



Rassegna stampa ragionata

Lunedì 22 gennaio

Non siamo l'unico Paese a **bassa fecondità**. C'è chi sta peggio di noi, come la Corea del Sud, Taiwan, Singapore, ai più bassi livelli al mondo. **Non saranno proclami** contro l'individualismo, o appelli, anche pop, alle donne a essere madri a **cambiare la situazione**. La bassa fecondità non può essere **affrontata in modo ideologico**. La bassa fecondità è l'**effetto di politiche tardive** e che non hanno puntato sulla **centralità dei bisogni delle donne e sul desiderio dei giovani** a una vera qualità della vita. È la conseguenza di uno sviluppo non centrato sulle persone. Il problema si sta estendendo. Ormai circa i due terzi della popolazione mondiale vivono in Paesi al di sotto di 2,1 figli per donna. **Non Africa sub-sahariana e Medio Oriente**. Corea del Sud, Taiwan e Singapore sono Paesi con un ritmo di crescita e sviluppo elevati ed in poco tempo hanno conosciuto un **tracollo della fecondità**, proprio a seguito dello sviluppo. Ciò ha comportato cambiamenti culturali profondi, specie nel livello di **istruzione**, con una **crescita della partecipazione femminile al mondo del lavoro**, a cui non ha corrisposto un cambiamento della stessa intensità nei **rapporti tra uomo e donna** e nella **cultura del lavoro**, con orari di lavoro massacranti e spesso mal pagati. Con molte donne, altamente istruite, **costrette a dover scegliere** fra la realizzazione sul lavoro ed il fare figli. Tanto è che la Corea si trova a guidare la classifica nel mondo per bassa fecondità con 0.78 figli per donna. Anche Taiwan vive una situazione simile. (...) Lo **squilibrio tra l'affermazione delle donne** nella sfera pubblica e l'arretratezza del ruolo delle donne nella sfera privata è il nodo segnalato proprio dal dibattito scientifico nel Paese. E non è esente da questa dinamica il **Giappone** che ha un numero di figli per donna pari a 1,24, vicino al nostro, ed ha **raggiunto il numero più basso di nascite** nel 2022 come noi, dopo 12 annidi continuo calo. Anche lì la divisione dei ruoli in famiglia è rigida, come l'organizzazione del lavoro, ed i servizi scarsi. La **bassa fecondità riguarda anche la Cina**, in tutt'altro contesto, dove lo Stato autoritario pretende di passare a suo piacimento dall'imporre prima un solo figlio per coppia e ora due o più, cercando di programmare le donne come **macchine da riproduzione**. Ma con **scarsissimi risultati**. Le nascite, infatti, diminuiscono da sette anni, e non c'è propaganda ad essere brave madri-modello che tenga, **né incentivi a fare figli**. (...) La vecchia politica draconiana del figlio unico ha ristretto il numero di donne oggi in età riproduttiva, molto più basso del passato. La bassa fecondità è arrivata persino in **Iran**, che ha conosciuto un crollo veloce, il più rapido di tutti: negli anni '50, 7 figli per donna. Trenta anni dopo, 6,5. Vent'anni ancora dopo, 1,8 figli per donna. Nel 2022 1,7. Ciò preoccupa non poco il regime iraniano, che lo imputa, non a torto, al forte incremento dell'**istruzione femminile**, e ad una nuova consapevolezza delle donne che attraversa il Paese, non solo nelle zone urbane. E che vede le giovani ragazze determinate a **perseguire la propria libertà** pure su questo piano. Il fattore D della **volontà delle donne** di realizzarsi su tutti i piani, **libere di scegliere come vivere**, con o senza figli, è un nodo cruciale con cui i governi di tutto il mondo devono fare i conti, se vogliono rialzare la bassa fecondità. **Non serve una singola misura**. Servono un **cambiamento di modello di sviluppo** e politiche stabili nel tempo. Serve un investimento finanziario serio sullo sviluppo dei **servizi per la prima infanzia** e per l'**assistenza di anziani e disabili**, tempo pieno a scuola, congedi di paternità paritari, congedi parentali retribuiti adeguatamente, **cambiamento dell'organizzazione del lavoro**, investimenti permanenti per **combattere gli stereotipi** di genere. Serve sostegno economico e dare ai giovani una **speranza di vita migliore**, dignitosa e



libera, senza che qualcuno prescriva quanti figli fare, e come vivere, ma creando le **condizioni perché abbiano i figli e la vita che desiderano**. Più tardi i governi lo capiranno, più ne pagheranno le conseguenze. Linda Laura Sabbadini per la **Repubblica**.

