



Rassegna stampa ragionata

Lunedì 25 marzo

1. **IA, siamo vicini a una democrazia computazionale? Risponde Paolo Benanti**
 2. **Se quasi mezzo milione di giovani fuggono dalla scuola**
 3. **Nuovi agenti per il carcere e novità per la rieducazione dei detenuti, annuncia il Sottosegretario Andrea Ostellari**
 4. **Ventisei morti sui luoghi di lavoro dall'inizio dell'anno solo in Campania, uno ogni 3 giorni, quasi la metà dell'intero dato nazionale**
 5. **La multietnicità vale per le aziende 120 miliardi di euro**
 6. **La Legge sulla non autosufficienza è un punto di partenza, ma servono sforzi ulteriori**
 7. **La narrazione stereotipata di un Mezzogiorno arretrato non riesce a cogliere il balzo in avanti che negli ultimi anni è stato compiuto**
 8. **Le indicazioni per la politica che vengono dai dati Cnel sui contratti**
 9. **La decontribuzione fa danni mentre il welfare aiuta le buste paga**
-

Paolo Benanti – IA, siamo vicini a una democrazia computazionale? Formiche

Durante la Seconda guerra mondiale, per scopi bellici, furono sviluppati i primi computer: Colossus, creato a Bletchley Park nel Regno Unito e, negli Stati Uniti, l'Atanasoff-Berry computer (ABC) e l'Eniac. Nell'immediato dopoguerra, a partire dagli anni 50, l'introduzione dei transistor al silicio ha permesso di creare computer più piccoli, veloci e affidabili mentre i circuiti integrati, apparsi negli anni 60, hanno ulteriormente ridotto le dimensioni e i costi, aumentando la funzionalità dei computer. Si inaugura così una stagione in cui **la potenza computazionale si diffonde nella società**. In quegli anni questa distribuzione viene confinata in mainframe.

Questo termine originariamente si riferiva ai grandi armadi, detti "*main frames*", che contenevano i processori e le memorie dei primi computer. Sarà solo nel decennio successivo – negli anni 70, con l'avvento dei microprocessori – che questa potenza computazionale viene democratizzata e diffusa tra le persone. L'Olivetti programma 101, prodotto nel 1965, è stato uno dei primi esempi di personal computer. Tuttavia è la comparsa di una nuova corrente culturale, che possiamo definire (ci si perdoni il gioco di parole) come **Bit generation**, ad aver prodotto il profondo meccanismo di decentralizzazione dei decenni seguenti. La rivoluzione tecnologica si è nutrita dal seme della controcultura californiana degli anni 60. (...)

A fianco del filone californiano esiste un'altra grande corrente, più fredda, che ha il suo ceppo identitario in una differente forma di disadattamento e di disagio: quella dei nerd. Il suo centro



può essere visto a Seattle, dove ha sede la Microsoft (fondata da **Bill Gates**). La declinazione che ha mosso Gates e gli appartenenti a questo filone non si centra tanto sulla controcultura, ma sulla convinzione della **centralità della tecnologia**. (...) La fine di questo processo di democratizzazione si è avuta verso la fine del primo decennio del secolo con **l'avvento dello smartphone**. Nel momento in cui la potenza computazionale personale ha iniziato ad abitare le nostre tasche, ha iniziato anche a **sottrarci una certa autonomia**: lo smartphone ha bisogno di un sottostato invisibile e fondamentale – la Rete – che ne garantisca l'operatività e che nutra il potere computazionale tascabile che abbiamo, **datificando le nostre esistenze personali**. Di fatto, lo smartphone ha cominciato a **interporsi in maniera sempre più massiccia tra noi e le cose che facciamo ogni giorno**, riconfigurando – in termini di transazione digitale – la maggior parte degli atti che compongono la nostra quotidianità. Ma se la nostra esistenza e la nostra capacità di agire nello spazio pubblico si è riconfigurata in forma digitale, **il nostro diritto e potere di cittadinanza è divenuto, di fatto, computazionale**. Oggi le nostre esistenze democratiche sono esistenze computazionali. La democrazia, divenuta computazionale, sfrutta anch'essa le potenzialità delle tecnologie informatiche per rendere più efficace e inclusiva la partecipazione dei cittadini alle decisioni pubbliche.

