



Rassegna stampa ragionata

Martedì 15 luglio 2025

1. **Stretta tra l'America che ha dichiarato la guerra delle tariffe e il Dragone, l'Unione non è mai stata così in pericolo come adesso.**
2. **Mentre Trump ci regala la più grossolana e brutale sveglia della storia recente, noi restiamo in pigiama a discutere di regole di condominio.**
3. **Dario Di Vico: perché è così importante il contratto di Federmeccanica.**
4. **Arriva il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per le scuole internazionali, depositata al Cnel l'intesa.**
5. **Solo affrontando le radici culturali, organizzative e strutturali del gender pay gap potremo parlare seriamente di equità.**
6. **"Non ha impedito lo sfruttamento": Loro Piana nel mirino della procura.**
7. **Fare memoria per far funzionare sempre meglio norme, come la 199, che stanno finalmente colpendo la filiera dello sfruttamento.**
8. **Bancari, firmato il testo finale Ccnl, cambia il part time, il contratto nazionale non solo tiene, ma cresce e si irrobustisce.**
9. **Con la prossima Legge di bilancio il Governo interverrà anche sui requisiti pensionistici che dovrebbero aumentare dal 2027.**

Carlo Verdelli - I dazi di Trump e il fattore Cina - Corriere della sera

L'equazione del mondo si sta rapidamente semplificando. E tra i fattori che rischiano di venire eliminati, insieme a quel che resta del diritto internazionale, c'è anche quel che resta dell'Unione europea. **Trump le ha appena dichiarato guerra, con una sparata mortale sui dazi.** L'inizio delle ostilità ha già una data, primo agosto, e il corredo di una lettera con minaccia alla presidente Ursula von der Leyen: se decideste come ritorsione di aumentare le vostre tariffe, qualsiasi percentuale sarà aggiunta al 30 per cento che applicheremo noi. **Non esistono margini di trattativa e quindi arrendetevi.** Ovviamente si tratterà, si proverà a offrire una curva di genuflessione appena più dignitosa, si cercherà di convincere il nuovo re della piazza ad abbassare un pochino le sue pretese, che sono le più alte a parte Canada (35%) e Brasile (50). **Pretese che massacrerebbero proprio noi, alleati storici e di incrollabile fedeltà;** con una ricaduta ferale su quell'Italia che con la premier Meloni e il vicepremier Salvini si è schierata anima e corpo con la nuova guida americana e si ritroverebbe «*premiata*» con **una batosta economica e sociale** (danni per oltre 150 miliardi, 180 mila posti di lavoro a rischio) molto problematica da gestire. E proprio qui, assiso nel palco di prima fila sulla linea del conflitto, **si inserisce una figura, il presidente cinese Xi Jinping,** che ha tutto da guadagnare dallo scenario che si prospetta. Archiviato il «*fattore K*» insieme al comunismo che l'animava (termine inventato da Alberto Ronchey nel 1979), si allunga l'ombra del «*fattore Xi*», leader di un Paese



