



Rassegna stampa ragionata

Giovedì 11 luglio

1. **Giornata mondiale della popolazione: l'inversione del rapporto tra popolazione rurale e cittadina è uno dei grandi cambiamenti del nostro tempo.**
2. **La posta in gioco è alta: nel piatto c'è la sorte, oltre che della pace, della democrazia in Europa.**
3. **Per la generazione Z il motto di Benjamin Franklin è rovesciato: «Il denaro è il tempo».**
4. **Non arrendersi al disastro dei salari si può. Esempi e modelli possibili.**
5. **Cara Cdp - cassa depositi e prestiti - le quote rosa fanno bene al Pil.**
6. **Statali, 160 euro di aumento sindacati divisi sul contratto.**
7. **Servono profili professionali necessari per essere pronti all'utilizzo dell'intelligenza artificiale negli uffici pubblici.**
8. **Anche il Terzo settore per la lotta al caporalato.**

Alessandro Rosina - Il futuro demografico del mondo si gioca nelle aree rurali e nelle megalopoli - Il Sole 24 Ore

Una cosa è certa delle dinamiche demografiche mondiali: fatte salve catastrofi, che nessuno può auspicare, **la popolazione del pianeta è destinata nella seconda metà di questo secolo a superare i 10 miliardi.** Dobbiamo quindi prepararci ad accogliere altri due miliardi di persone. L'aumento della popolazione dipende da due fattori: il tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) e il numero di persone in età riproduttiva. **La fecondità media mondiale è passata da 5 a 2,3 dal 1950 ad oggi.** La diminuzione di tale indicatore ci dice che il motore della crescita demografica gira sempre meno velocemente, ma il fatto che sia ancora superiore a 2 ci avverte che, pur in modo rallentato, **la fase di aumento non è ancora terminata.** Va precisato che se anche portassimo già oggi a 2 il tasso di fecondità, la popolazione continuerebbe comunque per un po' a lievitare. Ciò è dovuto al secondo fattore che sta alla base della crescita la popolazione in età riproduttiva. In larga parte del mondo la presenza di giovani, che va ad alimentare tale fase della vita, è ancora abbondante. Secondo **le stime delle Nazioni Unite** due terzi della crescita futura della popolazione mondiale è dovuta a questo secondo fattore (effetto inerziale) e solo un terzo al primo. Questi due fattori **esercitano attualmente la loro maggiore espressione nei Paesi dell'Africa subsahariana.** Più che preoccuparci di quanti in più saremo, visto che i giochi oramai sono fatti e le dinamiche della popolazione per il resto del secolo sono in larga parte già scritte, **la questione di cui occuparsi è dove si troveranno le persone che si aggiungono e come vivranno.** È bene essere consapevoli che i prossimi decenni sono quelli più problematici, ovvero quelli in cui maggiormente si sentirà la pressione della crescita sul pianeta prima che la **Transizione demografica**, questo processo unico nella storia dell'umanità, si concluda. Si tratta di una conclusione che, però, non porta ad un nuovo equilibrio, ma lascia due punti



