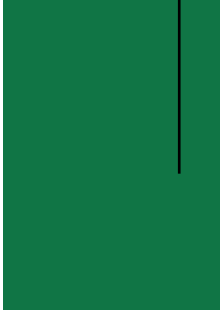


# N.1

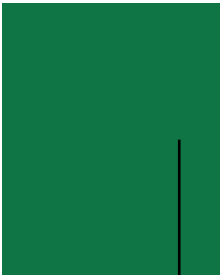
GENNAIO  
MARZO  
2026



**fonTer**  
CHI SI FORMA NON SI FERMA



# SOMMARIO



<b>EDITORIALE: “LA SALUTE MENTALE È UNA PRIORITÀ”</b> Di Mario Colleoni, Vicepresidente di FonTer	3
<b>IL RUOLO DELLA FORMAZIONE NELLA SALUTE MENTALE</b> Intervista al dott. Edgardo Zanolì, Docente presso l'Università Cattolica di Milano	7
<b>IL 4° BOLLETTINO CNEL - ISTAT 2025</b>	15
<b>FONTER PRESENTE A EXPOSANITÀ E AL 24° AUTOMOTIVE DEALER DAY DI VERONA</b>	21
<b>ABBIAMO PARTECIPATO</b>	25

# **EDITORIALE: LA SALUTE MENTALE DEVE ESSERE UNA PRIORITÀ, MA CE NE SIAMO DIMENTICATI.**

---

di **Mario Colleoni**  
Vicepresidente di FonTer

## L'importanza di sostenere e rafforzare formazione, servizi e programmi di salute mentale.



**Mario Colleoni**  
Vicepresidente di FonTer

Nel nostro Paese il mondo del lavoro sta vivendo una profonda fase di transizione e trasformazione, segnata da una **crescente tensione tra la cultura della performance e una vitale attenzione al benessere psicologico**, che deve essere sempre più posto al centro per il bene di lavoratori e imprese.

Da decenni assistiamo ad un modello di capitalismo post fordista, ormai fondato in primis sul digitale, dove i dati sono al centro di ogni decisione e influenzano profondamente la vita di ogni persona, oltre ogni consapevolezza. Il mondo del lavoro è cambiato e cambia oggi con una rapidità disarmante rispetto al passato e con la sempre più rapida diffusione dell'intelligenza artificiale, lo farà in modo sempre più pervasivo. Ci troviamo in una fase storica dove a prevalere su tutto è il culto del fare, viviamo in una società che misura tutto in produttività, dove il tempo deve sempre essere utilizzato in maniera



“efficiente”, maniacalmente ottimizzato, sfruttato in ogni secondo. La società, sulla base di alcuni modelli dominanti, ci ha convinti che ogni minuto debba servire a qualcosa di produttivo, utile alla riproduzione di valore, esclusivamente digitale e materiale, ma tutto ciò è una mera costruzione, funzionale solo ad un modello, che poco ha a che fare con l’attenzione al benessere mentale dell’essere umano e che nei fatti, porta oltretutto a minore benessere ed “efficienza” per molti all’interno del “sistema impresa”.

L’apparenza, in questa società, ha spesso una rilevanza maggiore dell’essere. In una cultura fatta di modelli ed icone generati da operazioni di marketing costruite appositamente, in un mondo per lo più convenzionale, dove l’apparenza è l’emblema di uno status, derivante in molti casi da un’estrema solitudine fisica e interiore, il ruolo del lavoro e del benessere sul “luogo” di lavoro assume una rilevanza ancor maggiore, sulla quale deve essere prioritario operare. Nonostante il malessere diffuso, molte persone faticano a percepire un reale sostegno nel proprio contesto lavorativo. **Circa il 75% dei lavoratori ritiene che la propria azienda**

**valorizzi poco o per niente il benessere psicologico.** Oggi, una percentuale sempre più alta di persone, pensa di lasciare il proprio posto di lavoro a causa dell’elevato stress vissuto e spesso lo fa, semplicemente per assenza di un’alternativa e non per libera scelta. La realtà ci dice che adottiamo misure drastiche per cambiare le cose, solo quando abbiamo raggiunto il punto in cui a pagare le conseguenze è la salute del nostro corpo e della nostra mente. Capita sempre più spesso di vivere situazioni di stanchezza, burnout, depressione, ansia nel corso della vita professionale e ciò accade spesso nell’indifferenza generale. C’è oggi una crisi della salute mentale di proporzioni mai viste prima, una crisi, nella quale anche la narrativa del benessere è ormai piena di consigli mordi e fuggi, proposti tramite i social, ma priva di percorsi strutturati e strutturali, nei contesti in cui le persone vivono la loro vita reale. **Per evolvere è necessario superare stereotipi culturali e convinzioni limitanti,** con i quali la psicologia ha ancora oggi a che fare ogni giorno.

