

GL 0DUWHG u RWWREUH

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Ambiente				
17	Il Sole 24 Ore	08/10/2024	<i>Una strategia europea coordinata per favorire il passaggio all'auto elettrica (R.Rovelli/A.Tilche)</i>	3
35	Corriere della Sera	08/10/2024	<i>Buone Notizie - Dieci tesi per la sostenibilita': piu' di duemila laureati in campo per green e coes (E.Realacci)</i>	5
Rubrica Lavoro				
23	Il Sole 24 Ore	08/10/2024	<i>Dossier Lavoro - Operai specializzati e informatici i profili piu' richiesti dalle Pmi itali (C.Casadei)</i>	6
Rubrica Altre professioni				
33	Il Sole 24 Ore	08/10/2024	<i>Scuola del Notariato. L'etica al primo posto per la certezza dei diritti (M.De Cesari)</i>	9
30	Italia Oggi	08/10/2024	<i>Concorso e formazione, via alla Scuola del Notariato (S.D'alessio)</i>	11
Rubrica Professionisti				
24	Italia Oggi	08/10/2024	<i>Sequestro, il professionista non puo' opporre il segreto (D.Ferrara)</i>	12
Rubrica Normative e Giustizia				
36	Il Sole 24 Ore	08/10/2024	<i>Soppressione dell'abuso d'ufficio, Tribunali senza una linea condivisa (G.Negri)</i>	13

Una strategia europea coordinata per favorire il passaggio all'auto elettrica

La transizione che ci attende

Riccardo Rovelli e Andrea Tilche

Il Rapporto Draghi delinea un piano per il futuro dell'Europa basato su tre pilastri: colmare il divario nelle tecnologie avanzate, ridurre le dipendenze dai rischi geopolitici e perseguire una strategia combinata di decarbonizzazione e competitività. Al centro del programma è la transizione energetica. Il Rapporto sottolinea che la transizione energetica, se gestita con intelligenza e tempestività, è soprattutto un'opportunità per la crescita – tutto il contrario che perseguire la decarbonizzazione al prezzo della deindustrializzazione, come recita un recente ma fuorviante slogan.

La transizione, tuttavia, comporta una trasformazione radicale dell'intera economia. E né le politiche adottate finora né gli stimoli del mercato sarebbero sufficienti a completarla. È necessario attuare un rilevante e complesso piano di investimenti privati e pubblici, indirizzati da politiche industriali ben mirate. Finora, gli sforzi in questa direzione sono stati troppo frammentari. Sarà la nuova Commissione, con il contributo del Rapporto Draghi e la collaborazione attiva dei Paesi, a dover attuare un piano industriale concreto per accelerare la rivoluzione industriale verde.

L'automotive: un caso studio.

Il settore automobilistico è emblematico delle sfide e delle opportunità della transizione. L'industria dell'auto in Europa contribuisce per l'8% al valore aggiunto manifatturiero, investe in ricerca e innovazione il 15% del valore aggiunto e – con il passaggio all'auto elettrica – sta attraversando un'incredibile fase di trasformazione strutturale. Ed è al centro delle polemiche più recenti: l'industria europea sta infatti perdendo competitività sia sul mercato interno che su quelli di esportazione.

Guardiamo all'Italia: la produzione di auto è cresciuta marginalmente tra il 2014 e il 2023, ma rimane un quarto di quanto si produceva alla fine degli anni Ottanta. Nel frattempo, il divario tra mercato e produzione nazionale supera ormai il milione di autovetture. Colpa del Green

Deal? No di certo: pure se l'auto europea è in crisi, Paesi come Germania e Spagna mantengono un divario di segno opposto, ossia producono ben oltre la dimensione del mercato nazionale. Inoltre e paradossalmente, le emissioni medie di CO₂ sulle auto di nuova immatricolazione in Italia sono addirittura in aumento, contrariamente agli obiettivi di decarbonizzazione. E, per lo scarso entusiasmo dei produttori nazionali e per la

mancanza di supporto da parte delle politiche pubbliche (eufemismi), la quota di mercato delle auto *full-electric* o *plug-in* in Italia è ferma all'8,6%, molto al di sotto della media europea del 23,4 per cento.

Tornare indietro?

