

IlMattino

1 | [GIOVANI, PERSO IL 15% C'E' IL FOCUS NEL CAPOLUOGO CONTRO LO SPOPOLAMENTO](#)

IlSole24Ore

2 | [ATENEI, PRECARI AL MASSIMO 11 ANNI](#)

4 | [DALLA LAUREA UNA SECONDA OPPORTUNITA' PER I DETENUTI](#)

5 | [UFFICI DEL PERSONALE DA CANCELLARE CON IL PNRR](#)

6 | [SMART WORKING, PROROGA A FINE ANNO](#)

IlSannioQuotidiano

7 | [CONSEGNATE LE BENEMERENZE DEL PARCO](#)

WEB MAGAZINE

Ottopagine

["Io... resto a Benevento", incontro su occupazione giovanile](#)

LaRepubblica

[Università, a Torino entro l'autunno tutti gli studenti vaccinati: poi si torna alle lezioni in presenza](#)

[Parma, quattromila studenti universitari giudicano l'università e i servizi della città](#)

L'INIZIATIVA

Un'emorragia apparentemente inarrestabile. Lo spopolamento è il problema dei problemi per il Meridione e, in particolare, per le comunità della dorsale appenninica. Una priorità assoluta che impone contromisure urgenti e adeguate. Il tema sarà al centro del convegno «Io... resto a Benevento», organizzato dall'assessorato Sostegno alle imprese, Innovazione tecnologica, Agricoltura, Agenda Europea e Rapporti con l'Università del Comune di Benevento, con il patrocinio di Invitalia e Università del Sannio. L'incontro si terrà sabato 29 maggio alle 10 presso l'oratorio «Giardini Angela Merici» (ex Istituto Orsoline) in via Bosco Lucarelli. Al dibattito moderato dal giornalista del Mattino Nando Santonastaso interverranno il sindaco Clemente Mastella, il responsabile dell'area occupazionale di Invitalia Vincenzo Durante, la responsabile gestione imprese della Banca Popolare Pugliese, Maria Fragnito.

«Negli ultimi dieci anni - spiegano i promotori - circa 1 milione 140mila persone hanno lasciato il Sud Italia. La regione da cui partono più emigranti

Giovani, perso il 15% c'è il focus nel capoluogo contro lo spopolamento



nel Centro-sud è la Campania: il 29 per cento da fonte Istat. È da questi drammatici dati che parte l'iniziativa, finalmente possibile grazie alla situazione sanitaria attuale».

E in effetti l'analisi dei dati censiti ogni anno dall'Istituto nazionale di statistica delinea un quadro drammatico della situazione in tutto il Sud Italia. Pienamente coinvolta nella pro-

blematica è il Sannio, con un allarme particolarmente intenso per ciò che riguarda i giovani. Nell'ultimo decennio la provincia di Benevento ha perso il 14,8 per cento della popolazione under 35 passando dai 117.673 residenti del 2010 ai 100.264 di fine 2020. Un trend analogo del resto a quello della vicina Irpinia. La provincia di Avellino nel decennio scorso ha visto partire ben 30.810 giovani, pari

al 17 per cento della propria popolazione under 35. Stringendo ulteriormente il focus sui capoluoghi si scopre che Benevento è tra le città più flagellate dalla fuga dei giovani. Negli ultimi dieci anni i cittadini under 35 sono passati dai 25.337 del 2010 ai 20.847 del 2020, con una perdita monstre di 4.490 pari al 17,7 per cento dello stock iniziale. Un andamento ancor più accelerato di quello determinatosi nella città di Avellino che ha visto partire 3.226 giovani per un valore del 15 per cento.

«L'obiettivo dell'iniziativa - spiega in proposito l'assessora Maria Carmela Mignone, promotrice dell'evento - sarà quello di fornire ai nostri giovani una presentazione pratica e operativa della manovra di finanziamento "Io resto al Sud", fatta da chi si occupa direttamente dell'iniziativa (Invitalia, ndr). Così avranno gli strumenti per sfruttare questa opportunità fornita dallo Stato per realizzare i loro progetti nella città di Benevento. Durante il convegno verrà anche presentato lo sportello comunale a cui sottoporre le proposte progettuali, così da ricevere un'assistenza diretta alla presentazione della domanda, a titolo gratuito».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Atenei, precari al massimo 11 anni

Reclutamento. Riparte alla Camera il testo unificato sul «pre-ruolo» nelle università che punta a ringiovanire l'accesso alla docenza e riordinare il precariato: assegni di ricerca per 4 anni totali e bandi da ricercatore per 7, ma dal quarto si può diventare associato

