



Rassegna stampa ragionata

Martedì 25 novembre 2025

1. **Oggi la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.**
2. **La libertà delle donne è ancora incompleta ma colmare il divario non è solo una scelta morale: è una necessità civile, sociale ed economica.**
3. **Violenza di genere, Casse in aiuto delle professioniste.**
4. **Il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro è determinato principalmente dalle madri.**
5. **Voce alle donne in azienda contro la paura.**
6. **Le tutele dei lavoratori contro la discriminazione retributiva fra uomini e donne, contenute nella direttiva 970/2023, sono molto incisive.**
7. **Nel mondo del digitale l'affluenza precipita ma di votare in modo smart non se ne parla. Continueremo a contare schede in scuole vuote.**
8. **I giovani guadagnano molto meno degli adulti, ma in percentuale risparmiano di più. Il 67% teme poi il collasso del sistema pensionistico.**
9. **L'Italia avanza sull'AI Act proprio mentre la Ue temporeggia.**
10. **Le regioni sono le vere protagoniste della Blue Economy italiana, anche nel caso di quelle che non hanno sbocchi sul mare.**

Fabrizia Giuliani – E' toccato a Giulia spingere la storia – La Stampa

Non si muove da sola, la storia. Ogni tanto qualcuno, qualcuna la rimette in moto, ha la meglio sull'inerzia del reale. **Il contrasto alla violenza non fa eccezione:** se si guardano le tappe del suo sviluppo si trovano date, leggi abrogate e approvate, eventi, discorsi, scelte politiche. Ma sono sullo sfondo. In primo piano, c'è chi le ha rese possibili, chi ha spinto processi che sembravano fermi, pietrificati, come nel mito dove la realtà ha la meglio e lo sguardo può solo fuggire. Ma cos'è, esattamente, che non si vede? **Dov'è lo scandalo nella violenza? Non è difficile indovinare, la cultura e la lingua ce lo mostrano con chiarezza.** È la responsabilità maschile che va occultata: usiamo il passivo, scriviamo «un'altra donna è stata colpita», l'ennesima; non «un altro uomo ha ucciso», l'ennesimo. È doveroso, intendiamoci, misurare con precisione il fenomeno e intervistare le donne, ma **dovremmo aver chiaro che sono gli uomini, i nostri uomini, i responsabili di statistiche che non cambiano** e riguardano fasce sempre più giovani. **Giulia Cecchettin** ha reso la responsabilità ineludibile, ha mostrato la normalità dello sviluppo della persecuzione che precede il femminicidio: **la solitudine, le richieste di aiuto che cadono nel vuoto. Ma anche la determinazione, la forza, l'ambizione alla libertà.** Gino ed Elena hanno consentito ai fatti di diventare parole e soprattutto assunzione



collettiva di responsabilità. Era accaduto ad altre, prima di lei, di spingere la storia. A **Franca Viola** che dopo il rapimento si ribella alle nozze obbligate e dice che si deve vergognare chi fa certe cose, non chi le subisce: archivia nei fatti matrimonio riparatore e delitto d'onore. A **Donatella Colasanti**, che sopravvive fingendosi morta e affronta senza arretrare un processo impari nel quale chiama per nome la violenza sessuale e mostra di cosa è fatta. La politica impiegherà molti, troppi anni a tradurre in norma i cambiamenti, ma senza il coraggio di queste donne e del movimento che le ha sostenute, le responsabilità non sarebbero state nominate e identificate con altrettanta chiarezza. È toccato a Giulia spingere la storia: **la norma varata il 25 novembre del '23** contiene misure da più parti indicate come necessarie, ma è stata **approvata all'unanimità: non accadeva da molto tempo**; non andò così con il pacchetto del Codice Rosso (2019), con la 119 - le prime misure sulla violenza domestica, 2013, con gli orfani sul femminicidio (2018). **Oggi lo stesso accordo dovrebbe approvare la legge sul consenso e sull'introduzione del reato di femminicidio**: conquiste importanti e necessarie. Convergere per spingere in alto nell'agenda la lotta alla violenza, come hanno fatto le leader di governo e opposizione, è un atto di maturità: vuol dire affermare che le donne - le loro vite - vengono prima, che non sono sottomesse ad altre esigenze - polarizzazione, convenienza, il consenso. **Le leggi non bastano, lo sappiamo, c'è ancora molto da fare**. Serve l'educazione, il dato sui giovani parla chiarissimo, sarebbe davvero un segnale straordinario trovare un accordo anche su questo terreno, lavorare per raggiungerlo. **Si può fare, si deve.**

2

Elsa Fornero – Solo un lavoro e un reddito ci rendono libere e indipendenti– La Stampa