Il tema della **prevenzione della corruzione** è al centro della riflessione di Anna Corrado sul **Corriere della sera**. A imporre la necessità di una più «sentita» **attività anticorruptiva** sono soprattutto i **finanziamenti Pnrr**, l'esigenza che siano ben spesi e, soprattutto, che **non finiscano in mani sbagliate**. La prevenzione della corruzione non risolve la corruzione, ma certamente la sensazione di avere campo libero può incoraggiare **l'appetibile arrembaggio al Pnrr**. E quindi potrebbe essere il momento giusto per chiedersi, con oramai più di 10 anni di esperienza sul campo, cosa della legislazione in tema di anticorruzione va salvato e cosa invece, con coraggio, eliminato perché crea solo un **appesantimento**, significando in concreto **attività «inutile»** e gravosa per le pubbliche amministrazioni. (...) Oggi i piani anticorruzione e forse anche alcune misure di prevenzione **andrebbero ripensati** soprattutto perché non accompagnati da una **concreta attività di monitoraggio** e verifica. Niente a che vedere con la **rendicontazione Pnrr**: un banco di prova estenuante ma anche **un'opportunità effettiva che le cose vengano fatte**. (...) Oggi c'è una sufficiente esperienza per ripensare al percorso fatto e alla necessità che si abbia una nuova **strategia anticorruptiva**, che si combini anche con una nuova domanda di efficienza. Avere un'amministrazione «sana» giova a tutti e la **prevenzione della corruzione è essa stessa un valore per il sistema Paese**. Ancor di più con un'Europa che ci guarda e con atteggiamento non sempre benevolo. Disporre di un **presidio idoneo a tutelare al meglio i finanziamenti Pnrr** serve anche a implementare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni. Potrebbe così, in modo sorprendente, delinearci un nuovo modo di fare prevenzione della corruzione, anche **aiutati dalla tecnologia**. Le esperienze che si stanno registrando portano, infatti, all' **Anticorruzione 4.0**. La digitalizzazione dei contratti pubblici appena varata potrà assicurare una **tracciabilità** delle procedure che non si immaginava qualche anno fa, soprattutto nelle **verifiche dei partecipanti alle gare e nella fase di esecuzione, sempre rimasta la più «misteriosa»**. Potrebbero esserci sistemi di intelligenza artificiale in grado di far emergere cambiamenti societari sospetti, operazioni finanziarie collegate, assicurare una potenza conoscitiva che alcuna prestazione umana garantirebbe; sistemi a supporto dell'attività di vigilanza per individuare frodi a danno di finanziamenti pubblici; di osservazione dei mercati telematici per far emergere frazionamenti degli appalti o condotte corruttive delle stazioni appaltanti; infine l'utilizzo di blockchain per debellare frodi e false attestazioni. Esperienze in grado di incidere anche sul modo di vigilare sulle situazioni di conflitto di interesse, sulla trasparenza, sugli incarichi. E tutto questo con minore dispendio di energia e probabilmente con maggiori ricadute sul cambiamento culturale dei cittadini e sulla **credibilità dell'attività anticorruptiva** stessa, in ragione di un ritorno di maggiore efficienza. Per fare tutto ciò è necessario che qualcuno si intesti questo obiettivo e **guardi con interesse al futuro del Paese**.

A giorni avremo un nuovo indicatore congiunturale dell'economia reale, scrive Dario **Di Vico** su **L'Economia del Corriere**. Lo lancerà il **Centro Studi Confindustria** e si chiamerà **Real Time Turnover (Rtt)**. L'indice è costruito **sulle fatture elettroniche emesse dalle imprese**, verrà alla luce grazie alla collaborazione tra Csc e TeamSystem che vende software gestionali ad hoc e potrà avere i **dati di fatturazione relativi a circa 200 mila società** di capitali. Un campione giudicato molto ampio e rappresentativo. Poi destagionalizzando e deflazionando il **fatturato si riuscirà ad avere mensilmente, a soli 20 giorni dalla chiusura**, un indicatore delle **attività**