che, a suo dire, **nel 2049, centenario della Repubblica popolare, sarà il faro culturale del mondo** e che sta sfruttando l'opportunità che l'America trumpiana gli offre per accorciare i tempi. Mentre **il padrone della Casa Bianca nella sua furia egotica manda in giro immagini di sé vestito da Papa, da Jedi o da Superman**, il felpato padrone di Pechino lancia siluri che, al di là della pacatezza dei toni, suonano allarmanti almeno quanto quelli del sovraccitato The Donald. Al tradizionale forum sulla Governance globale tenuto nella capitale, **l'ultimo figlio del Grande Padre Mao ha detto che la Storia è il più severo dei maestri** e che gli imperi cadono quando dimenticano perché sono nati. (...) Ma **il vero punto** dove il viso immobile e la calma glaciale di Xi voleva andare a parare era **l'avversario numero uno sulla strada del dominio globale, gli Stati Uniti**, che sono stati la prima potenza dal 1945 «*ma che in meno di un secolo già mostrano sintomi di affaticamento, instabilità interna, polarizzazione della politica, crisi della fiducia*». **Non un attacco frontale ma un sobrio necrologio**. A parte il massiccio tributo alla propaganda, dove il Timoniere contemporaneo descrive la Cina non come un impero ma come una civiltà capace di rigenerarsi, il cui scopo non è dominare ma durare, esportare infrastrutture e non ideologia, firmare accordi invece di imporre governi, a chi mirava il ragionamento è piuttosto esplicito. **Se l'Occidente cerca stabilità, non è più l'Alleanza Atlantica che può garantirgliela**. L'America, caposaldo di quell'Alleanza, si agita tanto, e così maldestramente, perché sente vacillare il trono che pensava gli spettasse per diritto divino. **Svegliati, Europa, gira verso l'Est l'ago della tua bussola**, ripensa la strategia geopolitica dei tuoi partner prima che per te sia troppo tardi. Noi ci siamo, e in 5 mila anni abbiamo imparato a non avere fretta, sapendo che il tempo è dalla nostra parte. **L'offerta è molto più concreta di quel che sembra**. Ne sanno qualcosa i Paesi che hanno scelto di accettarla, dall'Africa al Sud America e in tanta Asia. **La Cina non promette democrazia, sconosciuta in casa**. È insensibile ai diritti, trave portante (almeno sulla carta) delle nostre Costituzioni continentali. **Non garantisce libertà ma ordine**. Una volta che le vengono aperte le porte, usa entrare con una certa circospezione, salvo poi tutelare i propri interessi ed estenderli fino a ridurre ai minimi quelli dell'ospite. E adesso nei suoi radar, complici le mattane di Washington, ci siamo finiti noi. Insieme alla lettera di fuoco della Casa Bianca, da Pechino arriva a Bruxelles questo **messaggio in bottiglia, che non contiene ultimatum ma ha ugualmente una certa carica esplosiva**, sia pure con un timer non a breve. Anche se brevi rischiano di essere i tempi per trovare un qualche tipo di accomodamento con l'uomo che per fare grande l'America mira a rimpicciolire i satelliti che le girano intorno, incurante dei danni che questa esibizione muscolare provocherà al suo stesso Paese. Ci aspettavamo dazi al 10 per cento, ce li ritroviamo triplicati. Assorbito il colpo, e in attesa della più che probabile risposta nefasta dei mercati, **la linea che al momento sembra prevalere sarebbe quella di evitare uno scontro frontale con l'ex amico Trump**. Che sia la strada migliore è da dimostrare: chi ha risposto con durezza alle sue provocazioni, l'ha convinto a più miti consigli (vedi la stessa Cina e la Gran Bretagna). **Ma è capace di durezza, e quindi di compattezza, questa Europa?** Stretta nella morsa tra il Bullo e il Dragone, l'Unione non è mai stata in pericolo come adesso. Si prospettano crescite spaventose di inflazione e recessione. E se passa la linea del «si salvi chi può», alla fine, cioè molto presto, non si salverà nessuno. E retrocederemo a vassalli del signore di Washington o di quello di Pechino, chiunque sia domani o dopo l'augusto Timoniere della Cina.

~

Giuliano Noci - Trump ci sveglia, l'Europa è in pigiama - Il Sole 24 Ore



Quando Donald Trump lancia l'ennesimo macigno sull'Europa - con la minaccia di colpire il nostro export come se fossimo la Cina - che cosa facciamo noi? **Gli rispondiamo con una proposta di dialogo.** Una scrollata di spalle ben educata, come quei bambini che non sanno se difendersi o chiedere scusa dopo uno schiaffo. **Ecco, questa è l'Europa oggi: un adolescente confuso nel cortile del liceo geopolitico,** che cerca ancora il consenso del bullo americano mentre viene preso a calci in mezzo al cortile. **Siamo ossessionati da Trump come un ex geloso:** ci ha lasciati, ci ignora, ci tratta con sufficienza e ci ridicolizza, ma noi continuiamo a cercare il suo sguardo. Abbiamo baciato la pantofola in occasione del raduno Nato (accontentandolo con il 5% del Pil dedicato alla difesa) e dell'ultimo G7 finanziario (esenzione dell'America dalla Global Minimum Tax) e lui ci "schiaffeggia". Che tristezza. Il punto non è Trump. Il punto siamo noi. Perché mentre Trump ci regala la più grossolana e brutale sveglia della storia recente, noi restiamo in pigiama a discutere di regole di condominio tra Paesi membri. (...) Siamo lì a difendere il "*mercato americano*" come fosse un patrimonio dell'Unesco, dimenticando che il mondo - quello vero, pulsante, dinamico - si sta giocando altrove. Ma noi, no: ancora lì, col cappello in mano, a bussare alla Casa Bianca. Ma la beffa, signori, è doppia. Perché, **mentre Trump ci impone dazi e ci umilia diplomaticamente, il dollaro si indebolisce (-13% da inizio anno),** e noi lo guardiamo senza muovere un muscolo. Eppure, **la perdita di valore del dollaro è forse ancora più pericolosa del protezionismo americano.** È il segnale che l'economia mondiale potrebbe cambiare, almeno in parte, i propri riferimenti sul fronte monetario. E noi? Noi a chiederci se sia opportuno irritare l'inquilino della Casa Bianca. **La verità è che il ciclone Trump ci sta facendo un favore colossale.** Sì, avete letto bene. Ci sta dicendo a gran voce - con la grazia di un caterpillar - **che è ora di crescere.** Che dobbiamo finalmente **svegliarci da questa adolescenza europea** fatta di compromessi vuoti, paralisi burocratiche e guerra civile fiscale tra Stati membri. Non c'è futuro europeo senza ambizione politica e senza visione commerciale. **È ora di spostare il nostro baricentro verso Est e Sud: Asia, Africa, Mediterraneo.** Non per carità, ma per calcolo strategico. Basta piagnistei sull'Atlantico. Basta rincorrere Washington come se solo da lì dipendesse la nostra dignità. E poi diciamolo: **il vero dazio che ci affossa non viene da Washington. È quello interno, che ci imponiamo da soli.** Le frizioni sovraniste, le divergenze fiscali, l'arbitraggio di regole tra Paesi che formalmente fanno parte della stessa Unione. **Così non si va da nessuna parte.** Non con l'intelligenza artificiale che corre, non con l'Asia che accelera, non con l'America che ci volta le spalle. E allora? **Allora, una volta per tutte, serve un'Europa che parli una sola lingua quella della crescita.** Un'Europa che metta insieme il debito non per spirito di carità, ma per finanziare l'unica cosa che può tenerci a galla l'innovazione. **Tecnologia, ricerca, industria avanzata. Non il vincolo di bilancio,** non l'adorazione del rigore tedesco, non le clausole automatiche come mantra per la decrescita infelice. **Trump ci sta umiliando? No: ci sta offrendo la più preziosa occasione degli ultimi cinquant'anni.** Ci mette di fronte allo specchio e ci mostra per quello che siamo: un continente con un grande potenziale, che ha paura di diventare adulto. La domanda ora è: **vogliamo restare adolescenti in eterno?** Vogliamo continuare a chiedere il permesso di esistere a ogni cambio d'amministrazione americana? O vogliamo finalmente capire che il futuro è nelle nostre mani, e che la storia - anche quella feroce - può essere un'opportunità? Trump ci sveglia ogni mattina con un pugno. E noi siamo ancora lì a cercare lo zucchero per il caffè. **Ma il risveglio è inevitabile. Questione di sopravvivenza.** E stavolta non possiamo più rimetterci a dormire. Perché **se falliamo ora, non sarà colpa di Trump. Sarà colpa nostra, che abbiamo scambiato la brutalità per maleducazione e**



