



Rassegna stampa ragionata

Mercoledì 6 marzo

1. **Il Capo dello Stato segnala l'urgenza di distinguere agenda della politica e agenda delle riforme**
2. **L'Istat è foriero di buone notizie sulla congiuntura**
3. **Non si può morire di lavoro a 79 anni in un cantiere**
4. **L'organizzazione dell'orario di lavoro è strategica a livello aziendale e territoriale**
5. **L'alternativa al Superbonus c'è**
6. **Negli appalti buste paga tarate sui contratti maggiormente applicati**
7. **Sulla parità di genere si può e si deve fare di più**
8. **Lavoro contro la violenza**
9. **Indipendenza economica significa essere libere di scegliere, anche libere di soffrire, però non per dipendenza altrui, spiega Emma Bonino**

Marzio Breda - Nelle parole del capo dello Stato un segnale ai partiti - Corriere della sera

Ha i toni educatamente scocciati di chi non sopporta più d'essere tirato per la giacca (ci si passi il luogo comune, però calzante davvero), la sortita con cui **Sergio Mattarella mette un punto fermo sui propri poteri**. Cioè sull'intermittente rincorsa ad appellarsi a lui, a sollecitarlo in una direzione o in un'altra, ad attribuirgli — a volte anche da parte di giornalisti, ai quali non per nulla parla — giudizi sottintesi o intenzioni, lanciandogli perfino «veementi» ultimatum. Non ha bisogno che gli si insegni il lavoro, questo il retropensiero. Sa benissimo quello che può o non può fare e ciò che deve fare. E **lo spiega a futura memoria con parole piane ed esempi semplici, riassumendo l'Abc della nostra Carta**. Come faceva quando aveva la cattedra di diritto costituzionale all'università. Così, eccolo elencare gli approcci sbagliati con cui sempre più spesso, e impropriamente, ci si rivolge a lui, **puntualizzando che cosa significhi la sua firma sotto una legge e che cosa sia l'atto di promulgazione**. Che, sottolinea, non prefigura la condivisione di una norma ma è frutto di un lavoro del Parlamento, al quale **a lui tocca dare certificazione** (gli piaccia o meno la legge, a patto che non presenti profili di «evidente incostituzionalità»). E gli viene quasi da sorridere mentre evoca lo Statuto Albertino, quando la funzione legislativa era affidata «congiuntamente» alle due Camere e al re, il quale entrava «*nel merito*» di ciò che era chiamato a siglare. Lui, aggiunge, «*fortunatamente*» **non è un sovrano**



e non ha quelle prerogative. Ha, semmai, il compito di *«fare in modo che ciascuno, a partire da sé stesso, rispetti la Costituzione»* e lo faccia *«nel colloquio e nel confronto tra gli organi costituzionali»*, senza pretendere di *«attribuirsi compiti che la Costituzione assegna ad altri poteri dello Stato»*.

Parole nelle quali risuona un **bisogno di percorsi ordinati e chiarezza di rapporti, attraverso l'equilibrio dei poteri**. Qui sta il punto che ci richiama al presente, con un'allusione che sembra rivolta al **cantiere delle riforme**. Chissà. Di fatto, quando Mattarella cita *«l'armonico disegno che la Costituzione indica e presenta in maniera ammirevole per coloro che la scrissero, trovando accordi in condizioni difficili e dialetticamente molto accese»*, segnala **l'urgenza di distinguere tra agenda politica e agenda delle riforme**. Che, in nome dell'interesse generale, non vanno sovrapposte. Tantomeno chiamando in causa lui, perché si lesionerebbe **il suo ruolo di arbitro**. Non sarà facile che accada. Come diceva anni fa il giurista Giuseppe **Guarino**, *«il capo dello Stato è ormai stato assunto come un freno al potere della maggioranza o, talvolta, come il primo partigiano di essa»*.