aperti. Se **nelle epoche passate la presenza umana aumentava lentamente** nel medio e lungo periodo, dopo la Transizione demografica la popolazione potrebbe - qui sta il primo punto aperto - andare **verso un secolare declino**. Tutti i Paesi nella fase più avanzata presentano, infatti, una fecondità persistentemente sotto i 2 figli per donna. Il secondo punto aperto riguarda invece la **longevità**. Nelle epoche passate la durata di vita era breve e senza miglioramenti nel passaggio da una generazione alla successiva. Meno della metà dei nati arrivava all'età dei genitori. **Con la Transizione demografica si è avviato un processo di continua estensione** che non ha un termine predefinito. Un'estensione avvenuta in due passaggi. Il primo, già concluso nei Paesi più ricchi e in fase di completamento nel resto del pianeta, è l'abbattimento dei rischi di morte nelle fasi tradizionali della vita. Il secondo passaggio è quello del **continuo guadagno di vita nelle età più mature**. Se la fase post-transizionale rimane quindi aperta, ad essere certa è la direzione verso cui stiamo andando, che è quella dell'entrata nella "**società della longevità**", caratterizzata da una struttura demografica irreversibilmente e profondamente diversa da come è sempre stata nel passato. (...) Le due realtà opposte in cui leggere come tali fattori si combinano e a quali **rischi ci espongono sono quelle delle megalopoli e delle aree rurali in spopolamento**. Le prime sono in forte crescita soprattutto nei Paesi ad alta pressione demografica, le seconde interessano parti sempre più ampie del territorio europeo. L'inversione del rapporto tra popolazione rurale e cittadina è uno dei grandi cambiamenti del nostro tempo. Il sorpasso della seconda sulla prima è avvenuto nei primi annidi questo secolo. **Oggi vive nelle città oltre il 55% degli abitanti del pianeta e si stima che nel 2050 saranno due su tre**. Le megalopoli, con oltre 10 milioni di residenti, nei primi decenni del secondo Dopoguerra erano poche unità concentrate nei Paesi del G7, oggi sono 35 con netta prevalenza nei Paesi in via di sviluppo. Tali contesti costituiscono certo fonte di **opportunità e innovazione**, ma presentano anche **un alto impatto ambientale, condizioni di insicurezza e inasprimento delle disuguaglianze sociali**. La realtà opposta è quella delle **aree montane e interne dei Paesi occidentali in maggior crisi demografica**, come l'Italia. Nell'Unione europea vive nelle aree rurali il 25% della popolazione, ma esse occupano il 175% del territorio. Da un lato, quindi, sicurezza e cura del territorio europeo dipendono in larga misura dalla gestione delle aree rurali. D'altro lato i processi di declino demografico e invecchiamento che interessano tutto il continente risultano qui molto più accentuati. **Una parte sempre più ampia delle aree interne sta entrando in una spirale negativa** tra dinamica e struttura della popolazione, condizioni economiche e sociali: meno popolazione, meno sostenibilità dei servizi di base, più **fuoriuscita di giovani**, accentuazione degli squilibri demografici, indebolimento dello sviluppo economico, crescente difficoltà a mantenere servizi di qualità, ancor più bassa natalità e meno attrattività per le nuove generazioni. I dati più recenti mostrano un **preoccupante aumento soprattutto dell'uscita di giovani donne**. Dobbiamo fare in modo che le megalopoli congestionate dei Paesi in via di sviluppo e le aree interne in crisi della vecchia Europa, su polarità opposte, non siano **l'anticipazione del mondo in cui ci troveremo a vivere alla fine di questa lunga transizione**.

~

Angelo Panebianco – Il nemico interno da battere – Il Corriere della sera

Democrazie sotto stress. Sia perché condizionati dalle regole della competizione elettorale sia perché pensano che sia difficile farlo capire agli elettori, i leader democratici evitano per lo più di spiegare alle opinioni pubbliche che **il destino della democrazia è solo in minima parte nelle loro mani**. Dipende in misura maggiore dalla configurazione delle forze internazionali. Può accadere, come è stato in Europa dalla fine della Seconda guerra mondiale ad oggi, che



tale configurazione favorisca stabilità e prosperità delle democrazie. Ma può accadere il contrario, ossia che si affermino condizioni internazionali tali da indebolirle e, in certi casi, da travolgerle aprendo la strada a forme, aperte o camuffate, di tirannia. La crescita del **«nemico interno» (le forze anti-sistema)** può essere favorita da cambiamenti negli equilibri internazionali. Cambiamenti che innescano circoli viziosi: la governabilità è vieppiù compromessa, l'insoddisfazione degli elettori cresce, **le forze anti-sistema guadagnano spazi e influenza**. Come è già accaduto negli anni Venti/Trenta, quella britannica sembra la democrazia europea che gode di migliore salute. Benché abbia incassato botte assai pesanti. La Brexit, smentendo le promesse di chi la volle, l'ha costretta a ingoiare molti frutti avvelenati. (...) Resta che, al momento, non c'è confronto fra **lo stato di salute della democrazia britannica e quello di diverse democrazie europeo-continentali**. (...) **Per la prima volta da quando De Gaulle le costruì le istituzioni della Quinta Repubblica francese hanno dato l'impressione di vacillare**. Forse non è così. Forse l'azzardo di Macron avendo momentaneamente fermato l'ondata lepenista, risulterà, in prospettiva, la mossa che ha salvato, a un tempo, la Francia democratica e le istituzioni europee. (...) Resta che le formazioni anti-sistema sono forti come non lo sono mai state. Forse Marine Le Pen verrà di nuovo sconfitta nelle elezioni presidenziali dei 2027. O forse no. La sua sorte, e con essa quella della Francia (e dell'Europa), saranno potentemente influenzate dalle condizioni internazionali che prevarranno in quel momento. Molto, moltissimo, dipenderà dalle scelte che farà **il Paese che, dalla Seconda guerra mondiale in poi, è stato guida e protettore delle democrazie europee: gli Stati Uniti**. Una eventuale vittoria di **Donald Trump** nelle Presidenziali di novembre, **si abbatterebbe come un ciclone sull'Europa** (e sul mondo intero). Forse, date le sue propensioni autoritarie, egli farebbe correre rischi alla stessa democrazia americana. Anche se è un fatto che le istituzioni democratiche hanno in quel Paese radici più solide che nell'Europa continentale. Forse sono **in grado di resistere persino al cesarismo trumpiano**. Ma di sicuro, l'Europa si troverebbe in una condizione difficilissima. L'imperialismo russo diventerebbe sempre più aggressivo (si mangerebbe l'Ucraina e forse non solo) e **le sue quinte colonne europee, i «patrioti», Marine Le Pen in testa, vedrebbero crescere notevolmente il proprio spazio di manovra**. Non solo Francia ma anche Germania, Spagna e le piccole democrazie ne subirebbero le conseguenze. E anche **l'Italia, ove sono ben rappresentati i «putinian-pacifisti» sia in versione di destra sia di sinistra**. Andrebbe in frantumi quella **«comunità di sicurezza» euroatlantica** che ha garantito stabilità e pace alle nostre democrazie per quasi ottanta anni. Di solito, l'argomento-standard, davanti a un simile scenario, è il seguente: alle democrazie europee, per proteggersi, non resta che unire le forze, costruire una Europa che non lasci più ai soli Stati Uniti il compito di difenderla. Intendendo la difesa in senso lato: **sicurezza ma anche protezione delle sue libertà**. Ma c'è una domanda a cui nessuno sa rispondere: possono avere la forza di fare ciò democrazie deboli e divise? **Talvolta, la debolezza genera paralisi** o spinge i deboli (nel nostro caso, le fragili democrazie europeo-continentali) a cercare, ciascuno per proprio conto, di **ingraziarsi le potenze autoritarie che appaiono vincenti e minacciose**. Sarebbe più o meno come abbracciare un cobra. Talvolta, invece, prevale l'istinto di sopravvivenza e **i deboli riescono a fare fronte comune**. La posta in gioco è alta: nel piatto c'è la sorte, oltre che della pace, della democrazia in Europa.