L'opportunità per fastidio. E allora sì, potremo tornare al nostro comodo sogno europeo. Ma sarà solo un lungo, irreversibile, sonno.

Dario Di Vico – Perché è così importante il contratto di Federmeccanica (anche per Meloni) - Il Foglio

Oggi si riapre la trattativa per l'attesissimo rinnovo contrattuale dei metalmeccanici ed è sicuramente **un'occasione da non perdere, anche se la gerarchia delle sfide segnala altre priorità.** La ripartenza del tavolo, come si dice in gergo, segna un punto in favore dei sindacati di categoria che sono riusciti a "isolare" Federmeccanica e a metterla davanti alle proprie responsabilità. Innanzitutto perché **la stessa associazione padronale sul contratto si è divisa al suo interno con le grandi aziende** (Leonardo, Fincantieri, Hitachi, Avio e Baker Hughes) da tempo orientate a riprendere la trattativa e **le piccole imprese decise a resistere ad ogni costo.** Impasse che è stata superata - per ora - con il rinnovo programmato della presidenza e con **il nuovo numero uno, Simone Bettini, atteso da subito a un segnale di discontinuità.** In seconda battuta FimFiom-Uilm hanno marcato il punto perché è diventata coscienza comune dell'opinione pubblica che **il basso livello generale dei salari in Italia pone non solo un problema di equità** tra quelle che una volta avremmo chiamato classi ma rappresenta anche **un ostacolo al rafforzamento di quella domanda interna,** necessaria per dare un retroterra più certo a una manifattura in seria difficoltà. E non è un caso che anche il **presidente Sergio Mattarella** in più d'una occasione abbia battuto sul tasto dei bassi salari. In terzo luogo **a tifare per la ripresa del negoziato è impegnato da qualche settimana lo stesso governo.** Le cronache raccontano di un severo monito (eufemismo) rivolto vis-à-vis ai vertici di Federmeccanica da parte del **ministro Marina Calderone.** Un gesto dietro il quale c'è qualcosa di più: la voglia di rinnovo del contratto da parte della **premier Giorgia Meloni,** che non vuole vedere il suo elettorato diviso (nel '22 l'hanno votata a profusione sia gli operai sia i piccoli imprenditori), **non vuole scioperi e blocchi delle stazioni** e desidera invece una conclusione con una significativa cifra aggiuntiva in busta paga e qualche tappo di spumante. Anche perché con la sua abilità oratoria, al momento giusto, confida di riuscirsi a intestarsi l'happy end. Portato a casa il primo risultato di cui abbiamo detto ora però **ci si attende da parte del gruppo dirigente dei metalmeccanici un esercizio di responsabilità.** E non parlo, sia chiaro, della quantità di incremento salariale quanto della **continuità con gli ultimi rinnovi contrattuali delle tute blu, con gli anni del Rinnovo.** Dalla presidenza di Fabio Storchi in poi **il Ccnl meccanico ha introdotto, infatti, una serie di innovazioni** che hanno migliorato le relazioni industriali e la loro aderenza alla realtà della fabbrica. E' vero che purtroppo queste pensate sono rimaste circoscritte all'ambito meccanico e mai fatte proprie dalle altre categorie, ma non è un motivo sufficiente per spegnere la luce. Per una volta **le cose che si scrivono nei libri si sono scritte anche nei contratti ed è stata un'operazione win win,** non un trucco padronale. Il Rinnovo ha portato negli anni all'individuazione di un **meccanismo garantista di recupero ex post dell'inflazione** (l'Ipca), al **diritto alla formazione** per ciascun dipendente, alla pratica concreta di un welfare aziendale assai ricco e aperto all'evoluzione della società e, infine, a **una revisione dei profili professionali** in linea con la trasformazione 4.0 delle fabbriche. **Sarebbe un errore non capitalizzare tutte queste innovazioni** e non svilupparle anche in questa tornata contrattuale in nome di un pragmatismo salariale e di un ritorno all'uguale per tutti anni '70 che d'un colpo faccia pulizia di quella pedagogia