delle imprese. Che arricchirà la **strumentazione a disposizione di analisti e osservatori**. Oltre a un indice complessivo il Csc fornirà anche indici distinti per macrosettori (**industria, costruzioni, servizi e agricoltura**) e per macroarea territoriale (**Nord est, Nord Ovest, Centro, Sud e Isole**). Per apprezzare la novità vale la pena ricordare come, al momento, sul mese immediatamente precedente ci siano a disposizione del mercato **solo indicatori basati su opinioni**, come **l'indagine sulla fiducia dell'Istat e il Pmi (Purchasing Managers Index)**. Spiega Alessandro **Fontana**, direttore del Csc: *«Real Time Turnover godrà di un mese di anticipo rispetto ai dati ufficiali su fatturato e produzione dei vari settori e **riempirà alcuni vuoti statistici** a favore dell'agricoltura, dei territori e delle **classi dimensionali di impresa**. Quindi darà modo agli economisti di **studiare tempestivamente** gli andamenti di breve termine arricchendo in particolare le informazioni disponibili per i servizi e, per l'appunto, i territori. In base ai test che abbiamo effettuato Rtt risulta molto affidabile per la **dinamica congiunturale dell'attività industriale**»*. A dicembre 2023, per fare un esempio, Rtt segnalava un recupero dell'attività economica sia dell'industria sia dei servizi. Il nuovo indicatore sarà pubblicato attorno al 20-25 di ogni mese con riferimento ai dati del mese precedente (esempio: uscirà il 20 febbraio con i dati di gennaio).

Intervista a Maurizio **Landini** di Valentina Conte su **Repubblica**. La premier Meloni ripete spesso che anche la **Cgil** era contraria a un salario fissato per legge. Vi convince la delega? *«Assolutamente no. Anzi ne chiediamo il ritiro. Mai successo nella storia del Paese che il governo si faccia dare la delega dal Parlamento per reintrodurre le gabbie salariali e modificare la contrattazione senza coinvolgere le parti sociali. Sono otto anni che la Cgil chiede che i **contratti nazionali abbiano valore di legge** e i loro minimi retributivi estesi a tutti. Fino alla definizione di un salario orario minimo che cancelli i contratti pirata. Non abbiamo mai cambiato idea, siamo coerenti»*. L'ordine del giorno della Lega sui salari differenziati era stato poi sconfessato dalla ministra del Lavoro Marina **Calderone**, che invece preferisce agire sul contratto di secondo livello. *«Ma così metti in discussione il modello contrattuale fondato su due livelli. La difesa e **l'aumento del potere d'acquisto sono compito dei contratti nazionali**, non di quelli aziendali. Il governo pensa a una contrattazione adattiva, che aggiusta l'inflazione a seconda di dove sei. Per noi è inaccettabile. (...)»*. I contratti scaduti e l'inflazione non recuperata pesano sulle famiglie. Cosa fa il sindacato? *«Chiede a governo e imprese di sostenere i rinnovi. Anche con la detassazione degli aumenti contrattuali, lato governo. E con il ritorno al **tavolo delle trattative**, lato imprese. Le categorie hanno e stanno presentando le piattaforme con cui chiedono tutto il recupero dell'inflazione. Solo nel **commercio, turismo e servizi contiamo 12 contratti scaduti da anni**. Nessuna risposta, nonostante lo sciopero unitario. Poi toccherà a metalmeccanici, tessili, edili, artigiani. Oltre ai lavoratori pubblici. (...)»*. Rischiare una rottura con le imprese? Difficile che concedano tutta l'inflazione. *«I contratti nazionali non possono programmare la riduzione dei salari. Ed è quanto definito dagli accordi interconfederali per recuperare tutta la perdita di potere d'acquisto. Del resto è anche nell'interesse delle imprese che assistono ora a un calo dei consumi e hanno fatto molti profitti in questi anni»*. Il governo rivendica di aver aumentato pensioni e salari. *«(...) La busta paga di gennaio sarà la stessa di dicembre. Il taglio Irpef vale tra 7 e 10 euro lordi al mese per i salari bassi. Nel frattempo il carrello della spesa non si è abbassato»*. Sarà l'anno della riforma delle pensioni, dice Meloni. Quale riforma volete? *«Hanno **peggiorato la Fornero**, ridotto l'indicizzazione, aumentato l'età di uscita anche dei medici....La prima riforma per i giovani è cancellare la precarietà, dare lavoro stabile e dignitoso. Se sei precario per 20-30 anni, la pensione non ce l'avrai. Per questo rivendichiamo una pensione di garanzia e il **riconoscimento***