Sostenere e rafforzare la formazione, i servizi e i programmi di salute mentale, in questa fase storica, dovrebbe essere ancor di più una priorità per affrontare le attuali e future esigenze di salute mentale e contribuire a prevenire un aumento delle malattie mentali in futuro. Per farlo, **bisogna imparare ad ascoltare le persone,** partendo dai luoghi lavorativi, dove in media un italiano vi trascorre 36 ore a settimana. L’impatto dell’attività lavorativa, dell’ambiente, della qualità delle relazioni e con esse un supporto psicologico, riveste per la persona un’importanza notevole ai fini della sua serenità, eppure, nel nostro Paese, la consapevolezza su questo tema è estremamente ridotta. In Italia, il tema rappresenta spesso un tabù per molti e la figura dello psichiatra fa paura a



tanti, con la psicoterapia non si vorrebbe mai avere a che fare anche quando si soffre di sintomi evidenti della sfera psichica. Ma spesso è lo stesso professionista che può aiutare a suggerire modelli di comportamento, a gestire le ansie e fornire supporto psicologico, migliorando quindi la nostra qualità di vita e delle organizzazioni nelle quali lavoriamo.

La salute mentale riguarda tutti noi, sia perché il disturbo non curato di una persona ha ripercussioni sociali su altri, in varie sfere delle relazioni, sia perché le statistiche attuali non possono farci sentire sicuri in senso assoluto; prima o poi nella vita non è escluso che molti di noi ne saranno colpiti. Non ci si può chiamare fuori da un tema così delicato, in Italia c'è ormai un'emergenza nell'emergenza che necessita di scelte e investimenti importanti e rapidi. Investire di più in programmi di salute mentale è fondamentale e può rappresentare una strategia di sostegno indispensabile per molte persone.

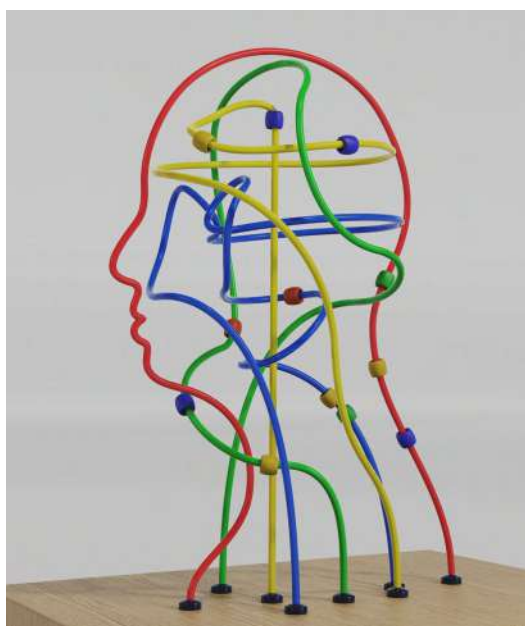
È necessario tornare ad anteporre ai numeri il valore delle persone, traducendo il principio in pra-

tiche concrete, il che significa provare a consegnare strumenti affinché ogni persona, a partire dai luoghi di lavoro, possa dare risposte ai propri bisogni primari. È necessario provare ad ascoltare ciò che le persone esprimono, a sentire ciò che vivono e a lavorare insieme a loro per cercare soluzioni utili a trovare risposte e determinare una reale condizione di libertà, che non può che partire da una possibilità di determinare una condizione di benessere mentale.

**La formazione in tutto ciò rappresenta una leva fondamentale, perché ogni cambiamento nasce da un nuovo dubbio e dal consegnare una possibilità di conoscere e conoscersi.**

# IL RUOLO DELLA FORMAZIONE NELLA SALUTE MENTALE.

## FonTer promuove per il 2026 un'offerta formativa che mira a migliorare il benessere delle persone nei luoghi di lavoro.



In un contesto lavorativo, sempre più impegnativo e competitivo, la salute mentale dei lavoratori ha assunto un ruolo cruciale. La formazione e la sensibilizzazione sono elementi chiave per creare ambienti aperti e collaborativi e per aiutare i dipendenti a riconoscere i segnali di stress. **Una formazione adeguata e un buon livello di salute sono strettamente collegati e contribuiscono a promuovere inclusione, ridurre le discriminazioni e prevenire il disagio.** Solo negli ultimi anni, la salute mentale nel lavoro è diventata una priorità rilevante. All'inizio degli anni 2000, i disturbi mentali venivano diagnosticati per lo più tra le persone disoccupate o occupate in modo precario, nell'ultimo decennio questa tendenza è cambiata in modo significativo, con un forte aumento dei giorni di assenza per malattia mentale nella popolazione lavorativa.



## Lavoro, sostegno e benessere

Una recente indagine, condotta da **Uno Bravo**, piattaforma italiana di psicologia online, che connette utenti con psicologi e psicoterapeuti qualificati, tramite videochiamate, chat e telefono, svela che la metà degli intervistati ha già lasciato un impiego a causa dello stress. **Due lavoratori su tre dichiarano di non sentirsi abbastanza considerati dal proprio capo o dai colleghi e temono che la propria posizione lavorativa sia a rischio in caso di calo della performance dovuto a stress o fragilità psicologica.** Questi disturbi attualmente riguardano milioni di persone adulte e il quadro si presenta particolarmente critico tra i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 24 anni. Il 39% di questi individui dichiara di soffrire di livelli gravi o estremamente gravi di ansia, o depressione. La salute mentale definita come l'equilibrio tra benessere emotivo, sociale e psicologico è in pratica la con-

dizione in cui le risorse personali sono allineate alle richieste a cui il lavoratore deve dare risposta. Quando questo equilibrio è presente, le persone riescono a rendere in modo più efficace sul lavoro. Ma cosa succede quando si rompe questo equilibrio? Quali sono le conseguenze reali di una cattiva salute mentale nei contesti produttivi? E, soprattutto, cosa possono fare gli Imprenditori, gli Enti, e i Fondi per la Formazione per supportare i collaboratori prima che si arrivi ad un punto di rottura e per evitare che questi fenomeni influiscano negativamente sui risultati di business?