dell'innovazione, così straordinariamente curata nelle scorse tornate. E che si rivelerà utile anche nelle sfide che si preparano in **un mondo della produzione fortemente influenzato dagli sviluppi dell'intelligenza artificiale**. È questa la chiamata che viene da rivolgere al gruppo dirigente sindacale così come **ha senso chieder loro di far propria una visione realista del settore meccanico** in cui la piccola impresa resta ancora largamente maggioritaria. Anche questi non sono trucchi del padrone.

Claudio Tucci –Arriva il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per le scuole internazionali – Il sole 24 Ore

Arriva il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per le scuole internazionali. **Il Ccnl, appena depositato al Cnel**, è stato firmato da Strategic Education Group, società a cui fanno capo le scuole **Globeducate** presenti in Italia, rappresentata da **Giulia Rosito e Giliola Pilloni**, rispettivamente Chief Financial Officer Italy e People e Culture Manager Italy e dalle **organizzazioni sindacali nazionali Pic Cgil e Cisl Scuola**. La Società è stata assistita dagli esperti giuslavoristi di NexumStp. **Il nuovo Ccnl si applica ai circa 600 lavoratori dei nove istituti/campus Globeducate** (dall'ICS Milano alla Rome International School, alla Canadian School of Florence, solo per citarne alcuni). **Nel mondo, Globeducate gestisce oltre 60 scuole internazionali, dove lavorano 3mila persone**, a vantaggio di una comunità di più di 40mila studenti. **L'intesa è piuttosto innovativa sui temi del welfare e della conciliazione vita-lavoro**. Nella definizione del contratto, infatti, una particolare attenzione è stata riservata ai temi della sostenibilità sociale, con **un miglioramento delle condizioni per la maternità e la malattia**. Inoltre, in un'ottica di total rewarding, sono stati introdotti istituti contrattuali moderni quali l'assistenza sanitaria integrativa, il welfare aziendale, una maggior estensione del periodo feriale, oltre che una regolamentazione del lavoro agile recependo le linee guida del protocollo nazionale del 7 dicembre 2021. Entrando più nel dettaglio, **è prevista l'assistenza sanitaria integrativa**, con un contributo mensile pagato interamente dal datore di lavoro; **viene garantita l'intera retribuzione in caso di maternità** (per il periodo di astensione obbligatoria) e in caso di malattia il contributo Inps è integrato fino al 100% dal primo al 180esimo giorno di malattia. «La nuova piattaforma contrattuale - ci raccontano Gianluca Petricca e Michele Regina senior partner di NexumStp Spa- **rappresenta una vera novità nel panorama della contrattazione collettiva di settore, poiché risponde appieno alle esigenze specifiche di aziende e lavoratori che operano nell'ambito delle scuole internazionali. Il mondo del lavoro evolve con le trasformazioni sociali. Nuovi strumenti e soluzioni sono oggi possibili per favorire la collaborazione e la soddisfazione in contesti lavorativi d'eccellenza come questo**». **Il Ccnl prevede inoltre flexible benefit annui di 250 euro**, buoni pasto di 7 euro (laddove non ci fosse la mensa) e un premio di partecipazione fino a 400 euro annui legato alla presenza. Sono previsti anche smart working per il personale non docente, 15 ore di permessi retribuiti per visite mediche per ogni anno scolastico, e giorni di permesso retribuiti per motivi familiari. I trattamenti retributivi tabellari vanno da un minimo di 1.300 euro lordi per 13 mensilità fino a circa 1.700 euro, con **incrementi retributivi fino al 2029**. Inoltre il contratto prevede un **periodo feriale da un minimo di 7 a un massimo di 13 settimane**.