Da oltre un secolo, voci diverse — da **Harriet Taylor Mill** a **Krystal Eastman**, da **Simone de Beauvoir** a **Betty Friedman**, per citarne solo alcune - ricordano la stessa fondamentale verità: **autonomia finanziaria significa autonomia di vita**. In un mondo in cui solo una parte, magari ristretta, della popolazione gode di indipendenza economica, il potere le è di fatto assegnato. **Poiché il lavoro è stato tradizionalmente considerato una prerogativa dell'uomo**, mentre alla donna la società ha riservato compiti di riproduzione e cura della famiglia, all'uomo "spettava" di conseguenza un potere sulla donna. Molte battaglie sono state fatte e molti progressi sono stati raggiunti, come ci ricordano spesso solerti commentatori: «Vedete quanto avete ottenuto? Siate contente!». E tuttavia **molto resta da fare perché molte sono ancora le resistenze, come confermano le statistiche**. Guardando soltanto all'Italia (che nel Global Gender Index è 85esima su 148): **l'occupazione femminile è di 18 punti percentuali inferiore a quella maschile** (71 contro 53 per cento); le retribuzioni, nonostante il divieto di discriminazioni, sono inferiori tra il 5-6 (fonte Istat) e il 10 per cento, percentuali che però salgono considerevolmente (al 40 per cento) se si considera il divario complessivo che tiene conto del part-time e delle ore lavorate. **L'Italia ha perciò ancora sfide importanti legate alla struttura del mercato del lavoro** e a pervasive discriminazioni alimentate da stereotipi, pregiudizi e cattive abitudini, che limitano fortemente le opportunità di lavoro e l'ascesa professionale delle donne. E che, più tardi, **implicano pensioni invariabilmente più basse**. Agli spazi angusti di opportunità si associano barriere: per esempio, nella disponibilità di un proprio conto corrente (una donna su cinque non possiede un proprio conto corrente e nel 5 per cento dei casi non ha nemmeno accesso a un conto cointestato); nell'accesso al credito, nell'avanzamento di carriera, nelle relazioni professionali. Il risultato è chiaro: **se non "gode" del paternalismo protettivo di qualcuno - padre, marito, compagno - la vita della donna**

2



resta più esposta a rischi, perché il suo lavoro all'esterno della famiglia è socialmente ed economicamente meno valorizzato. A tutto ciò si aggiunge **la resistenza maschile al cambiamento: una paura di perdere potere che ha radici antiche** e ancora plasma scelte e comportamenti. Il potere si può anche esercitare con cortesia e persino amabilità purché chi ne è soggetto non mostri di voler scegliere liberamente. Da qui nasce la violenza che - come la povertà - si declina oggi in molti modi: psichica, emotiva, verbale, digitale, economica, fisica: **si può cominciare con il non permettere a una figlia di scegliere il percorso di studi**; o il tipo di occupazione o il luogo in cui svolgerla, e ciò ne ridurrà, in generale, la capacità decisionale, l'autostima, la fiducia nelle proprie capacità. **Se l'indipendenza si realizza con il lavoro, l'educazione all'autonomia deve cominciare prima**, nei giochi da bambini ancora spesso differenziati per genere (soldatini e supereroi per i maschi e cucina giocattolo o set di vestiti e trucchi per le bimbe); **nelle scelte dei percorsi educativi**, nel linguaggio che avvicina i maschi alle decisioni e al denaro e allontana le ragazze dalle scienze, dalla matematica, dalla gestione finanziaria, in un ciclo vizioso che dalla minore conoscenza porta a minore auto-promozione e partecipazione a percorsi di miglioramento di sé nel lungo periodo. **Non solo però titoli di studio, ma conoscenza del mondo e consapevolezza economica e finanziaria**, strumento essenziale per scelte informate e per sfuggire alle trappole e alle lusinghe della dipendenza. **Servono poi misure per migliorare la qualità del lavoro**, le retribuzioni, la conciliazione vita-lavoro, carriere accessibili anche a chi ha figli, remunerazioni eque, trasparenza, vigilanza sulle discriminazioni. **E l'ammonizione che le donne non "rubano" il lavoro agli uomini: nei Paesi dove lavorano di più, anche l'occupazione degli uomini è più alta**. La piena occupazione non è un gioco a somma zero, ma una scelta politica. Infine, le pensioni: più basse quelle femminili perché frutto di carriere più brevi e fragili. **Le soluzioni "compensative", paternalistiche, non eliminano però l'ingiustizia ma la cristallizzano**. L'unica risposta efficace è una rivisitazione del concetto di parità con insistenza particolare a quella delle opportunità lungo tutta la vita, non i "regalini" ex post. Resta in definitiva molto da fare: abbattere stereotipi, investire nell'educazione, costruire istituzioni che riconoscano davvero il valore del lavoro e della libertà femminile. L'emancipazione non è un dono: è una conquista quotidiana. Per questo servono fermezza, consapevolezza e intolleranza verso ogni forma di ingiustizia. **La libertà delle donne è ancora incompleta ma colmare il divario non è solo una scelta morale: è una necessità civile, sociale ed economica**. Perché dove una donna è indipendente, lo è l'intera società.

3

Simona D'Alessio - Violenza di genere, Casse in aiuto delle professioniste - Italia Oggi