~

Andrea Ducci - Italia, PIL al rialzo - Corriere della sera

Un paio di dati segnalano che **la crescita italiana tiene**, con tanto di effetto sull'andamento dello **spread, ieri ai minimi da due anni**. Il primo dato indica che la crescita acquisita alla fine di gennaio è pari allo **0,2%**, in pratica, anche in presenza di variazioni congiunturali nulle nei prossimi mesi, il governo potrà contare per il 2024 su un balzo di almeno 0,2 punti. Il dato apprezzato dai mercati è che la stima indicata dall'Istat al termine del primo mese del 2024 era dello 0,1%, mentre ora l'Istituto di statistica certifica **che la variazione acquisita è il doppio di quanto previsto**. L'altro segnale che l'economia italiana riesce a tenere il passo è nel **miglioramento del Pil nel quarto trimestre 2023**: in via preliminare l'Istat ne aveva valutato la crescita su base annua pari allo 0,5%, le cifre comunicate ieri certificano, invece, un lieve rialzo con un aumento dello 0,6%. Tra i dati comunicati nelle ultime ore figura inoltre lo 0,296 di crescita del quarto trimestre 2023 rispetto al trimestre precedente. *«La crescita — osserva l'Istat — è spiegata soprattutto dagli investimenti, dalla domanda estera netta e dalla spesa delle amministrazioni pubbliche che hanno fornito contributi positivi pari rispettivamente a 0,5, 0,4 e 0,1 punti percentuali»*. A registrare un andamento negativo sono per contro i consumi delle famiglie e delle Istituzioni sociali private (sono considerate Isp, per esempio, le fondazioni, i partiti politici e i sindacati) che hanno sottratto 0,8 punti percentuali alla crescita del Pil. Un quadro complessivo che ha contribuito al **raffreddamento dello spread sceso a 138 punti**, con il rendimento del decennale italiano al 3,796. Il differenziale tra titoli italiani e tedeschi si attesta sul **livello più basso dall'inizio del 2022**. Domani è prevista la riunione della Bce, ma i mercati non si attendono nuove mosse di politica monetaria.

~

Paolo Ferrario - Cesare, che a 79 anni lavorava ancora ed è morto sul cantiere - Avvenire

«Non si può morire di lavoro e non si può lavorare a 79 anni in un cantiere». E racchiusa in queste poche parole, tutta l'*«incredulità»* di chi, ancora una volta, si trova a commentare una morte sul lavoro. Un dolore che, questa volta, è, se possibile, ancora più grande perché riguarda un **lavoratore più che anziano** e che, all'alba degli ottant'anni, non avrebbe dovuto trovarsi