**FonTer da sempre sostiene che la formazione rafforza la motivazione, e questo concetto è ben sintetizzato nel motto del Fondo “Chi Si Forma Non Si Ferma”.** Tenendo in grande considerazione tutte le variabili che influiscono sul sistema la-

voro, il Fondo dal 2003, anno della sua costituzione, propone un'offerta formativa aggiornata e rispondente alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori. Questo approccio che ci ha portato più volte a ripensare la tipologia di interventi offerti alle imprese aderenti, ci ha consentito di restare competitivi nell'universo dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua facendoci divenire punti di riferimento in particolare in settori quali l'Automotive, il Sociosanitario, il Turismo e Commercio e la Vigilanza, senza tralasciare l'attenzione verso altri segmenti produttivi, anche inesplorati. **L'obiettivo, dunque, è creare una cultura di apertura e fiducia rispetto a stress e sovraccarico**, supportata sia da una leadership top-down (approccio gestionale dall'alto verso il basso), sia dal contributo dei collaboratori. In questo contesto risultano molto efficaci gli interventi degli specialisti di Team Building che, organizzando attività di gruppo, spesso ludiche o esperienziali, riescono a migliorare la coesione, la comunicazione e la collaborazione tra i membri di un team di lavoro.

#### Q&A - Nel vivo dell'intervista

Ce ne parla in particolare il **dott. Edgardo Zanolli componente del Direttivo dell'Executive Master in Sviluppo del talento, professionalità e inclusione dell'Università Cattolica di Milano e docente-formatore per l'Alta Scuola Agostino Gemelli (ASAG) del medesimo Ateneo**, al quale abbiamo rivolto alcune domande:

**Abbiamo detto che la salute mentale, definita come l'equilibrio tra benessere emotivo, sociale e psicologico, è in pratica la condizione in cui le risorse personali sono allineate alle richieste a cui il lavoratore deve dare risposta. Come si**

**deve intervenire nel caso in cui si perde questo equilibrio?**

Prima di riflettere su come possiamo intervenire per sostenere o recuperare il benessere mentale dei lavoratori, credo sia importante sottolineare che - in realtà - non si possa far riferimento ad un equilibrio statico ma piuttosto ad un "processo dinamico per sua natura "instabile", ad un equilibrio inteso come ad una tensione ideale. La vita personale e quella professionale si intrecciano costantemente, influenzandosi in modo reciproco e - spesso - imprevedibile.

Per questo, preservare la propria salute psicologica significa innanzitutto **sviluppare la capacità di sapersi muovere nella complessità del quotidiano**, la capacità di riconoscere e regolare continuamente l'intreccio tra i molteplici aspetti della vita. Si tratta di un lavoro non semplice, di consapevolezza e riequilibrio necessario ad affrontare gli inevitabili momenti di crisi, senza perdere di vista **i propri effettivi bisogni, i propri limiti e le**





**proprie risorse.** Non credo che il lavoratore dia o debba dare “risposte” in termini di produttività solo attraverso il proprio **equilibrio psicologico/sociale**. Ritengo infatti che il rapporto tra **benessere e performance** non segua sempre la logica “sto bene, quindi produco di più”: talvolta accade anche l’opposto. Credo sia improprio legare il tema del benessere lavorativo esclusivamente al tema della performance; andrebbe piuttosto iscritto entro una riflessione più ampia per comprendere quale rapporto l’organizzazione interpreta tra benessere lavorativo e idea di lavoro e di lavoratore, di produttività, di appartenenza e di partecipazione.

Per queste ragioni le azioni necessarie dovrebbero ripartire dall’implicito patto lavoratore-organizzazione: quali motivazioni o necessità riconosce

il lavoratore come origine della sua professione? Che tipo di pensiero ha l’organizzazione rispetto alla produttività in relazione al benessere del lavoratore stesso? In sintesi, **un intervento possibile parte dal ristabilire un dialogo concreto tra il senso del lavoro per il lavoratore (nello specifico dell’attuale incarico lavorativo) e la prospettiva e le aspettative dell’organizzazione**, sia rispetto al lavoratore che rispetto allo sviluppo dei processi insiti all’organizzazione medesima.