Il sostegno economico per le professioniste vittime di abusi di genere resta «al palo»: a richiedere la misura sono state finora 39 iscritte alla Cassa forense, mentre l'Ente previdenziale dei dottori commercialisti (Cdc) sta esaminando «un paio di domande» arrivate. E, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, oggi, 25 novembre, **le cifre sulla scarsissima adesione ai bandi dei due Istituti privati inducono a riflettere**, giacché se il fenomeno fosse poco diffuso nel mondo del lavoro autonomo sarebbe una buona notizia, ma c'è pure **l'ipotesi che la componente «rosa» delle categorie economico-giuridiche non conosca tali opportunità assistenziali**, che godono di un discreto stanziamento. La Cassa previdenziale degli avvocati, con una delibera approvata ad aprile, ha indetto per il 2025 un bando, con una dote fino a 500.000 euro, per **l'attribuzione di**



un contributo per supportare le colleghe (anche praticanti) che abbiano subito episodi di sopraffazione ed aggressioni; tuttavia, come riferito dalla stessa presidente Maria Annunziata nel corso del recente XXVIII congresso del sindacato dei giovani legali (Aiga), a Bergamo, «le richieste sono state molto poche, 39 in tutto», a fronte di una platea di 233.260 professionisti, divisi in 124.008 uomini e 109.252 donne. E, invece, finanziata con 200.000 euro la misura di welfare varata dalla Cdc cinque mesi fa per testimoniare, ha dichiarato il numero uno **Ferdinando Boccia**, «*un impegno concreto a favore delle iscritte in situazioni di particolare vulnerabilità*». Nel frattempo, il **Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro** ha realizzato **un opuscolo con l'obiettivo di ampliare le «chance» delle vittime di violenza** attraverso la formazione, l'inserimento e la ricollocazione nel mercato occupazionale. E, infine, oggi, a Roma, si terrà il **convegno del comitato pari opportunità dei commercialisti** sulle «barriere invisibili», nel quale saranno illustrati i dati del bilancio di genere nazionale della categoria.

4

Cinzia Arena – Donne al lavoro grazie ai nidi ma con la formula part-time – Avvenire

Il collegamento è intuitivo: se ci sono i servizi per la prima infanzia le neomamme sono incentivate a rientrare al lavoro. A quantificare questo circolo virtuoso, con un'analisi dettagliata il focus "*Investire negli asili nido aumenta l'occupazione femminile*" realizzato dalle ricercatrici **Chiara Puccioni e Daniela Vuri** ed inserito nel **rapporto Industria 2025 del Centro Studi Confindustria** che sarà presentato domani. In Italia, è la premessa da cui parte il rapporto, il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro (con un tasso di occupazione femminile al 56,4% nel 2024) è determinato principalmente dalle madri. Appena il 12% rientra subito dopo il congedo obbligatorio, un altro 20% sceglie di dimettersi perché non riesce a conciliare lavoro e accudimento. Tutte le altre provano a stare in equilibrio tra impegni in ufficio e gestione dei piccoli. Storicamente il nostro Paese si è sempre trovato al di sotto dell'obiettivo "minimo" indicato dalla Ue nel 2002 vale a dire il 33% di posti nei nidi per minori di tre anni. **Oggi in realtà quel traguardo è ad un passo dall'essere raggiunto sia pure con un divario territoriale Nord-Sud elevato.** Per conformarsi agli standard europei il governo ha varato nel 2007 un piano straordinario da un miliardo co-finanziato dalle Regioni per promuovere nidi sia pubblici che privati. **A queste cifre si aggiungono i tre miliardi previsti dal Pnrr nel 2023 che però riguardano tutti i servizi all'infanzia da zero e sei anni.** Lo studio di Confindustria ha incrociato i dati sulla disponibilità di posti nei nidi con quelli delle madri con un figlio di più di nove mesi in un arco temporale dal 2004 al 2015. I risultati sono positivi: il piano ha consentito di aumentare il tasso di copertura dei nidi e quello di frequenza rispettivamente del 12 e del 10% rispetto al periodo precedente. Gli effetti sull'occupazione, valutati due anni dopo l'avvio del piano, **hanno portato ad un aumento del tasso di occupazione del 4%** e di partecipazione (vale a dire della volontà di lavorare) del 16%, con **un'incidenza maggiore per le mamme di bimbi con più di due anni.** Ma l'altra faccia della medaglia è quella di una diminuzione delle ore lavorate del 17% con un aumento del 15% della probabilità di lavorare part-time. Un dato che **testimonia lo scollamento tra gli orari dei nidi e quelli del lavoro.** Indagando possibili effetti eterogenei del piano l'analisi mette infine in luce il ruolo trainante delle famiglie più benestanti mentre quelle a basso reddito non beneficiano dei servizi anche e soprattutto per il costo (in media 300 euro al mese). «*Si tratta di un lavoro pregevole, fatto in maniera oggettiva con una serietà metodologica*» - sottolinea **Lucia Aleotti**, vicepresidente di Confindustria e membro del board di Menarini -. *I risultati sono in chiaro*

4



*scuro: c'è una conferma dell'importanza che hanno i servizi all'infanzia come supporto all'occupazione femminile ma per la prima volta viene messo in evidenza un dato che riguarda l'occupazione part-time. In pratica senza asili nido l'occupazione diminuisce, quando ci sono aumenta ma diventa part time». (...) **Da imprenditrice Aleotti ha affrontato la questione dei servizi per l'infanzia come una priorità.** Nella sede principale del gruppo farmaceutico Menarini, a Firenze, dal 2012 è **operativo creato un asilo nido che è stato costruito da zero, abbattendo un fabbricato e che oggi ospita 44 bambini ed è aperto anche all'esterno.** «Siamo stati "larghi" per coprire i bisogni del territorio e devo dire che il nido è sempre pieno. Abbiamo poi avviato una politica di parcheggi riservati alle mamme in attesa o in allettamento che è molto apprezzato e aiuta a ridurre i tempi di spostamento casa-lavoro». L'obiettivo per il futuro secondo Aleotti è **continuare ad investire in servizi che sono la chiave di volta dell'occupazione femminile.** Non faranno miracoli sulla natalità ma possono ridurre il gender gap occupazionale e avere effetti positivi sulla crescita economica. (...)*