L'auto elettrica ha vantaggi significativi in termini di emissioni, di efficienza energetica e di prestazioni, ed il Rapporto Draghi conferma che è la tecnologia dominante per la decarbonizzazione del settore. Non è una versione migliorata dell'auto tradizionale, ma un prodotto nuovo, integrato con tecnologie digitali avanzate, e che verrà sempre più valorizzato da questa integrazione.

Questo rende anacronistico e dannoso qualsiasi tentativo di ritardare ulteriormente l'introduzione di veicoli a zero emissioni. Un po' come sarebbe stato, a suo tempo, opporsi alla diffusione degli smartphone in nome dei telefoni cordless o delle cabine telefoniche.

Quanti posti di lavoro si salverebbero davvero, e per quanto tempo, coltivando le tecnologie del passato? In verità non c'è alcuna strategia (e neppure una seria diagnosi) dietro queste richieste. E ogni ulteriore ritardo aggraverebbe ulteriormente la perdita di competitività dell'industria europea rispetto ai concorrenti che hanno già investito pesantemente nella mobilità elettrica.

Se l'auto elettrica è il futuro del settore, l'Ue deve subito adottare una strategia coordinata a livello continentale. Il Rapporto Draghi osserva che «la spinta a una rapida penetrazione di mercato delle auto elettriche non è stata seguita, nell'Ue, da una contemporanea spinta per la conversione delle catene produttive». Poiché sull'industria dell'auto ormai convergono diverse altre catene del valore, è necessario un approccio coordinato e multidimensionale, che coordini sugli stessi obiettivi la ricerca e l'innovazione, l'economia

digitale e la manifattura, l'industria dei componenti e quelle dei minerali grezzi e del riciclo, e naturalmente le politiche dell'energia, dell'economia circolare e della mobilità. Questo consentirà di sfruttare tutte le potenzialità dell'auto elettrica come prodotto nuovo, totalmente integrato con le nuove tecnologie. Una strategia che è stata adottata in Cina sin dal 2012.

Solo l'Unione Europea può attivare questa visione d'insieme e coordinare le politiche necessarie, in modi che garantiscano certezze agli operatori e che supportino l'adozione di standard comuni.

Intanto, cosa potrebbe fare, in Italia, un buon governo?

Suggeriamo quattro campi di azione:

1. Riformulare (e rendere permanenti) incentivi smart, che favoriscano formule di noleggio e di finanziamento per ridurre il peso

dei costi iniziali.

2. Ridurre il costo dell'elettricità, e per questo aumentare la produzione di rinnovabili e gli stoccaggi. E riformare il mercato dell'energia, per disaccoppiarne il prezzo da quello del gas (che oggi ne determina il prezzo nel 95% dei casi).

3. Razionalizzare rete e mercato delle ricariche: le colonnine sono pressoché assenti al Sud e quasi ovunque hanno prezzi stratosferici: in Germania una ricarica pubblica costa mediamente 0,074 euro /kWh. In Italia, almeno 10 volte di più!

4. Attirare produttori che non solo assemblino, ma producano in Italia auto elettriche nei segmenti «compatti».

La decarbonizzazione, anche nel comparto dell'auto, può davvero essere un'opportunità – ma va perseguita con coerenza e determinazione.

Università di Bologna

© RIPRODUZIONE RISERVATA

8,6%

QUOTA ELETTRICA FERMA

La quota di mercato delle auto *full-electric* o *plug-in* in Italia è ferma all'8,6%, molto al di sotto della media europea del 23,4%.

**SERVE RIFORMULARE
GLI INCENTIVI SMART,
RIDURRE IL COSTO
DELL'ELETTRICITÀ,
RAZIONALIZZARE
RETE E MERCATO
DELLE RICARICHE**



Caro prezzi. in Italia le ricariche pubbliche sono costosissime



Il bando di Fondazione Symbola

DIECI TESI PER LA SOSTENIBILITÀ: PIÙ DI DUEMILA LAUREATI IN CAMPO PER GREEN E COESIONE

di **Ermete Realacci***

«Ci sono più cose in cielo e in terra, Orazio, di quante tu ne possa sognare con la tua filosofia»: Buone Notizie dal mondo dell'Università per chi vuole costruire un'economia e una società più a misura d'uomo. Non potremo infatti affrontare le sfide che abbiamo davanti, a cominciare dalla crisi climatica, se non chiamiamo a raccolta per un lavoro comune le risorse migliori. Se non facciamo ricorso a quella grande fonte di energia rinnovabile e non inquinante che è l'intelligenza umana. Costruendo nuove alleanze e usando nuovi occhi.