Eugenio Bruno

Riordinare e il pre-ruolo negli atenei e ringiovanire l'età media degli aspiranti prof. È il duplice obiettivo che la ministra Cristina Messa si è data alla voce reclutamento, così aveva fatto il suo predecessore Gaetano Manfredi. E che il Parlamento condivide come dimostra il testo unificato all'esame della commissione Istruzione della Camera: un provvedimento in 7 articoli che fonde 6 diverse proposte di legge e prova a semplificare il variegato mondo che precede la docenza. Ad esempio, rimuovendo la distinzione tra ricercatori di tipo "a" e "b" prevista dalla riforma Gelmini del 2010, oppure introducendo un tetto massimo di 11 anni al precariato post-doc. Il fermento nel mondo universitario è tanto. Come tanti sono i nodi da sciogliere per evitare che la riforma, anziché semplificare, complichino il quadro.

L'obiettivo comune

Il punto di partenza condiviso da tutti è che il reclutamento universitario ha bisogno di un tagliando. Come abbiamo raccontato sul Sole 24Ore di Lunedì 26 aprile, da un lato, il personale che fa ricerca e didattica si è ridotto di un quarto negli ultimi 15 anni; dall'altro, quasi il 70% di ordinari e associati ha più di 50 anni (dato 2019). E i numeri pubblicati qui accanto sullo stato di salute delle due figure di ricercatore a tempo determinato introdotte nel 2010 lo testimoniano a loro volta.

Per chi inizia a collaborare con un ateneo l'accesso alla cattedra arriva sempre più raramente. E sempre più tardi. Il tema non è nuovo. In questa legislatura le prime proposte sul pre-

ruolo risalgono al maggio 2019. Seguite, a settembre, dal progetto di riforma avanzato dal Consiglio universitario nazionale (Cun). Tra cambi di governo ed emergenza Covid il dibattito si è però arenato. Salvo ripartire nelle ultime settimane: prima con un fitto carteggio tra Parlamento, Cun e Conferenza dei rettori (Crui); poi con l'arrivo del testo unificato (relatore Alessandro Melicchio, M5S), che la VII commissione di Montecitorio ha iniziato a emendare la settimana scorsa.

Le novità in arrivo

Il provvedimento cerca di disboscare tutte le figure di pre-docenza. Dopo aver disciplinato le borse di ricerca post lauream - che possono avere una durata di 6-12 mesi prorogabili fino a 36 ma senza alcun accesso ai ruoli - il testo si sofferma prima sui dottorati (potenziandone il valore ai fini dei concorsi nella Pa), poi sugli assegni di ricerca. Qui le novità sono rilevanti. Per farlo servirà il dottorato o la specializzazione medica e potrà durare al massimo 4 anni contro i 6 di oggi.

La settimana scorsa l'esame in commissione si fermò qui. Ma è sui ricercatori, all'articolo 5, che arriva l'intervento più profondo. In primis, perché scompare la distinzione tra tipo "a" (a tempo determinato per 3 anni rinnovabile per altri 2) e tipo "b" (triennale a sua volta ma con la possibilità di diventare associato una volta ottenuta l'abilitazione scientifica nazionale) introdotto dalla legge Gelmini del 2010. Di fatto, ci sarà un ricercatore unico in regime di *tenure track*, fino a un massimo di 7 anni, che dal quarto anno in poi può diventare associato. In secondo luogo, viene previsto che l'accesso al *tenure track* deve avvenire entro 6 anni dalla fine del dottorato. Infine, sommando i 4 anni da assegnista ai 7 da ricercatore, viene

fissato un tetto implicito di 11 anni al pre-ruolo nelle università. Contro i 12 all inclusive previsti attualmente.

I nodi da sciogliere

Tra i precari delle università c'è grande preoccupazione per le modifiche in arrivo. Per contenerla il testo all'esame del Parlamento introduce un regime transitorio che esclude dal predetto limite dei 6 anni tutti i dottori di ricerca del periodo 2008-2020. Ma è una previsione che secondo il presidente del Cun, Antonio Vicino, «procrastinerebbe l'inizio del processo di ringiovanimento di almeno 10 anni, costringendo anche i giovani di oggi ad accedere a una posizione di *tenure track* a un'età anche superiore ai 40 anni», come evidenziato in una lettera inviata ai parlamentari della commissione Istruzione.