Tuttavia, se il primo decennio del secolo si è concluso con le primavere arabe, facendoci sperare che il digitale connesso fosse lo spazio dove si sarebbe diffusa e rafforzata la democrazia liberale, la fine del secondo decennio, con le rivolte di Capitol Hill, ci ha iniziato a **far temere per il futuro della democrazia nello spazio digitale-computazionale**. L'avvento delle intelligenze artificiali sta di nuovo cambiando l'orizzonte. I servizi dell'IA sfumano il confine tra **potere computazionale personale e potere centralizzato nel cloud**: nell'usare i nostri telefoni non sappiamo quasi più cosa viene eseguito in locale e cosa no. Questa nuova forma di centralizzazione porta a centralizzare anche la capacità computazionale personale associata alla democrazia. La domanda da affrontare allora sarà **come rendere democratico il potere centralizzato e dell'intelligenza artificiale** evitando che la democrazia computazionale collassi in una **oligarchia del cloud**.

~

Lorena Loiacono – Fuga dalla scuola - Il Messaggero

Lasciano gli studi prima del tempo oppure **lasciano l'Italia**, per cercare il lavoro altrove. Sta di fatto che **per mezzo milione di giovani non è semplice formarsi e farsi un futuro**, in Italia. Un triste fenomeno sia a livello sociale sia economico: di questo passo, infatti, **le aziende italiane saranno sempre più in difficoltà** nel trovare personale qualificato. I numeri, preoccupanti, arrivano dall'**Ufficio studi della Cgia**: nel **2022** i giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato la scuola prima del diploma, quindi avendo in mano al massimo la licenza di terza media, **sono stati 465.000**. Più di uno su dieci, visto che rappresentano l'11,5% del totale in quella fascia di età. Un dato che porta **l'Italia a svettare in un triste podio**, peggio riescono a fare solo la Spagna con il 13,9% e la Germania con il 12,2%, mentre nell'area Euro la media degli abbandoni è del 9,7%.

Non solo, dal mondo giovanile e in merito alle prospettive future per i ragazzi emerge anche un altro fenomeno, quello dei cosiddetti **cervelli in fuga**. Sempre nel 2022, infatti, se ne sono andati dall'Italia per **trasferirsi all'estero ben 55.500 ragazzi**. «*Se la dispersione scolastica non è ancora avvertita come una **piaga educativa** con un costo sociale spaventoso spiegano gli esperti*



dell'Ufficio studi della Cgia la «fuga» all'estero di tanti giovani, invece, lo è». L'Italia inoltre resta decisamente indietro, rispetto agli altri paesi europei considerati competitor, perché presenta un **numero inferiore di diplomati e di laureati**, soprattutto nelle materie tecnico scientifiche. «Se in tempi ragionevolmente brevi non riusciremo a recuperare il gap con i nostri competitor spiegano da Cgia corriamo il pericolo di un **impoverimento generale del sistema Paese**». La povertà educativa va di pari passo con quella economica: le cause che determinano la «fuga» dai banchi di scuola, prima di conseguire il diploma, sono principalmente culturali, sociali ed economiche. Gli studenti che provengono da **ambienti socialmente svantaggiati** e da famiglie con un basso livello di istruzione hanno **maggiori probabilità di abbandonare la scuola** prima del tempo. Le regioni maggiormente colpite sono quelle del Sud con una media del 15,1% di dispersione rispetto ad una media nazionale dell'11,5%: in Puglia si arriva al 14,6%, in Sardegna al 14,7%, in Campania al 16,1% e in Sicilia si arriva addirittura al 18,8%. A questo si aggiunge l'**alto tasso di denatalità**, mai tanto alto come nel 2022 e confermato poi nel 2023 con l'Italia che è scesa al di sotto delle 400mila nascite come non era mai accaduto prima. Oltre al preoccupante calo delle culle, da considerare a livello sociale, emerge ora anche un **aspetto economico e lavorativo**: negli anni verranno infatti a mancare sempre più diplomati e ragazzi formati per impieghi qualificati. Che cosa si rischia allora? Secondo Cgia, **l'Italia rischia di andare incontro a ricadute pesantissime anche per le imprese** che avranno sempre meno giovani da assumere per **ruoli strategici**, per cui serve una formazione specifica. Per le piccole e medie imprese è già molto difficile oggi, infatti, trovare personale da assumere e da inserire nei processi produttivi. Nel 2023 è infatti aumentata per le imprese la difficoltà a procedere nelle assunzioni programmate: secondo i dati del Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere con Anpal, il 48% delle assunzioni programmate dalle imprese per settembre e ottobre scorso ha avuto forti difficoltà a trovare il personale adeguato. In sostanza le imprese non hanno trovato personale adatto alle loro necessità. E si tratta di un **dato che cresce spaventosamente** visto che è in aumento di **5 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2022**. Una percentuale molto alta che, per diverse figure tecnico-ingegneristiche e di operai specializzati, addirittura arriva anche al 60% e 70%. Su questo aspetto il **Governo sta lavorando per potenziare gli istituti tecnici professionali**, con la riforma del 4+2 che permette di diplomarsi un anno prima per poi accedere agli ITS, gli istituti tecnici superiori altamente qualificanti e collegati con il mondo del lavoro tanto da garantire tassi di occupabilità che in molti casi superano l'85%.