Questo il senso del Bando «10 Tesi per la Sostenibilità» promosso da Fondazione Symbola, Luiss Guido Carli e Unioncamere, con il sostegno di Deloitte Climate & Sustainability e la collaborazione e le competenze di una parte importante del mondo universitario. Si tratta di un'iniziativa inedita, unica in Italia, rivolta a premiare 10 tesi provenienti da tutte le discipline, sia umanistiche che scientifiche, che abbiano forti e innovativi riferimenti al principio della sostenibilità, declinata in tutti i suoi aspetti ambientali, economici e sociali. Perché, per dirla con il discorso del presidente Mattarella a Bonn, «per troppo tempo abbiamo affrontato in modo inadeguato la questione della tutela dell'ambiente e del cambiamento climatico, opponendo artificiosamente fra loro le ragioni della gestione dell'esistente e quelle del futuro dei nostri figli e nipoti». Procedendo in ordine sparso, «con lo sguardo rivolto alle scoperte del passato, con risorse ordinarie, con strumenti obsoleti».

Al contrario proprio la transizione energetica, l'innovazione tecno-

logica, la coesione sociale sono la base di un'economia più capace di futuro. Di una visione in grado di dare forza al progetto europeo, come ha detto nel suo Rapporto Mario Draghi.

Del resto, da oltre 15 anni la Fondazione Symbola e Unioncamere misurano il crescente numero di imprese italiane che puntano su green, coesione, cultura. E per questo hanno andamenti migliori su crescita economica, export, occupazione, innovazione.

I 2062 neolaureati, molti più di quanto avevamo previsto, che hanno risposto al bando sono un altro



Il futuro

Ora è importante che queste energie non vadano disperse, che i giovani trovino impieghi utili per il destino comune

segno che i tempi nella cultura e nella società sono più maturi di quanto alcuni pensano. Proveniamo da 86 Università di tutta Italia, con un contributo numerico particolarmente significativo dall'Università Cattolica del Sacro Cuore, dall'Università degli Studi di Roma La Sapienza, dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, dall'Università degli Studi di Napoli Federico II. Il 62% di queste candidature vengono poi da donne.

Gli elaborati, spesso di grande qualità, sono stati esaminati da un comitato scientifico presieduto da Paola Severino e Stefano Zamagni. È stato un bel lavoro, molto impe-

gnativo, dato il numero e l'alto livello delle tesi, ma entusiasmante. Uno spaccato di tutti i saperi che ha portato a selezionare 10 premiati e 90 menzioni. Moltissime altre informazioni potranno essere valutate, come il diverso numero di elaborati giunti da settori magari poco considerati. Non solo ad esempio economia e statistica ma scienze dell'antichità, storia, filosofia.

È ora importante che queste energie e intelligenze non vadano disperse. Che questi giovani trovino impieghi adeguati e utili non solo per il loro futuro, ma per il nostro destino comune. Per questo, a partire dalla premiazione che avverrà il 10 ottobre, le sintesi e le tesi con i riferimenti agli autori, saranno disponibili sul sito della Fondazione Symbola per tutti. Per chi vuole continuare a ricercare e trovare nuovi stimoli, per le imprese, per le Istituzioni. Un materiale prezioso. Ma soprattutto è molto importante che non vada disperso questo spirito positivo che attraversa l'economia e la società. Ricordando con la Laudato Sì che «la sobrietà non si oppone allo sviluppo, anzi ormai è evidente che è diventata una sua condizione».

Servono atti concreti ma anche una visione positiva e mobilitante. Come ha scritto Antoine de Saint Exupery, l'indimenticato autore del Piccolo Principe, «se vuoi costruire una nave, non radunare uomini solo per raccogliere il legno e distribuire i compiti, ma insegna loro la nostalgia del mare ampio e infinito». Una nostalgia di un futuro migliore e comune di cui abbiamo assoluto bisogno.

