

RASSEGNA STAMPA BUSTO FEBBRAIO 2026

INTRODUZIONE

La rassegna stampa di febbraio 2026 approfondisce due questioni che, pur nella loro specificità, rimandano a nodi strutturali del mercato del lavoro italiano ancora irrisolti.

Il primo tema è quello dei rider, tornato al centro del dibattito pubblico a seguito dell'intervento della Magistratura milanese con il commissariamento di Glovo e Deliveroo. La vicenda offre l'occasione per riflettere non solo sul provvedimento in sé, ma su un fenomeno più ampio: le nuove forme di lavoro gestite da algoritmi, la difficoltà di tutelarle con strumenti novecenteschi e le diverse proposte — giuridiche, contrattuali, sindacali — per uscire dall'impasse.

Il secondo tema è la trasparenza retributiva, affrontata attraverso l'analisi della direttiva europea del 2023 e dello schema di decreto legislativo di attuazione approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026, con le diverse tesi che stanno circolando nel dibattito pubblico.

APPROFONDIMENTO DI ALCUNI TEMI ATTRAVERSO IL CONTRIBUTO DI STUDIOSI, ESPERTI E OPINIONISTI

LA QUESTIONE DEI RIDER

Un primo tema di approfondimento è sicuramente quello dei cosiddetti **rider** o, come dice l'Enciclopedia Treccani, “fattorino che consegna pasti a domicilio in bicicletta o con lo scooter”.

1. PERCHÉ PARLARNE E DIAGNOSI DEL FENOMENO

In questo mese di febbraio un tema che ha suscitato molto interesse è stato quello **dell'intervento della Magistratura** sulle imprese, sulle piattaforme che gestiscono il lavoro dei rider.

Prima di dare conto delle informazioni essenziali di tale intervento ci sembra opportuno soffermarci sulla **diagnosi** dello stesso avendo come fonte alcuni articoli che se ne sono occupati.

Su quanti sono i rider non disponiamo di dati omogenei in quanto qualcuno parla di ventimila, altri di trentamila, altri ancora quarantamila e più.

Sul chi sono molti articoli che abbiamo letto raccontano anche dettagli interessanti delle singole storie dei lavoratori intervistati. Però non è questa la sede per riportare tali testimonianze e quindi ci limitiamo a sostenere che, in definitiva, il fattorino che ci porta il cibo nella nostra casa è un uomo, spesso giovane, spesso straniero.

Sulle condizioni di lavoro si può sostenere che, oltre a bassissimi salari e a faticosi orari di lavoro, mancano a questi lavoratori i tradizionali diritti del lavoro subordinato come le ferie e il pagamento della malattia. Fin qui una **diagnosi** avendo come riferimento i lavoratori. Spostando l'attenzione verso le imprese si può cogliere che certamente questo è un

settore in crescita perché, come ci ricorda il contributo di una studiosa di questo fenomeno, esso “risponde a bisogni reali” (o, almeno, percepiti come tali) delle economie urbane: velocità, immediatezza, disponibilità 24 ore su 24. Va però anche ricordato che è un settore dove convivono imprese con difficoltà economiche non marginali e dove anche la rappresentanza delle imprese non si muove su linee omogenee.

Ma al di là dei dati di tipo strutturale fin qui sommariamente ricordati è anche opportuno, in termini diagnostici, ricordare la situazione normativa e contrattuale.

Sul piano legislativo vanno considerate:

- a) La direttiva UE 2024/2831, pubblicata a fine 2024, mira a migliorare le condizioni lavorative dei rider, introducendo una presunzione di [lavoro subordinato](#) se la piattaforma controlla aspetti chiave della prestazione, regolamentando l'uso degli algoritmi e garantendo tutele simili ai dipendenti. Gli Stati membri hanno due anni (entro il 2 dicembre 2026) per recepirla
- b) L'articolo 36 della Costituzione italiana
- c) La legge 81/2015, il cosiddetto Jobs act che prevede l'estensione delle tutele anche ai lavoratori cosiddetti etero-organizzati

Sul piano contrattuale vanno considerate:

- a) il contratto collettivo nazionale Assodelivey/Ugl che fissa dei minimi salariali;
- b) Il contratto aziendale JustEat firmato da Cgil-Cisl-Uil, come integrativo del contratto della logistica, che prevede l'assunzione dei rider come lavoro subordinato e degli orari e retribuzioni accettabili;

In questa sede è anche utile ricordare che ci sono state anche altre sentenze dei tribunali intorno a fenomeni simili.