“Ostellari: presto nuovi agenti per il carcere con nuova classificazione” – Gazzettino Rovigo

«Siamo qui per festeggiare i **207 anni dalla fondazione del Corpo di polizia penitenziaria**, ma anche per tracciare il bilancio di quanto fatto finora. Il Governo si sta impegnando moltissimo per fornire nuove risorse ad un corpo fondamentale non solo per la sicurezza ma anche per la **rieducazione dei detenuti**». Lo ha affermato il sottosegretario alla Giustizia Andrea **Ostellari** intervenuto a Padova alla celebrazione per l'anniversario della nascita del corpo. «Faremo nuove assunzioni anche su Padova come nel resto del Paese e nuove classificazioni a breve ci sarà quello del carcere di Rovigo una delle promesse che manteniamo - continua il sottosegretario - abbiamo anche completato le piante organiche dei nostri funzionari pedagogici e accade per la prima volta dopo moltissimi anni. Abbiamo un programma che **mette al centro il lavoro uno degli**



strumenti per ottenere una vera rieducazione». Nel suo discorso tenuto di fronte ad una Sala dei Giganti gremita e alle massime autorità civili e militari Ostellari cita la circolare sulla media sicurezza che prevede la permanenza in cella di chi non è impegnato in attività trattamentali a tutela degli agenti e dei detenuti più deboli; **la cabina di regia con il Cnel, per aumentare le opportunità di lavoro in carcere, coinvolgendo direttamente aziende, terzo settore e centri per l'impiego;** la circolare sul trasferimento fuori regione dei detenuti violenti, che funziona come deterrente e comincia a dare i suoi frutti. Ha annunciato i provvedimenti che verranno attuati a breve quali il nuovo regolamento sulle telefonate, che passeranno da 4 a 6 al mese, con la possibilità per i direttori di concederne anche di più, a scopo trattamentale e solo a chi se le merita; **le modifiche alla legge Smuraglia sul lavoro carcerario, già inserite nel ddl Sicurezza, per facilitare ulteriormente le imprese che vogliono insediare lavorazioni dentro i penitenziari;** l'istituzione di percorsi differenziati per detenuti a fine pena, in comunità, o con patologie psichiatriche e comportamentali, in istituti specializzati ed il no alla proposta Roberto Giachetti contro il sovraffollamento delle carceri. Invece di aumentare gli sconti di pena già previsti per buona condotta, sarà invertito il meccanismo con cui vengono concessi, a legislazione vigente, alleggerendo di molto la pressione sui Tribunali di sorveglianza. Oggi è il detenuto a fare istanza e ne arrivano circa 250mila l'anno. Da domani lo sconto verrà negato solo su segnalazione di comportamenti antisociali o contrari al patto trattamentale.

~

Tiziana Cozzi – Lavoro, la lunga scia di sangue – Repubblica Napoli

Ventisei morti dall'inizio dell'anno solo in Campania, uno ogni 3 giorni, quasi la metà dell'intero dato nazionale che annovera 48 vittime sul luogo di lavoro, da gennaio ad oggi in tutto il Paese. Numeri che rendono la Campania (con la Basilicata) una delle regioni più a rischio, per **l'alta incidenza di mortalità sui luoghi di lavoro.** Questo allarmante dato dell'Osservatorio Sicurezza e Ambiente Vega che stima l'incidenza di mortalità rilevata dal 2020 ad oggi e posiziona le due regioni in zona rossa per tre anni su quattro. «*In Campania - ha detto Nicola Ricci, segretario generale Cgil Napoli e Campania - dal 2013 al 2023 ci sono stati 1.108 morti. Il 2024 è cominciato sotto i peggiori auspici, con l'ultimo morto appena dieci giorni fa, era uno staff leasing, una delle tante facce della precarietà.*» È tristemente lungo l'elenco delle morti bianche in Campania. Eccone alcuni. Dodici giorni fa, l'ultimo incidente mortale, nella fabbrica di San Marco Evangelista a Caserta, dove Giuseppe Borrelli, operaio precario, "in prestito" dall'agenzia di somministrazione, appena 26 anni, perde la vita schiacciato da un rullo. Ventiquattr'ore dopo, a Castellammare, nello stabilimento Fincantieri, un altro incidente mortale: un operaio bengalese di una ditta esterna si è sentito male mentre era al lavoro, probabilmente a causa di un infarto. Pochi giorni prima, perde la vita un operaio della Stellantis a Pratola Serra, schiacciato da un macchinario. Ad Afragola, un trentacinquenne precipita da un ponteggio di un edificio in ristrutturazione, perdendo la vita. In provincia di Avellino, un altro incidente mortale: un lavoratore muore incastrato in una betoniera. L'ultimo incidente nel porto di Napoli risale invece a 17 anni fa, nel 2007, sempre legato alle operazioni di bordo. **L'identikit dei lavoratori più a rischio** per fascia d'età prevede, per chi ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, un **rischio di morire sul lavoro ben superiore** rispetto ai colleghi che hanno un'età compresa tra i 25 e i 34 anni. Un dato che diventa ancora più drammatico tra i lavoratori più anziani. **L'incidenza più elevata si registra proprio nella fascia dei lavoratori ultrasessantacinquenni** seguita subito dalla fascia di lavoratori compresi tra i 55 e i 64 anni.