ancora in un cantiere. E invece, subito dopo aver festeggiato, lunedì, il compleanno, Cesare Dibitetto è andato anche ieri mattina a lavorare, come faceva da una vita, trascorsa a costruire case a **Terlizzi**, località in provincia di Bari. **Faceva il capocantiere, Cesare ed era impegnato in alcune verifiche in un immobile in ristrutturazione.** Quando non ha più risposto ai richiami, i compagni sono andati a cercarlo e l'hanno trovato riverso a terra sul fondo del vano ascensore. **Una caduta di una decina di metri che non gli ha lasciato scampo.** «Era regolarmente assunto con un contratto part time da capocantiere e iscritto in Cas.sa edile», ricordano i segretari generali della **Cisl** e della **FilcaCisl di Bari**, Giuseppe **Boccuzzi** e Luigi **Sideri**. Che, come tutta la confederazione, sono impegnati in queste settimane, dopo la tragedia dell'Esselunga di Firenze, in **assemblee nei territori proprio per sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della sicurezza.** Una proposta di lunga data della Filca, la Patente a punti, è stata finalmente fatta propria dal governo che, nei giorni scorsi, l'ha inserita in uno nuovo pacchetto sicurezza. «*La concertazione, il confronto, il dialogo tra tutti i protagonisti, istituzioni, sindacati e imprese, è la via maestra per mettere in campo misure davvero efficaci - concludono i segretari generali di Cisl e Filca-Cisl Bari - e fermare questa terribile, inaccettabile scia di sangue.*». «*A 79 anni si avrebbe diritto a una pensione dignitosa e non a essere ancora costretti a lavorare*», ricordano il segretario generale della Cgil Puglia, Gigi **Bucci**, il segretario generale della Camera del Lavoro di Bari, Domenico **Ficco** e il segretario generale della **Fillea Cgil**, Ignazio Savino. Che venerdì parteciperanno a un vertice in Regione Puglia sulla sicurezza sul lavoro. «*Servono investimenti seri - sostengono Bucci, Ficco e Savino - per garantire salute e sicurezza sui cantieri e serve introdurre norme che ribaltino il luogo comune che vede la sicurezza sul lavoro come un costo: l'insicurezza sul lavoro deve diventare un costo insostenibile.*». Ma quanti sono, in Italia, gli **anziani che ancora lavorano e cosa rischiano?** Secondo gli ultimi dati **Inapp-Plus**, nel 2022 la percentuale di lavoratori di età compresa tra i 50 e i 64 anni ha superato il 37%, segnando un **aumento del 21% rispetto al 2005 e del 27%rispetto al 2012.** Per quanto riguarda i rischi, l'Osservatorio Vega di Mestre ha calcolato che l'incidenza di mortalità (cioè, il numero di morti ogni milione di occupati), è molto più elevata tra i lavoratori anziani rispetto alle altre fasce d'età: per gli over 65 anni, l'incidenza di mortalità è di 2,9 e di 2,5 per i lavoratori tra i 55 e i 65 anni. **Incidenza più che doppia rispetto alla media italiana di 1,2.** Infine, sempre in queste ore, **un altro lavoratore ha perso la vita**, sempre cadendo dall'alto. Si tratta di un **operaio di origine egiziana di 57 anni**, titolare di un'azienda individuale, che stava svolgendo lavori di pulizia sulle grondaie sopra ad un tetto di un capannone a Reggio Emilia. Cgil, Cisl e Uil di Reggio Emilia hanno proclamato uno sciopero di due ore per oggi. Intanto, alla Camera è stata approvata con 121 sì e 68 astenuti la **proposta di legge per introdurre l'insegnamento nelle scuole secondarie del diritto del lavoro e della sicurezza nei luoghi di lavoro.** Il provvedimento, che unisce due testi di legge, uno del M5S e uno di FdI, passa ora al Senato.

~

Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi – I paesi UE sperimentano ma il livello aziendale è quello strategico – Il Sole 24 Ore

Già dieci anni fa, in piena riforma del mercato del lavoro (Jobs Act), si era preso atto dei **limiti dell'ora-lavoro come parametro** principe per la misurazione della prestazione di lavoro e del suo **valore economico di scambio.** Gli assetti normativi - legali e contrattuali - in materia di organizzazione dell'orario di lavoro stanno vivendo un periodo di grande vivacità nel panorama