del lavoro di cura». Le crisi industriali galoppino. La produzione frena in tutti i comparti. La preoccupa? *«Molto. Abbiamo bisogno di strategie di sviluppo. Dobbiamo fare scelte strategiche per guidare le transizioni ambientale e digitale. Invece siamo in ritardo. Senza una politica industriale. (...)»*. Anche il settore dell'auto non se la passa bene. Il governo vuole un milione di vetture prodotte all'anno. *«Detto così il milione non significa nulla. Se si includono i veicoli siamo a meno di 700 mila vetture. Il tema non è risolto. Poi c'è la componentistica, richiesta dall'estero perché siamo bravi. Eppure **assistiamo solo a svendite**, come accaduto alla Magneti Marelli. Chiediamo a proprietari e governo di attivare tavoli per dare un futuro a tutto il settore»*. Il ministro Urso vuole un secondo produttore auto. Si può fare senza aiuti pubblici? *«Si fa investendo in ricerca e innovazione. E ricostruendo le filiere. Dare incentivi senza condizioni è buttare soldi. L'Italia è l'unico Paese con un solo produttore di auto. Non è così in Francia, Germania, Giappone. Tutti gruppi che hanno una presenza pubblica nel capitale. Fare politica industriale non è lasciar fare al mercato»*. Il governo da una parte privatizza, cedendo quote dei "gioielli" di Stato. E dall'altra punta sull'**acciaio di Stato**. *«L'intervento all'ex Ilva è anche una nostra richiesta per **garantire un futuro alla produzione**, agli impianti, ai lavoratori, nel rispetto della salute e dell'ambiente. Per il resto, siamo a una svendita di asset strategici del Paese col solo obiettivo di fare cassa, senza una strategia. (...)»*.

Dall'**esperto di minacce ibride**, al crisis o **emergency manager**: il mondo della sicurezza aziendale è diventato molto più complesso di una volta richiedendo professionalità nuove e sempre più **strategiche per le aziende**, scrivono Massimiliano Carbonaro e Valeria Uva sul **Sole 24 ore**. L'Aipsa, l'**associazione italiana dei professionisti di security aziendale**, ha fotografato questa nuova realtà fatta di persone, dati e processi con una indagine che ha coinvolto la sua rete associativa. Il dato che emerge è che in Italia si parla sempre di più di **security aziendale** ma spesso solo legata alla **cybersecurity** sull'onda di attacchi hacker sempre più frequenti. Mentre c'è meno attenzione al crisis management per la gestione di un evento imprevisto. In realtà, invece, per le imprese **la sicurezza si declina in molti modi** e richiede veri e propri manager dalle competenze vaste e interdisciplinari. Sono quattro i nuovi fronti della sicurezza aziendale: la **travel security**, le **minacce ibride**, l'**Esg** e la **gestione delle emergenze**. Quattro attività a cui corrispondono **altrettante specializzazioni** per i **security**. Ma la sicurezza in azienda non è più un campo riservato a quanti hanno un'esperienza pregressa nelle forze dell'ordine; ora si diventa esperti passando **attraverso percorsi universitari**, corsi e master. Senza contare che esistono **norme tecniche, prassi e certificazioni volontarie** ad hoc per questi professionisti. *«Fino a qualche anno fa — spiega Alessandro Manfredini, presidente di Aipsa - i security manager erano professionisti provenienti dalle forze armate. Oggi invece molti **vengono dal mondo civile**. Occorre una grande preparazione e ci si muove in un ambito realmente multidisciplinare»*. Nelle aziende più strutturate si trovano unità dedicate alla **business intelligence**, all'analisi del rischio e alla **geopolitica**. Questi professionisti ora non possono trascurare gli impatti sulla **sostenibilità**. *«Tra le nuove frontiere del rischio ci sono quelle connesse alla sostenibilità - commenta Massimiliano Corsano, International security manager di Enel - Le aziende vivono di sostenibilità che oltre ai rischi operativi ha associati quelli reputazionali, i quali spesso possono fare più danni»*. In questa molteplicità di situazioni in cui la **security** è sempre più di **supporto al business** non stupisce trovare una manager donna, che, appunto, non arriva dalle forze dell'ordine, ma ha iniziato il suo percorso con una laurea in lingue: Angelica Cestari, Head of security services presso **Snam**. Rispetto a crisi ed emergenze - osserva - *«è indispensabile avere piani strutturati disegnando anche lo scenario peggiore, perché*