Francesca Del Vecchio - "Non ha impedito lo sfruttamento" Loro Piana nel mirino della procura - La Stampa

Un capo del valore di 100 euro venduto a 2mila: un meccanismo di massimizzazione del profitto costato al brand del cachemire vercellese **Loro Piana un decreto di amministrazione giudiziaria di un anno.** L'azienda sarebbe stata *«incapace di prevenire lo sfruttamento lavorativo»*, motivo per cui il Tribunale di Milano ha assegnato **un amministratore che affianchi l'attuale dirigenza** nel *«rimuovere le situazioni tossiche»*, come le ha definite il pm Paolo Storari. Il brand del gruppo Lvmh, della famiglia Arnault, non ha *«controllato la catena produttiva né verificato la capacità delle società»* in subappalto agevolando «colposamente» una situazione irregolare fatta di *«manodopera clandestina in ambienti di lavoro insalubri e pericolosi»*, alloggiata *«in dormitori abusivi e sottoposta turni lavorativi superiori a quelli previsti»*, senza pause e ferie. Secondo gli accertamenti, infatti, **Loro Piana ha affidato la realizzazione di capi alla Evergreen**, società esterna che a sua volta avrebbe **subappaltato il lavoro alla Sor-Man snc di Nova Milanese.** Quest'ultima, si sarebbe rivolta infine a opifici cinesi per abbattere i costi. Come scrivono i giudici, ogni capo spalla è stato messo in commercio per una cifra fra i 1.000 e i 3.000 euro, *«con un ricarico tra i 1.000 e i 2.000 euro»*. A quanto risulta, *«il costo unitario pattuito era 118E, se la commessa era superiore a 100 capi»*. Se inferiore, *«di 128€»*. **«Loro Piana - scrive l'azienda in una nota - condanna fermamente qualsiasi pratica illegale»** e ribadisce la propria *«disponibilità a collaborare con le autorità»*. Inoltre precisa che *«in violazione dei suoi obblighi legali e contrattuali, il fornitore non ha informato Loro Piana dell'esistenza di questi sub-fornitori. Loro Piana è venuta a conoscenza di questa situazione il 20 maggio ha interrotto ogni rapporto con il fornitore coinvolto in meno di 24 ore»*.

Rosario De Luca - La direttiva europea non basta a colmare il gender pay gap - Il Sole 24 Ore

L'Europa ha scelto di intervenire ancora una volta sul tema della gestione salariale con l'approvazione della direttiva (Ue) 2023/970, **orientata a garantire maggiore trasparenza nelle retribuzioni e a rafforzare gli strumenti di contrasto al cosiddetto gender pay gap.** Un intento nobile, certo. Ma, al netto delle dichiarazioni di principio, è legittimo chiedersi se questa direttiva sarà in grado di cambiare davvero le cose, spostando l'ago della bilancia verso una reale parità. La risposta, purtroppo, è negativa. Per una ragione tanto semplice quanto strutturale **il divario retributivo di genere non risiede nei contratti collettivi**, tantomeno in un disallineamento salariale a parità di mansioni. Il nodo è altrove. L'Italia, sotto questo profilo, ha una peculiarità spesso ignorata nel dibattito pubblico: **i contratti collettivi nazionali di lavoro**, che coprono la stragrande maggioranza dei rapporti di lavoro subordinato, **non prevedono trattamenti retributivi differenziati per genere.** A parità di livello e di ruolo, un uomo e una donna percepiscono la medesima retribuzione oraria lorda. Non esiste - per fortuna - una norma o una prassi che consenta formalmente una disparità. Tuttavia, **la forbice esiste e si allarga non per colpa del diritto, ma della realtà sociale. La radice del problema va cercata nelle ore effettivamente lavorate.** Le donne, in Italia, lavorano di meno rispetto ai colleghi uomini non sempre per scelta, ma spesso per necessità. **L'occupazione femminile, seppure in crescita, è ancora ben lontana dal raggiungimento degli standard europei** e, ancor più, dalle soglie di equità. Nel nostro Paese l'incidenza del part-time involontario è molto più alta tra le lavoratrici che tra i lavoratori. Non si tratta di un capriccio individuale, bensì di