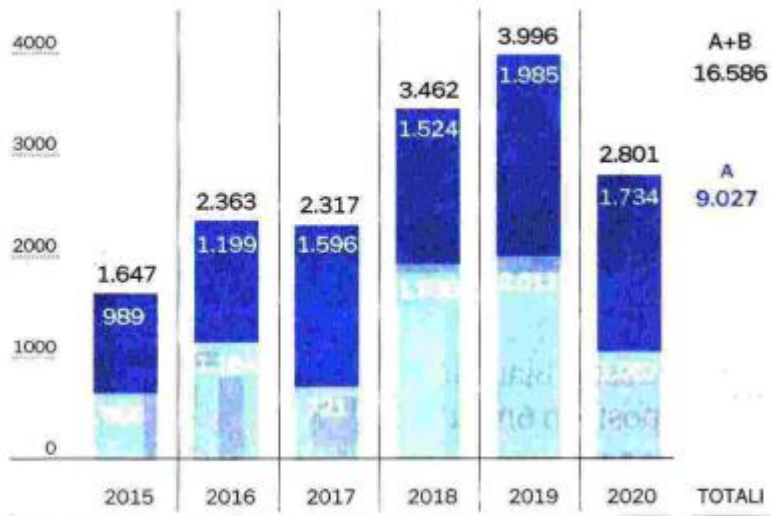
Per tutelare gli ex-giovani che

nel frattempo hanno anche ottenuto l'abilitazione - è la posizione del Consiglio universitario nazionale - sarebbe necessario varare «una serie di bandi su un arco di 3-4 anni principalmente per professore di seconda fascia, ma anche per professore di prima fascia». A patto di reperire risorse aggiuntive. Le stesse che, secondo la missiva, servirebbero per sostituire l'obbligo di mobilità insito nel testo unificato - che vieta di partecipare al bando da ricercatore chi ha avuto un qualsiasi rapporto (anche da studente) con quell'ateneo nei 5 anni precedenti e che il Cun definisce di «dubbia legittimità» - con incentivi alla mobilità più in linea con gli standard internazionali. Due dubbi su cui il Parlamento potrebbe pronunciarsi già domani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le scelte degli atenei

Assunzione dei ricercatori di tipo A) e B) previsti dalla legge 240/2010



Fonte: Ministero dell'Università

Dalla laurea una seconda opportunità per i detenuti

Istruzione in carcere

Davide Madeddu

Una laurea in carcere per una seconda chance. Dall'area politico sociale alle materie artistiche e letterarie passando per l'economia, la giurisprudenza e le discipline ambientali. È in crescita il numero dei detenuti che si iscrivono ai corsi universitari in carcere. I dati elaborati dalla Conferenza nazionale universitaria dei poli penitenziari parlano chiaro: si è passati dallo scorso anno agli attuali 1.340, che significa una crescita del 29,9 per cento. Di questi, 896 sono gli studenti che frequentano corsi di laurea triennale (87%), mentre 137 frequentano corsi di laurea

magistrale (pari al 13% del totale). Tra gli iscritti spicca l'incremento della componente femminile che, seppure con numeri ridotti, passa da 28 studentesse nel 2018-19 a 64 nel 2020-21, quindi con un incremento del 128 per cento.

A coordinare l'attività la Conferenza nazionale universitaria dei poli penitenziari che nell'ultimo triennio ha visto crescere le adesioni: gli atenei che aderiscono alla Conferenza sono passati dai 27 di tre anni fa agli attuali 32 mentre gli istituti penitenziari in cui operano i poli universitari sono passati dai 70 del 2018/2019 agli attuali 82. E presto ne apriranno altri in Puglia e in Sicilia. All'interno 196 dipartimenti universitari, che corrispondono al 37% dei dipartimenti presenti nei 32 atenei coinvolti. «È chiaro che c'è un incontro tra una domanda e un'offerta - commenta Franco Prina dell'università di Torino e presidente della Conferenza - e la domanda è sollecitata anche dal fatto che gli atenei vanno nelle carceri a fare orientamento e questo fatto suscita l'interesse delle persone che si incontrano».

Le aree disciplinari più frequentate dagli studenti in regime di detenzione sono quella politico-sociale (25,4%) seguita

dall'area artistico-letteraria (18,6%), dall'area giuridica (15,1%), dall'area agronomico-ambientale (13,7%), dall'area psico-pedagogica (7,4%), dall'area storico-filosofica (7,3%), dall'area economica (6,5%).