internazionale. Sono infatti diverse le sperimentazioni avviate negli ultimi anni, sia attraverso interventi della **contrattazione nazionale o territoriali** in diversi settori, sia attraverso la **contrattazione aziendale** sia, in ultimo, con azioni più generali che coinvolgono governi e ministeri. E l'onda lunga del cambiamento affonda radici nel passato, ben prima dell'era dello smart working e dell'industria 4.0. Non siamo però di fronte ad un'ondata di riduzioni dell'orario di lavoro come spesso si sente, la situazione è decisamente più complessa, limitata e variegata e come sempre in questi casi uno sguardo senza pregiudizi a quanto accade all'esterno è istruttivo. Ci sono paesi in cui sono stati avviati **progetti studio pilota**, come recentemente in Belgio, per verificare se e come le agevolazioni contributive (previste dal 2004) per le imprese che riducono stabilmente l'orario di lavoro sotto le 38 ore settimana abbiano effetti e, inoltre, per verificare gli impatti sul benessere dei lavoratori e sulla produttività. Una sperimentazione è stata avviata lo scorso anno anche in Spagna, rivolta alle imprese con meno di 250 dipendenti e con fatturato sotto i 50 milioni di euro. Prevede un contributo pubblico per chi riduce l'orario di lavoro da 40 a 36 ore (il 10%) per almeno due anni per almeno il 25% del personale. E negli ultimi mesi si è aperto un intenso dibattito politico alla luce della proposta del governo, accolta positivamente dai sindacati, di una graduale riduzione dell'orario fino a 37,5 con la possibilità per la contrattazione collettiva di ulteriori riduzioni. **Un ruolo centrale della contrattazione collettiva si registra in Germania** dove le recenti proposte del sindacato del settore metalmeccanico vanno nella direzione di una riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali a parità di salario e dove alcune aziende di altri settori (come Sparda Bank) stanno autonomamente procedendo nella stessa direzione. Allo stesso tempo da quest'anno e per sei mesi è stata avviata una sperimentazione di settimana di **quattro giorni lavorativi a parità di salario in 45 aziende di settori diversi** (industria, commercio, energia, informativa) in tutto il Paese. Dalla Germania negli ultimi anni sono arrivate proposte di graduali riduzioni interessanti, come la possibilità, sempre nel settore metalmeccanico, di convertire il premio di risultato annuale in ore di lavoro da ridurre per chi ha impegni di natura formativa o di cura di figlio persone anziane. La rassegna di esempi potrebbe continuare molto, ci sono esempi e sperimentazioni in Grecia, Svezia, Islanda e c'è poi il caso francese che è ben noto. Ma **le sperimentazioni più avanzate**, finanche alla riduzione effettiva dell'orario di lavoro sono da riscontrare, nel contesto internazionale, a livello aziendale, dove **la conciliazione esigenze di produttività e esigenze organizzative** (dei lavoratori e dell'impresa) **può essere costruita a partire dalle singole peculiarità**.

Ci sono poi **mercati del lavoro molto diversi dai nostri**, come quello americano, nel quale la percentuale di occupati che **lavora più di 40 ore a settimana** è di dieci punti maggiore rispetto a quella europea, dove l'intervento della contrattazione collettiva è fondamentale. Quello che emerge è che vi sia oggi un fermento che **non ha portato però a soluzioni uguali per tutti** sia rispetto alle modalità di riduzione (o spesso di rimodulazione) dell'orario sia rispetto al livello regolativo che norma tali interventi. Questo perché gli approcci ad un tema così complesso non possono che considerare sia l'eterogeneità dei processi produttivi tra diversi settori e anche tra diverse aziende all'interno del medesimo settore, sia **il substrato sociale e culturale dei paesi coinvolti**. Complessivamente il **ruolo della contrattazione collettiva emerge come trasversale**, infatti, come mostra un recente rapporto di Eurofound, in 14 paesi dei 27 della Unione Europea l'orario contrattuale è inferiore alle 40 ore stabilite per legge. Resta il fatto che la normativa in materia di orario di lavoro a livello comunitario è **ferma alle direttive del 1993 e del 2000** e che sarebbe quanto mai opportuno un processo, certamente non facile, di



coordinamento a livello europeo in materia per evitare i noti fenomeni di dumping su un tema che impatta tanto sui livelli occupazionali che sulla **produttività del fattore lavoro**.

~

Marco Leonardi – L’alternativa al Superbonus - Il Foglio

Con l’aggiornamento Istat del deficit pubblico e la “scoperta” di altri 40 miliardi di debito imprevisti, la pars destruens del superbonus ha fatto il suo corso completo, almeno si spera. Ora bisognerà pensare a un’alternativa perché - tra tutti i grossi difetti - **il superbonus ha comunque avuto un effetto importante sul PIL**. Rimangono inoltre milioni di edifici da efficientare e tanto vale farlo imparando dagli errori commessi.