*avere pianificato in anticipo offre delle sicurezze. Durante un evento catastrofe improvviso, per esempio, bisogna trovare soluzioni nella massima rapidità». Particolarmente delicata è anche la logistica dei dipendenti in viaggio. «Per una media company come quella in cui lavoro — commenta Simone Oliviero, Travel security manager Sky Italia - il **problema della sicurezza dei giornalisti** è controintuitivo perché si recano proprio là dove c'è un'emergenza. Ma c'è anche da garantire la sicurezza delle nostre sedi, ad esempio, durante gli eventi». Sul fronte degli attacchi cyber, le minacce ormai sono ibride, puntano cioè anche a impianti e infrastrutture fisiche oltre che digitali. Da qui la necessità di un esperto sui due fronti...i professionisti della sicurezza sono quindi chiamati a crescere e a specializzarsi, con un **bagaglio di competenze multidisciplinari**.*

Preceduto da un lungo articolo pubblicato sul **Financial Times** dai contenuti alquanto discutibili oltre che non molto informato, venerdì in **Piazza Affari** a Milano è andato in scena l'ultimo tentativo di **riorientare** il **Ddl Capitali**, il progetto che mira a restituire al mercato italiano l'appel sottratto da Paesi, l'Olanda in particolare, che vantano legislazioni più favorevoli, scrive per Il Giornale Osvaldo De Paolini. A promuovere l'incontro l'Associazione delle società per azioni italiane (Assonime) che ha come obiettivo lo studio della vita delle aziende. Impostato con lo scopo di dibattere attorno ai principi della **corporale governance portati avanti dall'Ocse**, l'incontro si è presto trasformato in occasione per tentare di smontare ciò che governo e Parlamento hanno di fatto già approvato in materia di voto multiplo e soprattutto di formazione della cosiddetta lista del cda. Con un regista nemmeno tanto occulto: **Mediobanca**, l'istituto che ha il **maggiore interesse a mantenere le attuali prerogative** del management in un processo di auto perpetuazione condivisibile solo da chi ne è gratificato. Infatti, se si esclude l'invito al governo di «procedere nella giusta direzione» lanciato dalla presidente di Assonime, Patrizia Grieco, e la difesa della proposta da parte del sottosegretario all'Economia Federico Freni, **è stata una sequela di critiche** sostanzialmente su un unico punto: i meccanismi di formulazione della lista del cda. Così, Carlo Trabattoni che parla quale presidente di Assogestioni (...). Ma a quale titolo parlava Trabattoni? Come presidente di Assogestioni, sulla cui efficienza operativa e indipendenza ci sarebbe molto da dire, oppure quale ceo di **Generali Investments** che, come ormai arcinoto, appartiene a un gruppo legato a doppio filo alle determinazioni di Mediobanca? Noi ricordiamo un Trabattoni gran capo di Schroders, professionista molto stimato, che non esitava a condannare i conflitti di interesse. Ma si sa, col tempo si diventa molto più flessibili. Curioso poi l'allarme lanciato da Giovanna **Galli**, executive del gruppo Spencer Stuart, che come una novella Cassandra avverte che le nuove norme faranno sì che nessuna lista del cda verrà più presentata *«perché nessuno accetterà di farne parte non avendo la certezza di essere eletto»*, senza rendersi conto che in questo modo dimostra plasticamente **che sono le dinamiche attuali a garantire la perpetuazione del potere** manageriale sulle aziende che danno ai candidati in lista la certezza di essere eletti. Ma a parte questi sofismi da giurisperiti, anche in questo caso ci sarebbe da chiedersi se il punto di vista della Galli-Cassandra non sia in qualche modo condizionato dal fatto che **Spencer Stuart ha assistito Mediobanca** nella compilazione della propria lista del cda. E si potrebbe proseguire guardando a un'altra voce critica emersa dal convegno, quella di Andrea Vismara, ceo di Equita, la sim cui Mediobanca e Generali hanno affidato la raccolta di titoli nelle recenti tornate assembleari. (...) In mezzo a questo diluvio di conflitti d'interesse passa quasi inosservato il fatto che il convegno **Assonime** fosse sponsorizzato proprio dalle **Generali**. Resta una curiosità: perché tanto arrocco sulla **lista del cda**, se un manager è sicuro di sé e del proprio



progetto? **Quale azionista sarebbe così miope da voler cambiare il capo azienda che ha portato la società a toccare le vette più alte? Domande retoriche, che hanno in sé la risposta.**

