

Gender gap, Italia undicesima tra i Paesi G20 Al Sud le inattive superano le lavoratrici

Lo studio

Presentato al Maxxi di Roma
l'Osservatorio «Rita Levi-
Montalcini Svimez - W20»

Lorenzo Pace

Il lavoro come cartina al tornasole per il divario di genere in Italia. Perché non sono soltanto i tassi di occupazione e di inattività a essere distanti, ma anche i dati sul precariato involontario e sulle retribuzioni. È ciò che emerge dal report dell'Osservatorio «Rita Levi-Montalcini Svimez - W20», presentato ieri al Museo Maxxi di Roma. Un progetto nato per raccogliere dati, elaborare indicatori e produrre studi e raccomandazioni «per orientare politiche pubbliche più eque, riconoscendo la parità di genere come leva strategica per lo sviluppo sostenibile del Paese e per il futuro delle nuove generazioni». E che, alla prima edizione, conferma fenomeni noti da anni che, però, faticano a migliorare di anno in anno. Così come in tutto il mondo, dato che la riduzione globale dei divari procede a rilento, con un 31,3% da colmare e un lungo orizzonte di 123 anni per arrivare alla parità totale.

L'analisi parte proprio dal contesto mondiale, con l'Italia che si piazza all'85esimo posto e all'11esimo posto tra i Paesi del G20. Se nei settori dell'Istruzione e della Salute si è «prossimi alla parità», a essere disomogeneo è il mondo del lavoro, «il principale indicatore delle disuguaglianze», che spacca anche l'Italia stessa. Non è una novità: nel nostro Paese la disparità territoriali sono particolarmente marcate, con cinque Regioni - Basilicata, Puglia, Sicilia, Calabria e Campania - in cui i tassi di inattività femminile superano quelli di occupazione anche al netto della componente inattiva per motivi di studio.

Il focus su chi non lavora è ancora più allarmante, e questa volta non dipende dai territori. Guardando i dati del 2024, tra le donne tra i 25 e i 34 anni, i motivi familiari rappresentano la prima causa di inattività: il 38,4% al Sud e il 49,3% al Centro-Nord. Per-

centuali che non hanno niente a che fare con il lato maschile, dato che i motivi familiari sono indicati dal 2,5% degli uomini inattivi al Sud e dal 4,1% al Centro-Nord.

E dire che in quella fascia d'età (25-34 anni), sono più le donne a essere laureate: 38,5% contro il 25,5% tra gli uomini. «Il capitale umano femminile è dunque più qualificato - scrive l'Osservatorio - tuttavia, il pieno riconoscimento di questo patrimonio richiede politiche e strumenti capaci di trasformare il merito in opportunità concrete». C'è però la questione delle lauree nei settori Stem e Ict, quelli con le migliori prospettive di crescita nei prossimi anni, in cui la presenza femminile è inferiore.

Ci sono gli altri due filoni. Il primo riguarda il lavoro part-time involontario, che in Italia raggiunge livelli record. Se la media Ue è del 20,9%, al Sud raggiunge il 63,6% delle lavoratrici e al Centro-Nord il 40,7 per cento. Un fenomeno che si concentra prevalentemente nel settore del turismo e della ristorazione (45,6% dei casi). C'è poi la questione degli stipendi, con le disparità che emergono per lo più con i contratti a tempo indeterminato: un gap del 28% contro quello di poco inferiore al 20% per i contratti a termine. L'Osservatorio fornisce le differenze nette giornaliere: «Nel Centro-Nord, gli uomini percepiscono 120 euro al giorno contro gli 88 euro delle donne, al Sud e Isole circa 90 euro contro 65».

Nel report, infine, c'è un dato da cui ripartire, uno in cui l'Italia fa meglio degli altri Paesi G20. È quello che riguarda la percentuale di imprese con proprietà a maggioranza femminile, che è pari al 16,2%. Considerando l'universo delle imprese italiane, quelle a maggioranza femminile salgono al 22,2%, cioè 1,3 milioni di realtà).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL REPORT

11

La posizione dell'Italia

Il nostro Paese di piazza all'undicesimo posto tra i Paesi del G20 per quanto riguarda la parità di genere.

5

Le regioni del Sud

In Basilicata, Puglia, Sicilia, Calabria e Campania, i tassi di inattività femminile superano quelli di occupazione.

38,4%

Le inattive al Sud

Al Sud, tra le donne nella fascia di età 25-34 anni, i motivi familiari sono la prima causa di inattività, con il 38,4% dei casi (2,5% tra gli uomini).



«Competitività dei componentisti a rischio» Brescia chiede alla Ue una svolta nell'auto

Confindustria

Streparava: «L'incertezza creata dalle scelte normative frena gli investimenti»

Luca Orlando

«I costruttori europei di auto non investono su nuovi progetti perché non c'è certezza sul futuro del comparto a causa delle ormai note scelte normative a livello continentale. Situazione che si sta ripercuotendo anche sui fatturati delle imprese: niente investimenti significa niente innovazione, e oggi stiamo rimanendo pericolosamente indietro in tal senso».