5

Giampiero Valenza – Voce alle donne in azienda contro la paura - Il Messaggero

Le vulnerabilità di una persona sono tantissime. Si chiudono spesso nelle mura domestiche e si possono nascondere nelle pieghe di un sorriso un po' di circostanza e un po' forzato, fatto al collega. Ma è proprio in ufficio che i fattori esterni entrano con paure, segnali e rischi che possono essere sottovalutati. Ecco perché l'ambiente di lavoro (dove si passa larga parte della propria giornata) può essere quello spazio dove, invece, si può tendere una mano a chi ha bisogno. Un'opportunità da cogliere, quindi, anche per chi è costretta, suo malgrado, a vivere nel silenzio. **Una regola che vale tutti i giorni e soprattutto oggi in cui ricorre la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.** Tutto questo lo sa bene Terna, la società che si occupa della rete elettrica nazionale, che proprio per venire incontro alle esigenze del personale ha deciso di varare **un pacchetto di proposte utili per formare ed educare contro la violenza di genere.** Un comportamento che può devastare una donna non solo fisicamente ma anche psicologicamente, che può toccare tutte e che può restare chiuso per giorni, mesi, anni, all'interno delle mura di casa. I minimi segnali espressi in pubblico o in un contesto come quello dell'azienda possono essere, dunque, davvero centrali. **LA POLITICA Si tratta di una politica di piccoli e grandi passi che poi si dissemina nelle case e nelle comunità.** E che serve a generare quel moto d'azione positivo che riesce, davvero, a mutare comportamenti sociali. L'azienda ha avviato una collaborazione con **DonneXStrada**, associazione no profit che **offre supporto alle vittime di violenza: il progetto è finalizzato a una più attenta valutazione del rischio di genere nei contesti aziendali.** E ha elaborato tutta una serie di misure di prevenzione specifiche per questa tipologia di rischio attraverso una campagna formativa strutturata. **LA CULTURA** «L'iniziativa - spiegano da Terna - *rappresenta un passo importante verso la costruzione di un ambiente di lavoro in cui la tutela delle differenze di genere diventa parte integrante della cultura aziendale e della gestione del rischio*». **A collaborare con Terna c'è anche la startup Viola Walk Home che ha dato vita a una applicazione per smartphone progettata per aumentare la sicurezza personale** quando gli utenti sono soli. «*Contrastare la violenza sulle donne significa agire in modo concreto per affermare una cultura del rispetto e dell'inclusione che sia parte integrante della nostra vita professionale, oltre che personale*», ha commentato **Giuseppina di Foggia**, amministratore delegato e direttore generale di Terna. «*Crediamo che il valore di ognuno risieda nella propria*

5



unicità e nella possibilità di esprimersi in un ambiente di lavoro sicuro, equo e consapevole. Per questo promuoviamo iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione che rafforzano il nostro impegno verso la parità di genere e la tutela dei diritti di tutti. **Solo costruendo contesti fondati sul rispetto reciproco possiamo contribuire a un cambiamento culturale, dentro e fuori l'azienda**», ha concluso l'ad e dg di Terna. In questo modo nel luogo di lavoro **rispetto e inclusione diventano parte strutturale di tutti i processi aziendali**. Sono, anche loro, aspetti essenziali che permettono il successo di un'impresa in modo stabile e duraturo. E queste stesse regole, apprese all'interno, possono essere diffuse anche all'esterno trasformando l'azione di Terna in un elemento moltiplicatore positivo per le comunità dove vivono i dipendenti. **IL SOSTEGNO Le donne inserite in percorsi di protezione hanno invece tutele migliorative rispetto a quelle fino ad oggi previste**, come ad esempio quelle riguardanti l'aumento dei periodi di astensione retribuita dal lavoro. Misure che si affiancano a quelle esistenti che vanno dai periodi di aspettativa, l'individuazione di una diversa sede di lavoro per garantire la tutela dell'incolumità, e l'accesso al part-time. **Sono state inoltre avviate campagne di comunicazione, eventi e progetti formativi** per promuovere comportamenti finalizzati a contrastare la violenza e a superare gli stereotipi di genere.

6

Enzo De Fusco - La mancata parità retributiva va eliminata e il danno risarcito - Il Sole 24 Ore

Le tutele dei lavoratori contro la discriminazione retributiva fra uomini e donne, contenute nel capo III della direttiva 970/2023, sono molto incisive. L'articolo 14 prevede, in particolare, che gli Stati membri provvedano affinché tutti i lavoratori che si ritengono **lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione** possano disporre di procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio. Tali procedimenti, secondo le indicazioni del legislatore europeo, dovranno essere facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, **anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro**. La direttiva sulla trasparenza retributiva - che dovrà essere recepita dall'Italia entro il 17 giugno 2026 - riserva **un ruolo assai importante anche alle associazioni, alle organizzazioni, agli organismi per la parità e ai rappresentanti dei lavoratori** che siano portatori di un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, i quali, potranno dare avvio a qualsiasi procedimento amministrativo o giudiziario relativo a una presunta **violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione**. Gli stessi potranno agire per conto o a sostegno di lavoratori che siano presunte vittime di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, con il consenso di tali persone. **In caso di violazione, al lavoratore spetta il pieno risarcimento o la piena riparazione effettiva per tale danno**. Il risarcimento o la riparazione mirano a ricostruire la situazione economica che il lavoratore avrebbe avuto se non fosse stato oggetto di discriminazione di genere o se non si fosse verificata alcuna violazione del principio di parità retributiva. In altri termini, la tutela non si limita a compensare il danno subito, ma **ripristina l'equilibrio lesa, ponendo il lavoratore nella condizione in cui si sarebbe trovato in assenza della condotta discriminatoria**, tant'è che la tutela, senza la fissazione a priori di massimali, comprende il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, nonché i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la



discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora. Secondo la direttiva, **le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali** potranno emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto, **un provvedimento che ponga fine alla violazione**, nonché un provvedimento volto ad adottare misure atte a garantire che i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione siano applicati. Qualora il convenuto non si conformi a un provvedimento, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali potranno, se del caso, emettere un'ingiunzione di pagamento di una pena pecuniaria suscettibile di essere reiterata, al fine di garantirne l'esecuzione. **L'articolo 23 della direttiva è dedicato al regime sanzionatorio per le imprese:** le sanzioni, si stabilisce, dovranno essere efficaci, proporzionate e dissuasive. La direttiva precisa che su questo punto ci sarà massima attenzione nella fase di recepimento, stabilendo che lo Stato membro notifichi senza ritardo alla Commissione tali norme e misure, così come ogni eventuale modifica successiva che le riguardi. La norma prevede che gli Stati provvedano **affinché le sanzioni garantiscano un reale effetto deterrente per quanto riguarda le violazioni di diritti e obblighi** connessi al principio della parità di retribuzione, stabilendo anche sanzioni specifiche nel caso in cui le violazioni siano ripetute. L'articolato, dunque, non dispone specifiche previsioni sanzionatorie ma fissa solo dei principi. Tuttavia, il considerando 55 della direttiva suggerisce (non è un obbligo) che tali sanzioni dovrebbero comprendere ammende che potrebbero essere basate sul fatturato lordo annuo del datore di lavoro o sulla sua massa salariale totale. Peraltro, **secondo l'Europa le sanzioni potrebbero includere diversi tipi di disincentivi finanziari**, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi ulteriore riconoscimento di incentivi finanziari o da qualsiasi gara d'appalto pubblica. In conclusione, il legislatore europeo non si limita a proclamare principi, ma prefigura un impianto procedurale e sanzionatorio assai articolato. **Il nodo del regime sanzionatorio segnerà la misura concreta dell'impatto della direttiva** dalla sua calibratura dipenderà la reale capacità del legislatore di bilanciare deterrenza e proporzionalità, effettività della tutela e coerenza con i principi del nostro sistema giuridico.

7

Rodolfo Belcastro - Nel mondo del digitale l'affluenza precipita ma di votare in modo smart non se ne parla- Il Riformista

Mentre leggete questo editoriale, potete accendere lo smartphone e movimentare migliaia di euro, firmare un mutuo, dialogare con il fisco tramite SPID, accedere alla vostra cartella clinica. Persino YouPorn pretende un riconoscimento digitale dell'identità più sofisticato di quello che la Repubblica richiede per eleggere un governatore. **Eppure per votare dobbiamo ancora brandire il santino cartaceo della tessera elettorale, fare la coda in una scuola chiusa, impugnare una matita copiativa e affidarci a scrutatori che passano la notte a decifrare se una croce è uscita di un millimetro dal riquadro. Questo è il paradosso del 2025:** nell'epoca dell'intelligenza artificiale e del metaverso, **il nostro sistema elettorale resta incatenato al secolo scorso.** Non per sacralità democratica, ma per inerzia e rendite di posizione. I numeri parlano chiaro. In Veneto e Campania, l'affluenza si è fermata intorno al 44%, con un calo, rispetto al 2020, del 16% nella prima e dell'11% nella seconda. In Puglia, soltanto il 42% circa degli aventi diritto si è recato alle urne, con **una diminuzione del 14% dall'ultima tornata.** Non è solo disaffezione alla politica: gioca la sua parte il rifiuto di un dispositivo arcaico, costoso e inutilmente complesso. Perché dovremmo mantenere ancora questo teatro di carta? Scuole

7



sequestrate per giorni, aule bloccate, **turni straordinari, migliaia di presidenti e scrutatori da pagare**. Tessere elettorali smarrite e ristampate in code surreali agli uffici comunali. Verbali compilati a mano, schede scrutinate fino all'alba, interpretazioni discrezionali su croci fuori sede. Un apparato mastodontico che costa decine di milioni per produrre risultati sempre più imbarazzanti: astensione di massa e sfiducia montante. **La tecnologia esiste**. SPID, CIE, sistemi biometrici, piattaforme blockchain, crittografia end-to-end: li usiamo già per beni e dati ben più sensibili di una scheda elettorale. Alle banche affidiamo i nostri risparmi tramite un'app, l'Agenzia delle Entrate ci chiede di firmare dichiarazioni digitalmente, l'INPS gestisce pensioni e sussidi online. Ma per il voto, no. Per il voto serve la cabina di cartone, il timbro, la matita copiativa e il presidente di seggio che controlla che non ci sia la filigrana Disney sulla scheda. **Il rischio zero non esiste nemmeno oggi. Le schede si possono falsificare**, gli scrutini manipolare, i verbali alterare. La differenza è che nel sistema analogico questi rischi sono opachi, affidati alla buona fede di migliaia di operatori stanchi e prestati alla causa. **Nel sistema digitale sarebbero tracciabili, verificabili, certificabili da crittografia e audit indipendenti**. La vera domanda è un'altra: **vogliamo davvero aumentare la partecipazione o preferiamo continuare a lamentarci dell'astensionismo mentre rendiamo il voto un percorso a ostacoli?** Perché se vogliamo riportare le persone al centro, dobbiamo portare il voto dove le persone vivono: sul telefono, sul computer nelle case da dove lavorano in smart-working, nei tempi della loro vita reale. **Non in una scuola chiusa, di domenica, con la matita che si cancella**. Serve una riforma radicale. Voto digitale sicuro, autenticato tramite identità digitale, accessibile da remoto per giorni, non per ore. **Scrutinio automatico, trasparente, verificabile in tempo reale**. Costi ridotti di due terzi. Risultati in pochi minuti, non in giorni. **Niente più scuole bloccate, niente più presidenti di seggio esausti, niente più tessere elettorali smarrite**. Difendere il sistema attuale in nome della "sacralità del voto" è l'alibi perfetto per non toccare nulla. Ma la vera profanazione della democrazia è costringere i cittadini a un rito stanco e burocratico che li allontana invece di coinvolgerli. I dati sull'affluenza sono un sintomo. Anzi, **il certificato di morte di un sistema che tratta i cittadini come sudditi dell'Ottocento**. E finché non avremo il coraggio di guardare in faccia la realtà, **continueremo a contare schede in scuole vuote e a chiederci, ogni volta, perché nessuno si presenta più**.

8

Filippo Buraschi – I risparmi giovanili sotto il materasso – Italia Oggi

I giovani italiani iniziano la vita adulta in condizioni difficili: il 44% dei lavoratori under 35 guadagna meno di 1.500 euro netti al mese e uno su quattro non è economicamente autosufficiente. **Per le donne, la situazione è più critica: più della metà (56%) percepisce meno di 1.500 euro e un terzo non riesce a mantenersi senza l'aiuto della famiglia**. Il lavoro povero e la precarietà costringono molti a rinviare le scelte di lungo termine. **Il risparmio (43%), insieme alla cura di sé, alla formazione e all'equilibrio tra vita e lavoro, diventa così un'importante strategia di protezione**. È il quadro che emerge dal focus **Giovani, risparmio e previdenza dell'Osservatorio GenerationShip 2025 di Changes Unipol**, a cura di IGdenn Connecting People and Companies. Pur con risorse limitate, **i giovani risparmiano una quota media del 15,9% del reddito, contro l'11,8% degli adulti**. Tuttavia, le somme accantonate sono modeste in valore assoluto e spesso restano ferme: **il 41% parcheggia il denaro su conti correnti o conti deposito**, e solo un giovane su quattro utilizza strumenti di investimento o previdenza. **Le donne risparmiano prima, ma meno, frenate da**

8



retribuzioni in media più basse. Il 67% dei giovani teme poi il collasso del sistema pensionistico. Molti sono consapevoli che dovranno lavorare fino a 70 anni e che la pensione pubblica non garantirà loro un tenore di vita dignitoso (al netto dell'inflazione, in media, un giovane percepirà una pensione di circa 750-900 euro al mese, circa il 45-50% dell'ultimo reddito). Eppure, quasi la metà dei giovani (4.3%) non sa cosa sia la previdenza integrativa e solo il 9% dichiara di sentirsi davvero informato. La conseguenza è un tasso di adesione molto basso: **meno di un quarto di chi risparmia ha sottoscritto un fondo pensione o un piano integrativo.** Il problema principale non è la mancanza di risorse, ma la distanza cognitiva e motivazionale: **la previdenza è percepita come complessa, lontana e poco attraente.** *«I giovani italiani hanno capito l'importanza del risparmio e della previdenza, ma non dispongono ancora degli strumenti giusti per tradurre questa consapevolezza in azione. È il momento di costruire un nuovo modello di relazione con le nuove generazioni, fondato su tre parole chiave: educare, proteggere e accompagnare»,* sintetizza **Stefano Cariani**, chief life officer del gruppo Unipol.

9

Andrea Boscaro e Marco Leonardi –L'Italia avanza sull'AI Act mentre la Ue temporeggia – Il Foglio

Comprensibilmente, visto tutti i rischi che sta correndo l'Europa, in questi gironi è **passata in silenzio una notizia potenzialmente importante per il futuro** industriale e tecnologico della Ue. **Mario Draghi aveva chiesto un rinvio dell'AI Act europeo**, limitatamente alla parte sui sistemi ad alto rischio, per evitare che regole troppo premature finissero per **ostacolare proprio quelle applicazioni industriali che potrebbero rappresentare l'unica leva competitiva** dell'Europa nei prossimi anni. Settimana scorsa Bruxelles ha accolto la richiesta, spostando l'entrata in vigore sostanziale alla fine del 2027. In questo nuovo scenario, **può generare confusione il disegno di legge italiano sull'intelligenza artificiale:** non solo arriva prima dell'AI Act europeo, ma anticipa obblighi e principi che rischiano di produrre incertezza, frammentazione e un carico regolatorio senza alcun vantaggio competitivo. Soprattutto perché non richiesti dalla UE e non condivisi da altri paesi europei. Si chiama tecnicamente gold plating, lo abbiamo già fatto molte volte noi italiani (la direttiva sui mercati finanziari, quella su appalti etc.) e ce ne siamo sempre pentiti. **Nelle intenzioni del legislatore, la legge italiana si presenta come il primo tentativo organico di disciplinare l'uso dell'IA a livello nazionale.** In realtà, più che una svolta sostanziale, sembra un provvedimento simbolico, che afferma valori condivisibili - **centralità dell'uomo, trasparenza, tutela della persona** - rimandando però ai futuri decreti previsti dall'articolo 16 la definizione degli strumenti operativi, degli standard tecnici e delle indicazioni applicative. **Il testo nasce in un momento sbagliato:** la prima bozza era stata approvata quando l'AI Act europeo non era ancora definitivo, producendo disallineamenti solo parzialmente corretti durante l'iter parlamentare. Il rischio è quello di **creare un doppio livello normativo** proprio nel periodo più delicato della transizione, con sovrapposizioni e incertezze per imprese, pubbliche amministrazioni e autorità di controllo. Il punto più evidente riguarda la governance: **la legge attribuisce i poteri ad AgID e ACN, che però non sono autorità indipendenti come richiesto dalla riforma europea.** Ne derivano ambiguità di ruolo e possibili conflitti di competenza, in particolare con il Garante Privacy, proprio mentre l'Europa chiede un sistema di vigilanza omogeneo e indipendente. **Molte norme restano dichiarazioni di principio.** Si afferma che l'IA non potrà sostituire le decisioni

9



umane in sanità e giustizia, ma senza definire come ciò debba essere garantito. Si riconosce il diritto alla trasparenza, senza stabilire soglie minime o modalità di notifica. Le imprese dovranno dichiarare quando e come l'automazione interviene nei processi decisionali, ma non è chiaro quale sia il confine tra supporto e sostituzione, né quali siano gli obblighi documentali. Anche **il rapporto con i fornitori è lasciato in sospeso**: le organizzazioni dovranno verificare la conformità di software e servizi a requisiti di sicurezza, accuratezza, non discriminazione e tracciabilità, ma **senza standard definiti né clausole operative**. In sanità, la possibilità di utilizzare dati per ricerca IA senza consenso esplicito apre benefici potenziali, ma anche dubbi sulla compatibilità con i futuri assetti europei e sull'assenza di un opt-out chiaro. **Nel diritto d'autore, il provvedimento ribadisce che un'opera generata con IA è tutelabile solo se esiste un contributo umano "creativo, rilevante e dimostrabile"**, senza però chiarire come misurarlo né chi abbia l'onere della prova. Tutto rimane sospeso in attesa dei decreti attuativi, che dovranno indicare requisiti tecnici, responsabilità e sanzioni nei prossimi dodici mesi. **Il risultato è una legge che "occupa il campo" ma rischia di aggiungere complessità** a un sistema già fragile, mentre Francia e Germania investono risorse molto più consistenti. In un contesto in cui l'Europa ha scelto di fermare il conto alla rovescia imposto dall'AI Act per favorire l'adozione industriale e, a detta di alcuni, fare un passo indietro sulla sua attenzione a regolamentare l'intelligenza artificiale, l'Italia rischia di rimanere con il cerino in mano. **L'unico elemento potenzialmente utile riguarda il contrasto alle fake news generate dall'IA**, tema su cui servono strumenti rapidi e coordinati. Ma per il resto, senza una strategia industriale, investimenti e coerenza con la cornice europea, una legge nazionale rischia di non proteggere nessuno e frenare tutti.

10

Stefania Debora Gandini - BLUE ECONOMY/ Il traino cruciale delle regioni (anche senza mare) - IlSussidiario.net

In Italia, le regioni sono le vere protagoniste della Blue Economy, sono loro che fanno da tramite tra le complicate normative dell'Europa o le opportunità del Pnrr e le imprese turistiche, i porti, i pescatori e tutti gli operatori che lavorano con il mare. **Sono le Regioni che hanno capito che il mare è sempre più un'opportunità economica**, che oggi rappresenta circa il 3,5% del Pil e dà lavoro a oltre 1,09 milioni di persone, ma è anche un laboratorio di sviluppo dove sperimentare tecnologie e mestieri innovativi. Ecco allora che la spinta più forte arriva proprio dalle Regioni, che stanno letteralmente portando la Blue Economy dentro le strategie di crescita e nella transizione costiera. Ne è un esempio **il Lazio, che in base alla fonte ufficiale del report Ossemare 2025 (Centro Studi Tagliacarne - Unioncamere) si posiziona come prima regione italiana per l'economia del mare con 37.500 imprese con un'incidenza sul totale delle imprese regionali del 6,1% e oltre 150 mila addetti. Proprio sulla costa laziale a Santa Severa si è appena concluso il Blue Innovation Lab**, un vero e proprio confronto tra imprese e sindaci costieri dove non è mancata neppure la parte istituzionale della Regione con l'assessore allo Sviluppo economico **Roberta Angelilli** che ha portato il messaggio chiaro della politica: *"Non basta parlare di mare come bellezza naturale: serve costruire una filiera economica sostenibile che unisca industria, turismo, energia e formazione. La Blue Economy è il nostro piano industriale per i prossimi anni"*. **Si vuole arrivare a un coordinamento costante tra università, imprese e amministrazioni locali, per seguire la visione europea** – ricerca, istituzioni, società civile e impresa – con strumenti concreti. Molto interessante il



metodo di lavoro che ha coinvolto tutti, coadiuvato da Lazio Innova che ha organizzato l'evento, attraverso tavoli di lavoro si sono delineate **attività da concretizzare**, quasi un'agenda programmatica per porti verdi e reti energetiche autosufficienti, sistemi per la pulizia e la prevenzione dell'inquinamento marino, turismo inclusivo e destagionalizzato, **filieri nautiche capaci di innovare**. Si è parlato anche di logistica costiera intelligente, di una mobilità che colleghi Roma ai centri sul mare, di progetti per produrre energia dalle onde e dal calore marino. Sicuramente un laboratorio di idee, di spunti da approfondire ma anche di soluzioni applicate. **Subito dopo il Lazio, nella classifica nazionale della Blue Economy, c'è la Liguria con circa 20 mila imprese** con un'incidenza sull'economia regionale del 7,3% e oltre 70 mila occupati, da sempre fortissima nella cantieristica e nella nautica da diporto. **Con Genova e La Spezia, questa filiera si conferma uno dei distretti innovativi più avanzati d'Europa**, anche grazie a un modello di collaborazione pubblico-privato che funziona: nel Blue District di Genova, ad esempio, imprese, università e istituzioni lavorano insieme su innovazione e decarbonizzazione portuale. È qui che si stanno sperimentando nuove propulsioni a idrogeno e sistemi di gestione digitale delle rotte turistiche e commerciali. **La Puglia, con il suo terzo posto, si conferma forse la regione più dinamica del Mezzogiorno**. Secondo i dati Ossermare, l'economia del mare pugliese genera il 5,1% dell'economia regionale, contro una media nazionale del 4%. Se si considera l'intera filiera, il valore complessivo supera i 10 miliardi di euro, con oltre 19.600 imprese e 77.600 occupati. **In cinque anni la crescita è stata del 13%, e colpisce il dato sull'imprenditoria femminile**, che in Puglia raggiunge il 24,2%, più della media italiana (22,6% secondo il Rapporto Nazionale Ossermare 2025). Bari da sola produce il 40% del valore blu regionale, ma l'economia blu è diffusa lungo tutta la costa, da Taranto a Brindisi fino a Lecce. In questa regione troviamo molte competenze, che spaziano dal turismo costiero alla cantieristica, dalla pesca alla tutela ambientale, mostrando un'economia regionale viva e fortemente integrata col territorio. **La Sicilia, invece, gioca una partita ancora più grande**. Anche se si posiziona al quarto posto, **è una delle regioni dove l'economia del mare pesa di più: il 6% del valore aggiunto regionale**, con un totale di 17,4 miliardi e più di 102mila occupati. Il mare per la Sicilia è sicuramente identità e al tempo stesso produttività; il turismo marittimo pesa il 36% del valore aggiunto blu, seguito dal trasporto via mare (33%) e dalla cantieristica, che cresce insieme alla ricerca ambientale, mentre la pesca conserva un peso storico. Palermo guida la classifica con oltre due miliardi di valore, seguita da Catania e Messina. **L'Osservatorio Ossermare calcola che ogni euro di valore aggiunto diretto ne generi 1,9 sull'indotto**, un dato superiore alla media nazionale. Dal 2020, le imprese sono aumentate di 4.000 unità, spinte soprattutto dal turismo costiero e, come in Puglia, anche qui la componente femminile è cresciuta del 20% mentre quella straniera ha registrato un aumento del 35%, aprendosi a capitali esteri. Anche le altre regioni si muovono verso la transizione costiera, ognuna a modo suo, con l'intento di trasformare il mare in infrastruttura economica e la sostenibilità in un vantaggio competitivo. **La Campania inserisce la Blue Economy nel piano regionale di sviluppo**, con progetti su biotecnologie marine e bonifiche costiere; il Friuli-Venezia Giulia lavora sulla logistica sostenibile, dove Trieste è diventata un laboratorio scientifico e la Toscana punta su energie marine e portualità green. **Il Veneto investe sulla laguna di Venezia e si parla di "Blue Valley" veneziana** come modello di turismo sostenibile e la Sardegna promuove progetti di energie marine rinnovabili, facendo diversi test di eolico offshore previsti tra Sulcis e Oristano. **Tutte, proprio tutte le 20 regioni italiane, perfino le 5 regioni senza mare, stanno puntando sulla transizione blu**. La Lombardia e il Piemonte si



focalizzano sulla gestione sostenibile dei laghi, il Trentino e l'Umbria si muovono sulla tutela delle acque interne e sul monitoraggio dei bacini, la Valle d'Aosta contribuisce con la ricerca climatica e idrologica. La risposta delle regioni alla Blue Economy ci fa capire che non è solo una questione di coste, ma di acqua in ogni sua forma: mare, fiumi, laghi e falde.

A cura di Alessandro Vaccari ufficiostampa@cnel.it