**Quanto è percepito dalle imprese il tema della salute mentale dei dipendenti e dei collaboratori e, se ve ne sono, quali sono gli ostacoli da rimuovere?**

Il tema della salute mentale dei dipendenti è sicuramente uno degli argomenti più trattati, discussi

e comunicati attualmente. **Le aziende riconoscono la tematica come prioritaria e determinante rispetto al futuro, anche in termini di possibilità di trattenere i talenti, di creare climi di lavoro collaborativi e quindi più innovativi, e, conseguentemente, di essere più competitivi sul mercato.**

Le ricerche confermano l'importanza del tema e le imprese sentono di doversene fare carico. Ad oggi la percezione però è ancora di difficoltà nell'affrontare il problema con visioni adeguate ed efficaci. Spesso, infatti, vengono promosse iniziative anche molto interessanti nella forma, volte al benessere del lavoratore, ma completamente distanti dall'effettiva quotidianità del proprio lavoro, azioni "a secco" e "calate dall'alto", che non hanno efficacia, ma fungono da palliativi in contesti spesso caratterizzati da tessuti organizzativi già affaticati. Gli ostacoli maggiori nascono da pensieri legati a vecchi dogmi quali l'insistere su percorsi e approcci individuali/individualistici piuttosto che favorire colleganza, collaborazione all'interno dei gruppi di lavoro; si sviluppano così - spesso - processi di ipercompetitività interne che portano a valutazioni esclusivamente di esito e non di processo.

È evidente oggi come il mettere continuamente sotto pressione il lavoratore attraverso una valutazione legata solo all'obiettivo finale (spesso economico), a portare a termine lavori in tempi rarefatti di esecuzione, così come dividere i colleghi attraverso premialità competitive, porti a stati d'ansia e di stress che nel medio-lungo periodo portano a malessere e, conseguentemente, a potenziale perdita di produttività. **La possibilità di cambiamento, pertanto, non passa da azioni singole seppur interessanti, ma passa dal saper riconoscere e quindi poter modificare la cultura**

**organizzativa e lo stile di conduzione manageriale**, troppo spesso legati ad un'idea di performance individuale, ancor migliore se raggiunta sotto pressione.

**Quali sono le principali difficoltà che le persone incontrano nel conciliare vita privata e professionale?**

Solo in un mondo astratto si potrebbe pensare che un lavoratore non attraversi difficoltà legate alla continua messa in tensione/discussione dei propri spazi, delle motivazioni, delle speranze e delle ambizioni personali. Una totale polarizzazione - sia verso il lavoro, sia verso la vita privata - genera inevitabilmente un malessere che prima o poi "presenterà il conto".

È chiaro a tutti che dedicarsi, identificarsi totalmente con il proprio lavoro rappresenta un rischio legato alla mancanza di una vita piena: **spesso chi si dedica totalmente al proprio lavoro finisce per "essere" il suo lavoro** ed è facile prevedere



che, quantomeno alla fine del percorso lavorativo (dovremmo sempre ricordarci che il nostro lavoro qualsiasi esso sia è a termine), il vuoto sarà di difficile gestione. Meno evidente è la riflessione legata a chi, spesso con dichiarata soddisfazione, parla e vive il proprio lavoro con un totale disinvestimento, rappresentando il proprio lavoro come una parte obbligata e di nessun interesse che, semplicemente, permette di dedicare il tempo e le motivazioni alla vita privata. Anche in questo caso la negazione di una parte così importante della propria vita, sia in termini di tempo che simbolica, rischia inevitabilmente di portare a situazioni di malessere. Vivere “nel mezzo” non significa aver risolto la questione, ma è il punto di partenza per poter far convivere in modo generativo le parti della vita. **Accettare che lavoro e vita privata entrino inevitabilmente l'uno nell'altra è fondamentale.** La capacità di riconoscere, gestire e riequilibrare di volta in volta gli effetti reciproci di queste sfere, rappresenta una condizione essenziale per mantenere un equilibrio – non statico, ma in continua ridefinizione – che possa favorire la buona salute del lavoratore.

Le principali difficoltà nascono spesso all'interno delle complesse dinamiche relazionali organizzative: i rapporti gerarchici, le relazioni con i pari, il rapporto con chi ha più potere decisionale o con chi ne ha meno, possono orientare, facilitare o al contrario rendere più faticoso il percorso professionale.

**Come si promuove, attraverso la formazione, la consapevolezza del lavoratore e come possono interagire su questi fattori i fondi come FonTer?**

La formazione, a patto che sia esito di una reale alleanza tra gli attori dell'organizzazione, è una leva importante per il miglioramento e il benes-

sere organizzativo. Purtroppo, frequentemente, all'interno dei percorsi formativi si ritrovano limiti che ne impediscono esiti positivi.

È curioso verificare come la prima problematica nell'affrontare i percorsi formativi riguardi spesso la **modalità comunicativa** che viene utilizzata nella proposta - o meglio, nell'imposizione - fatta ai lavoratori. Imporre il percorso senza un passaggio di senso porta i lavoratori a vivere la formazione come un “peso aggiuntivo” o a volte addirittura come un “dono avvelenato”, piuttosto che come sforzo e investimento che l'organizzazione effettua a favore della loro crescita. Diversamente, se la comunicazione è orientata a far sentire il corsista partecipe e a far percepire l'investimento dell'azienda, si otterrà verosimilmente una partecipazione positiva, legata al messaggio che l'organizzazione crede nel miglioramento del dipendente. Altre questioni fondamentali sono chiaramente la **scelta dei contenuti** e lo **stile formativo proposto**. Soffermandoci sullo stile formativo, esiste differenza tra uno stile “trasmissivo” e uno “di processo”. La formazione di processo ha il vantaggio dell'attivazione del corsista (formazione partecipata): partire dalle pratiche e ridefinire i contenuti all'interno di un processo che il lavoratore sente come reale, contestuale, applicabile, fa sì che la partecipazione possa essere attiva e vissuta come occasione di cambiamento. **La formazione passa dalla costruzione di rapporti di fiducia tra formatore e lavoratori in modo che si possa aprire una interlocuzione (protetta) con le figure apicali dell'azienda.** In sostanza è fondamentale fare formazione dentro una reale alleanza organizzativa. Nel dichiarato, la formazione rappresenta un'occasione di crescita, ma può diventare un boomerang, nel caso in cui non si valutino attentamente le ricadute sui processi lavorativi dell'azienda.