In questo contesto nasce poi, soprattutto nei territori, quello che viene definito «l'interscambio tra università e carcere». «In Toscana, dove da dieci anni i poli penitenziari si sono consorziati nel polo regionale - dice Andrea Borghini, docente all'università di Pisa - si portano avanti diverse iniziative che riguardano i progetti per il miglioramento delle condizioni di studio degli studenti detenuti». Attività che prevedono la «figura dello studente-tutor, le cui finalità sono quelle di sviluppare un rapporto peer-to-peer con gli studenti detenuti», le giornate di orientamento per gli immatricolandì, «che stanno diventando una consuetudine particolarmente gradita per la popolazione penitenziaria e per gli stessi operatori carcerari». Oppure, è il caso dell'università di Sassari che recentemente ha elaborato una parte specifica del Regolamento carriere studenti sotto il titolo Regolamento studenti con esigenze speciali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1.340

STUDENTI ISCRITTI

L'anno scorso i detenuti che frequentavano l'università erano 796 (+29,9%)

UFFICI DEL PERSONALE DA CANCELLARE CON IL PNRR

di **Francesco Verbaro**

La normativa degli ultimi mesi sulle assunzioni ha voluto accelerare e semplificare le procedure concorsuali. Il perché di tanta fretta è presto detto. Da un lato la tardiva "scoperta" dell'invecchiamento del pubblico impiego e l'esigenza di rimpiazzare celermente il personale cessato; dall'altro la necessità di attrezzare la macchina amministrativa per garantire una buona gestione dei fondi Ngeu e Sie.

La corsa alla semplificazione e alla celerità nei concorsi rischia però di produrre danni. Quando recluta, la Pa deve porre maggior attenzione rispetto al privato, perché non ha i suoi strumenti di flessibilità in uscita. Pertanto il reclutamento non va semplificato, ma paradossalmente "complicato", cioè arricchito di analisi dei dati in fase di programmazione, di tecniche di miglioramento del brand, di partenariati con le università, di creazione di academy, di pluralità di modi di assunzione in considerazione del target, sistemi di inquadramento idonei ad attrarre le professionalità specialistiche, percorsi di formazione e di carriera incentivanti. Occorre spendere di più, e non di meno, per servizi di assessment delle competenze, per il tutoraggio, la formazione di ingresso, anche ricorrendo ad agenzie private.

C'è un tema di arretratezza culturale degli uffici del personale, che ancora oggi somigliano agli uffici amministrativi degli anni '80, attenti a registrare presenze e assenze più che a monitorare gli skill gap. In questi uffici non ci sono talent acquisition ed employer branding manager, ma funzionari ancora in crisi con contrattazione aziendale, procedimenti disciplinari, contratti flessibili o per una semplice selezione. Mancano inoltre data analyst, psicologi del lavoro e responsabili della formazione. Un intervento da realizzare con i fondi Sie dovrebbe cancellare gli «uffici dell'amministrazione del personale» per rea-

lizzare moderni «uffici delle risorse umane».

Va attivata un'assistenza per aiutare le amministrazioni fragili; va consentita la gestione associata dei concorsi per le amministrazioni più piccole. Il Formez non dovrebbe gestire i concorsi, come un qualsiasi provider privato, ma fornire assistenza alle amministrazioni durante l'intero processo: programmazione, bando, gestione della procedura pubblica, periodo di prova e on boarding. Il buon reclutamento richiede un impegno professionale in ognuno di questi momenti e quindi una responsabilizzazione della Pa che assume. La centralizzazione del reclutamento non lo permette.

Significativo lo spazio dedicato dal Pnrr al capitale umano della Pa. Bene sta facendo il Governo a pensare a un inquadramento con una retribuzione adeguata per i quadri tecnici o ricercatori e per i mille esperti multidisciplinari. Bene soprattutto riprendere il contratto di formazione e lavoro e l'apprendistato. Il Cfl ha funzionato per alcuni anni nella Pa. Poi la disattenzione nell'individuare e disciplinare le tipologie contrattuali più idonee nel pubblico, ogni qualvolta il privato modificava le regole generali (dal decreto Biagi in poi), ha portato a un ritardo importante nella strumentazione contrattuale. Con l'assurdità di considerare il Cfl dentro il tetto e le causali dell'articolo 36 del Dlgs 165/2001 o la stupidaggine di considerare più tutelante il co.co.co che un contratto di somministrazione (vedi norme sui titoli nei concorsi o nelle stabilizzazioni).