Il lunedì rappresenta il giorno più luttuoso della settimana, ovvero quello in cui si sono verificati più infortuni mortali nel 2023.

~

Serena Uccello – La multietnicità vale per le aziende 120 miliardi di euro – Il Sole 24 Ore

Nei rapporti degli analisti economici vengono identificati con la sigla **Eme**, che sta per **ethnocultural minority employees**, ovvero i lavoratori che appartengono a **minoranze etnoculturali**. Attualmente rappresentano una quota della popolazione nazionale nella maggior parte dei Paesi dell'Europa occidentale che va dal 5 al 18%, con una media del 10%. Secondo, infatti, un report della società internazionale **McKinsey** dal titolo "**Ethnocultural minorities in Europe: A potential triple win**" il loro apporto è tuttavia destinato a essere ancora più incisivo. Dal 2020 ad oggi, infatti, **il tasso di posti di lavoro vacanti nella Ue è aumentato progressivamente passando da un 2,2% nel 2019 al 2,9% nel 2022**, ricostruiscono i ricercatori, con una carenza di personale particolarmente diffusa nelle professioni legate allo sviluppo di software, all'assistenza sanitaria, all'assistenza sociale, all'edilizia e all'ingegneria. In questo contesto *«creare l'opportunità di una maggiore inclusione per le minoranze etnoculturali sul posto di lavoro»* sarà determinante. Lo dicono soprattutto i numeri che il report mette insieme analizzando l'organizzazione di 150 multinazionali di sei Paesi (Italia, Danimarca, Francia, Germania, Paesi Bassi e Belgio) e intervistando 4mila dipendenti, tra cui circa 1.700 che si sono autodefiniti Eme. Dai risultati emerge infatti che migliorare la partecipazione alla forza lavoro e ai livelli occupazionali delle minoranze etnoculturali non solo aumenterebbe i redditi delle famiglie, ma **aiuterebbe anche le aziende a colmare il gap di talenti** e stimolerebbe la crescita del business. Allo stesso tempo, si otterrebbero benefici socioeconomici, tra cui la crescita economica e una **maggiore coesione sociale**. *«Le aziende - spiega Massimo Giordano, managing partner per l'Europa di McKinsey - svolgono un ruolo determinante nel migliorare la capacità di attrarre e far crescere lavoratori appartenenti a minoranze etnoculturali: ciò favorisce una crescita più inclusiva e sostenibile sia per le imprese stesse sia per le comunità in cui operano»*. Non a caso secondo le stime di McKinsey, *«aumentando le assunzioni di persone appartenenti a minoranze etnoculturali, le aziende potrebbero beneficiarne in termini di competenze e contribuire a un **incremento del Pil della Ue-27 di circa 120 miliardi di euro all'anno, un aumento del 4% rispetto al dato del 2022/21**»*. Allo stesso tempo *«se queste cifre venissero raggiunte, le organizzazioni coprirebbero circa un quarto dei posti di lavoro disponibili in Europa a tutti i livelli di competenza professionale, **dando lavoro a 1,6 milioni di persone in più**»*. Tre almeno, però, gli ostacoli da rimuovere per centrare questo obiettivo. Il primo: le minoranze etnoculturali **registrano risultati peggiori sul mercato del lavoro** nonostante livelli di istruzione universitaria comparabili a quelli del resto della popolazione aziendale. (...) Il secondo ostacolo: i lavoratori appartenenti a minoranze etnoculturali hanno **maggiori probabilità di essere sottoinquadriati**. Rispetto ai lavoratori non appartenenti a minoranze, hanno fino a tre volte più **probabilità di svolgere lavori poco qualificati** e fino a due volte e mezzo più probabilità di essere loro stessi **sovraqualificati** per il loro ruolo attuale. Terzo: **i lavoratori Eme sono infine più a rischio disoccupazione**.