È fondamentale quindi prevedere il coinvolgimento delle figure apicali e l'importanza di una restituzione finale alle stesse figure.

**I fondi come FonTer hanno il merito di favorire e agevolare la formazione organizzativa,** che, come più volte sottolineato, è riconosciuta dal mondo del lavoro come leva essenziale nella crescita del capitale umano e di conseguenza delle organizzazioni. Un'ulteriore valorizzazione dei percorsi formativi passa dal promuovere i corsi entro solidi patti di senso tra organizzazioni e lavoratori. In conclusione un percorso formativo che fa intravedere alle persone coinvolte possibili miglioramenti delle loro condizioni lavorative e che non sfocia in una raccolta dell'emerso dall'organizzazione (come purtroppo a volte accade), rischia di peggiorare la salute dei lavoratori. Viceversa, un buon percorso formativo passerà da un management in grado di raccogliere l'esito del percorso e di prevedere interventi plausibili di miglioramento, favorirà il senso di efficacia e la motivazione dei partecipanti nonché farà emergere eventuali segnali di disagio o malessere. Quindi, per chi come FonTer, ha a cuore la promozione di corsi formativi, porre attenzione alla qualità in termini di comunicazione, stile di conduzione, implicazione dell'organizzazione e finalità è il possibile ulteriore passo verso condizioni migliorative dei diversi attori impegnati nelle molteplici posizioni organizzative aziendali.



A cura di **Stefano Piermaria**

# BOLLETTINO SUL MERCATO DEL LAVORO 2025 DI CNEL E ISTAT.

---

Analisi dei **risultati** e focus  
sull'**occupazione femminile**



## **La fotografia dei dati, a un anno di distanza, in una sintesi della Comunicazione di FonTer.**

Mantenere un monitoraggio attento sul mercato del lavoro, in tutte le sue declinazioni, è un impegno costante per FonTer che, attraverso l'osservatorio della comunicazione, acquisisce da autorevoli indagini e ricerche, informazioni utili a migliorare la propria offerta formativa. In particolare, sia analizzando le dinamiche di sviluppo dei vari settori, sia interpretando criticità, differenze di crescita, divari, disuguaglianze e statistiche, il Fondo, ha la possibilità di programmare al meglio le iniziative da intraprendere e fare tesoro di cambiamenti e andamenti dei settori produttivi.

Questo filo diretto che puntualmente connette FonTer ad Istituzioni, Enti, Ricercatori, Staff dirigenziali e professionisti, ci arricchisce e permette al nostro magazine di divulgare informazioni utili, non sempre disponibili a tutti. A questo proposito il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), nostro

interlocutore privilegiato, ha recentemente pubblicato il “Bollettino sul Mercato del Lavoro n. 4/2025”, frutto della collaborazione tra il Consiglio e l’ISTAT, con l’obiettivo di analizzare in modo integrato le statistiche ufficiali sul mercato del lavoro in Italia. Il quarto bollettino è stato centrato, tra l’altro, sull’analisi dell’offerta di lavoro nel terzo trimestre del 2025, con un focus particolare sull’occupazione femminile, esplorata nelle sue dimensioni territoriali, settoriali e contrattuali. Di seguito riportiamo, in sintesi, alcune significative voci, estratte dal Bollettino, aggiornato con i dati disponibili al 11 dicembre scorso, che riguardano gli andamenti generali del mercato del lavoro in Italia.

**Dati occupazione del terzo trimestre 2025**

Il numero complessivo degli occupati, nel 3° trimestre 2025, rispetto allo stesso periodo del 2024 è rimasto sostanzialmente invariato (24

milioni 123 mila individui, con un tasso di occupazione al 62,5%). Il tasso di occupazione delle donne si è incrementato dello +0,1%, rispetto all’anno precedente. L’occupazione degli stranieri aumenta per i maschi dell’1,4% e scende dell’1% per le donne. Cercano occupazione 1 milione 440 mila giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, (+12mila, lo 0,8%, rispetto al 2024). **Il tasso di disoccupazione resta stabile ed è pari a 5,6%.** Nel dato complessivo si riduce la disoccupazione per gli uomini stranieri, mentre aumenta leggermente quella degli italiani, di ambo i sessi. Nel periodo di riferimento si osserva un rallentamento del trend positivo che aveva caratterizzato i periodi precedenti, con una diminuzione dell’occupazione nelle zone del Centro e del Nord Italia. La flessione è rispettivamente di 0,7 punti percentuali nel Centro e 0,2 nel Nord. In contrasto con questa tendenza è il Mezzogiorno che ha invece registrato un incremento dell’occupazione di 0,5 punti, in particolare tra le donne, (1 punto) a differenza di altre regioni.