Esistono diversi modi per selezionare il personale e ognuno risponde meglio a professionalità specifiche. La singola Pa deve essere consapevole dei propri fabbisogni, delle competenze sottostanti e di ciò che offre il mercato del lavoro. Parafrasando Einaudi, conoscere e poi reclutare.

Smart working, proroga a fine anno

Emergenza Covid

Le modalità semplificate per utilizzare il lavoro agile restano fino al 31 dicembre

Nell'integrativo di Leonardo si può alternare in giornata attività a casa e in azienda

La normativa sul lavoro agile emergenziale sarà prorogata al 31 dicembre anche per il settore privato, che si allinea così alla Pa. La novità è contenuta in un emendamento messo a punto dai tecnici del ministero del Lavoro, dopo l'ampia convergenza raggiunta in maggioranza, da presentare al decreto legge 52, cosiddetto Riaperture, attualmente all'esame della Camera. Intanto il gruppo industriale Leonardo ha firmato il nuovo integrativo con i sindacati, disciplinando lo smart working. **Casadei e Tucci** — a pag. 3

Smart working semplificato, arriva la proroga al 31 dicembre

Alla Camera. Pronto l'emendamento al decreto Riaperture che consente alle imprese di utilizzare il lavoro agile per tutto il 2021. Sarà sufficiente un atto unilaterale senza accordi individuali

Claudio Tucci

La normativa sul lavoro agile emergenziale sarà prorogata al 31 dicembre anche per il settore privato, che si allinea così alla Pa. La novità è contenuta in un emendamento messo a punto dai tecnici del ministero del Lavoro, dopo l'ampia convergenza raggiunta in maggioranza, da presentare al decreto legge 52, cosiddetto Riaperture, attualmente all'esame della Camera.

Il regime semplificato per lo smart working - che, come noto, consente ai datori di lavoro di poter attivare lo strumento con un atto unilaterale, senza cioè dover sottoscrivere un accordo individuale, come invece previsto dalla legge ordinaria, la n. 81 del 2017 - è stato portato da fine aprile al 31 luglio proprio dal decreto Riaperture, che ha allungato lo stato di emergenza al 31 luglio, appunto. Ma il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, si era subito attivato per approfondire il tema; in Parlamento l'ese-

cutivo si era impegnato espressamente ad allungare il termine almeno fino al 30 settembre, comunque dopo l'estate, accogliendo un ordine del giorno in tal senso di Paolo Zangrillo (Fi), membro della commissione Lavoro di Montecitorio; e adesso, con l'emendamento del ministero del Lavoro, si sposta la lancetta avanti di altri tre mesi, fino cioè a fine anno.

Il tema è delicato, soprattutto per i numeri in gioco. Secondo le prime analisi dell'Osservatorio del Politecnico di Milano e di Randstad Research, nei prossimi mesi, il lavoro agile potrebbe interessare una platea tra i 3 e i 5 milioni di lavoratori, confermandosi uno strumento che piace alle persone, e che ha saputo, durante la fase acuta della pandemia, coniugare produttività, sicurezza e conciliazione vita-lavoro (attualmente, ha ricordato l'Inapp, sono in lavoro agile oltre 5 milioni di addetti, erano 6,5 milioni durante il primo lockdown - nelle grandi imprese il 54% dei dipendenti presta la propria attività, in tutto o in parte, "da remoto"). Nella "nuova"

normalità infatti è destinata a cambiare anche la settimana lavorativa. Quella "ideale", secondo uno recente studio di Fondirigenti, non sarà più interamente (o quasi) "da casa", ma si preferirà spezzare la settimana in due: 2,6 giorni in presenza, i restanti 2,4 "a distanza", anche per recuperare rapporti sociali e interazione fisica con il proprio gruppo di lavoro, due aspetti centrali, ma che sono mancati maggiormente in questi mesi di lockdown più o meno generalizzato.

«Le difficoltà per le aziende non termineranno il 31 luglio con la fine dello stato emergenziale - ha sottolineato la sottosegretaria al Lavoro, Tiziana Nisini (Lega) -. Ci sono molte imprese ancora in grande difficoltà e per questo c'è bisogno di flessibilità. L'emendamento che proroga la normativa semplificata sul lavoro agile fino a dicembre è giusto, anche perché si lega con il piano vaccinale che sta procedendo bene. Dopo l'estate si spera di raggiungere l'immunità di gregge. Dobbiamo dare il tempo a imprese e lavoratori di organizzarsi,

senza eccedere nella burocrazia».