**Presidente
Fondazione Symbola*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Operai specializzati e informatici i profili più richiesti dalle Pmi italiane

L'indagine. Secondo l'Osservatorio di Adecco una piccola e media impresa su tre fatica ad attrarre talenti. Tra le competenze trasversali più ricercate ci sono la capacità di lavorare in team e il problem solving. Domani a Milano Job Evolution 2024

Cristina Casadei

Se c'è una sfida che le piccole e medie imprese devono affrontare sul lavoro questa è l'attrazione e il mantenimento al proprio interno dei talenti. È un tema da sempre molto dibattuto nelle grandi aziende ma che sta diventando cruciale anche per chi ha dimensioni più piccole ed è vitale che investa in tecnologie avanzate, così come nella formazione continua e nello sviluppo di piani di welfare. Adecco - che è tra i partecipanti di Job Evolution, l'evento del Sole 24 Ore dedicato alle sfide per il lavoro, in programma domani a Milano al Must - ha realizzato un'indagine per capire a che punto sono le Pmi sulla talent attraction e per colmare il gap, prendendo un campione di 828 aziende: il 72% tra 0 e 49 dipendenti e il 28% tra 50 e 250. Quasi una su tre, il 32,4%, fatica ad attrarre talenti per via dell'offerta di percorsi meno accattivanti rispetto alle grandi aziende. Il 21,4% è ostacolato dalla minore riconoscibilità del brand e il 18,8% da politiche di welfare meno strutturate.

L'evoluzione del mercato

Tornando all'indagine l'amministratore delegato di Adecco Italia e presidente di The Adecco Group, Angelo Lo Vecchio ci spiega però che «in un mercato in continua evoluzione, le Pmi italiane sono chiamate ad innovarsi per attrarre e trattenere talenti. Oggi, i lavoratori cercano non solo opportunità di crescita, ma anche un ambiente che offra flessibilità, un maggiore equilibrio vita-lavoro e opportunità di sviluppo. Le aziende hanno la responsabilità di intercettare le esigenze dei propri dipendenti e ascoltarne i bisogni con uno sguardo, in particolare, alle nuove generazioni, che rappresentano un target strategico per il futuro del nostro Paese». Quando parliamo di Pmi, parliamo del tessuto imprenditoriale del no-

stro Paese, tant'è che se prendiamo una società come Adecco, che è la prima agenzia del lavoro in Italia, sono quasi 55mila le persone che impiega ogni giorno in Italia, di cui il 50% a tempo indeterminato. Il rapporto con le Pmi è fondamentale, come ricorda Lo Vecchio, perché il 90% delle 11mila aziende clienti sono Pmi e il 65% delle ricerche vengono effettuate proprio per le Pmi, una percentuale che racconta quanto questo segmento sia importante nel mercato del lavoro. Se guardiamo al panorama italiano, lavora in una Pmi il 76% degli occupati.

Le strategie per attrarre talenti

I dati della ricerca dicono che le Pmi per far fronte alla minore attrattività che hanno sul mercato del lavoro adottano diverse strategie per fidelizzare i propri dipendenti. Alcuni esempi si trovano nell'offerta di percorsi di formazione interni ed esterni, una pratica piuttosto comune che si ritrova nel 33,3% delle aziende intervistate, seguita da bonus economici basati su obiettivi aziendali e personali (25,1%). Rappresenta però un campanello d'allarme il fatto che ben il 15% delle aziende non implementa alcuna attività di fidelizzazione e su questo sicuramente c'è molto da fare. Considerando dimensione aziendale e distribuzione geografica, le piccole imprese puntano sull'offerta di formazione, come dice il 35%, soprattutto al Sud dove, però, in molti altri casi (circa il 25%), non viene implementata alcuna attività. Le medie aziende, invece, sono più attente all'offerta di piani welfare che garantiscano un maggior benessere ai lavoratori, puntando soprattutto sulla flessibilità oraria, come afferma circa il 40%. Al Sud, una quota importante di Pmi, circa il 45% del totale, dice di non mettere in pratica servizi di welfare.

Il mismatch

L'attrazione dei talenti non costituisce l'unico ostacolo per le Pmi. Sullo sfon-

do c'è anche il mismatch di competenze sul mercato del lavoro, un tema di sempre maggior rilievo, al punto che più del 40% delle aziende evidenzia difficoltà nella ricerca di competenze specialistiche: tra le skill più richieste ci sono quelle di produzione, che sono le più difficili da trovare tra i candidati secondo il 20% delle imprese. Seguono le competenze informatiche e digitali (16,4%), commerciali (15,7%) e ingegneristiche (14,1%). Ma chi sono i lavoratori che cercano le Pmi? Secondo lo studio di Adecco, quasi il 50% delle Pmi è alla ricerca di operai specializzati, soprattutto nel Nord Italia. C'è però anche una domanda significativa che riguarda esperti informatici e addetti alla logistica, con una variazione regionale importante al Sud, dove c'è maggiore richiesta di queste figure.