È chiaro che quasi 150 miliardi di spesa hanno avuto un effetto sulla crescita ma la valutazione, alcuni sostengono, va fatta in confronto a cosa si sarebbe potuto finanziare in alternativa. Altri dicono che l’effetto aggiuntivo del superbonus sarebbe solo del 50% perché l’altra metà si sarebbe fatto lo stesso. Un dato certo, dalle tabelle dell’ISTAT, è che le costruzioni, tra tutti i settori dell’economia, è quello con il maggior impulso alla produzione (insieme all’energia). (...) Il primo e più ovvio **errore del superbonus è la percentuale di detrazione pari al 110% della spesa effettuata**. (...) Il secondo errore, almeno per molti, è la **cessione del credito** che si è rivelata un meccanismo con **esiti impossibili da prevedere per i conti pubblici**. Ciò, combinato con il fatto che non si è messo un “rubinetto” alla misura, ha fatto saltare tutte le proiezioni di spesa fino a questi ultimi 40 miliardi imprevisti. **Senza la cessione del credito, tuttavia, il superbonus sarebbe stato utilizzato solo da pochi ricchi**. (...)

Fortunatamente c’è una alternativa. Si potrebbe pensare a dei **veri e propri trasferimenti da parte dello Stato a coloro che effettuano l’intervento agevolato**. Ciò permetterebbe di risparmiare il costo dell’intermediazione necessaria per realizzare la cessione. (...) Poiché la maggioranza dei lavori ha fruito della cessione del credito con l’intermediazione bancaria non è difficile stimare l’enorme margine di cui ha beneficiato il sistema bancario. **L’agenzia delle entrate** può raccogliere tutte le informazioni che servono e poi **erogare direttamente il beneficio all’operatore privato** che fa l’intervento, come fece ai tempi del Covid con le compensazioni alle imprese in base all’utile perduto: un esperimento di successo che bisognerebbe imitare. Del resto già **funziona così il Conto Termico** ovvero l’ecobonus per gli edifici pubblici per cui il **GSE** fa trasferimenti diretti agli enti pubblici beneficiari. (...)

Con il meccanismo del trasferimento diretto, l’agenzia delle entrate avrebbe anche il **pieno controllo del flusso di spesa** cosa che invece è mancata finora. Finora solo le asseverazioni di fine lavori da mandare all’ENEA entro 90 giorni davano un’idea (imprecisa) della spesa futura in termini di detrazioni fiscali, con in più l’alea se davvero tali detrazioni fossero certamente “pagabili” oppure no (e quindi dovessero essere tutte caricate nel deficit di quel solo anno). Un vero disastro anche di incertezza e imprevedibilità per i conti pubblici.

L’entità del trasferimento poi potrebbe essere differenziata in base alle scelte della politica: per esempio in base alla **“profondità” dell’intervento** (solo serramenti, solo cappotto, solo cambio caldaia, oppure tutto insieme) oppure **rispetto all’ISEE** (il massimo tra quello del proprietario e del beneficiario per evitare furbizie). Bisognerebbe poi tenere sotto controllo i costi dei singoli materiali e dei singoli interventi tramite degli indicatori parametrici (come nel Conto Termico) e non con dei listini prezzi come finora fatto. Inoltre, la **certificazione energetica** dovrebbe



essere fatta solo alla fine, prevedendo l'indicazione dei consumi reali, relazionati al tempo di occupazione della casa. **Se il tempo di occupazione della casa è inferiore al 90%, l'intervento non va finanziato con soldi pubblici.**

~

Giampiero Falasca - Appalti, buste paga tarate sui contratti più applicati – Il Sole 24 Ore