La proposta di allungare a fine anno le regole semplificate per attivare il lavoro agile è condivisa dal Pd: «È opportuno ci sia ancora questa possibilità - ha dichiarato la capogruppo dem alla Camera, Debora Serracchiani - . C'è bisogno di regole chiare e possibilità di flessibilità lavorativa in circostanze non ancora tornate alla normalità».

La data del 31 dicembre raccoglie il sì, seppur con paletti, anche della Cgil: «Non sono contraria a una nuova proroga fino a fine anno della normativa emergenziale sul lavoro agile - ha detto la segretaria confederale con

delega al mercato del Lavoro, Tania Scacchetti - . Questi mesi in più tuttavia devono servire per rimettere al centro della contrattazione collettiva la gestione di questa profonda trasformazione del modo di lavorare. E comunque, quando usciremo dalle norme emergenziali, va ripristinato l'obbligo dell'accordo individuale».

La proroga al 31 dicembre ha l'effetto anche di "avvicinare" (ed è una novità di questi tempi) le regole tra privato e pubblico. Nella Pa infatti è stato il decreto legge "proroghe" di fine aprile a consentire alle amministrazioni pubbliche di poter continuare a ricorrere alle modalità semplifi-

cate sullo smart working fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi e comunque non oltre il 31 dicembre, appunto (il dl ha previsto anche l'addio alla soglia minima di smart working del 50%). A regime, da inizio 2022 cioè, nella Pa, le nuove regole confermano l'obbligo per le amministrazioni di adottare i Pola (i «Piani organizzativi del lavoro agile») entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo però dal 60% al 15%, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello smart working.

4

1 RIPRODUZIONE RISERVATA

ADOBESTOCK

54%

LE STIME

È la stima della percentuale di lavoratori dipendenti delle grandi imprese che già oggi prestano la propria attività, tutta o in parte, da remoto.



Il correttivo allinea i termini del privato a quelli del pubblico impiego. Confermata la promessa di Orlando



Lavoro a distanza. Una riunione con l'ausilio del pc portatile

5.000.000

I LAVORATORI INTERESSATI

Per il Politecnico di Milano e Randstad Research la platea interessata dal lavoro agile è tra i 3 e i 5 milioni

2,4

I GIORNI LAVORATI

Secondo Fondirigenti la settimana lavorativa si dovrà dividere in 2,6 giorni in presenza e 2,4 a distanza

TABURNO / La cerimonia presso la Rocca dei Rettori

Consegnate le benemerenze del Parco

Si è svolta nel pomeriggio di giovedì presso la sala consiliare della Provincia di Benevento, la cerimonia di consegna degli attestati di benemeranza dell'Ente Parco a personalità che si sono distinte per il loro impegno nella tutela e valorizzazione dell'area protetta del Taburno Camposauro.

Gli attestati di benemeranza sono stati consegnati dal Presidente dell'Ente Parco Regionale del Taburno Camposauro Costantino Caturano; dal Prefetto di Benevento Carlo Torlontano e dal Presidente della Provincia Antonio Di Maria.

“L'attestazione di benemeranza – ci spiega il presidente Costantino Caturano – è un riconoscimento che viene conferito a persone, amministrazioni, enti, istituzioni o organizzazioni che hanno dimostrato di aver profuso massimo impegno in iniziative



di valorizzazione, tutela e promozione del territorio della Dormiente Sannita, rendendo il nostro Taburno –

Camposauro una realtà di alto spessore e profilo regionale o nazionale. Insomma, elevando l'immagine della nostra amata

Area Protetta”.

Dieci i soggetti insigniti dall'encornio: Giuseppe Travia già Dirigente del Genio Civile di Benevento; Mario Ceccre, Presidente dell'associazione Taburno Trekking; Annalisa Clemente, in rappresentanza del Comune di Montesarchio; Pasqualina Luciano, già Dirigente dell'Istituto Comprensivo “Padre Isaia Columbro”; Ciro Lungo, Comandante Regionale dei Carabinieri Forestale Campania; Vittorio Maturo, Presidente dell'associazione Taburno Bike Brothers; Alessandro Gisoldi, Sindaco del Comune di Cautano; Aniello Andreotti, Funzionario regionale del Servizio Territoriale Provinciale di Benevento; Eugenio Parente, Presidente dell'associazione Taburno Escursioni; Alessio Valente, Professore dell'Università degli Studi del Sannio.