una conseguenza sistemica dovuta a fattori come la scarsità di servizi per l'infanzia a sostegno delle famiglie, l'insufficienza dei percorsi di cura per gli anziani e i disabili, la distribuzione ancora fortemente squilibrata del carico familiare. A parità di contratto, una donna lavora meno ore di un uomo, perché è chiamata a coprire le falle di un sistema di welfare che continua a considerare la famiglia - e in particolare le donne - come ammortizzatori sociali informali. C'è, dunque, un errore di prospettiva nel pensare che la trasparenza retributiva - pur importante - possa essere la leva risolutiva. Non si può correggere attraverso l'introduzione di uno strumento normativo ciò che è radicato in una cultura del lavoro e della società che continua a essere strutturalmente asimmetrica. La direttiva, che impone alle imprese obblighi di comunicazione, indicatori di equità e azioni correttive, sarà utile per sanzionare eventuali discriminazioni occulte oppure opacità nelle politiche retributive. Ma non potrà incidere sul vero terreno della disuguaglianza: la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini di quantità, continuità e progressione di carriera. La disuguaglianza salariale è, prima ancora che retributiva, organizzativa. **Nasce dalla frammentazione delle carriere, dall'intermittenza occupazionale, dall'impossibilità di conciliare vita e lavoro, non solo verso i figli, ma anche nei confronti di una popolazione anziana e longeva in assenza di reti territoriali e servizi accessibili.** Non si tratta, dunque, di una questione di calcolo, ma di contesto. Per questo motivo, se si vuole davvero colmare il divario salariale di genere, è necessario cambiare approccio. **Occorre un investimento strutturale e strategico sul lavoro femminile,** che non si limiti a rimuovere gli ostacoli normativi - in larga parte già superati - ma che aggredisca le radici profonde della disparità. Serve un potenziamento a livello territoriale degli asili nido e del sistema di servizi e sostegni economici alle famiglie con carichi di cura, che siano accessibili e non rappresentino un ostacolo alla loro fruizione. **Occorre incrementare le politiche di conciliazione e gli incentivi per l'occupazione stabile delle donne,** senza dimenticare la formazione per il reinserimento dopo la maternità, gli strumenti di flessibilità contrattata e la valorizzazione del merito. **Non basta chiedere trasparenza alle imprese** se poi si lascia opaca l'azione di sostegno all'accesso e alla permanenza delle donne al lavoro. È su questo terreno che si gioca la vera sfida della parità di genere. **E non può essere lasciata all'iniziativa sporadica di imprese illuminate** o alle dichiarazioni simboliche dei grandi consessi internazionali. L'investimento sul lavoro femminile deve diventare una priorità nazionale e territoriale sia a livello culturale che istituzionale. Non solo per ragioni di giustizia sociale, ma anche di efficienza economica. **Un Paese che tiene ai margini una parte significativa del proprio capitale umano rinuncia alla crescita.** La direttiva europea sulla trasparenza è, dunque, un ulteriore passo nella giusta direzione. Ma non è la strada maestra. È tempo che le istituzioni, le parti sociali e le comunità locali agiscano in sinergia con coraggio e visione. Perché **solo affrontando le radici culturali, organizzative e strutturali del gender pay gap potremo parlare seriamente di equità.** Tutto il resto — con buona pace della burocrazia europea — è **trasparenza fine a sé stessa.**

Antonio Maria Mira - In memoria per giustizia - Avvenire

Dieci anni fa, **il 13 luglio 2015, Paola Clemente, bracciante pugliese di 49 anni, madre di tre figli, moriva di sfruttamento e fatica.** All'alba era uscita di casa a San Giorgio fonico, nel Tarantino, per raggiungere Andria, oltre 100 chilometri di distanza, e lavorare all'acinellatura dell'uva - togliere a mano gli acini più piccoli - per 27 euro al giorno, **meno di un terzo di**



quanto previsto dai contratti. Ma a casa non era tornata. Uccisa dal caldo e da orari disumani. Fino a 10 ore al giorno sempre con le braccia alzate. **Morta di lavoro. Lavoro ingiusto.** Per rendere più bella l'uva che arriva sulle nostre tavole. Ma con orari e sforzi insopportabili per il suo fisico. Caldo e fatica, senza tutele, senza diritti. Per pochi euro ma accettati perché necessari alla famiglia. **Una morte diventata un simbolo.** Risvegliò il Parlamento dove era "parcheggiata" da tempo la proposta di legge dei **ministri Martina e Orlando** (Agricoltura e Giustizia), che **voleva contrastare più efficacemente sfruttamento e caporalato.** Malgrado le resistenze di chi parlava di legge troppo dura, punitiva (ma quanto vale una vita persa sul lavoro?) alla fine la proposta il 29 ottobre 2016 diventò la legge 199 nota, appunto, come "legge anti-caporalato" che però è molto di più. **Ci volle la morte di Paola per dare una "spinta" a deputati e senatori e indurli a votare.** Uno strano destino che si ripete: serve sempre un dramma per svegliare la politica su problemi che vanno avanti da tanti anni. Grazie a Paola - troppo tardi per lei -, **ora l'Italia ha un'ottima legge** che dà a magistratura e forze dell'ordine strumenti più efficaci per indagare e individuare tutte le responsabilità dello sfruttamento. **Una legge che funziona.** Prima della 199, erano una trentina le inchieste aperte per sfruttamento dei lavoratori. Da allora ne sono state aperte più di 1.200 da 86 Procure, al Nord come al Sud, perché la negazione dei diritti non ha confini. Ma funziona soprattutto la parte repressiva della norma mentre è ancora in gran parte inapplicata o applicata male la parte della prevenzione, quella che avrebbe salvato Paola. **Troppa ancora l'illegalità e troppo pochi i controlli,** malgrado le aziende trovate irregolari siano ancora tra il 50 e il 60%. **Così sui campi si continua a morire,** in modo drammatico come un anno fa il bracciante indiano Satnam Singh, in modo silenzioso, ignorato, come i braccianti morti di caldo e fatica in questa torrida estate. E allora è importante fare memoria, ricordare Paola e **le altre troppe vittime di un sistema economico illegale e disumano.** Ed è dunque meritoria l'iniziativa della **Flai Cgil e del Comune di Andria** di realizzare sulla parete esterna degli uffici comunali **un enorme murale dello street artist Jorit dedicato a Paola Clemente.** L'opera ritrae il volto della lavoratrice agricola a fianco di una rappresentazione del **Quarto Stato di Giuseppe Pellizza da Volpedo.** Fare memoria per far funzionare sempre meglio norme, come la 199, che stanno finalmente colpendo la filiera dello sfruttamento. Tutelando le "vittime" e le aziende corrette. Respingendo al mittente le critiche di quelle forze politiche e imprenditoriali che parlano di "ostacoli all'economia". **Le inchieste in molte Regioni hanno fatto emergere un fenomeno criminale** tutt'altro che marginale, vicende che coinvolgono grosse imprese. Non piccole mele marce. Fare memoria per chiedere giustizia. Per Paola che, malgrado l'impegno del marito Stefano Arcuri, non l'ha ancora avuta. **Per tutti gli sfruttati, i senza diritti, italiani e immigrati.** Perché sfruttamento e diritti non hanno colore se non quello dell'umanità.