Per rafforzare le azioni di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale il decreto Pnrr (DL 19/2024) introduce una **regola che avrà un impatto molto forte** nella gestione degli appalti: viene introdotto, nell'articolo 29 del Dlgs 276/2003, l'obbligo per gli appaltatori e i subappaltatori di riconoscere al personale un trattamento economico che **non sia inferiore a quello previsto dai contratti maggiormente applicati nella zona e nel settore** connesso alle attività appaltate. Un principio che ha una finalità molto chiara: **evitare che l'appalto diventi lo strumento per ridurre in modo improprio il costo del lavoro**, mediante la ricerca di accordi collettivi che non sono coerenti con le attività appaltate e, soprattutto, che prevedono retribuzioni inadeguate; situazione che spesso si **abbina all'utilizzo di contratti firmati da organizzazioni sindacali e datoriali poco rappresentative**. Un principio che dovrà essere tradotto in pratica risolvendo alcune questioni applicative. La prima questione riguarda i lavoratori interessati dalla norma. La legge precisa che il principio troverà applicazione *«al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto»*: questa formula sembra includere nella norma tutto il personale che svolge attività lavorativa nell'ambito di un appalto, a **prescindere dalla forma contrattuale**; pertanto, a regola vale anche per i lavoratori impegnati nell'appalto **non come dipendenti diretti ma sulla base di accordi contrattuali con soggetti esterni** (ad esempio, in esecuzione di un **regolare accordo di somministrazione o di subappalto**). A questi lavoratori deve essere corrisposto - precisa la legge - **un trattamento economico «complessivo» non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale** e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona. Non viene, quindi, previsto **l'obbligo di applicazione integrale di tutto il contratto collettivo**, ma il vincolo - più preciso e specifico - di applicare un **trattamento economico** che, nel complesso delle voci erogate, non sia inferiore a una certa soglia. Una differenza non banale, in quanto le **aziende restano libere di applicare il contratto collettivo che preferiscono**, dovendo tuttavia adeguare i trattamenti economici a quelli previsti dagli accordi di riferimento, qualora siano inferiori.

Ma come si dovranno individuare questi accordi? **La legge non usa il tradizionale rinvio agli accordi** siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma adotta un meccanismo diverso: la retribuzione di riferimento deve essere cercata negli accordi **«maggiormente applicati»** nel settore e nella zona più vicini all'attività svolta nell'appalto. Bisognerà, quindi, caso per caso, individuare qual è l'oggetto principale dell'appalto, per poi - con un metodo empirico (ad esempio, **tramite l'analisi banche dati Cnel**, o l'utilizzo - quando saranno completi - dei dati sulla rappresentatività delle sigle sindacali) - andare a ricercare qual è il contratto maggiormente applicato nel settore affine (la legge dice «strettamente connesso») a quella attività e nella zona in cui viene svolto il lavoro. Un criterio per sua natura mobile, **sicuramente soggetto a possibili interpretazioni divergenti** nei casi in cui l'individuazione di alcuni di questi elementi dovesse risultare problematica. Pur con queste possibili incertezze applicative, la norma potrebbe avere un **potente effetto di riduzione della concorrenza**



leale, impedendo alle imprese che concorrono nell'aggiudicazione di un appalto privato di utilizzare il **costo del lavoro come una leva di competitività**.

Paola Profeta – Sulla parità di genere l'Italia deve fare di più – Il Sole 24 Ore

Nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere. Secondo l'ultimo **Global Gender Gap Index del World Economic Forum (2023)** i Paesi più avanti (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso poco più dell'80% del divario di genere, gli altri sono molto più lontani. L'indicatore misura ogni anno quattro **dimensioni di disuguaglianza tra uomini e donne**: le opportunità economiche, l'istruzione, la salute e sopravvivenza e l'empowerment politico. A oggi nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95,2% del divario in istruzione, il 60,1% del divario in partecipazione economica e opportunità e solo il 22,1% del divario in empowerment politico. **L'Italia è al 79° posto su 146 Paesi**, 104° per dimensione economica, tra gli ultimi Paesi in Europa. Se guardiamo l'evoluzione nel tempo, i dati mostrano per tutti i Paesi una tendenza al miglioramento, ma **al tasso attuale di progresso ci vorranno ancora circa 131 anni per raggiungere la parità tra uomini e donne nel mondo** (162 anni per la parità in campo politico e 169 per la sfera economica).