Oltre alle considerazioni fin qui svolte è doveroso chiedersi quali sono le caratteristiche principali di questo tipo di lavoro. Ne vogliamo evidenziare almeno quattro.

Innanzitutto, la sua inafferrabilità, imprevedibilità, sfuggevolezza che è resa evidente sia guardando al datore di lavoro, sia guardando al cliente, al fruitore del servizio reso. Come è noto il governo della prestazione è affidato ad una piattaforma o, meglio, ad un algoritmo di cui è difficile conoscere tutte le componenti. Il rapporto con i ristoratori e con il cliente finale è effimero in quanto ci si limita ad uno scambio veloce sulla porta del ristorante o sulla porta di casa. Volendo usare un linguaggio economico possiamo dire che si tratta di un lavoro su domanda dove “non è più l’impresa che organizza il lavoro ma un algoritmo che lo assegna”. In secondo luogo, c’è un’apparente libertà di scelta perché, come è stato sottolineato, siamo in presenza di un lavoratore precario “la cui libertà di scelta maschera una dipendenza sostanziale del tipo prendere o lasciare” Inoltre, non si può nascondere che esiste una oggettiva difficoltà a far maturare una coscienza collettiva e quindi anche il sindacato tradizionale trova ostacoli nel suo tradizionale lavoro di tutela. Infine, le condizioni di lavoro, come abbiamo già ricordato, presentano grossi problemi.

2. IL PROVVEDIMENTO; LE CARATTERISTICHE ESSENZIALI

Questa vicenda inizia il 9 febbraio 2026 con l’iniziativa penale del PM Palo Storari.

Si tratta, in sostanza, di un commissariamento di due grandi realtà che gestiscono i ciclofattorini: Glovo e Deliveroo. Lo strumento utilizzato è

quello del controllo giudiziario con un provvedimento d'urgenza che porta alla costituzione di un amministratore giudiziario. Questo strumento, come è stato fatto notare, rappresenta “un giusto temperamento fra la tutela della dignità del lavoro e quella di non interrompere l'attività d'impresa al fine di preservare i posti di lavoro”. Lo strumento del “controllo giudiziario” è diverso dal “sequestro preventivo impeditivo” in quanto la sua applicazione non impedisce all'azienda di continuare la sua attività.

L'amministratore giudiziario, come si può leggere in un commento di questo provvedimento, “affianca l'imprenditore nella gestione, autorizza gli atti utili all'impresa, riferisce periodicamente al giudice e, soprattutto, controlla il rispetto delle condizioni lavorative”.

Va anche osservato che l'intervento dei PM milanesi si basa sul combinato disposto del codice antimafia e della legge sul caporalato ed è stato intrapreso dopo una indagine che è stata svolta dal Comando Carabinieri Tutela del Lavoro.

3. IL PROVVEDIMENTO E LE QUESTIONI SOTTESE

Non è possibile censire tutte le questioni che questo provvedimento fa emergere e ci limitiamo quindi soltanto ad alcune di esse sviluppando brevi considerazioni intorno alle stesse.

Intorno al **caporalato** – che rappresenta una delle principali accuse del provvedimento del giudice – un giurista come Pietro Ichino argomenta che la vicenda dei rider può essere vista come “una forma di organizzazione del lavoro ottocentesca; ma qui dov'è il caporale, in che cosa consisterebbe l'interposizione fraudolenta fra datore e prestatore di lavoro?”

Anche sul **salario minimo**, sponsorizzato da molti interventi, lo stesso Ichino mostra perplessità sostenendo che “in realtà uno standard retributivo minimo adeguato è già previsto sia dal contratto collettivo nazionale Assodelivery/Ugl (10 euro), sia dal contratto aziendale JustEat (9 euro). Ma, sia che si applichi il primo o il secondo, non basta per portare la retribuzione complessiva sopra il livello di povertà, se il rider lavora soltanto tre o quattr'ore al giorno”

Grande attenzione riceve la questione di quale inquadramento contrattuale deve essere applicato a questi lavoratori. C'è una (quasi) totale concordanza sulla tesi di uno studioso che sostiene che “l'inchiesta milanese mostra che l'impianto delle tutele novecentesche fa acqua sul fronte dei nuovi lavori e delle posizioni atipiche che coinvolgono soprattutto i lavoratori immigrati” (Ambrosini). Ci sono, come vedremo, invece diversità sulle proposte per uscire da questa situazione.