Giorgio Migliore – Bancari, firmato il testo finale Ccnl. Cambia il part time - Milano Finanza

È stato sottoscritto ieri dalla **Fabi e dalle altre organizzazioni sindacali First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin con l'Abi** l'accordo per il testo coordinato relativo al **contratto collettivo nazionale di lavoro dei 300mila lavoratori bancari italiani**, rinnovato il 23 novembre 2023. Si tratta di un passaggio tecnico, ma centrale che **rende pienamente operative tutte le novità previste dal rinnovo del 23 novembre 2023**, in vigore fino al 31 marzo 2026. Oggi, inoltre, è stata definita, con una lettera inviata dall'Abi alle organizzazioni sindacali, firmata dai segretari



generali, **la norma che riguarda la riduzione dell'orario di lavoro per i dipendenti part-time**. Il nuovo contratto collettivo aveva portato, per i lavoratori a tempo pieno, da 37 ore e 30 minuti a 37 ore l'orario settimanale, pari a mezz'ora in meno per settimana a partire dal giorno 1° luglio 2024. **Per quanto riguarda i part-time, la riduzione verrà riconosciuta, dal 1° gennaio 2026**, con un aumento dello stipendio, cioè con un ricalcolo, su base individuale, del trattamento economico (paga oraria) spettante per l'orario pattuito ridotto; durante il periodo transitorio, erano stati riconosciuti permessi retribuiti proporzionali alla mancata riduzione di orario. **Per quanto riguarda infine il lavoro straordinario, verrà modificata, sempre dal 1° gennaio 2026, la paga oraria** - sempre per tener conto della riduzione dell'orario di lavoro - con la seguente formula: $1/360$ della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,4 (e non più 7,5). Il testo coordinato firmato ieri **riguarda, come accennato, il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 23 novembre 2023**. Con quell'accordo era stato concordato un aumento medio mensile della retribuzione pari a 435 euro medi mensili. Finora, con tre distinte tranches, è stato già riconosciuto, in busta paga, il 92% dell'aumento; **l'ultima tranche, da 35 euro, verrà corrisposta con la retribuzione di marzo 2026**. *«Con la firma di oggi completiamo un contratto nazionale che definire storico non è retorica, ma un dato di fatto. Dopo la firma del 23 novembre 2023, che ha rappresentato un punto di svolta per tutele, retribuzioni e orari di lavoro, il testo coordinato sottoscritto segna il pieno compimento di un percorso che dà finalmente riconoscimento economico anche ai lavoratori part-time, troppo spesso dimenticati nei grandi accordi di categoria»*, commenta **il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni**. *«Abbiamo preteso - e ottenuto - che la riduzione dell'orario settimanale valesse anche per loro, non in forma di permessi o bonus, ma con un adeguamento retributivo reale, visibile in busta paga»*, prosegue il numero uno della Fabi. Secondo Sileoni si tratta di *«una scelta di giustizia sindacale, ma anche un segnale politico, perché non esistono lavoratori di serie B. Oggi consolidiamo ancora una volta l'equilibrio tra qualità delle relazioni industriali e rispetto dei diritti. E si rafforza la contrattazione collettiva: il contratto nazionale non solo tiene, ma cresce e si irrobustisce. Il nostro impegno, ora, è portare a termine, con successo, anche il rinnovo del contratto dei dirigenti»*

Giuliano Cazzola - Il rebus sul congelamento dei requisiti in mano al Governo - IlSussidiario.net