~

Linda Laura Sabbadini – Quel passo indietro – Repubblica



Un colpo di spugna sulla **riforma della non autosufficienza**. Una sberla contro gli anziani non autosufficienti. Perché sempre i più vulnerabili devono essere colpiti? Perché gli anziani che hanno bisogno di aiuto in questo Paese non possono aver diritto a fruire, in base ai loro bisogni di assistenza, di servizi personalizzati come la legge Delega prevedeva? Perché la Germania lo ha fatto nel 1975, la Francia nel 2002, la Spagna nel 2006 e noi non riusciamo a farlo neanche nel 2024? Il **Governo Draghi** aveva disegnato una riforma dell'assistenza e l'aveva inserita nel Pnrr. Una Commissione guidata da Livia Turco aveva lavorato alla sua stesura e la società civile si era molto spesa, attraverso il " **Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza**". Il Parlamento non aveva fatto in tempo ad approvarla, dato il sopravvenire della crisi di governo. Ma nel marzo 2023 il nuovo Parlamento ha varato con alcune modifiche al testo, **la Legge 33/2023** sulla non autosufficienza, **rinviando ad un decreto attuativo** uscito pochi giorni fa in Gazzetta. **Una legge importante, innovativa**, per la continuità dell'assistenza, con una impostazione nuova, che **voleva sburocratizzare**, costruire un unico punto di accesso per gli anziani ai servizi, puntare alla valutazione multidimensionale dei bisogni, a **una vera e propria riforma della domiciliarità con progetti personalizzati**, in un'ottica di integrazione sociosanitaria e welfare di prossimità e di comunità. Un Decreto attuativo che cosa dovrebbe fare? **Rendere operativa la legge**, garantirne la sua attuazione sia in termini finanziari che di meccanismi attuativi. E invece no. Questo decreto legislativo **rimanda ad una infinità di Decreti di ministeri**, da quello dello Sport, a quello del Lavoro e politiche sociali, a quello delle Infrastrutture e chi più ne ha più ne metta. Prima si fa propaganda, varando le leggi, poi **non si va avanti con il decreto attuativo**, non le si finanzia e si lascia tutto sulla carta e così la legge si trasforma in una lunga serie di petizioni di principio, importanti per carità, ma **non attuabili**. La domiciliarità delle cure e dell'assistenza, elemento fondamentale per lo sviluppo della qualità della vita delle persone non autosufficienti, rimane sostanzialmente quella che è attualmente. **L'housing sociale**, così importante, accoglie nuove definizioni, ma **non si attiva nessun meccanismo per attuarlo**. E soprattutto non si garantisce la vera **integrazione dell'assistenza sociale e sanitaria**. Fin dall'inizio era chiaro che si dovesse mettere mano all'indennità di accompagnamento, misura che non è mai stata toccata da quando è stata istituita. Si doveva istituire un Fondo per la prestazione universale da utilizzare in base ai bisogni delle persone, graduandolo a questi nell'ottica di più servizi e meno trasferimenti monetari. Questo sparisce e **rimane la sperimentazione per il 2025/2026 di questa prestazione universale con criteri molto limitativi**, non previsti nella Legge Delega. Si introduce un **limite di età di 80 anni e di reddito Isee di 6000 euro** che prima non esistevano. In più le persone devono avere bisogni assistenziali gravissimi. E i fondi? **Si diminuisce del 20% il fondo dedicato alla povertà e esclusione sociale**, già ridimensionato con la riduzione della platea prima raggiunta dal reddito di cittadinanza, e 75 milioni dal fondo della non autosufficienza. Il gioco delle tre carte.

~

Enrica Procaccini – Digitalizzazione. Il Sud accelera – Quotidiano del Sud

La strada è tracciata soprattutto **grazie alle risorse del Pnrr**. Per le amministrazioni del Sud l'obiettivo è quello di **digitalizzare gran parte delle attività entro il 2026** con un investimento complessivo che potrebbe raggiungere più di **6 miliardi di euro**, a cui si aggiungono i 600 milioni previsti dal Piano nazionale per gli investimenti complementari. Una dote importante che dovrebbe spingere al massimo lo **sviluppo dell'ecosistema digitale in**