Cittadinanza	Tasso di occupazione				Tasso di disoccupazione			
	3° trim 2025		Variazioni rispetto 3° trim. 2024		3° trim 2025		Variazioni rispetto 3° trim. 2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Italiano-a	70,6	54,0	-0,3	0,1	4,9	5,9	0,1	0,2
Straniero-a(*)	77,8	50,2	1,4	-1,0	7,5	9,6	-1,6	0,0
Totale	71,4	53,6	-0,1	0,0	5,2	6,3	-0,1	0,2

(\*) Ue ed extra Ue

### Occupazione stabile e lavoro non subordinato

Il totale degli occupati si distribuisce tra 18 milioni 804 mila lavoratrici e lavoratori dipendenti e 5 milioni 289 mila indipendenti. Rispetto al 2024 aumentano gli occupati uomini e diminuiscono le occupate donne. Nello stesso trimestre è cresciuto il numero di lavoratori dipendenti uomini a tempo indeterminato, mentre diminuiscono quelli a tempo determinato. Nel complesso si evidenzia un saldo negativo di 48mila unità. Anche tra le lavoratrici l'andamento è analogo, aumentano le stabili, ma diminuiscono le occupate a termine.

**L'occupazione indipendente risulta in aumento sia per le donne (+3,2%) che per gli uomini (+1,7%).** Il confronto con l'anno precedente

conferma il ruolo trainante nel mercato del lavoro nazionale degli ultracinquantenni. Diminuisce il tasso di occupazione tra i giovani (15-24enni e 25-34enni). Tra i 35 e i 49 anni gli occupati restano stabili. Crescono significativamente i lavoratori tra i 50 e i 64 anni, formando il gruppo più numeroso con ben 9 milioni 294 mila occupati, segnando un calo del tasso di inattività.

### Evoluzione del divario di genere

Analizzando il ventennio 2005/2025, emerge una riduzione progressiva del divario di genere, sebbene il gap tra uomini e donne continua a essere notevole e permangono significative disuguaglianze nel mercato del lavoro. Il presidente del CNEL, Renato Brunetta, ha sottolineato l'importanza di **"valorizzare il mercato del lavoro femmi-**

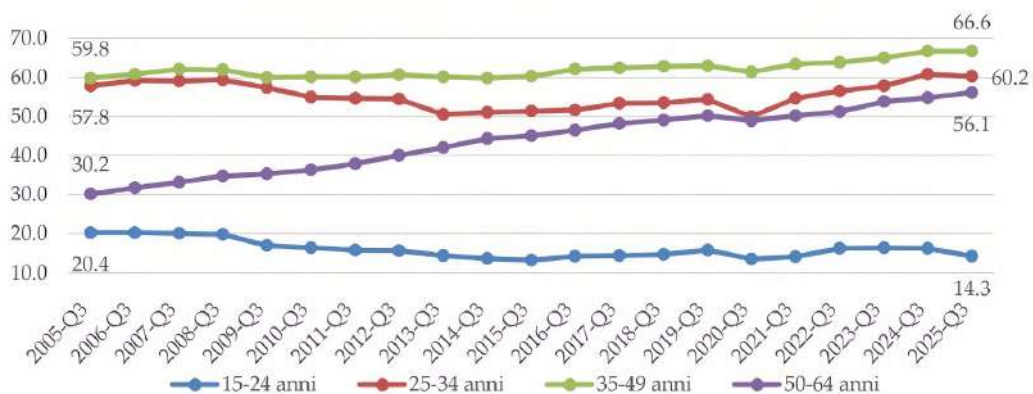


nile, che rappresenta uno dei principali serbatoi di potenziale inespresso del Paese”. Nonostante i progressi, il miglioramento delle condizioni occupazionali delle donne è ancora troppo lento e discontinuo e necessita di politiche mirate che puntino all'accrescimento della qualità del lavoro e a garantire la piena valorizzazione delle risorse umane. Un altro aspetto emerso dall'analisi riguarda il significativo aumento dell'occupazione tra le donne di età compresa tra i 50 e i 64 anni, che ha visto negli ultimi venti anni un incremento di circa 26 punti percentuali. Questo miglioramento è in gran parte dovuto alle riforme previdenziali e all'innalzamento dell'età pensionabile. Tuttavia, tra le giovani donne, ossia quelle di età compresa tra i 15 e i 24 anni, si registra una contrazione del

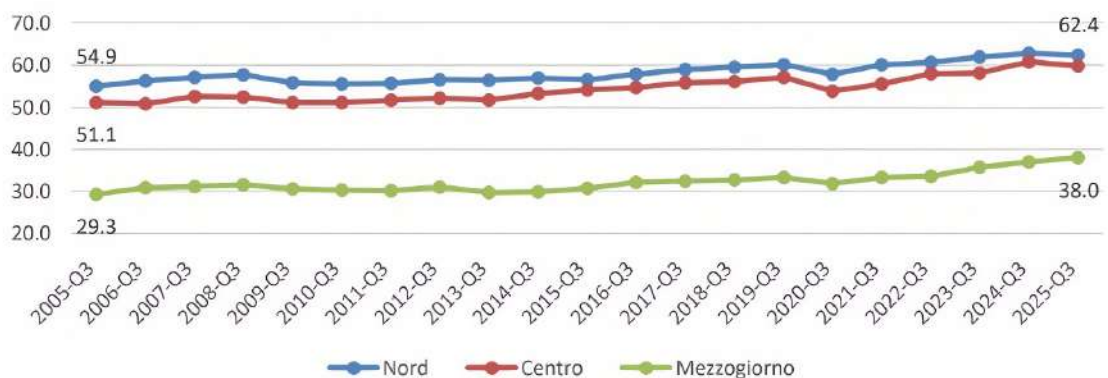
tasso di occupazione, un fenomeno in linea con l'allungamento dei percorsi formativi e l'aumento dei livelli di istruzione.