~

Alberto Orioli – Generazione Z, lavorare sì, ma con giudizio – Il Sole 24 Ore

Nell'Italia dell'inverno demografico **il binomio giovani-lavoro significa una cosa sola: avere una diversa percezione dell'idea di futuro**. Se nelle coorti più anziane il futuro è il salto nel



vuoto, la fine che si avvicina, il tabù da cui rifuggire, nelle fasce più giovani è ancora la scommessa sulla vita da prendere a morsi. Magari a cominciare proprio dal lavoro. Ma il concetto di futuro non è univoco nelle nuove generazioni e forse non è quello che ci si aspetterebbe. **I giovani, costretti alla flessibilità**, all'idea segmentata del lavoro, al percorso accidentato o, altrimenti, pieno di cambiamenti interessanti **non prospettano un futuro lineare**. E forse si dedicano di più a un presente iterativo come fossero altrettanti surfisti della vita. **È la reazione al modello studio-lavoro-pensione che è saltato**. Non tiene perché la formazione è diventata permanente ed è il vero nuovo diritto del lavoro ancora in cerca di una tipizzazione giuridica. Il sistema di welfare, frutto delle lotte anni 70, ha mostrato la corda e anche la celebre **solidarietà tra generazioni che ha tenuto in piedi il modello a ripartizione non sopravvive agli squilibri macroeconomici** e forse - ed è peggio - non sopravvive al sospetto che quel modello avesse fin da subito un retrogusto di **inganno verso le nuove generazioni** vissute soprattutto come portatrici di contributi previdenziali per altri più che per sé. E ora i giovani hanno trovato una sorta di antidoto: rifiutano il percorso ansiogeno del lavoro purchessia. **Chiedono certezze per il tempo libero perché non credono nel lavoro totalizzante**. Forse non credono più nemmeno nella passione perché sempre più spesso il lavoro è raccontato come *«trappola della passione»*. E per le imprese che li cercano, siano essi per ricoprire preziose qualifiche da operai superspecializzati o per diventare gestori dei big data e dell'intelligenza artificiale, è **una sfida inedita, con un cambio di approccio epocale: è l'impresa che deve "vendere" il lavoro** e il lavoratore ne diventa il *"compratore"*. Non era mai successo. *«Lavorare sì, ma con giudizio»* sembra la sintesi delle tante ricerche sul campo fatte. I giovani danno un valore al tempo diverso da quello conosciuto finora, il motto di Benjamin Franklin è rovesciato: **«Il denaro è il tempo»**. Conta il tempo per sé, per le relazioni, per tutelare la propria salute, per gli hobby e lo sport. **I giovani sono risorsa scarsa e stanno acquisendo una consapevolezza inedita del loro valore** sul mercato. Forse conta anche il fatto che in una popolazione sempre più ridotta si sta **concentrando il patrimonio di almeno tre generazioni precedenti**, quelle dell'Italia formica, del modello tradizionale del lavoro come obbligo e missione, del risparmio come atto di fede verso il futuro. Il futuro così non diventa il tempo del potere come è stato fin da quando l'Homo sapiens è diventato da cacciatore a raccoglitore. Non è la capacità di chi sa prevedere o antivedere cosa accadrà che è **l'atto di potenza insito nelle dinamiche della finanza**; è un tempo per la realizzazione di sé, giorno dopo giorno, con uno sguardo **a rendersi utili nel migliorare il mondo o almeno la realtà che ci circonda**. Un tempo segmentato, epicureo, mai troppo orientato alle lunghe gittate. Il resto non ha senso. Le tecnologie ci impongono paradigmi vorticosi di adattamento continuo e creano lavori sempre nuovi, spesso non immaginabili. I giovani, la generazione più acculturata di sempre, lo sanno bene e predispongono le loro difese psicologiche. Per loro **è questa la rivoluzione rispetto ai padri e ai nonni**. Con una prospettiva in più: che le tecnologie se ben utilizzate, alla lunga, potranno consentire di evitarlo, il lavoro. **Non è da oggi che si preconizza la fine del lavoro** (Rifkin, De Masi), ma in attesa di diventare una comunità globale di filosofi dediti all'ozio creativo **resta sempre pendente la domanda delle domande e il tema allora sarà un altro: chi pagherà?**