4. LE TESI PIÙ SIGNIFICATIVE E LE PROPOSTE

Anche se è complesso e, forse superficiale, tentiamo di individuare quali sono le **tesi** che i diversi studiosi, opinionisti e addetti ai lavori hanno espresso intorno a questa questione.

Raggrupperemo le diverse tesi in cinque macrocategorie.

Gli autori della **prima tesi** sostengono, più o meno esplicitamente, che questo fenomeno è, contemporaneamente, **inevitabile** e **vergognoso**.

Inevitabile perché in una economia di mercato (che qualcuno di loro chiama libera) non si può costringere nessuno a praticare certi comportamenti e non si può usare in modo disinvolto la leva dell'aumento dei prezzi perché può generare la fuoriuscita dal

mercato. Tutto ciò giustifica, in qualche modo, i salari attuali e i conseguenti costi del lavoro.

Vergognoso perché non si può vivere in un Paese dove una molteplicità di lavoratori non hanno diritti che debbono essere riconosciuti a tutti e dove, nella sostanza, i rider non hanno nessuna possibilità di scelta data la loro situazione economica.

I sostenitori della **seconda tesi** – di gran lunga la più complessa ma, forse, la più veritiera – fanno un ragionamento molto diverso. Per loro questa situazione è dovuta al fatto che siamo in presenza di significativi **mutamenti della struttura economica** accompagnata, tra l'altro, da **atteggiamenti differenti verso il lavoro** e ad una certa **incapacità delle imprese** di reagire in modo adeguato di fronte a tali cambiamenti. In questa direzione, potremmo dire usando una metafora, che il dibattito pubblico rischia di **guardare il dito e trascurare la luna**. Fuor di metafora, e come è stato scritto, “mentre gli sguardi si concentrano sugli sbarchi e i richiedenti asilo, molto più importante è l'attrazione esercitata dalla domanda di manodopera non soddisfatta dall'offerta di lavoro interna”. Questo avviene - e questo è un fenomeno strutturale in una economia che si va sempre più terziarizzando e molte di queste attività **non** sono delocalizzabili – perché una parte significativa della popolazione italiana “ha ripetutamente dimostrato di essere poco disponibile a lavorare nei cantieri edili, nelle campagne, nelle imprese di pulizia, nell'assistenza agli anziani o nella consegna di cibo a domicilio”. Ma in questa seconda tesi c'è dell'altro che va ricercato, come è stato scritto, nel fatto di porsi una domanda insieme intrigante ma necessaria ovvero è utile chiedersi se è vero che siamo o no in presenza di un magnifico

servizio. Non c'è una facile risposta a questa domanda ma ci sentiamo di condividere la tesi di chi sostiene che i rider fanno emergere una vera questione sociale: “la separazione tra la capacità di soddisfare un bisogno e la dignità contrattuale assegnata al lavoro che quel bisogno soddisfa”. Detto in altri termini “se la società beneficia della comodità dell'immediatezza non può ignorare il costo umano della sua organizzazione”. Questa tesi è anche condivisibile per un'altra ragione: quella secondo cui spesso “l'economia non distribuisce i rischi a caso ma li indirizza verso chi ha meno alternative”. Molti immigrati si trovano in questa situazione.

Ma tra i fautori di questa seconda tesi non si può non ricordare chi mette l'accento sul fatto che siamo in presenza, da un lato, di un modello di business tutto centrato sul contenimento dei costi trascurando la sua sostenibilità sociale e, dall'altro, di una scarsa trasparenza delle regole che devono governare questa specifica forma di lavoro.

Una **terza tesi** mette l'accento su fatto che la ragione principale per cui siamo arrivati a questa situazione va individuata nel fatto che si sono messe in campo, negli ultimi trenta anni, **politiche del lavoro sbagliate** perché tutte centrate sulla necessità di aumentare la flessibilità del lavoro che, secondo gli estensori di questa tesi, non può che portare ad una maggiore precarietà dello stesso.