Una **sintesi armonica** tra **vita professionale e privata**, **l'automazione** nei processi di recruitment, **l'espansione del lavoro ibrido**, la necessità di una **formazione continua** e la crescente domanda di **lavoratori altamente qualificati**. Sono queste le cinque tendenze che definiranno il **panorama occupazionale nel 2024**, identificate da **Indeed** - sito per chi cerca e offre lavoro - basandosi sui dati e le osservazioni del 2023, come scrive Andrea **Ropa** sul **Quotidiano Nazionale**. Il rapido **sviluppo di Intelligenza Artificiale (IA)**, automazione e nuove tecnologie richiederà un'**adattabilità senza precedenti** da parte dei lavoratori. Il 2024 sarà caratterizzato da una crescente **domanda di competenze digitali**, in particolare quelle legate all'IA, alla robotica e alla programmazione. Le aziende dovranno quindi adottare una risposta agile alle continue e rapide **evoluzioni tecnologiche**. Indeed prevede che la **formazione continua diventerà una priorità**, con un focus crescente su competenze digitali e nuove metodologie di lavoro. Al centro delle politiche aziendali nel 2024 anche **l'equilibrio tra lavoro e vita personale**. L'esperienza della pandemia da Covid-19 ha ridefinito le aspettative dei dipendenti riguardo il lavoro flessibile e le opzioni di lavoro da remoto. Le aziende che abbracciano e promuovono un **ambiente di lavoro flessibile risulteranno** quindi più **attraenti**. La crescente competizione per i talenti porterà a un'innovazione significativa nei processi di assunzione e gestione del personale. L'integrazione **dell'IA nel recruiting** diventerà la norma, ottimizzando e automatizzando la corrispondenza tra candidati e posizioni aperte. Le aziende investiranno in **soluzioni tecnologiche avanzate** per garantire una gestione efficiente delle risorse umane. Settori emergenti come la **salute digitale**, la tecnologia **blockchain** e, più in generale, la sostenibilità vedranno un interesse costante anche nel 2024, sia da parte dei datori di lavoro, sia per coloro che cercano lavoro. Infine, nel 2024 le aziende saranno **sempre più valutate** non solo per il loro successo finanziario, ma anche **per il loro impatto sociale e ambientale**. L'anno appena iniziato, infatti, vedrà un aumento dell'importanza di **pratiche aziendali sostenibili, inclusività e responsabilità sociale**. Per questo motivo, le organizzazioni che integrano tali valori nella loro cultura aziendale attireranno e manterranno talenti di alto livello. *«Il mondo del lavoro sta evolvendo rapidamente ed è importante adattarsi per rimanere competitivi - commenta Roberto Colarossi direttore di Indeed - Le tecnologie emergenti, come l'IA, stanno rivoluzionando il modo in cui le aziende assumono e gestiscono i lavoratori, un tema che rimarrà centrale, insieme agli altri aspetti dell'innovazione. Tuttavia, rimane fondamentale trovare il giusto equilibrio tra l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche e l'umanizzazione di tutto il processo di assunzione. Ma non ci sono solo le nuove tecnologie - conclude Colarossi - Rimane alta l'attenzione per flessibilità, inclusività e well-being, sempre più importanti per attrarre e trattenere i migliori talenti».*

Linda Laura Sabbadini – Perché oggi non si fanno più figli - Repubblica

M. Carbonaro e V. Uva – Trasferte Esg e clima – Il Sole 24 Ore

Anna Corrado – La tecnologia per l'anticorruzione – Corriere della sera

Dario Di Vico – Confindustria lancia l'indice "real time" – L'economia

Valentina Conte – Intervista a Maurizio Landini – La Repubblica

Osvaldo De Paolini – Mediobanca, ultimi fuochi sulle nuove regole - Il Giornale

Andrea Ropa – Innovazione e benessere i trend del lavoro - Quotidiano Nazionale

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it