~

Marco Leonardi – Non arrendersi al disastro dei salari si può. Esempi e modelli possibili - Il Foglio

La politica monetaria di questi anni, almeno per ora, ha avuto successo: **l'inflazione è scesa senza la minima recessione**. Parte del successo è però dovuto alle **regole sui rinnovi dei contratti collettivi nazionali (CCNL)**. Dal 1993 (e poi dal 2008) i CCNL non adeguano più i



salari all'inflazione ex-post ma invece stabiliscono l'aumento dei salari nei tre anni seguenti in linea con l'inflazione prevista ex ante. **Le parti sociali guardano all'inflazione prevista dall'Istat per i tre anni successivi (IPCA)** e fissano così l'aumento dei contratti triennali. Questo sistema ha contribuito non poco a sconfiggere rapidamente l'inflazione con delle conseguenze però sul valore dei salari che ad oggi hanno perso il 9910 in termini reali. **Nove per cento è la differenza tra le retribuzioni di fatto che in media nel periodo 2020-2023 sono salite del 8% mentre l'inflazione saliva del 17%**. Oecd proprio ieri ha sottolineato che i salari crescono meno in Italia che in altri paesi. Non tutti i salari però hanno perso nello stesso modo. Dipende da quando è stato rinnovato il contratto nazionale e dal settore di appartenenza perché alcuni contratti recuperano valore ex post. **Le differenze sono notevoli:** dipende crucialmente da **quale settore sei** e da **come è scritto il tuo CCNL**. Il contratto dei **metalmeccanici**, che pure è stato rinnovato in un periodo "*sfavorevole*", recupera l'inflazione ex post ogni giugno e quindi alla fine recupererà tutta l'inflazione. **Quello dei chimici non è automatico** ma comunque alla fine del triennio (2024) negozia un recupero complessivo. Ma il CCNL del pubblico impiego è stato rinnovato molto in ritardo e inoltre **il contratto del pubblico impiego non prende in considerazione l'indice IPCA** dell'Istat ma segue una contrattazione "politica". Cinque mesi fa il settore pubblico ha rinnovato in grande ritardo i contratti 2022-2024 al 5,78%, in questo caso è probabile che **l'inflazione non verrà mai recuperata**. Lo stesso può dirsi dei contratti nei servizi. Quando si parla di salari piatti in Italia bisogna fare una distinzione: si tratta dei salari dei servizi e del pubblico impiego, non dei salari dell'industria. Se prendiamo le retribuzioni di fatto (cioè CCNL e contratti aziendali), fatto 100 il 2001, in 23 anni il salario è aumentato del **75% nell'industria, mentre nella PA e nei servizi solo del 45%**, 30 punti percentuali in meno. La forbice si è aperta in particolare dal 2010 in poi. Se stiamo a questi ultimi 3 anni, l'aumento dei salari nell'industria tedesca e francese sono simili a quelli di industria italiana mentre nel settore pubblico e nei servizi gli aumenti sono molto maggiori: in Germania del 16%, quindi al pari con l'inflazione, in Italia del 7%. Che dire dei contratti aziendali, hanno recuperato quello che non è stato ottenuto attraverso i contratti nazionali? **Lo spazio dei contratti aziendali è quasi raddoppiato** negli ultimi anni, ma sono presenti quasi esclusivamente nell'industria e nelle grandi aziende. Anche le banche (e le utilities spero che lo faranno), quando hanno voluto dividere gli ottimi profitti di questi anni lo hanno fatto attraverso i contratti collettivi nazionali, e non aziendali. Il sistema dei CCNL ci ha salvato dall'inflazione **ma i costi sui salari dei lavoratori sono distribuiti in maniera diseguale**, in particolare l'andamento storico dei salari nel pubblico impiego devono suscitare una riflessione se non si vuole perdere gran parte dei tecnici comunali, degli infermieri pubblici e degli insegnanti. Il problema è che mancano i soldi per il pubblico impiego, ma, se uno guarda gli **studi del CNEL e di REF**, c'è stato un periodo dal 2000 al 2010 in cui gli stipendi del pubblico impiego crescevano come quelli dell'industria. Per ironia della sorte ciò avveniva grazie al contributo degli enti locali che potevano aggiungere al CCNL uno stipendio accessorio, a valere su entrate locali proprie. Invece di discutere dell'autonomia differenziata, si potrebbe tornare a quel sistema con dei limiti precisi.