In vista della prossima Legge di bilancio si torna a parlare di pensioni. Nei giorni scorsi il Governo ha chiarito che **il bonus Maroni in miniatura** (ovvero il trasferimento in busta paga del 9% corrispondente alla quota della contribuzione pensionistica spettante al lavoratore) allo scopo di incentivare il rinvio del pensionamento, **sarà al netto del prelievo fiscale**, proprio per evitare che l'incremento retributivo derivante dall'operazione comporti l'applicazione per il soggetto interessato di un'aliquota più elevata tale da **vanificare ogni possibile convenienza** ad aderire al rinvio della quiescenza. Da tempo circolano strane voci, sia pure con ampi margini di ambiguità a proposito delle platee interessate. (...) L'adeguamento automatico dei requisiti del pensionamento all'incremento dell'attesa di vita fino a tutto il 2026...era stato introdotto per la vecchiaia dall'ultimo **Governo Berlusconi** nella XVI legislatura, poi riconfermato con estensione all'anzianità nella **riforma Fornero**. Si trattava della norma "virtuosa" per antonomasia ai fini della sostenibilità del sistema, tanto che il rinvio **Governo Meloni** ne ha anticipato la cessazione alla fine del 2024: così **da quest'anno la norma è ridiventata**



operativa, ma senza effetti pratici perché l'Istat non ha riscontrato per il 2025 e 2026 significativi incrementi dell'attesa di vita consentendo così l'invarianza dei requisiti, che, invece, a partire dal 2027 dovrebbero aumentare di tre mesi. Pertanto, senza modifiche, dal 2027, si presenterebbe il seguente scenario: **la soglia di vecchiaia dovrebbe salire da 67 anni a 67 e 3 mesi**; e quella per l'anticipo con i soli contributi versati – a prescindere dall'età – da 42 anni e 10 mesi a 43 anni e un mese per gli uomini, e da 41 anni e 10 mesi a 42 anni e un mese per le donne. (...) A sollevare il problema nei mesi scorsi era stata la **Cgil** che aveva segnalato un nuovo caso in sedicesimi di esodati, in quanto, secondo i suoi calcoli, **vi sarebbero almeno 44mila persone che avendo negoziato col proprio datore di lavoro un esodo anticipato a fronte di una extra liquidazione** parametrata sui previgenti requisiti necessari a varcare l'agognata soglia della quiescenza, verrebbero a trovarsi per un periodo di tre mesi senza reddito e senza pensione, nel caso di spostamento in avanti dei requisiti a partire dal 2027. Il conto era dettagliato: 19.200 lavoratori in isopensione e 4.000 con contratto di espansione. A questi si aggiungerebbero altri 21.000 lavoratori usciti con i Fondi di solidarietà bilaterali, per i quali, seppur con impatti diversi, si configurerebbe **comunque un possibile vuoto di copertura previdenziale**. In questo passaggio sta l'equivoco che la manovra di bilancio dovrà sciogliere. Si pensa di esentare dal modesto incremento dei requisiti questi casi oppure si intende *“gettare il bambino con l'acqua sporca”* ovvero far saltare il meccanismo (la cui attivazione richiede comunque provvedimenti normativi di accertamento e prescrizione) senza curarsi delle ricadute sistemiche e finanziarie, stimate in 4 miliardi all'anno? Ognuno è in grado di far di conto su di un pallottoliere immaginario dell'evoluzione dei requisiti e di misurare il numero di anni occorrenti – per tre mesi a ogni biennio – per transitare, nel caso della vecchiaia da 67 a 70 anni. **Nel 2035 si arriverebbe a 68 anni di età per la vecchiaia** e a 44 anni per l'anzianità, se uomini. **Può fare impressione l'incremento di quest'ultimo requisito contributivo che prescinde dall'età anagrafica**, già ora a livelli molto elevati. Ma l'asino cade proprio a questo incrocio. Perché le generazioni che nei prossimi anni andranno in **quiescenza anticipata** saranno in grado di farlo, sia pure con un' elevata anzianità di servizio, a un'età anagrafica media alla decorrenza che **non arriva a 62 anni**. È la solita logica di tutelare le generazioni che andranno in quiescenza nei prossimi anni, **a scapito delle giovani generazioni**. Tanto più che usufruiranno del trattamento per un numero crescente. Come ha certificato l'Istat: **la speranza di vita dopo i 65 anni si è allungata a 21,2 anni in media** (ma 19,8 per gli uomini e 22,6 per le donne). Va poi ricordato che l'effetto dell'incremento automatico dei requisiti opererà in modo particolare per i trattamenti liquidati col sistema misto, in via di esaurimento nell'arco di alcuni decenni. **Quando si applicherà in generale il calcolo contributivo, diventeranno operative altre logiche**: il calcolo della pensione sarà determinato dal montante contributivo e dai coefficienti di trasformazione ragguagliati all'età anagrafica al momento della data di decorrenza effettiva della quiescenza. Quindi **il lavorare più a lungo diventerà la principale condizione per l'adeguatezza del trattamento**. E i trend demografici lo consentiranno.

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it