Una **quarta tesi** addossa, in sostanza, la responsabilità di questa situazione al **ritardo del sindacato** di tutelare in modo efficace queste nuove forme di lavoro. In effetti, e l'intervento della Magistratura lo ha plasticamente reso in evidenza, le organizzazioni sindacali pur

avendo promosso iniziative lodevoli - basti pensare alle case dei rider - riconoscono le difficoltà di organizzare in modo collettivo queste figure lavorative e ciò non è, ovviamente, poco significativo sotto il profilo dell'efficacia della propria tutela.

Una quinta tesi inquadra la questione dei modesti livelli salariali dei rider all'interno dei **bassi salari dei lavoratori italiani** sostenendo che è necessario incidere su quest'ultimi portandoli ai livelli degli altri Paesi con cui possiamo confrontarci. Per far questo però, dicono i fautori di questa interpretazione, bisogna ragionare in modo più sereno su alcuni "tabù", su alcuni "totem" che caratterizzano il dibattito italiano sulla questione salariale. Fra questi "tabù" si può ricordare, per esempio, che la produttività è ferma da anni; che la contrattazione decentrata ha uno scarso peso; che per aumentare i salari non bisogna solo puntare sulla diminuzione del cuneo fiscale; che è necessario favorire le aggregazioni fra imprese ecc..

Fin qui le interpretazioni. Ora solo alcune brevi considerazioni sulle **proposte** che emergono dal dibattito. Si possono sintetizzare in tre direzioni:

- a) C'è chi ritiene che sia inevitabile un intervento ancor più preciso della Magistratura magari anche accompagnato da azioni di "class action";
- b) Il sindacato ma non solo - con sfumature diverse - propone che questi lavoratori siano inquadrati come lavoro subordinato e non come lavoro autonomo e, inoltre, chiede un ruolo più significativo della contrattazione collettiva;

c) Parecchi studiosi della materia e una parte del sindacato ritengono, come è stato scritto, che “il criterio per la protezione non può più essere costituito dalla subordinazione ma dalla posizione di dipendenza economica”. Detto in altri termini “va protetto il lavoro della persona svolto continuativamente in condizioni di monocommittenza fino a un limite ragionevole di reddito complessivo”.

LA DIRETTIVA UE 2023/970 SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Un secondo di tema di approfondimento riguarda quello che nel linguaggio giornalistico viene etichettato con il termine “trasparenza retributiva”. Vediamo di che si tratta.

Partiamo dalla normativa di riferimento. Vanno considerati, in sostanza, due atti normativi - la direttiva europea e la legge italiana di attuazione - in quanto fra i due pronunciamenti normativi ci sono delle differenze significative. È quindi anche molto importante soffermarsi sull'applicazione nazionale della normativa europea.

La Direttiva Europea è stata emanata il 10 maggio 2023 e deve essere recepita in Italia entro il 7 giugno 2026. Il suo obiettivo, facilmente desumibile dallo stesso titolo della Direttiva è quello di “rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari lavoro attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione”.

È una direttiva piuttosto ampia (23 pagine) in cui sono presenti 66 (sessantasei) “premesse” tutte tratte da pronunciamenti di diversi organismi europei e di istituzioni internazionali. Faccio notare questo particolare perché in essi sono presenti molteplici “principi” riguardanti il lavoro e le sue relazioni che lasciano ampi margini di discrezionalità alla legislazione nazionale.

Entrando più nello specifico della direttiva, e in un’ottica di attenzione alle condizioni di lavoro e alle relazioni industriali, le caratteristiche più significative di questo documento ci paiono essere:

- a) La scelta dei temi che sono centrali per attenuare le disuguaglianze oggi esistenti. I problemi, ce lo ricorda l’art. 1, sono sia la parità di retribuzione fra uomo e donna, sia la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- b) L’ambito di applicazione (l’art. 2) che presenta due elementi piuttosto significativi; da un lato interessa tutte le imprese private e pubbliche anche se, come vedremo, con diversi livelli di obbligatorietà di applicazione; dall’altro riguarda anche i processi di selezione del personale supponendo che le discriminazioni possono essere presenti anche in questa fase;
- c) Una nozione di retribuzione (art 3) che non si ferma, diremmo noi in Italia, alla “paga base più la contingenza” ma comprende i diversi elementi accessori e variabili che la compongono;
- d) L’ampliamento dei diritti dei lavoratori e del sindacato ad essere puntualmente informati della situazione retributiva presente nell’impresa (vari articoli);
- e) L’assunzione di un ruolo più significativo del sindacato nella regolazione della questione retributiva con particolare riferimento alla possibilità di una valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

f) La presenza di sanzioni in caso di violazione delle norme previste dalla direttiva (art. 23)