Le soft skills

La ricerca di competenze tecniche va di pari passo con le cosiddette soft skills. In particolare, la capacità di lavorare in team e il problem solving sono le abilità trasversali più richieste dalle imprese, quest'ultima la più difficile da trovare per circa il 15% delle Pmi, seguita dalla flessibilità (13,3%). Le esigenze variano ancora una volta anche a livello territoriale: nel Nord Italia, il saper lavorare in squadra è particolarmente importante per oltre il 30% delle imprese intervistate, mentre al Sud si pone maggiore attenzione alla ricerca di capacità legate al problem solving (oltre il 30%) e risulta meno richiesta la flessibilità rispetto al nord e centro Italia (15%). «Per fidelizzare le proprie risorse e rimanere competitive, le Pmi devono adottare politiche di welfare più strutturate e investire in percorsi di formazione continua - suggerisce Lo Vecchio -. Solo quelle imprese che sapranno accogliere e integrare queste nuove istanze potranno sperare in una crescita a lungo termine. Per andare in questa direzione e rispondere alle maggiori sfide del panorama odierno, è fondamentale avere un obiettivo comune e un approccio

strutturale insieme alle istituzioni per fornire aiuti alle imprese esistenti, incentivare gli investimenti nel capitale umano, promuovere la digitalizzazione e ridurre il costo del lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

42,6%

Le competenze tecniche

Quota di Pmi che dichiara di essere alla ricerca di competenze specialistiche di produzione secondo l'Osservatorio di Adecco. Seguono quelle informatiche e digitali (16,4%), quelle commerciali (15,7%) e ingegneristiche (14,1%).

32,4%

Gli ostacoli

Quota di Pmi che dichiarano difficoltà nell'attrazione dei talenti a causa di percorsi di crescita meno accattivanti rispetto a quelli delle grandi imprese. Il 21,3% è ostacolato dalla minore riconoscibilità del brand e il 18,8% da politiche di welfare meno strutturate.

31,8%

Le soft skills

Al primo posto tra le abilità trasversali richieste dalle Pmi c'è la capacità di lavorare in team. Lo afferma quasi una piccola e media impresa su tre. Seguono il problem solving (27,1%) e la flessibilità (19,4 per cento). Restringendo il focus sulle aree territoriali la capacità di lavorare in squadra è particolarmente importante al Nord, mentre nel Sud si pone maggiore attenzione al problem solving.

16,6%

La fidelizzazione

Quota di Pmi che non prevede iniziative di fidelizzazione per la retention dei talenti. Un terzo del campione offre invece percorsi di formazione interni ed esterni all'azienda, mentre il 25,1% eroga bonus economici basati su obiettivi aziendali e personali e il 15,2% offre pacchetti di welfare. Tra le misure messe in campo nel 5,5% delle piccole e medie imprese intervistate da Adecco prevede la possibilità di lavorare da remoto per più del 30% del tempo.

48,1%

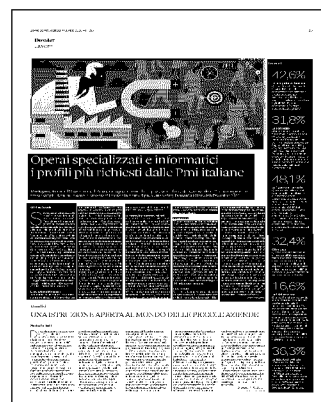
Le figure più ricercate

Quasi la metà delle Pmi del campione dichiara di essere alla ricerca di operai specializzati, soprattutto nel Nord Italia. Seguono gli addetti alle vendite e i profili commerciali (16,8%), gli esperti informatici (13,4%), i profili contabili e amministrativi (7,8%). A livello nazionale il 7,6% delle piccole e medie imprese dichiara di essere alla ricerca di addetti alla logistica. La quota supera il 10% al Sud.

36,3%

Le attività di welfare

Più di un terzo delle Pmi intervistate da Adecco non prevede attività di welfare e benessere dei lavoratori. Il 44,7% punta invece sulla flessibilità oraria. Solo il 5,6% concede congedi parentali extra e il 3,7% ha messo in campo attività legate a Diversity, Equity & Inclusion.



159329