Tutti i Paesi sono chiamati ad agire con programmi e politiche per accelerare il processo verso la parità di genere. In primo luogo perché **la parità di genere è una questione di giustizia** e di uguali diritti per uomini e donne: **diritto all'istruzione, al lavoro, alla carriera, all'indipendenza economica e a un ruolo paritario nella società**. Ma non si tratta solo di una questione di giustizia, la parità di genere è anche un **motore trainante di crescita economica**. Sviluppo e crescita economica vanno da sempre di pari passo con la parità di genere, l'uno aumenta l'altro in un circolo virtuoso. Secondo l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (Eige), entro il 2050 promuovere la parità di genere **potrebbe aumentare il Pil pro-capite in Europa dal 6,1 al 9,6 per cento**. Si tratta di un guadagno tra 1,95 e 3,15 trilioni di euro. Nei Paesi che hanno una situazione di partenza della parità di genere più arretrata, il potenziale impatto è maggiore. Per esempio, **in Italia, i guadagni di Pil potrebbero arrivare nel 2050 a circa il 12 per cento**. A conclusioni simili arrivano la World Bank, l'Oecd, l'Fmi, tutte istituzioni ormai dotate di un articolato programma di ricerca e di policy-making per la promozione della parità di genere come elemento centrale del percorso di crescita. **La crescita legata alla parità di genere si caratterizza per essere sostenibile**, ovvero a salvaguardia delle generazioni future, dal punto di vista economico, sociale e ambientale(...) Investire nella parità di genere significa dunque non solo raggiungere un livello più elevato di Pil, ma anche di **benessere e di prosperità per le generazioni attuali e future**, in un contesto di risorse sempre più scarse. Quali sono i passaggi essenziali per raggiungere questo obiettivo? **Partiamo dall'istruzione**. Le donne sono ormai istruite almeno tanto quanto gli uomini. In tutti i Paesi europei, la percentuale di donne laureate è superiore a quella degli uomini. Quando guardiamo però alle materie di studio, le donne sono **sottorappresentate nelle discipline Stem** (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), che danno maggiori rendimenti sul mercato del lavoro e profili salariali più ripidi. Questo non è solo il risultato di preferenze delle studentesse, è **l'intero sistema che spinge le ragazze verso le materie umanistiche**: insegnanti, famiglie, tipologie di test utilizzati, mancanza di **role models**. Anche restringendo l'attenzione al campo economico e sociale, le studentesse sono poco presenti nella finanza e molto di più nelle



discipline aziendali. La proposta di role models specifici di questi settori può avere un ruolo importante nella riduzione delle differenze attuali.

Passando al mondo del lavoro, le differenze si accentuano. La maternità rappresenta ancora oggi un ostacolo rilevante per il lavoro femminile. (...) Oggi nei Paesi in cui le donne lavorano di più nascono anche più bambini: sono i Paesi che hanno messo in atto un sistema di welfare e un contesto di politiche che permettono di combinare lavoro e famiglia e di **condividere tra padri e madri i carichi di cura**. Asili nido e congedi di paternità sono misure che vanno in questa direzione. Anche quando lavorano, le **carriere delle donne sono segnate da molteplici ostacoli**, che impediscono di raggiungere le posizioni di vertice (il cosiddetto 'glass ceiling'). Le donne sono solo il 22% tra i Ceo in Europa. Eppure sono noti i benefici di una leadership bilanciata per genere: la selezione è migliore (anche di uomini), la performance può aumentare, l'agenda decisionale cambia e diventa **non solo più efficace, ma spesso più inclusiva**, dando spazio a politiche e misure che a loro volta possono promuovere la parità di genere. Alla base dei divari di genere nel mondo del lavoro c'è un elemento culturale persistente, norme sociali che prevedono ruoli diversi per uomini e donne e stereotipi di genere. **I role models hanno un ruolo fondamentale**: le donne ai vertici delle aziende, della politica, delle istituzioni, delle università rappresentano non solo una possibilità, ma un risultato, uno stimolo per le giovani e le altre donne, un **cambiamento per la cultura delle famiglie**, delle aziende e delle istituzioni, una sfida e una vittoria contro gli stereotipi di genere di ogni contesto.