Sempre considerando la normativa qualche accenno va fatto sullo “Schema di decreto legislativo che dà attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l’applicazione del principio delle parità di retribuzione tra uomini e donne per un stesso valore e per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva i relativi meccanismi di applicazione”

Anche in questo caso è opportuno notare come l’elaborazione di questo atto legislativo deve tenere conto di una pluralità di fonti normative che, in qualche misura, ne condizionano la sua chiarezza. Infatti, nella parte cosiddetta dei “visti” si coglie che si fa riferimento, per esemplificare, alla Costituzione italiana, alla legislazione ordinaria inerente ai temi del lavoro, a quelli della privacy e della parità fra uomo e donna, ad alcuni regolamenti amministrativi e alle raccomandazioni della Commissione europea.

Nel merito - ma queste questioni verranno approfondite guardando al dibattito in corso - si può osservare che il decreto legislativo del Governo è intervenuto in particolare sulle tipologie contrattuali affermando (art. 2 comma 2) che “il presente Decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente”.

Inoltre, ha ribadito che il suo campo di applicazione è quello dei datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato ma è anche intervenuto sulle dimensioni aziendali specificando:

- a) Nell'art. 6 comma 3 che “i datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica”;
- b) Nell'art. 9 – riguardante “informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile” – si afferma (cfr. comma 7) che “le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti”;
- c) nell'art. 4 comma 1 che “l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori”.

Visto il contenuto normativo dei provvedimenti sulla trasparenza salariale è opportuno farsi alcune domande e articolare delle risposte che si possono intravedere dal dibattito in corso.

Ma perché si parla, in modo abbastanza diffuso, di questo argomento? Al di là dell'ovvia risposta che risiede nel fatto che c'è da applicare una direttiva Europea, a ben vedere c'è dell'altro. In particolare, c'è chi ha sottolineato che l'inserimento nel nostro contesto italiano di norme di questo tipo può generare una cultura del salario più chiara e misurabile. Naturalmente tale “salto culturale” non sarà semplice perché, come è stato scritto, in Italia parlare di stipendio, in modo serio e adeguato, è ancora un tabù.

Una seconda domanda è relativa alle tesi che stanno circolando nel dibattito pubblico con interventi anche di studiosi di queste materie.

Prima però di entrare nel cuore di questa domanda ci sembra opportuno ricordare una considerazione sviluppata da Michele Tiraboschi che ha fatto notare che il testo ufficiale uscito dal Consiglio dei Ministri del 5 febbraio 2026 è in parte diverso da quello che era circolato nei giorni immediatamente precedenti. Tale osservazione, molto presumibilmente, ci fa capire che ci deve essere stata una veloce e informale consultazione con le parti sociali indice che il nostro sistema di relazioni industriali si regge su “gambe” formali e informali.

In termini di estrema semplificazione si può sostenere che sono presenti, ovviamente mai in modo così esplicito, tre tesi.

La prima tesi, che un quotidiano ha sintetizzato nell’espressione “tanto rumore per nulla”, può essere così espressa. La direttiva europea contiene molti principi condivisibili ma lascia aperti parecchi spazi per individuare gli strumenti operativi necessari per rendere concreti tali principi. Quindi il problema fondamentale, per i fautori di questa prima tesi, è quello di verificare in quale modo lo schema di decreto legislativo ha affrontato la risoluzione di questo problema. A noi sembra che gli estensori di tale decreto si siano mossi nella logica della semplificazione visibile in almeno tre direzioni: a) nell’aver affermato, in sostanza, che se una impresa ha firmato un contratto con i sindacati maggiormente rappresentativi si presume che abbia un corretto comportamento sotto il profilo dell’equità retributiva ed è quindi esonerata da una serie di atti che lo stesso decreto prevede; b) nell’aver declinato l’art. 2 co. 1 della direttiva europea decidendo, da un lato, che l’art.9 del decreto riguardante le “Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile” è applicabile solo nelle imprese con almeno cento dipendenti (art. 9 co. 7); c) nell’aver scelto di utilizzare una nozione ristretta di retribuzione - rispetto a quelle

prevista dalla direttiva - in quanto nel decreto (art. 3. lett. b) si escludono, per usare un termine consueto nel linguaggio degli addetti ai lavori, il superminimo individuale largamente presente nella struttura retributiva italiana;