~

Veronica De Romanis –Cara Cdp, le quote rosa fanno bene al Pil - La Stampa

A cosa servono le quote di genere? Semplice, ad aumentare il Pil. Per questo la possibile modifica dello Statuto della Cassa depositi e Prestiti volta a ridurre il numero delle donne in Consiglio di amministrazione lascia davvero perplessi. Come mai i soci della Cassa, ossia il Ministero dell'Economia e della Finanze per l'82% e le Fondazioni per il restante 15%, non



sembrano interessati a creare valore? Una spiegazione ci sarebbe: sfugge loro **il (forte) legame che esiste tra quote e crescita**. Nella stragrande maggioranza dei casi, le quote vengono percepite come un ingombro, una seccatura, un'inutile imposizione voluta da donne che non hanno le capacità per farsi avanti da sole. Niente di più sbagliato e più miope: **le quote servono a creare—in tempi relativamente brevi — risorse da spendere e distribuire**. Andiamo con ordine. Il problema della nostra economia si chiama occupazione femminile. I dati al riguardo sono allarmanti: solo una donna su due lavora; al Sud meno di una su quattro. Ma non solo. Siamo **il Paese con la percentuale di part-time involontario sul totale del part-time più elevato**. Che cosa significa? Semplice: stiamo creando un esercito di pensionate povere, ossia di persone che — verosimilmente — vivranno a lungo (e questa è una buona notizia) con risorse limitate. Inutile spiegare quanto l'impatto sui conti pubblici di un simile scenario possa essere devastante in termini di **maggiore spesa sanitaria e di minore sviluppo**. Serviranno, infatti, sempre più servizi di cura che, inevitabilmente, verranno svolti da altre donne. Ovviamente gratis. **Un circolo vizioso che deve essere interrotto**. Come? Aumentando il numero di donne che svolgono un lavoro remunerato e di qualità. Le diverse esperienze internazionali mostrano che per fare ciò serve mettere in atto un pacchetto di **interventi di natura strutturale**. Per intenderci, i bonus che piacciono tanto a chi ha guidato il Paese sino ad oggi, non servono granché: negli anni sono stati introdotti aiuti di ogni tipo con scarso successo. **Il numero delle donne che lavorano sale lì dove ci sono infrastrutture (sia per l'infanzia, sia per la terza età)**, agevolazioni fiscali che incoraggiano il lavoro del secondo coniuge (lo ha ricordato anche il governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta) ma anche una formazione adeguata. In particolare, servono più donne con competenze scientifiche perché è in questo campo che si trovano le offerte di lavoro maggiormente vantaggiose. E, invece, l'Italia continua a essere l'unico Paese al mondo in cui **alle bambine viene detto che non sono "portate per la matematica"**. Simili fesserie non vengono raccontate altrove per un motivo assai banale: la matematica si impara con lo studio e il sacrificio. Nessuno nasce imparato e, soprattutto, nessuno nasce "portato" per determinate materie, al netto delle persone geniali, ma non è di questo che si sta parlando. Qui arriviamo al punto principale: **l'incremento dell'occupazione femminile passa attraverso un netto cambio culturale**. Le donne lavorano nelle società dove è facile farlo soprattutto dal punto di vista culturale. Solo per fare un esempio, un numero adeguato di asili nido è una condizione necessaria per aumentare l'occupazione femminile. Ma non basta se a prendere il bambino ci deve andare la mamma: **così si costringono le donne a scegliere un lavoro part-time**. Attuare un cambio culturale richiede tempo. Più tempo passa, meno si cresce: un lusso che un Paese come il nostro non si può permettere. Velocizzare il processo è possibile. Basta ricorrere alle quote. E, qui, arriviamo, al tema di stretta attualità, quello della Cdp che le vuole eliminare. Le quote sono una distorsione, nessuno lo nega. Ma quando la situazione è molto distorta come la nostra, sono essenziali se introdotte in maniera temporanea. Le quote contribuiscono a "fare massa": i cambi culturali, del resto, si fanno con i grandi numeri. Nello caso dei Consigli di amministrazione, **un'accresciuta presenza femminile può svolgere un ruolo prezioso** sia in termini di decisioni strategiche e di indirizzo, sia in termini di organizzazione dell'azienda stessa. Ai detrattori delle quote che sostengono che tale cambiamento non è avvenuto e che le persone vanno scelte in base alla competenza, bisogna rispondere in maniera netta. Primo, **se il cambiamento ancora non si vede, ciò significa che bisogna proseguire sulla strada delle distorsioni**. Due, se il problema è quello della competenza, allora **iniziamo a valutare anche quella degli uomini**. Peraltro, eventuali donne incompetenti si troveranno in perfetta sintonia con tanti colleghi che affollano i Consigli nonostante la totale assenza di preparazione. Le quote, insomma, servono da acceleratore.