tutti gli ambiti della Pubblica amministrazione e non solo. Ma già oggi non siamo all'anno zero. La narrazione stereotipata di un Mezzogiorno arretrato non riesce, in realtà, **a cogliere il balzo in avanti che negli ultimi anni è stato compiuto**. Per cogliere la vivacità e la capacità di stare al passo con l'innovazione è sufficiente, ad esempio, scorrere i numeri della Calabria con oltre **150mila imprese, di cui 24mila gestite da giovani under 35**. Ed è sempre nella regione guidata da Roberto Occhiuto che l'Università è diventata un polo di eccellenza per l'intelligenza artificiale. La periferia di Napoli, San Giovanni a Teduccio, poi, è stata scelta dalla **Apple come sede della sua Developer Academy** per formare migliaia di aspiranti programmatori e imprenditori nel settore dell'IT. Sempre il capoluogo campano ha registrato il record per la rapidità delle pratiche per il rilascio della carta d'identità elettronica: il nuovo servizio di prenotazione online ha consentito di ridurre da tre mesi a tre giorni i tempi di attesa per l'appuntamento negli uffici municipali e sono state emesse circa 10mila tessere ogni mese. Anche la Regione Campania, prima per numero di startup di giovani sotto i trent'anni e terza per quanto riguarda le startup innovative, sta facendo la sua parte. Ha già completato la **digitalizzazione di tutto il patrimonio culturale e artistico** del territorio e, in campo sanitario, ha attivato la piattaforma Sinfonia (Sistema informativo sanità, Campania): attraverso il **portale della Salute del cittadino e l'App Campania in Salute**, i cittadini possono accedere a tanti servizi digitali, come la prenotazione una prestazione specialistica o di un accertamento diagnostico, e pagare il ticket online. Sempre con pochi clic si può accedere alla propria storia clinica con il fascicolo sanitario elettronico. Non siamo, no, all'anno zero, ma sappiamo bene che **la strada da percorrere è ancora lunga**. Secondo un report dell'Istat, i Comuni, soprattutto nel Mezzogiorno, registrano difficoltà organizzative e una bassa propensione all'innovazione. In particolare, **uno dei nodi principali è nella dotazione degli organici**, spesso al di sotto delle reali esigenze a causa dei forti vincoli delle risorse pubbliche indotti dalle politiche di contenimento della spesa degli ultimi anni. Tagli che non hanno consentito un adeguato turn over negli uffici. (...) La formazione in servizio, che dovrebbe accompagnare questi processi, **risulta debole proprio nelle piccole realtà** meno urbanizzate e nel Mezzogiorno. Ha invece una diffusione massima nel Nord Italia (nel 2021 otto Comuni su 10 erogano 1,4 giornate formative per addetto), dove la formazione continua degli adulti ha una tradizione consolidata. **Senza risorse nazionali**, in sostanza, i bilanci dei Comuni, soprattutto nel Sud, hanno **margini di manovra esigui** per programmare nuove assunzioni e quindi per dotarsi di quelle competenze professionali necessarie per **accelerare il passo sulla strada della digitalizzazione e dell'innovazione**. Per l'Istat occorre spingere verso la creazione di un modello di Pubblica amministrazione avanzato capace di rispondere alla crescente domanda di servizi qualificati. Su questo piano, il **Mezzogiorno dovrebbe divenire un laboratorio privilegiato di pratiche virtuose e innovative**, anche utilizzando al meglio **le risorse del Pnrr**. Il percorso è stato avviato, ora bisogna soltanto premere sull'acceleratore.

~

Massimo Ferlini - Le indicazioni per la politica che vengono dai dati Cnel sui contratti - IlSussidiario.net

(...) Il Cnel ha reso noti i dati sui contratti depositati presso il suo archivio. Alla fine del 2023, sul totale dei contratti ne risultano rinnovati solo il 41%. Solamente il settore dei chimici supera il 65% di contratti rinnovati, meccanici e servizi sono al 50% e tutti gli altri sono sotto il 40% o appena sopra. Se in numerosità di contratti siamo messi male, va tenuto conto che alcuni



contratti hanno clausole di salvaguardia per le revisioni salariali in vacanza di rinnovo e soprattutto che a un numero basso di contratti fa riferimento la stragrande parte dei lavoratori. **I dati Cnel forniscono un quadro utile al dibattito sui contratti più utilizzati** e sulla rappresentanza sindacale. Intanto va detto che in termini di contrattazione **l'anno scorso ha visto un'attività intensa**: sono stati **depositati al Cnel 202 accordi sottoscritti**, che anno interessato 171 contratti per rinnovo o per aggiornamenti di clausole contrattuali.

La fotografia aggiornata dell'archivio contratti ci dice che ve ne sono depositati 1.033. Di questi 971 fanno riferimento al settore privato, 18 al pubblico e 44 sono accordi collettivi di lavoratori autonomi e parasubordinati. **Non tutti i contratti hanno però lo stesso peso**. Prendendo i contratti che sono applicati ad almeno 100mila dipendenti, sono solo 28 contratti nazionali, il 3,2% del totale. Vengono però applicati dal 79,6% delle imprese private per un totale di poco meno di 11 milioni di lavoratori dipendenti (al netto dei lavoratori agricoli e dei lavoratori domestici). **Rappresentano perciò il contratto di riferimento per il 78,8% dei lavoratori italiani.** (...)