**Disuguaglianze territoriali e settoriali**

Le disuguaglianze territoriali continuano a rappresentare un problema: nel Mezzogiorno, il tasso di occupazione femminile rimane ben al di sotto rispetto al Nord, con un divario superiore ai 24 punti percentuali. La maggior parte delle donne (oltre l'84%) lavora nel settore dei servizi, seguono l'industria e l'agricoltura, che risulta il comparto con il minor numero di occupate. **Per le donne i contratti a tempo indeterminato continuano a essere la forma più comune di impiego**, con una



TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER CLASSI DI ETÀ - TERZO TRIMESTRE ANNI 2005 -2025 (valori %)



TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE 15-64 ANNI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA - TERZO TRIMESTRE 2005-2025 (valori %)

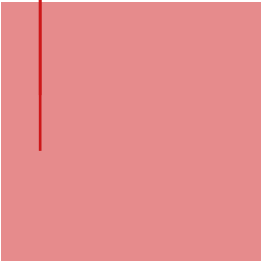
leggera crescita (+26mila unità), soprattutto nei settori del commercio, servizi di alloggio e ristorazione. Al contrario, il numero di lavoratrici con contratti a tempo determinato è diminuito in tutti i settori. La dinamica per tassi di età evidenzia una maggiore permanenza nel mercato del lavoro delle donne più mature (50-64 anni), in controtendenza con le fasce più giovani (15-24 anni) dove diminuisce il tasso di occupazione.

Posizione professionale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
<b>TOTALE</b>	8.508	1.724	10.232
Agricoltura, silvicoltura e pesca	127	86	214
<b>TOTALE INDUSTRIA (b-f)</b>	1.282	113	1.395
<b>TOTALE SERVIZI (g-u)</b>	7.099	1.525	8.624
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.118	325	1.444
Trasporto e magazzinaggio	212	9	222
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	702	180	882
Attività finanziarie e assicurative	237	19	256
Servizi alle imprese (l-n)	931	417	1.348
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	424	6	430
Istruzione e sanità (p-q)	2.382	251	2.633
Altri servizi collettivi e personali (r-u)	924	283	1.206

**Fonte dati: Bollettino CNEL sul Mercato del Lavoro N.4/2025**

Sintesi a cura della **Comunicazione di FonTer**

# **FONTER ALLE FIERE EXPOSANITÀ E AUTOMOTIVE DEALER DAY.**



## Partecipare, per offrire alle aziende una formazione efficace e aggiornata.

Da anni FonTer, riconosciuto come soggetto che ricopre un significativo ruolo nel mondo della formazione è presente, come unico Fondo, a due dei più rilevanti eventi fieristici nazionali che riguardano la Sanità e l'Automotive. Questa costante partecipazione ha rafforzato il posizionamento in entrambi i comparti produttivi e **consente di dialogare con le imprese, consolidare relazioni e raccogliere indicazioni utili per seguire l'evoluzione dei settori**. L'obiettivo è offrire alle aziende una formazione efficace e aggiornata. Le fiere rappresentano un'occasione per informare, aggiornare e condividere esperienze formative di alto livello attraverso un confronto diretto con le imprese.

FonTer anche quest'anno sarà presente con uno stand espositivo sia alla 25ª edizione di Exposanità di Bologna, sia al 24° Automotive Dealer Day di Verona.



## Exposanità 2026: a Bologna la sanità del futuro tra digitale e IA

Diagnostica, Intelligenza Artificiale, gestione digitale degli ospedali, soluzioni per l'assistenza agli anziani e alla riabilitazione, saranno il filo conduttore di questa prossima edizione, in programma dal 22 al 24 aprile. Un appuntamento biennale che da oltre quarant'anni riunisce istituzioni, enti, professionisti e imprese del sistema sanitario italiano per discutere il futuro del settore. **Temi centrali di quest'anno saranno "innovazione tecnologica" e il "capitale umano"**, fattori che devono procedere insieme per garantire qualità e sostenibilità al Servizio Sanitario Nazionale, argomenti che non possono che richiamare, con particolare attenzione, al ruolo della formazione, sempre più protagonista nei processi di transizione. FonTer, dal 2008, ha creato un settore dedicato, per supportare le specifiche esigenze dell'area sociosanitaria. **Dall'apertura della linea di finanziamento il Fondo ha stanziato risorse per oltre 67 milioni di euro**, coinvolgendo circa 17 mila aziende, con oltre 100 mila lavoratori formati, prevalentemente appartenenti a piccole e medie imprese. Nell'ambito di Exposanità 2026, FonTer organizzerà un