Portano le donne all'interno dei processi decisionali generando un possibile circolo virtuoso: il percorso può essere talvolta non lineare ma non per questo deve essere interrotto. Le quote, peraltro, obbligano gli uomini - che hanno ancora in mano il potere di selezione - a fare uno sforzo nella ricerca dei candidati. Troppo spesso ci viene detto che "non ci sono candidate". E, invece, le donne ci sono. Ma **l'esperienza dimostra che diventano "visibili" solo quando c'è un'imposizione esterna**. È triste ma è così. Servono, quindi, quote in molti ambiti della nostra società. Non solo nei CdA. Anche perché non c'è nulla di più potente dell'esempio per le giovani generazioni troppo spesso dimenticate da chi ha responsabilità di governo. A questo proposito, **è bene ricordare che un premier donna come Meloni è un caso eccezionale legato (molto) alla volontà di cambiamento**. Non può in nessun modo essere preso come scusa per fare a meno delle quote. Lo si è detto, **le svolte avvengono con i grandi numeri**. La crescita del nostro Paese è inesorabilmente determinata dalle tante donne che potranno avere un'occupazione stabile e di qualità. A conti fatti, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dalle Fondazioni ci aspetteremmo la richiesta opposta. **Ossia più donne nel CdA della Cassa, non meno.**

Andrea Bassi – Statali, 160 euro di aumento sindacati divisi sul contratto – Il Messaggero

I numeri li ha messi sul tavolo l'Aran, l'Agenzia che tratta per il governo il rinnovo dei contratti del pubblico impiego. Con le risorse a disposizione per i dipendenti delle funzioni centrali, **193 mila in tutto tra ministeriali, agenzie fiscali ed enti pubblici economici**, l'aumento medio sarà di 160 euro mensili. Si va da poco meno di 150 euro medi per ministeriali a circa 160 per le agenzie fiscali, fino ai quasi 180 per il parastato. 49% di questa cifra è già stato pagato con il maxi anticipo di dicembre dello scorso anno. *«E' bene sottolineare»*, ha spiegato **il presidente dell'Aran Antonio Naddeo**, *«che si tratta di un aumento medio, per cui, alcune categorie come i funzionari potranno ricevere un incremento superiore a 170 euro»*. Il fronte sindacale, per ora, appare diviso. La **Fp-Cgil chiede più risorse**. In caso contrario è pronta, fa sapere, ad una mobilitazione. *«Senza risorse aggiuntive - scrive Fp Cgil - dovremmo fare un contratto che per molti non darà un euro in più a quanto hanno già in tasca e per altri addirittura, se si ostinassero a chiederci di metterle a disposizione degli accessori, si potrebbe addirittura dire che hanno preso più del dovuto»*. Sul fronte opposto ci sono invece alcuni sindacati autonomi, come la **Confsal-Unsa**, che invece vorrebbe chiudere subito la parte economica del contratto. *«Noi»*, ha detto il segretario generale Massimo Battaglia, *«siamo dell'idea che i soldi disponibili stiano meglio nelle tasche dei lavoratori anziché a disposizione del Ministro dell'economia e per questo ribadiamo la nostra volontà di chiudere in tempi brevissimi questo rinnovo contrattuale»*. Su una posizione intermedia c'è invece **Flp, la Federazione dei lavoratori pubblici**. *«Siamo per un atteggiamento pragmatico»*, ha sottolineato il segretario Marco Carlomagno. La proposta in questo caso sarebbe quantomeno quella di **eliminare i tetti ai fondi del salario accessorio fermi al 2016**. Una sigla, **Confintesa** si è invece ritirata per protesta dal tavolo. Sul tema dei rinnovi contrattuali ieri è intervenuto, durante il Question time alla Camera, anche **il ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo**, che ha provato a richiamare i sindacati a un principio di realtà. **Per recuperare tutta l'inflazione negli stipendi pubblici, ha spiegato, occorrerebbero 30 miliardi** di euro. Semmai, ha spiegato il ministro, *«la vera sfida è quella di utilizzare gli 8 miliardi di risorse straordinarie stanziare per la nuova tornata contrattuale in modo corretto»*. Al tavolo ieri si è discusso anche di smart working nel pubblico impiego. La bozza presentata dall'Aran prevede per alcune categorie, come i soggetti fragili e i genitori con figli minori a carico, **la possibilità di superare il criterio della prevalenza del**