~

Daniele Cirioli - Lavoro contro la violenza - Italia Oggi

L'assunzione agevolata delle donne disoccupate vittime di violenza spetta solo se la lavoratrice è **fruitrice del reddito di libertà**. Esclusivamente per le assunzioni dell'anno 2024, il requisito è da ritenersi soddisfatto anche se la fruizione del reddito di libertà non è attuale, però c'è stata nell'anno 2023. Lo precisa, tra l'altro, l'Inps nella circolare n. 41 del 5 marzo 2024, illustrando il **nuovo incentivo introdotto dalla Manovra 2024** con operatività nel triennio 2024/2026. Con successivo messaggio, l'Inps renderà note le **modalità di richiesta e di fruizione dell'esonero**.

Il nuovo incentivo è riservato ai datori di lavoro privati che assumono, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del reddito di libertà. Si tratta del sussidio destinato alle **donne vittime di violenza, senza figli oppure con figli minori, seguite da centri antiviolenza**. L'Inps precisa che il reddito di libertà è equiparato alle analoghe misure previste da fonti regionali o provinciali. Per esempio può accedere all'esonero il datore di lavoro che assume una **donna fruitrice del c.d. assegno di autodeterminazione**, della provincia autonoma di Trento. L'esonero spetta anche in caso di part-time, per i rapporti subordinato instaurati in **attuazione del vincolo associativo con coop di lavoro** e sulle assunzioni a scopo di somministrazione. L'esonero spetta se la lavoratrice soddisfa, alla data dell'assunzione, i seguenti due requisiti: - **essere disoccupata** (è considerato tale il soggetto privo d'impiego che dichiara, in forma telematica, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego, c.d. Did); - **essere percettrice del reddito di libertà**. L'Inps precisa che l'esonero è riconosciuto solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo fatto domanda, ne hanno titolo ma



non ancora l'hanno percepito. In sede di prima applicazione, ossia sulle assunzioni dell'anno 2024, l'Inps precisa che **l'agevolazione è riconosciuta anche sulle assunzioni di donne che siano state fruitrici del reddito di libertà nell'anno 2023** e, alla data di assunzione, non lo siano più. **L'agevolazione si sostanzia nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi** a carico del datore di lavoro, nel limite di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle pensioni. La soglia massima di esonero mensile è di 666,66 euro (8.000/12) e, per i rapporti instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, è di 21,50 euro (666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

~

Intervista a Emma Bonino – Corriere della sera

Emma Bonino ha una certezza: una donna in grado di mantenersi è libera. Dice: *«Ho letto una cosa che mi ha molto stupito: le coppie sono tornate alla **comunione dei beni**. A me ha sempre fatto abbastanza orrore»*. Politica, fondatrice di +Europa, Bonino, 75 anni, come sempre usa parole molte nette: *«Le donne che lavorano in posti che le soddisfano sono più libere delle casalinghe»*. Da piccola che lavoro sognava? *«Non lo sapevo, sono figlia di contadini, ero contenta di andare a scuola, mi è sempre piaciuto studiare. Poi è la politica che ha incontrato me, come è noto»*. Si ricorda il primissimo lavoro? *«Durante l'università, un'estate avevo fatto due mesi alla Motta a impacchettare panettoni. Quel lavoro me l'aveva procurato il marito di un'amica che era il direttore dell'azienda»*. Qual è stata l'esperienza più difficile in politica? *«Essere Commissario umanitario, è stato difficile gestire, per esempio, un campo di un milione di rifugiati, con le Nazioni Unite o senza le Nazioni Unite»*. Quando ha capito che poteva vivere della sua passione? *«Dal 1975 ce l'avevo fatta. **Poter vivere delle proprie passioni è un privilegio enorme**. Ho iniziato con la lotta contro l'aborto clandestino in famiglia Radicale e non ho più lasciato»*. Cosa direbbe a una ventenne? *«**Se la politica è per lei un lavoro, lasci perdere, se ne trovi un altro**»*. Che cosa vuol dire essere una donna indipendente? *«Mille cose, **innanzitutto l'indipendenza economica, per me essenziale**. Conosco un sacco di ragazze che non divorziano perché non saprebbero dove andare. L'indipendenza economica consente la libertà intellettuale, significa essere libere di scegliere, anche libere di soffrire, però non per dipendenza altrui»*.

~

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it