La seconda tesi sostiene che le proposte contenute nella direttiva e nello schema di decreto rappresentano una novità relativa e a supporto di tali affermazioni i sostenitori di questa tesi ricorrono a due elementi: a) che – e qui siamo nella continuità – la parità retributiva, a ben vedere, è già presente nell'art. 37 della nostra Costituzione e, anche, nella strumentazione della certificazione di genere; b) che – e qui siamo nelle novità – la trasparenza salariale riguarda l'intero ciclo del rapporto di lavoro ovvero anche i processi di selezione

La terza tesi si muove in una prospettiva piuttosto diversa. Si passa dal punto di vista giuridico-istituzionale ad uno di tipo socio-organizzativo. Vediamone la forma di ragionamento ma prima diamone una definizione titolandola, come ha fatto uno dei suoi sostenitori, come la tesi dello shock organizzativo. Vediamo di che cosa si tratta.

In sostanza si sostiene che la messa a terra della trasparenza salariale può generare un ripensamento sia sul piano strutturale che, ancor più, su quello culturale.

Strutturale perché può portare a rivedere parzialmente i sistemi di gestione dell'impresa, dei processi di lavoro e i sistemi di valutazione delle persone.

Culturale perché la direttiva europea chiede ai responsabili delle imprese di esplicitare i motivi, le ragioni che stanno alla base delle differenze salariali. Quindi si tratta di dare vita a risposte, a narrazioni convincenti e in questa direzione è indispensabile costruire adeguate architetture retributive.

Ma guardare a questa direttiva con un “occhio sociologico” significa anche, forse, generare un contributo positivo rispetto al clima organizzativo aziendale e, non da ultimo, incidere sulla cosiddetta “retention” che per molte imprese non è affatto un problema banale.

Insomma, questo particolare sguardo, se applicato con rigore, può favorire la creazione di una leva organizzativa che potrebbe incidere positivamente sulla produttività che, come è noto, è un antico male italiano.

APPROFONDIMENTO SU TEMI INERENTI IL MERCATO DEL LAVORO DI RILEVANZA LOCALE

Sul fronte dei servizi per il lavoro, una novità significativa riguarda la riapertura, in una sede ristrutturata con fondi PNRR, del Centro per l'impiego del Tradatese, che serve i comuni di Tradate, Castelseprio, Castiglione Olona, Gornate Olona, Lonate Ceppino, Vedano Olona, Venegono Inferiore e Venegono Superiore, dopo essere stato chiuso nel 2018 e accorpato alla sede di Saronno.

Sul tema dell'attrattività territoriale, il presidente della Camera di Commercio di Varese, Mauro Vitiello, ha annunciato che è in fase di definizione un accordo con un istituto di credito per introdurre agevolazioni sull'acquisto di immobili collegate al bando "Vieni a vivere a Varese". Il bando è stato aggiornato innalzando il limite di età da 40 a 45 anni, in risposta alle numerose richieste pervenute da persone over 40 interessate a trasferirsi in provincia. L'obiettivo dichiarato è rendere il territorio provinciale più

competitivo rispetto ai poli di Milano e della Svizzera, valorizzando qualità della vita e accessibilità del mercato immobiliare locale.

Un quadro articolato emerge dai dati sull'immigrazione in provincia, presentati in occasione di un convegno promosso dalla Cgil a Gallarate e basati sul Dossier statistico immigrazione 2025 di Cgil Lombardia su dati Istat e Idos. Al 1° gennaio 2025 i cittadini stranieri residenti in provincia di Varese sono 79.107, pari all'8,9% della popolazione complessiva di 882.592 abitanti, con una crescita del 4% rispetto all'anno precedente. Contrariamente alla percezione diffusa, il 44,4% dei residenti stranieri proviene da Paesi europei e quasi un residente straniero su cinque da un Paese dell'Unione Europea, con la Romania in testa; i primi cinque Paesi di origine sono Albania, Romania, Marocco, Ucraina e Cina. La popolazione straniera risulta significativamente più giovane di quella italiana: il 72,5% ha un'età compresa tra i 18 e i 64 anni. Sul fronte occupazionale, nel 2024 sono stati attivati 22.418 rapporti di lavoro per cittadini stranieri in provincia, in crescita del 4,3%, ma con elementi di fragilità: il 57% dei contratti è a tempo determinato e oltre un terzo riguarda professioni non qualificate. Il reddito medio annuo di un lavoratore straniero in Lombardia è di 15.901 euro, a fronte di una media complessiva superiore ai 25mila euro.