lavoro in presenza. Si è discusso della possibilità che, sempre per queste categorie, si possa arrivare al limite anche a un lavoro totalmente da remoto. Qualche sindacato ha proposto anche di allargare lo smart working quasi totale anche ai neoassunti, in modo da poter attrarre più giovani nella pubblica amministrazione. Tutte proposte per ora sul tavolo. **Se ne riparerà il 23 luglio**, quando è stata convocata una nuova riunione all'Aran sulle Funzioni centrali. Oggi, invece, sarà la volta degli **Enti locali**, anche loro alle prese con il rinnovo degli accordi, ma con la differenza che si tratta di un **comparto che non ha ricevuto il maxi anticipo degli aumenti**. E dunque ha maggiore fretta.

~

Anna Corrado – Il settore pubblico al “bivio digitale” – Corriere della sera

L'amministrazione digitale e algoritmica è il tema del momento, ma **l'amministrazione, si sa, cammina sulle gambe delle persone**, per cui il tema diventa **la digitalizzazione del pubblico impiego**. L'argomento è noto, gli articoli si sprecano, i momenti di consapevolezza anche, mancando all'orizzonte piuttosto le soluzioni. Per arricchire il dibattito è importante dare conto dei cambiamenti significativi cui sono chiamate, già solo nei prossimi due anni, le amministrazioni digitali. **Il primo settore coinvolto è quello dei contratti pubblici**. Lo scorso gennaio è partita la digitalizzazione delle procedure, non senza qualche patema dovuto anche al cambiamento culturale e professionale che richiede l'operare su una piattaforma certificata, segnato dalla novità dell'interoperabilità con le banche dati. **Trasformare procedimenti in processi**, sostituire documenti cartacei con schede informatiche non è facile come a dirlo e necessariamente richiede **una mente disposta a raccogliere le nuove sfide digitali**; in questo non ha aiutato il blocco del turnover del pubblico impiego che ha certamente contribuito a creare un evidente gap professionale e di aggiornamento nell'evoluzione digitale. **Nei contratti pubblici, comunque, la strada digitale è oramai segnata** e poiché l'appetito vien mangiando, all'orizzonte si profilano interconnessioni tra piattaforme di rendicontazione, cantieri digitali, ambienti di condivisione dati e perché no, anche semplicemente una **«App Appalti»**. Da gennaio 2025, sarà necessario fare i conti con **l'obbligo di utilizzare strumenti di gestione informativa digitale** (più noti come BIM) per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione per importi superiori a un milione di euro. La conseguenza è che tutte le amministrazioni, anche di piccole dimensioni, dovranno operare in BIM per detti importi di lavori, con tutto ciò che questo implica in termini di nuove competenze. Già mancano nelle amministrazioni ingegneri e architetti, immaginiamo le difficoltà ora che si aggiungono **il BIM Manager e il BIM Coordinator**. Per sopperire alla mancanza di queste figure non basta la formazione, atteso che a monte la questione più urgente è quella dei **giovani tecnici che non ci pensano proprio a lavorare nelle amministrazioni**. Sempre in tema di funzionari pubblici digitali che dovranno favorire il cambiamento della futura amministrazione, va considerato il **Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2024 — 2026 di Agid** (dal 2017 strumento per promuovere la trasformazione digitale del Paese) che nella sezione dedicata all'intelligenza artificiale nella PA, individua alcuni profili professionali necessari per essere pronti all'utilizzo dell'intelligenza artificiale negli uffici pubblici: Innovation manager esperto di AI, Ethics officer, esperto di apprendimento automatico e Intelligenza Artificiale, esperto di dati. Si tratta di figure tutte da creare e in tempi anche brevi, visto che l'AI Act europeo, che via via nei prossimi mesi troverà attuazione, impone che sia garantita, in caso di utilizzo di intelligenza artificiale ad alto rischio, la «sorveglianza umana» da affidare a persone fisiche che **dispongano della competenza, della formazione, dell'autorità e del sostegno necessario**. Alla luce di tutte queste imminenti novità, inevitabilmente il pensiero va ai futuri