Con un numero di contratti così alto potremmo ritenere che vi sia anche un alto numero di associazioni di rappresentanza e una dispersione di accordi sindacali. **I numeri ci dicono una cosa diversa**. Infatti, 210 contratti di carattere nazionale sono sottoscritti da **Cgil, Cisl e Uil** e rappresentano 13,362 milioni di lavoratori. Sono circa 400 i contratti sottoscritti da altre associazioni sindacali rappresentate al Cnel e per **la stragrande maggioranza sono contratti che riprendono quelli di categoria già sottoscritti dai sindacati maggiori**. Vi sono infine 309 contratti firmati da sindacati **non presenti nel Cnel** e rappresentano in totale 49.561 lavoratori, mediamente 55 lavoratori per contratto. Dalla fotografia che questi dati ci forniscono emerge un **Paese dove la rappresentanza sindacale gode ancora di una buona salute**. La contrattazione attuata dalle principali rappresentanze non solo assicura la base delle tutele di grandissima parte dei lavoratori, ma è anche applicata dalla stragrande maggioranza delle imprese. Talvolta da molte **anche non aderenti alle associazioni di rappresentanza**. Segno questo di un riconoscimento degli effetti dei contratti sottoscritti da **Cgil, Cisl e Uil che è già per la stragrande parte del mondo del lavoro la base di riferimento dei rapporti aziendali**. È dal riconoscimento di questa importante caratteristica del sistema delle relazioni sindacali del nostro Paese che bisogna partire per **affrontare i temi nuovi che sono davanti alle rappresentanze economiche e politiche**. Sia per la discussione sul giusto salario (salario minimo è una visione parziale del problema), sia per **il valore "legale" delle rappresentanze e dei contratti maggiormente rappresentativi**, non si può che tenere conto del significato sociale che i dati del Cnel indicano. **La presenza di forti corpi sociali di rappresentanza degli interessi economici è un punto di forza che va salvaguardato**. Una politica che ritiene di poter risolvere i problemi sociali disintermediando e riducendo il ruolo delle rappresentanze è contro una ricchezza di esperienze che caratterizza la nostra storia sindacale.

Si presenterà inoltre fra breve tempo una **nuova frontiera** dove trovare umana soluzione per un tema insieme legislativo e che riguarda la rappresentanza e la capacità di trovare nuove soluzioni contrattuali. Anche la Commissione europea si è accorta **che sotto al termine stages si sono diffusi abusi** che sono diventati in quasi tutti i Paesi dell'Unione una penalizzazione per il lavoro giovanile. Preso atto della situazione è stata presentata in questi giorni una proposta di direttiva che si vorrebbe approvata prima dello scioglimento del Parlamento per le votazioni. (...) La direttiva fissa quattro principi. Il primo, come già detto, uniforma il



trattamento contrattuale a quello dei lavoratori dell'impresa e precisa che solo motivi oggettivi possono essere posti alla base di differenze salariali. Fissa poi obiettivi per sistemi di verifica e controllo contro usi indebiti dei contratti di inserimento lavorativo, indica come una necessità che vi sia una rappresentanza sindacale per stagisti e tirocinanti e, infine, ritiene necessaria la previsione di canali dedicati e tutelati per la denuncia di abusi. Da tempo da noi sono in discussione proposte per rendere stages e **tirocini** veri e propri contratti che rendano ai giovani un trattamento equiparato agli altri lavoratori dell'impresa. Vista la fretta europea **potremmo accelerare le proposte già avanzate nel nostro Parlamento per dare prova che un Paese a forte rappresentanza sindacale è più capace di legiferare e rafforzare le forme associate di rappresentanza sociale.**