Infine, a Busto Arsizio, l'assemblea degli azionisti di Reti S.p.A., tra i principali player italiani nel settore dell'IT Consulting, ha deliberato il 13 febbraio 2026 la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, che guiderà l'azienda fino al 2028. I nuovi vertici hanno sottolineato l'obiettivo di garantire continuità di visione e coerenza strategica, facendo leva sul Campus tecnologico e sulle competenze dei 350 professionisti della società.

ARTICOLI CONSIDERATI

- Ambrosini Maurizio, Usare l'economia senza subirla, Avvenire, 27-2-2026
- Bombardieri Pierpaolo (intervista), I rider nuovi schiavi vanno cancellati i contratti pirata, la Repubblica, 1-3-2026
- Borghesi Andrea, Meccanismi di prevaricazione antichi spesso gli infortuni vengono nascosti, la Repubblica, 26-2-2026
- Cerasa Claudio, I tabù sui salari oltre la gig economy, Il Foglio 27-2-2026,
- Contini Daniele (intervista), Le consegne a domicilio rispettino i rider. Contributi, ferie e maternità nei contratti, La Stampa, 27-2-2026
- Del Conte Maurizio (intervista), L'unica strada è la contrattazione, Avvenire, 10-2-2026
- Delli Santi Maurizio, Un modello di giustizia riparativa nel contrasto al lavoro nero, Avvenire, 13-2-2026
- Del Vesco Pier Luigi, I rider sono le pedine della società povera, Il Giornale 1-3-2026
- Di Vico Dario, Perché i rider non sono solo un problema giudiziario, Corriere della Sera, 11-2-2026
- Feltri Vittorio, Vergogna rider, nuovi schiavi (dell'algoritmo), il Giornale, 28-2-2026
- Fornero Elsa, Usati da tutti difesi da nessuno, La Stampa, 10-2-2026
- Ichino Pietro (intervista), Per i rider il salario minimo non serve: c'è già, Il Foglio, 27-2-2026
- Ichino Pietro (intervista), Ora adottare le regole UE. Nell'era digitale il contratto deve seguire nuovi criteri, Corriere della Sera, 11-2-2026

- Labate Sergio, Capitalismo e lavoro povero. La schiavitù è diventata la regola fissa del mercato, Domani, 2-3-2026
- Lottieri Carlo, Non è bloccando Glovo che si aiutano i più deboli, il Giornale, 12-2-2026
- Puccio Andrea (intervista), Contro il caporalato non solo la procura servono nuove norme, Il Sole 24 Ore Lombardia, 27-2-2026
- Robecchi Alessandro, Nuovi schiavi. L'articolo 36 è fatto anche per chi va in giro in bicicletta, Il Fatto Quotidiano, 11-2-2026
- Stanzione Luca (intervista), La Cgil di Milano al fianco della Procura per regolarizzare i lavoratori delle piattaforme, Italy post, 11-2-2026
- Tiraboschi Michele (intervista), Il nodo è strutturale. Lo scioglie solo la contrattazione, Avvenire 26-2-2026
- Zanda Daniel, Rider e diritti. il ruolo del sindacato e le risposte della contrattazione, Il Foglio, 27-2-2026
- Varesenews, Al via il nuovo Centro per l'impiego del Tradatese nella nuova sede di Venegono pagata con i fondi del Pnrr, 5 febbraio 2026
- Varesenews, Bando "Vieni a vivere a Varese", in arrivo accordo con una banca, 5 febbraio 2026
- Varesenews, Immigrazione nel Varesotto, quasi la metà viene dall'Europa, 5 febbraio 2026
- La Prealpina, Busto Arsizio, ecco il nuovo cda di Reti, 16 febbraio 2026