dipendenti pubblici di cui c'è bisogno e alle strategie per accaparrarseli e sottrarli al mondo delle imprese private ma, con gli stipendi pubblici che ci ritroviamo, la mancanza di progressioni di carriera celeri e di condizioni di lavoro non sempre appetibili, quasi non c'è partita. **Il futuro dell'amministrazione digitale e algoritmica**, senza riforme, appare allora fortemente **segnato dall'esternalizzazione**: affidare la digitalizzazione pubblica a società private specializzate al cui personale bisognerà assicurare una retribuzione adeguata (a quei giovani che l'amministrazione non è riuscita a reclutare o a trattenere) oltre ovviamente gli utili della società stessa. **Le amministrazioni digitali future?** In assenza di interventi rinnovatori e forti, **inevitabilmente più povere, meno indipendenti e più incompetenti**.

~

Michele Damiani – Caporalato, c'è il Terzo settore – Italia Oggi

Anche il terzo settore per la lotta al caporalato. A partire dallo scorso 8 luglio e fino al prossimo 19 luglio, infatti, gli enti iscritti al **Runts (Registro unico nazionale del terzo settore)** potranno inviare la **richiesta di partecipazione al tavolo sul caporalato** istituito dal ministero del lavoro nel 2018. È quanto si apprende dall'avviso pubblicato l'8 luglio dal dicastero guidato da Marina Calderone, che attua quanto previsto dal decreto ministeriale del 4 luglio 2019. Ieri, inoltre, sono stati presentati **i risultati del terzo anno di attuazione del piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo**, che è strettamente collegato al tavolo. Come riportato sul sito del ministero, quindi, gli enti del terzo settore iscritti al Runts e gli enti e le associazioni iscritte al registro che siano impegnati in attività dedicate al contrasto al caporalato e a forme di sfruttamento lavorativo, **potranno richiedere di partecipare al tavolo**. La domanda dovrà essere inviata all'indirizzo tavolocaporalato@lavoro.gov.it. Le tempistiche. I termini per la richiesta, come detto, sono aperti dall'8 luglio. La domanda deve essere presentata con il seguente oggetto: «**Manifestazione di interesse per la partecipazione al tavolo caporalato**» e con l'indicazione del Codice fiscale dell'ente, «**entro e non oltre il 19 luglio 2024**». I soggetti in possesso dei requisiti previsti e che abbiano presentato la domanda nei termini corretti saranno invitati a partecipare alle riunioni del tavolo con un preavviso di almeno dieci giorni. Il tavolo. Si tratta di un organo istituito con il dl 119/2018, le cui modalità operative sono state definite dal già citato dm del 4 luglio 2019. Inizialmente, era fissata a settembre del 2022 la fine dei lavori, che sono però stati successivamente prorogati fino al 3 settembre 2025. Alle riunioni partecipano rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore agricolo e delle organizzazioni del terzo settore impegnate nel contrasto allo sfruttamento lavorativo. Possono essere invitati a partecipare agli incontri del tavolo anche rappresentanti di altri enti, come le organizzazioni internazionali o le consigliere di parità. **L'obiettivo principale è la definizione e l'attuazione della strategia nazionale di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura**. L'organo, come si legge sul sito del ministero del lavoro, riveste un ruolo di «*indirizzo e coordinamento delle istituzioni coinvolte al fine di assicurare la programmazione e la gestione condivisa degli interventi a livello nazionale e locale*». **I lavori del tavolo sono strettamente correlati al piano triennale contro il caporalato e lo sfruttamento del lavoro agricolo**. A questo proposito, ieri sono stati diffusi i dati relativi al terzo anno di attuazione del piano (online sul sito della Camera). La relazione, che fa riferimento agli anni 2022-2023, è suddivisa in tre capitoli: il primo aggiorna i dati del settore, presenta il modello di governance e descrive la strategia nazionale; il secondo contiene i principali risultati raggiunti negli anni considerati e il terzo si concentra sullo stato di avanzamento dei progetti avviati dal ministero.

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it