workshop sull'evoluzione del settore, a cui saranno invitati i rappresentanti di enti di formazione e gestori di progetti formativi delle realtà imprenditoriali aderenti al Fondo e, ovviamente, le imprese presenti alla manifestazione. In quel contesto il fondo offrirà un prezioso contributo anche in relazione all'introduzione dell'Intelligenza Artificiale che, inevitabilmente, sta impattando non solo sul settore sanitario, ma su tutto il mondo del lavoro e dell'occupazione. Gli organizzatori puntano a consolidare i numeri del 2025 con un programma ancora più focalizzato sull'innovazione. L'edizione precedente ha registrato la partecipazione di 450 aziende espositrici, 580 relatori, oltre 200 tra convegni e workshop e più di 21 mila visitatori professionali. L'offerta di quest'anno, nell'ambito dello stesso spazio espositivo, sarà articolata su cinque differenti saloni tematici e più precisamente: **Diagnostica**, che proporrà tecnologie per imaging ed elettrodiagnostica, leve chiave per percorsi di cura più efficaci e contenimento della spesa. **Hospital**, dedicato a progettazione e gestione delle strutture sanitarie, con attenzione alla

digitalizzazione degli edifici, **Hospital Building Management**, modello orientato a efficienza energetica, sicurezza e sostenibilità. Il salone **Horus** raccoglierà invece ausili, ortopedia, fisioterapia e riabilitazione, con iniziative formative per giovani professionisti e un premio dedicato ai progetti più innovativi nel campo del recupero funzionale. Completa il quadro dei saloni l'area rivolta alla terza età, con il **Silver Hub**, spazio esperienziale dedicato a operatori e servizi per la gestione della fragilità e dell'invecchiamento della popolazione.

### Automotive Dealer Day 2026: il futuro del retail automotive tra nuove competitività e leadership imprenditoriale

L'evento di Verona, punto di riferimento a livello internazionale per l'intera filiera della mobilità, torna a riunire, dal 19 al 21 maggio prossimi, dealer, costruttori, manager e opinion leader per interpretare e anticipare le grandi trasformazioni del settore. **"Lead with your brand"** (guidare con il proprio brand), è il tema che definisce la manifestazione e ne orienta la visione. In un mercato in profonda trasformazione, segnato da nuove forme di competitività e da modelli di business in evoluzione, il brand diventa leva strategica per guidare il cambiamento. La prossima edizione di

Automotive Dealer Day sarà centrata su una dimensione globale, concreta, grazie alla partecipazione di delegazioni provenienti da tutto il mondo. Sono dunque reali i presupposti per superare i numeri della scorsa edizione, già accreditata come più importante hub europeo del retail e dell'indotto Automotive, conclusasi con dati da record che ne raccontano il successo. Un'affluenza di 6.500 visitatori, con un +25% di presenze di provenienza internazionale, oltre 100 aziende espositrici e 30 brand dell'Automotive e Mobility, tra Brand Point e attività in sinergia, con ben il 20% di crescita relativo alla quota di nuove aziende. Ma i record sono fatti per essere battuti.

FonTer, che a maggio prossimo, sarà nuovamente presente all'evento, dal 2016 collabora con notevole successo con il comparto Automotive. Nella tre giorni veronese, si confronterà, come avvenuto negli scorsi anni, con gli addetti ai lavori, mettendo a disposizione informazioni su offerte e iniziative formative. **Il Fondo nel 2025 ha messo a disposizione delle aziende aderenti oltre 3.200.000 euro dando possibilità alle aziende di usufruire di finanziamenti per la realizzazione di interventi necessari alla qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale e di questa opportunità hanno fruito oltre 2.100 imprese e circa 12.000 sono stati i lavoratori formati.**



# ABBIAMO PARTECIPATO

## **29/01 CNEL - PRESENTAZIONE DEL LIBRO BIANCO “MADE IN ITALY 2030”**

Presentato a Roma, nella sede del CNEL, a esperti, stakeholder, rappresentanti delle istituzioni nazionali e regionali, nonché delle organizzazioni datoriali, sindacali e dei Fondi Interprofessionali, il documento, elaborato dal Centro Studi del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, è il risultato di una consultazione pubblica che ha coinvolto i principali settori produttivi e le eccellenze su cui si fonda il modello industriale nazionale.

## **25/03 SEMINARIO MEFOP SU WELFARE E INNOVAZIONE: GOVERNARE L'IA TRA OPPORTUNITÀ E RISCHI**

Giunto alla sua seconda edizione si è tenuto a Palazzo Merulana a Roma un seminario su “come governare l'Intelligenza Artificiale tra opportunità e rischi”. Secondo l'indagine Mefop, l'Intelligenza Artificiale è oggi uno dei principali driver di trasformazione dei modelli di business e delle strategie aziendali e anche il settore del welfare, richiede nuove sfide per una più efficiente organizzazione dei processi.

## **25/03 SYMPOSIUM FORMAZIONE 2026 - FORMAZIONE E POLITICHE DEL LAVORO DI DOMANI**

Presso l'Università degli Studi Link Campus di Roma, organizzato da Ecosistema Formazione Italia (EFI), con il coinvolgimento dei Fondi Interprofessionali come FonTer, si è tenuto il Summit che ha coinvolto oltre 250 relatori, 3.500 partecipanti, 150+ media e community partner. Si è trattato del più grande evento nazionale organizzato sul tema formazione in Italia.

FonTer

+39 06 4204691

info@fonter.it

