienda in vista della chiusura dell'area a caldo attualmente prevista per il 28 ottobre. Proprio domani si terrà l'udienza fissata dalla Corte d'Appello di Milano sull'istanza di sospensione che Ilva e Acciaierie d'Italia in amministrazione straordinaria hanno presentato per il decreto di fermata. Se il ricorso fosse accolto, esito che appare al momento molto difficile, si rafforzerebbe l'ipotesi di un rilancio che contempli anche l'area a caldo, che è stata inclusa nell'offerta di Jindal.

Intanto, il governo è chiamato a fare già oggi il punto sia sulle risorse per la continuità produttiva, ribadendo che l'ultimo prestito statale garantisce all'azienda respiro al massimo fino al termine di ottobre, sia sugli impatti occupazionali. Il 4 settembre, in vista della chiusura dell'area a caldo, l'associazione di imprese Aigi ha comunicato ai sindacati che 28 aziende associate - collegate al siderurgico tra appalto e indotto - effettueranno più di 2.500 licenziamenti collettivi. Ma c'è poi il tema, delicatissimo, dei lavoratori diretti, che rischia di esplodere in una fase politica che si avvicina alla fine della legislatura e dunque alle prossime elezioni. Il periodo transitorio che trascorrerà tra la chiusura dell'area a caldo - a meno di una pronuncia sospensiva della Corte d'Appello - e la consegna delle chiavi al nuovo acquirente finirebbe per richiedere almeno tre mesi, protrahendosi fino al termine di gennaio. Potrebbe essere inevitabile a quel punto coprire questo arco di tempo con un massiccio finanziamento della cassa integrazione, lasciando auspicabilmente in attività solo tra 1.500 e 2mila addetti dei laminatoi.

—C.Fo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA