

# Il ritardo dei rinnovi contrattuali fa perdere terreno agli stipendi

## Il lavoro

Fra il 2019 e il 2024  
prezzi aumentati del 9% in  
più rispetto alle retribuzioni

**Valentina Melis**

Il ritardo cronico di molti rinnovi contrattuali e l'aumento involontario della pressione fiscale determinato dagli aumenti retributivi in mancanza di un adeguamento degli scaglioni Irpef all'inflazione (il cosiddetto *fiscal drag*) sono alcune delle ragioni per le quali i lavoratori italiani hanno perso potere d'acquisto negli ultimi anni.

In un contesto di buon andamento del mercato del lavoro, con il tasso di disoccupazione arrivato al minimo storico del 5,1% e gli occupati stabilmente sopra quota 24 milioni, è l'inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita a rappresentare un elemento di fragilità per molti lavoratori, e a determinare un ulteriore motivo di preoccupazione di fronte alle incognite dello scenario internazionale, con il rischio di nuove impennate dei prezzi, a partire dal costo dell'energia e dei carburanti.

Secondo gli ultimi dati Istat, nel 2025, i redditi da lavoro dipendente e le retribuzioni lorde sono aumentati rispettivamente del 3,8% e del 3,7% rispetto al 2024. Le retribuzioni lorde per unità di lavoro (cioè il volume di lavoro di un dipendente a tempo pieno in un anno) hanno registrato un incremento del 2,6% nel totale dell'economia: in particolare, ci sono stati aumenti del 3,5% per l'industria

in senso stretto, del 4,7% per le costruzioni e del 2,4% nei servizi.

«Per comparti molto popolosi di lavoratori, come il commercio e il pubblico impiego – fa notare Marco Leonardi, docente di economia politica all'Università statale di Milano – i rinnovi contrattuali sono avvenuti o stanno avvenendo con molto ritardo rispetto alle date di scadenza, ed è stato evitato il rinnovo in tempi di elevata inflazione, nel 2022 e nel 2023. Gli aumenti non sono riusciti dunque a colmare la perdita del potere d'acquisto accumulata dai lavoratori negli anni precedenti».

Come ha rilevato l'Inps nella recente «Analisi della dinamica retributiva dei lavoratori dipendenti in Italia», l'inflazione tra il 2019 e il 2024 ha segnato un aumento cumulato del 17,4%, mentre le retribuzioni contrattuali nello stesso periodo sono cresciute dell'8,3%: uno scarto, dunque, di oltre nove punti percentuali. Nonostante il recupero del 2024, resta ancora ampio il divario rispetto ai livelli pre Covid (si veda Il Sole 24 Ore del 16 gennaio).

«Se è vero – continua Leonardi – che per i redditi totali delle famiglie negli ultimi anni si è ampliato il divario fra i redditi bassi e quelli alti, la dinamica dei redditi da lavoro è stata diversa: sul salario lordo, abbiamo perso tutti. Sul salario netto, c'è stata

una maggiore compensazione per i redditi più bassi, che sono stati agevolati fiscalmente. Chi, invece, in virtù di un aumento di salario nominale è passato a uno scaglione Irpef più alto, ha visto crescere la sua tassazione. La Germania, per esempio, ha sterilizzato gli scaglioni, per evitare questo effetto».

Ma l'aumento dell'occupazione quali benefici ha portato sul piano del reddito disponibile alle famiglie? «Su 15 milioni di famiglie che hanno il lavoro dipendente come principale fonte di reddito – spiega ancora Leonardi – quelle che hanno visto aumentare il proprio potere d'acquisto sono state tre milioni, per aver acquisito un lavoratore in più o per aver avuto la stabilizzazione di un rapporto, o un passaggio dal lavoro part-time a uno full-time. Gli altri 12 milioni hanno perso in media un valore pari all'8% dei salari».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Negli ultimi anni  
leggero recupero  
delle retribuzioni,  
ma gli aumenti possono  
far crescere l'Irpef**



## IL FATTO ECONOMICO

# Una “sindrome cinese” che si divora Stellantis

■ Errori e tanti dividendi: il declino in Ue spinge il gruppo franco-italiano verso Pechino. L'integrazione Fca-Psa ha ridotto i costi e gonfiato i profitti, senza mai innovare

► ROTUNNO E ZIRPOLI A PAG. 8 - 9



## AUTO • Le voci sull'ingresso di Xiaomi e Xpeng

**Cosa succede** L'integrazione con Psa ha ridotto i costi e gonfiato i profitti ai soci, senza innovare Pechino è un'opportunità, ma solo se si investe

# Errori e tanti dividendi: il declino in Ue spinge Stellantis verso i cinesi

» **Francesco Zirpoli**

**S**econdo *Bloomberg*, Stellantis avrebbe avviato colloqui con gruppi cinesi come Xiaomi e XPeng per valutare possibili investimenti nel suo business europeo, inclusa l'ipotesi

di acquisire partecipazioni in alcuni marchi — tra cui Maserati — o utilizzare la capacità produttiva degli stabilimenti del Vecchio Continente. Stellantis conferma dialoghi in corso ma smentisce l'ipotesi



di scorporo delle attività americane da quelle europee in vista di una successiva vendita.

Le speculazioni seguono il divario crescente tra la redditività delle attività del gruppo in Europa, che cala, e quella negli Stati Uniti, che cresce, e la sequenza ormai consolidata di dismissioni da parte di Exor: dalla vendita di Iveco, produttore di camion, a Comau, eccellenza della robotica e dell'automazione, fino a quelle meno recenti ma più critiche per l'Italia, come Magneti Marelli, l'ex gigante della componentistica nazionale.

**ALCUNI DATI** aiutano a capire la situazione. Nel 2025 Stellantis ha venduto in Europa circa 2,5 milioni di vetture. Nonostante il calo dei marchi italiani, il gruppo resta il secondo produttore europeo con il 16% di quota di mercato. Negli Stati Uniti, dove i ricavi sono in crescita, ha venduto circa 1,5 milioni di vetture; seguono il Sud America con 1 milione di vetture e una leadership indiscussa (23% di quota), l'area Asia-Medio Oriente-Africa con circa 500 mila unità e il resto del mondo con circa 100 mila. Nel complesso Stellantis è il quinto produttore mondiale dopo Toyota (11,2 milioni), Volkswagen (8,7 milioni), Hyundai-Kia (7,3 milioni) e Renault-Nissan (6,1 milioni).

Europa e Americhe, nel loro insieme, sembrano equivalersi per volumi. Tuttavia, rispetto al 2019, Stellantis in Europa ha registrato un calo del 44%. Oggi vende meno di quanto vendesse la sola PSA (Peugeot-Citroën), poi fusa con Fiat Chrysler per dar vita al gruppo nel 2021.

Questi dati di vendita, insieme alle difficoltà tecnologiche poi riflesse sul mercato — si pensi ai pro-

blemi del motore PureTech di origine francese — e alla minore redditività, indicano che i problemi europei derivano dai limiti nell'integrazione tra FCA e PSA, che si sono manifestati soprattutto in Europa e non negli Stati Uniti per ragioni storiche. PSA era assente in Nord America e la divisione di Detroit di FCA era già sufficientemente autonoma; con la nascita di Stellantis è cambiato poco.

In Europa, invece, la costruzione del gruppo ha avviato un processo di razionalizzazione della progettazione, dell'utilizzo degli stabilimenti e della rete distributiva che ha ridimensionato le attività di ingegneria svolte in Italia a favore di quelle francesi. Questa razionalizzazione ha prodotto consistenti risparmi di costo — le "sinergie" nel gergo finanziario — tradottisi soprattutto in dividendi, ma anche in una riduzione dei dipendenti in Italia da 55.000 a 40.000 e in un crollo senza precedenti della produzione nazionale.

Alle sinergie e ai tagli non sono però seguiti investimenti adeguati. Parigi e Torino non sono mai riuscite a integrarsi pienamente: sistemi informativi, di progettazione e persino di contabilità sono rimasti separati, con notevole dispendio di risorse organizzative. Ancora più problematico è stato l'investimento nelle nuove piattaforme elettriche: tre delle quattro avviate sono state cancellate. A questo si aggiungono lo sviluppo incompleto del software, culminato nelle grandi difficoltà della divisione Software X, la perdita di leadership nell'automazione e l'assenza di una visione sulle nuove frontiere della robotica e dell'intelligenza artificiale.

I risultati parlano chiaro. Stel-

lantis, pur forte di una scala produttiva senza precedenti nella storia del gruppo, non è riuscita a replicare i successi della prima FCA costruita con forte attenzione all'esecuzione e all'organizzazione da Sergio Marchionne, né quelle della Ferrari guidata da Luca Cordero di Montezemolo. È riuscita invece a massimizzare i dividendi per gli azionisti mentre la produzione italiana crollava ai minimi.

L'azionariato vede la holding Exor come principale azionista, con John Elkann e Antonio Filosa tra gli artefici del suo destino. Il 21 maggio 2026, a quasi un anno dall'insediamento di Filosa e dopo il recente tonfo in Borsa (-25%) e la perdita record (-22 miliardi), sarà presentato il nuovo piano industriale. La famiglia Peugeot detiene meno dell'8% e lo Stato francese circa il 6,6%. La restante parte del capitale è detenuta da investitori istituzionali, da BlackRock a Vanguard ad Amundi. È quindi verosimile che il futuro sarà deciso soprattutto dall'azionista di maggioranza e sulla base della valutazione degli asset europei.

**LE ANTICIPAZIONI** di Bloomberg, se si guardano i numeri assoluti, appaiono azzardate. Le attività europee di un gigante come Stellantis, che impiega 240.000 dipendenti di cui 125.000 in Europa, sarebbero salvate da XPeng, che ne ha 16.000 e vende 430.000 vetture,

o da Xiaomi, gruppo dell'elettronica e del software con circa 43.000 dipendenti ma una presenza ancora limitata nell'automotive (nel 2025 ha venduto 411.000 veicoli).

Se però lo sguardo si rivolge al futuro, XPeng e Xiaomi rappresentano due casi di successo: la prima per lo sviluppo interno del software di guida autonoma e per un'architettura elettrica molto efficiente; la seconda per essere l'unica impresa di smartphone che, dopo gli annunci mai realizzati di Apple e Google, è entrata davvero nell'auto con un prodotto e un ecosistema software integrato.

Insieme alla cinese Leapmotor, Stellantis ha sperimentato nel 2024 in Polonia la produzione di veicoli sviluppati in Cina, con l'obiettivo di replicare il modello in Spagna nel 2026. L'apertura a nuove collaborazioni con gruppi che hanno maggiori ambizioni potrebbe imprimere una svolta, convertendo le attuali lacune tecnologiche in un'occasione di rilancio per le attività europee. Tuttavia, il successo dipende da un'evoluzione della leadership che sappia invertire il trend di disinvestimento nei settori chiave, dal software all'automazione fino all'elettrificazione. Il futuro di Stellantis non riguarda solo azionisti e fornitori; un gruppo indebolito sottrarrebbe all'Europa opportunità vitali di crescita, rischiando di accelerarne il declino.

## COSA C'È DA SAPERE

**1 I RUMORSULLO SCORPORO**  
Secondo Bloomberg Stellantis ha avviato trattative con Xiamoi e Xpeng per possibili investimenti nelle attività Ue, con la possibilità di un futuro scorporo

**2 IL LENTO CALO E I NUOVI PIANI**  
Dopo il tonfo in Borsa (-25%) e la perdita record (-22 miliardi), sarà presentato il nuovo piano industriale a maggio. Rispetto al 2019 i volumi in Europa sono crollati del 44%

**3 LE SCELTE STRATEGICHE**  
Tre delle quattro nuove piattaforme elettriche sono state cancellate  
In Polonia e Spagna produce auto progettate in Cina con Leapmotor



**BASSO LAZIO** *Lo stabilimento nato nel '72 ha lavorato dieci giorni da gennaio. Nel '17 produceva 135mila auto, ora è fermo a 19mila*

# Cassino, così muore la fabbrica-gioiello: è il suo peggior anno

» **Andrea Tundo**

**P**er comprendere quale possa essere il futuro dell'auto in Italia bisogna inoltrarsi nel Basso Lazio, tra Cassino e Piedimonte San Germano. Qui, nella provincia di Frosinone che vive ai piedi dell'abbazia benedettina più grande al mondo, rischia di spegnersi una storia iniziata nel 1972 e così importante per il territorio che il viale lungo il quale si entra in fabbrica è intitolato a Giovanni Agnelli. Si entra, ora, è quasi un eufemismo, perché dall'inizio del 2026 fino allo scorso 6 marzo, gli operai dello stabilimento di Stellantis hanno lavorato appena dieci giorni. Nel 2025 l'impianto è rimasto chiuso in oltre cento occasioni, i dipendenti convivono con il contratto di solidarietà e lavorano su un unico turno da anni: una situazione drammatica che non sembra avere un punto di svolta in arrivo.

**LA FABBRICA** di Cassino - dove si sono assemblati modelli iconici di Fiat dalla 126 alla Tipo - è oggi una scatola semivuota che rantola in attesa di conoscere quale sarà la sua fine. Un destino che non solo gli operai, ma l'intero Basso Lazio non vuole accettare. Venerdì 20 i dipendenti saranno in piazza, con una manifestazione che coinvolgerà anche i sindaci del territorio, l'associazionismo e alla quale ha aderito anche Unindustria. Tradotto: i segretari nazionali di **Fiom**, **Uilm** e **Fim** - **Michele De Palma**, **Rocco Palombella** e **Ferdinando Uliano** - sfileranno non lontano dai rappresentanti locali di **Confindustria**. È il termometro del momento. Del resto, i numeri raccapriccianti degli ultimi anni hanno portato allo stremo una buona fetta di tessuto imprenditoriale del territorio, cresciuto agli stessi ritmi della fabbrica, fornendo componentistica e servizi. Fior di aziende come **Denso**, **Tiberina**, **MA**, **Tekno Progetti**, **Lear** vivono

in apnea da anni, le aziende degli appalti scaduti - da **Trasnova** a **De Vizia** - sono a un passo dai licenziamenti. Nel 2017, Cassino produceva 135.263 automobili e contava oltre 4mila dipendenti. Tra gennaio e dicembre 2025, i 2.200 operai rimasti ne hanno assemblate appena 19.364, il 28% in meno rispetto al 2024 e meno della metà del periodo della pandemia. È stato il peggior anno nella storia dell'impianto, che su Wikipedia è rintracciabile ancora come "Stabilimento FCA di Cassino".

Nessuno si è mai preso la briga di aggiornare il

nome che **Sergio Marchionne** diede alla Fiat dopo la fusione con **Chrysler**: "Ma anche nella realtà siamo rimasti a quei tempi - dice **Andrea Di Traglia**, segretario provinciale **Fiom** - Qui si producono ancora le **Alfa Romeo Giulia** e **Stelvio**, due modelli arrivati in quell'epoca. Nel 2022 si è aggiunta la **Maserati Grecale**, ma ha volumi infinitesimali. Siamo la punta avanzata del deserto che il gruppo sta lasciando in Italia. La nostra è una lotta esistenziale".

Anche la rassicurazione fornita da **Jean Philippe Imparato** il 17 dicembre 2024 durante il Tavolo Automotive al ministero delle Imprese è evaporata: l'allora responsabile Europa Allargata di Stellantis annunciò che a Cassino sarebbero state assemblate, a partire dal 2025, le versioni elettrificate di **Giulia** e **Stelvio**. Le missioni produttive sono state cancellate e nelle scorse settimane l'ad **Antonio Filosa** ha fatto marcia indietro sul mo-



tore full electric. "Ora assicurano sull'arrivo di un nuovo modello ibrido tra due anni. Ma come ci arriveremo?", si chiede il sindacalista. La preoccupazione è condi-

visa anche da Ugl e Fismic, le altre sigle che hanno aderito alla manifestazione. "Questa è una bomba a orologeria e sono rimasti ormai pochi tic-toc all'esplosione - avvisa il segretario provinciale della Uilm, Gennaro D'Avino - Si rischia una catastrofe sociale. L'indotto conta 2.000 addetti, aggiungendo servizi e trasporti il conto sale a 5mila. Molti non arriveranno al 2028.

**QUESTA AREA** è da sempre conosciuta come Terra di Lavoro: oggi la terra c'è sempre, il lavoro invece scarseggia". La crisi è sistemica, dicono Di Traglia e D'Avino, e il Basso Lazio si sta accartocciando su se stesso a seguito delle scelte di Stellantis, a iniziare dalla volontà di fare di questo impianto un polo del lusso con l'assegnazione di modelli "premium" che non generano volumi. "Servono auto destinate al mercato di massa", rimarca il sindacalista della **Fiom** che guarda con disincanto al nuovo piano industriale in arrivo a maggio: "Filosa farà annunci di stampo globale. In ogni caso, questi impianti non vedranno novità immediate". Oltre al lavoro, a Cassino inizia a mancare perfino la speranza.

**Senza futuro** Niente veri modelli nuovi, restano Giulia e Stelvio senza grandi volumi Tra diretti e indotto lavorano in cinquemila

#### I NUMERI

**2.200**

**GLI ADDETTI**  
Nel 2017 lo stabilimento impiegava 4mila operai ora si sono dimezzati

**-28%**

**LA PRODUZIONE**  
Nel 2025 le auto prodotte sono calate di quasi un terzo rispetto al 2024 (19mila in totale)

**2,5 MLN**

**I VOLUMI VENDUTI**  
Stellantis in Ue nel 2025 ha venduto 2,5 mln di auto. In Italia ne ha prodotte 213mila



**Il disastro**  
Un'immagine della fabbrica di Piedimonte San Germano nel 2016, piena di auto

#### IL 20 MARZO LA PROTESTA CON OPERAI E IMPRESE

**IL PROSSIMO** venerdì 20 marzo i dipendenti dello stabilimento di Cassino saranno in piazza, con una manifestazione che coinvolgerà anche i sindaci del territorio, l'associazionismo e alla quale ha aderito anche Unindustria. Solo l'indotto conta circa duemila addetti. In diverse aziende si rischiano centinaia di licenziamenti



## L'uso esteso di droni nei cantieri può prevenire le morti bianche

L'impiego esteso dei droni nelle attività di cantiere, nelle ispezioni tecniche e nel monitoraggio delle aree a rischio potrebbe prevenire in Italia tra 35 e 70 infortuni mortali ogni due anni nel settore delle costruzioni. La stima è stata resa nota a Bologna nell'ambito di Dronitaly, la manifestazione internazionale che fa da punto di riferimento italiano per i droni. Secondo i dati dell'Inail nel biennio 2023-2024 nelle costruzioni si sono registrati 436 infortuni mortali, il cui numero potrebbe essere ridotto da un maggiore uso di droni nei cantieri. —





Da venerdì iniziano gli accertamenti Inps sugli italiani non più in età lavorativa che si sono trasferiti all'estero. Il tesoretto dei loro contributi vale circa 1,75 miliardi di euro. Fratelli d'Italia presenta una proposta per chi rientra

**PAOLO BARONI**

**N**ovità in vista per i pensionati che vivono all'estero. Dal 20 marzo parte infatti la prima fase di accertamento dell'esistenza in vita per i tanti italiani, circa 340 mila sparsi in 160 Paesi, che risiedono fuori dai confini nazionali. In parallelo in Senato avanza un disegno di legge promosso da Fratelli d'Italia che punta a favorire il rientro di quanti, soprattutto in anni più recenti, si sono spostati all'estero per risparmiare sulle tasse ed approfittare di costo della vita più basso del nostro.

In ballo c'è una partita che nel complesso vale all'incirca 1,75 miliardi di euro. La maggior parte di questi pagamenti sono localizzati in Europa, dove viene erogato quasi il 62% delle pensioni, seguita dall'America settentrionale con circa il 20%, Oceania col 9%, America meridionale col 6% e infine Africa, Asia e America centrale con percentuali attorno all'1%.

A partire dalla prossima settimana il fornitore del ser-

vizio di pagamento delle pensioni al di fuori del territorio nazionale, ovvero Citibank N.A., curerà la spedizione delle richieste di attestazione dell'esistenza in vita nei confronti dei pensionati residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi scandinavi, Stati dell'Est Europa e paesi limitrofi. «Per ridurre il rischio di pagamenti di prestazioni dopo la morte del beneficiario e in una logica di prevenzione delle criticità derivanti dalle eventuali azioni di recupero delle somme indebitamente erogate» l'Inps però anche quest'anno ha previsto che alcuni pensionati possono essere interessati dalla verifica generalizzata indipendentemente dalla propria area geografica di residenza o domicilio.

Gli attestati andranno restituiti a Citibank entro il 18 luglio 2026. Se entro questa data l'attestazione non viene però prodotta il pagamento della rata del prossimo agosto, se possibile, avverrà in contanti presso le agenzie Western Union del Paese di residenza. In caso di mancata riscossione personale o nel caso non venga prodotta l'atte-

stazione di esistenza in vita al più tardi entro il 19 agosto, il pagamento delle pensioni sarà sospeso a partire dalla rata di settembre.

In base alle regole dell'Inps sono esclusi dall'accertamento generalizzato i pensionati i cui dati sono oggetto di scambio telematico, in virtù di accordi tecnico-procedurali stipulati dall'Istituto con enti previdenziali di altri Stati (in particolare ci si riferisce a Germania, Svizzera, Polonia, Francia, Belgio, Olanda e Australia), oppure quanti hanno riscosso personalmente agli sportelli Western Union almeno una rata di pensione in prossimità dell'avvio del processo di verifica. Nessun controllo, ovviamente anche per le pensioni già sospese da Citibank a seguito del mancato completamento delle precedenti campagne di accertamento dell'esistenza in vita o di riaccrediti consecutivi



di rate di pensione.

Per attestare l'esistenza in vita, a fronte di casi particolari, sono previste procedure alternative. Riguardano soggetti in stato di infermità fisica o mentale, o che risiedono in istituti di riposo o sanitari, pubblici o privati, o affetti da patologie che ne impediscono gli spostamenti, o ancora incapaci o reclusi in istituti di detenzione. In questi casi è necessario contattare il Servizio di supporto di Citi, che rende disponibile il modulo alternativo di certificazione di esistenza in vita.

Ma è possibile far rientrare in Italia almeno una quota dei tanti pensionati che negli ultimi anni hanno trasferito all'estero la loro residenza fiscale andando alla ricerca di nazioni che assicuravano loro un regime fiscale di favore ed un costo della vita più basso del nostro? È una sorta di operazione reshoring quella che sta prendendo corpo in

Senato su iniziativa di Domenico Matera di Fratelli d'Italia. In base al disegno di legge attualmente all'esame della commissione Finanze e Tesoro di Palazzo Madama, contrario il Pd che ha presentato molti emendamenti per smontare un comma dopo l'altro l'intero ddl, l'idea è quella di offrire anche da noi un regime fiscale di favore sottoforma di un'Irpef sostitutiva al 4% su tutti i redditi non già tassati in Italia, pensione compresa ovviamente, applicabile per 15 anni successivi al ripristino sul suolo nazionale della loro residenza fiscale.

Per accedere a questo beneficio, però, il pensionato dovrà rientrare in Italia da un paese extra-Ue in cui risiede da almeno 5 anni e stabilirsi in un piccolo comune italiano con non più di 3 mila abitanti. L'obiettivo della proposta è infatti duplice: da un lato recuperare base fiscale tassata altrove o addi-

rittura non tassata del tutto e orientare i rientri verso le aree interne più colpite dallo spopolamento.

Trail 2018 ed il 2025 i pensionati che percepiscono un assegno negli Stati Uniti sono calati del 40%, -50% Canada e Australia, di contro la Tunisia ha fatto segnare un +255% toccando quota 2.123 soggetti, +144% il Portogallo (che però nel 2024 ha abolito le agevolazioni fiscali per gli stranieri residenti), +75% la Spagna a quota 5.624, e +63% (e 1.100 pensionati residenti) la Romania. Gli assegni in regime nazionale, frutto dei versamenti sia alla previdenza pubblica che a quella privata) pagati all'estero nel 2025 erano in tutto 35.451. In dettaglio: 22.530 risiedono in Europa (+38,4% rispetto al 2018), 4.777 in Nord America (-42,8%), 2.075 in Oceania (-51,6%), 2.970 in Sud America (+73,9%),

1.874 in Centro America (-24,1%), 586 in Africa (+16,75) e 624 in Asia (+33,6%). «Negli ultimi 8 anni vi è stato un notevole rimiscolamento delle destinazioni preferite, dovuto principalmente al mutamento delle convenienze economiche, probabilmente imputabili alle fluttuazioni dei tassi di cambio e del conseguente costo della vita nei diversi Paesi ospitanti, o all'adozione, da parte di alcuni di essi, di politiche fiscali particolarmente favorevoli (nei confronti dei pensionati o, più in generale, di chiunque decida di trasferirsi)» è scritto nella memoria presentata dall'Inps che ha dato via libera al progetto «dal momento che non produrrebbe effetti negativi». —

## I punti

1

Sono 340 mila i pensionati italiani all'estero. Vivono in 160 Paesi e dal 20 marzo Citibank inizierà i controlli su chi è ancora in vita.

2

I certificati per l'Inps vanno restituiti entro il 18 luglio 2026 pena la sospensione dei pagamenti a partire da settembre.

3

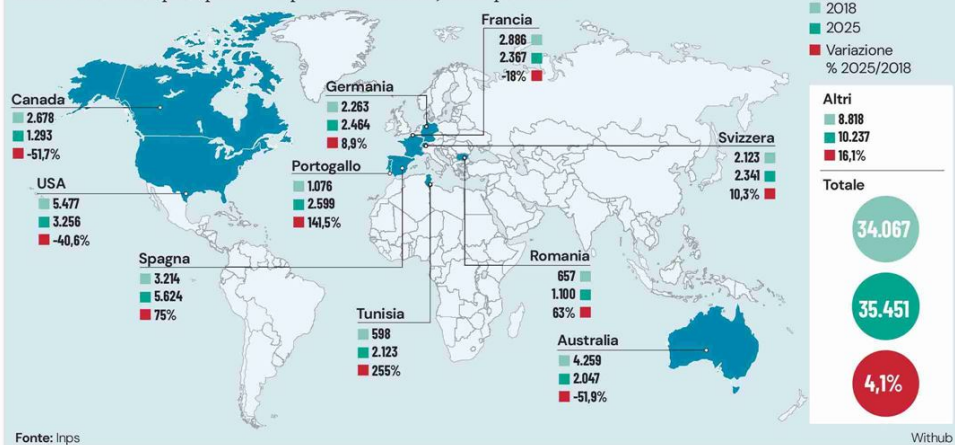
Fdl ha presentato in Senato una proposta di legge per far rientrare in Italia i pensionati emigrati all'estero.

4

Labozza prevede l'Irpef sostitutiva al 4% per 15 anni sui redditi non tassati in Italia a chi rientra da Paesi extra-Ue.

### IL FENOMENO

I nati in Italia che percepiscono la pensione all'estero, divisi per Paese



# FONDI PENSIONE, RICETTA OLANDESE PER CONVINCERE I PIÙ GIOVANI

A 15 anni dalla riforma nei Paesi Bassi gli asset previdenziali valgono il 150% del Pil. Loeser (Arca): «Strategico il ruolo delle aziende per il decollo: l'80% dei responsabili delle risorse umane ritiene fondamentale fare educazione finanziaria sul tema»

di **GABRIELE PETRUCCIANI**

**L**a previdenza complementare potrebbe essere a una svolta. Le novità introdotte con la legge di Bilancio 2026, dall'adesione automatica alla maggiore flessibilità nelle prestazioni, puntano a rafforzare il secondo pilastro previdenziale e aumentare le adesioni. Un passaggio sempre più necessario in un Paese che combina invecchiamento demografico, carriere lavorative più discontinue e una quota di risparmio privato poco utilizzata per sostenere la crescita economica. Secondo Ugo Loeser, amministratore delegato di Arca Fondi Sgr, il punto di partenza è questo paradosso. «L'Italia dispone di circa 4.000 miliardi di euro di risparmio finanziario privato, ma gran parte di queste risorse resta ferma sui conti correnti. Il vero tema è trasformarne almeno una parte in capitale produttivo e con orizzonte di lungo periodo. Il canale naturale per farlo è la previdenza complementare».

## Esperimenti

Il riferimento è a un modello già sperimentato in altri Paesi europei. «L'Olanda 15 anni fa si trovava in una situazione simile alla nostra – racconta Loeser –. Ha sviluppato con decisione il sistema pensionistico integrativo portando gli asset previdenziali a circa il 150% del Pil. Oggi la ricchezza finanziaria pro capite olandese, depurata dal differenziale di crescita, è oltre il 50% più alta di quella italiana. Quelle risorse sono state messe a lavorare nell'economia reale».

In questa direzione si inseriscono le misure della legge di Bilancio. «Il primo provvedimento è l'auto-enrolment – spiega Loeser –. I nuovi assunti conferiscono automaticamente il Tfr alla previdenza complementare, salvo scegliere di non farlo. È uno strumento che può favorire una partecipazione

più ampia e rendere il sistema più efficiente». Accanto all'adesione automatica si affianca la logica dei comparti life cycle. «Oggi molti fondi hanno una componente prudente, quasi assimilabile a un conto corrente – fa notare Loeser –. Con il life cycle l'allocation cambia con l'età: chi ha trent'anni può avere una quota azionaria elevata, che si riduce progressivamente avvicinandosi alla pensione».

Un'altra novità riguarda la fase di uscita. «Il decreto consente a chi è già coperto dalla pensione pubblica di non essere obbligato alla rendita vitalizia – aggiunge l'ad di Arca Fondi Sgr –. Si possono costruire piani di decumulo personalizzati che permettono di restare investiti più a lungo beneficiando quindi dell'andamento dei mercati. Nelle nostre simulazioni, il differenziale di rendimento per l'aderente può arrivare fino al 3-4%». Più discussa è invece la portabilità tra fondi, che consente di portarsi dietro il contributo del datore di lavoro, oggi esclusiva dei fondi di categoria. «Non si tratta di creare un assalto ai prodotti negoziali, ma di aumentare la concorrenza e quindi la qualità del servizio – precisa Loeser –. La previdenza è una scelta che dura trenta o quarant'anni: rendere irreversibile la decisione su dove destinare il Tfr crea ansia e può frenare le adesioni». Il potenziale impatto economico è rilevante, continua Loeser: «se su quei 4.000 miliardi di ricchezza finanziaria riuscissimo a generare anche solo l'1% in più di rendimento produttivo ogni anno, significherebbe



circa 40 miliardi di Pil aggiuntivo. È una leva importante per la crescita del Paese».

La sfida è anche culturale. Una ricerca tra i responsabili delle risorse umane evidenzia che solo il 14% degli Hr director dichiara di conoscere bene le novità della previdenza complementare, mentre oltre la metà ritiene di aver bisogno di maggiori informazioni. «Il passaggio decisivo – osserva Loeser – è trasformare le indicazioni normative in comportamenti concreti nelle aziende. Le funzioni Hr avranno un ruolo centrale, perché sono il pun-

to di contatto tra il sistema previdenziale e i lavoratori».

E ancora: l'80% dei responsabili delle risorse umane ritiene che la previdenza complementare possa diventare parte integrante della cultura d'impresa, anche se il percorso richiederà tempo e formazione. «Per questo – conclude Loeser – stiamo lavorando molto sull'educazione previdenziale. I giovani non sono affatto disinteressati. Anzi, vogliono capire e informarsi, ma utilizzano canali diversi. Se riuscissimo a trasformare questa attenzione in scelte concrete, la previdenza com-

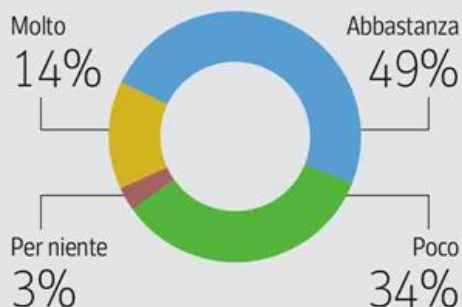
plementare potrebbe diventare uno strumento sia per la sicurezza dei lavoratori sia per la crescita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**«Le novità introdotte dalla legge di bilancio (dalle iscrizioni alla portabilità) hanno bisogno di tempo per avere effetti»**

## L'informazione

Quanto conosci le novità relative alla previdenza complementare introdotte dalla legge di bilancio 2026?



Fonte: Previverso - Indagine tra gli Hr Director

## Il sentiment

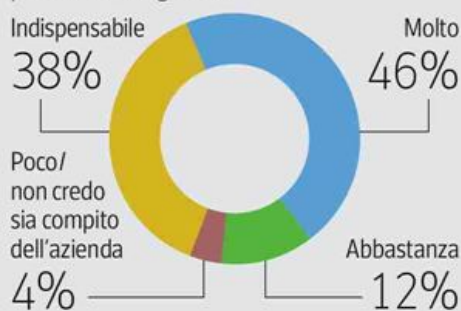
Ritieni che la cultura previdenziale possa diventare parte integrante dell'impresa moderna?



Fonte: Previverso - Indagine tra gli Hr Director

## Il ruolo

Quanto ritieni importante che l'azienda fornisca ai dipendenti informazioni comparative sulla previdenza integrativa?



Fonte: Previverso - Indagine tra gli Hr Director

## Le strategie

In che modo credi che le imprese dovrebbero avere un ruolo attivo per includere i giovani e giovanissimi nella previdenza complementare?



Fonte: Previverso - Indagine tra gli Hr Director



Il report di IziLab sui profili più ricercati nell'era dell'AI nei prossimi cinque anni

## Locomotiva Lombardia, cercansi 700 mila dipendenti

di CHIARA GALLETTI

**C**he volto avrà la società del futuro nell'era dell'intelligenza artificiale? Quali professioni cresceranno e quali rischiano di scomparire? Sono alcune delle domande al centro dell'incontro in programma oggi a Casa Emergency, un confronto tra istituzioni, imprese e investitori, durante il quale verrà presentato il report «Milano 2036: lavoro, competenze, Ai e città nella società del futuro» realizzato dalla startup IziLab.

Lo studio prende come punto di osservazione Milano che, secondo i dati analizzati, si conferma il principale motore occupazionale del Paese.

In media circa il 18% dei nuovi lavoratori richiesti in Italia proviene dalla Lombardia. Milano si distingue anche per la demografia: secondo il rapporto annuale 2024 dell'Istat, è la città più giovane del Centro-Nord. Genova è la più anziana, cui seguono Torino, Bologna e Roma. Nei prossimi cinque anni la Lombardia dovrà coprire quasi 700 mila posizioni lavorative, ma già oggi quasi la metà delle imprese dichiara di non riuscire a trovare i profili di cui ha bisogno. A questo si aggiunge la fuga dei talenti: tra il 2019 e il 2023 il saldo netto dei giovani laureati italiani che si sono trasferiti all'estero è stato negativo per 58 mila unità.

### Opportunità

Se si guarda alla qualità dell'occupazione, il 59% dei lavoratori dipendenti ha trascorso almeno un anno sotto la soglia retributiva nell'ultimo decennio, e il 41% delle imprese prevede riduzioni di organico legate all'obsolescenza delle competenze del proprio personale.

Spiega Martino Bellincampi, amministratore delegato e socio fondatore di IziLab: «L'intelligenza artificiale non trasforma il lavoro in modo uniforme:

crea opportunità in alcuni settori e comprime spazio in altri, e lo fa con una velocità che i sistemi formativi tradizionali non riescono a seguire. A Milano questo si sente in modo particolare, perché la città è già concentrata sui servizi avanzati. La questione che solleviamo non è quanti posti perderemo, ma chi sarà in grado di guidare questa transizione, e chi resterà indietro se non interveniamo ora».

Secondo il Future of Jobs Report 2025 del World Economic Forum, le cinque professioni che attraversano la crescita più rapida sono: il big data analytics specialist, il FinTech engineer, l'AI machine learning specialist, il sustainability o green economy specialist e l'interface user experience designer. Stanno invece subendo il declino più rapido addetti all'inserimento dati, segretari amministrativi, cassieri e addetti agli acquisti, contabili e addetti alle paghe e operatori di magazzino.

Fondata come startup tecnologica di futures intelligence per i territori, IziLab è oggi in espansione su scala europea, con l'obiettivo di trasformare dati eterogenei in strumenti decisionali per amministrazioni pubbliche e imprese.

Le ricerche vengono realizzate tramite un agente di intelligenza artificiale addestrato su centinaia di fonti istituzionali e statistiche, i cui risultati vengono verificati e interpretati da un team multidisciplinare di ricercatori.

Spiega Bellincampi: «È il metodo con cui sviluppiamo le piattaforme di geointelligence e foresight territoriale: sistemi che integrano dati geospaziali, climatici, demografici e di mercato del lavoro per costruire scenari predittivi su città, resilienza climatica, fenomeni migratori e mismatch di competenze. Il risultato di questa ricerca non è un'analisi generata dall'IA, ma un'analisi complessa resa possibile dall'IA, in cui l'ultima parola resta sempre dell'intelligenza umana».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Prospettive

Martino Bellincampi, classe 1984 è amministratore delegato e socio fondatore della startup tecnologica IziLab che si occupa di analisi dati e strategie