Alberto Brambilla – La decontribuzione fa danni – L'Economia

Secondo quanto emerge dal Rapporto Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), tra il 1991 e il 2022 i **salari reali in Italia sono rimasti sostanzialmente invariati** con una crescita dell'1% a fronte del 32,5% in media registrato nell'area Ocse, soprattutto per la bassa produttività del lavoro. Anche l'**Ocse** rileva che negli ultimi 30 anni l'Italia è l'unico Paese in cui si è avuta una **perdita dei salari reali del 2,9%**: nell'**Est Europa** le retribuzioni sono **raddoppiate**. E negli altri Paesi troviamo il più 63% della Svezia, il +39% della Danimarca, il più 33% della Germania, il più 31% della Francia, il più 25% di Belgio e Austria e perfino il 14% del Portogallo e il 6% della Spagna. Le retribuzioni da noi sono dunque mediamente basse, ma **sostanzialmente per il fatto che la differenza tra i valori più alti e quelli minimi è tra le più esigue**: i salari «bassi», ossia quelli inferiori ai 2/3 del valore mediano, sono inferiori alla media Ue solo del 3,7%, mentre quelli «alti», ossia superiori alla mediana di una volta e mezzo, hanno importi inferiori del 19%. Che cosa si può fare per rimediare a questa perdita e **migliorare le condizioni retributive dei lavoratori** rendendole più appetibili rispetto al lavoro irregolare che riguarda circa 3,2 milioni (dato Istat) paria circa 80 miliardi di compensi sottratti al fisco e all'Inps? In primis **ci dovrebbero pensare le parti sociali** che dopo l'abolizione della scala mobile nel 1992, hanno **l'onere e il molo di mantenere il potere reale di acquisto tramite i rinnovi contrattuali di primo e soprattutto secondo livello**. Invece da noi, per mettere più soldi in busta paga, o per ridurre il costo del lavoro e favorire le assunzioni, vista anche la **crisi della contrattualità**, le forze sindacali e politiche hanno optato per **mettere a carico della fiscalità (cioè dei pochi che pagano le tasse) questi oneri** attraverso la **riduzione del cuneo contributivo**. Per il 2024 di bonus ne sono previsti tantissimi: uno sgravio del 7% della contribuzione Ivs per i lavoratori con i redditi fino a 25.000 euro (1.923 euro mese per 12 mensilità) e del 6% per quelli con redditi inferiori ai fatidici 35.000 euro (2.692 euro/me se, tredicesima esclusa). E poi il 30% di sgravi contributivi al Sud ma solo fino al 30 giugno perché ritenuti aiuti di Stato dalla Commissione europea. Sgravi per le assunzioni di giovani (**bonus giovani**), bonus percettori dell'**Adi** (l'assegno di inclusione che ha sostituito il reddito di cittadinanza) e il Sfl (**supporto formazione e lavoro**), bonus **part-time** e agevolazioni per le donne vittime di violenza, i disoccupati, le donne in generale e gli over 50; un **numero elevato di sgravi che produce un mancato gettito per l'Inps di circa 15 miliardi**. Sulla decontribuzione **Bankitalia** nell'audizione sulla legge di bilancio, ha dichiarato che: «*se il taglio del cuneo contributivo fosse reso permanente tale riduzione degli oneri previdenziali a carico dei lavoratori modificherebbe il nesso tra contributi versati e benefici erogati alla base del sistema*



pensionistico contributivo, con conseguenze che andrebbero attentamente valutate». In pratica lo Stato finge di incassare i contributi che invece vanno a favore di lavoratori e imprese e poi tramite le tasse manda i soldi all'Inps per un costo annuale di oltre 24 miliardi, quasi l'intero deficit dell'Inps. Ma, in attesa che le parti sociali facciano il loro mestiere per migliorare la retribuzione dei nostri lavoratori e di conseguenza i consumi e lo sviluppo, ci sono **altre opzioni a disposizione della politica sicuramente più efficaci della fallimentare decontribuzione**. Ad esempio, le **agevolazioni sull'Ires e Irap per le assunzioni**, il ripristino del welfare aziendale, l'incremento dei buoni pasto e la compressione dei tempi di ammortamento. Da anni proponiamo questa soluzione da queste pagine e ora ci siamo: da gennaio 2024 è prevista una deduzione fiscale del 120% (130% in alcuni casi) dei **costi sostenuti per l'assunzione di nuovi lavoratori a tempo indeterminato da tutte le imprese**. Speriamo che diventi una **norma definitiva**. Un'altra opzione che da tempo caldegiamo l'ha introdotta il **governo Draghi** e il successivo governo con il ministro **Giorgetti** prevedendo sulla retribuzione relativa ai fringe benefit o premi di risultato la non assoggettabilità né a imposte né a contributi sociali. (...) Queste somme, che sarebbe necessario **armonizzare con la normativa sul welfare aziendale** e rendere stabili nel tempo, producono un aumento netto dei redditi da lavoro tale da recuperare la perdita di potere d'acquisto segnalata; inoltre 1.200 euro l'anno defiscalizzati pagati dalle imprese a tutti i loro lavoratori come bonus, garantirebbero un reddito pari allo sconto fiscale previsto dal Tir (l'ex bonus Renzi che costa 14 miliardi (dati Mef elaborati da Itinerari Previdenziali) consentendo così alle casse statali un risparmio di oltre 10 miliardi. (...)

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it