Grido d'allarme chiaro quello di Paolo Streparava, Presidente di Confindustria Brescia, territorio che vede nella componentistica legata all'auto una delle proprie filiere più importanti e che si confronta ora con l'impasse del settore. Stretto tra i vincoli normativi green legati al percorso Fit for 55 e la nuova concorrenza cinese, arrivata in termini di import a valore di vetture oltre il 5% del totale, un quasi raddoppio di quota rispetto ai

numeri del 2024. Settore robusto, quello lombardo della componentistica, forte di quasi 600 aziende e poco meno di 50 mila addetti, con ricavi per oltre 18 miliardi di euro, messi ora in parte a rischio dal nuovo contesto competitivo e regolatorio. «Il quadro normativo Ue - spiega l'assessore allo Sviluppo Economico di Regione Lombardia Guido Guidesi - limita la competitività delle aziende: il tema oggi non è elettrico sì, elettrico no, il tema è auto sì o auto no. I provvedimenti presi non bastano e non cambiano in nulla il quadro dei vincoli posti. Ora però la discussione passa al Consiglio Ue e al Parlamento comunitario e in quelle sedi si dovrà giocare a carte scoperte, tutti i governi dovranno fare la propria partita. Tenendo conto che in gioco a questo punto è la competitività del futuro».

Le prime aperture di Bruxelles sull'introduzione di criteri di contenuto locale per l'accesso dei veicoli made in Europe a incentivi pubblici, appalti e flotte aziendali, rappresentano per l'Associazione Nazionale della Filiera dell'Industria Automobilistica un primo passo nella giusta direzione, anche se occorre andare oltre per difendere la manifattura continentale. «Questo è il momento in cui non dobbiamo perdere altri

pezzi di industria - spiega il presidente del Gruppo Componenti di Anfia Marco Stella - In un contesto globale segnato da dinamiche competitive sempre più aggressive, in particolare da parte dei player cinesi, e da nuove tensioni negli scambi internazionali è bene che l'Europa diventi più consapevole del proprio ruolo e si doti di strumenti per orientare queste dinamiche anziché subirle passivamente, mettendo in campo politiche industriali capaci di sostenere e rafforzare la competitività della nostra filiera». Numerosi i nodi segnalati dalla aziende, dalle regole Cbam che inseriscono nuovi costi per chi importa materie prime necessarie alla mancanza di neutra-

lità tecnologica che limita le scelte dei costruttori, a cui si aggiunge la scarsità degli input strategici. «In dieci anni l'export verso Cina e India di rottame di alluminio è quasi raddoppiato - spiega la Ceo di Raffmetal Roberta Niboli - arrivando al record di 1,3 milioni di tonnellate e questo si traduce in scarsità per le nostre aziende, che devono così dipendere dall'estero». Scenario complesso, a cui la filiera locale prova a rispondere provando anzitutto a diversificare i propri sbocchi oltre l'auto andando inoltre a coprire segmenti di mercato ad alta specializzazione. «Puntiamo anche sulla generazione di potenza e sulle applicazioni rivolte all'energia per i data center - spiega Mario Gnutti, vicepresidente del gruppo Gnutti Carlo, 750 milioni di ricavi - e in questo caso si tratta di ambiti in fortissima crescita». «Piuttosto che focalizzarci sulle grandi piattaforme - aggiunge Angelo Ghidoni, ad di Ghial, 120 milioni di ricavi - abbiamo scelto negli anni di concentrarci nelle nicchie, anche per produzioni che altri non ritenevano conveniente fare. E quello che in passato poteva apparire come un vincolo alla crescita oggi si rivela un grande vantaggio competitivo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

Guidesi: «I cambiamenti annunciati non bastano, ora tocca a Parlamento e Consiglio Ue, in gioco la competitività futura»

6

**Stella (Anfia):
«L'Europa
agisca, subito
in campo
politiche
industriali
di sostegno»**

IL REPORT MARSH JOINTLY-POLIMI

Welfare aziendale, la spesa alta non basta a motivare i lavoratori

Le aziende investono sempre di più nel welfare, ma il benessere percepito dai lavoratori resta fragile. Secondo lo studio realizzato da Marsh JOINTLY, insieme all'Osservatorio HR Innovation del Politecnico di Milano, oltre il 90% delle risorse è concentrato su strumenti di sostegno a reddito e sanità integrativa, mentre meno del 3% è destinato a conciliazione vita-lavoro e benessere psicologico. Il risultato è un divario crescente tra investimenti e percezione reale.

Dalla Ricerca 2024-2025 dell'Osservatorio HR Innovation del Politecnico di Milano (condotta su un campione di 1500 lavoratori, in collaborazione con IPSOS DOXA, e su un campione di circa 210 Direzioni HR di organizzazioni di dimensioni medio-grandi che operano in Italia), infatti, emerge che solo il 10% dei lavoratori dichiara di stare bene su tutti i fronti - fisico, psicologico e relazionale - e appena il 17% è pienamente coinvolto nel lavoro. «Si tratta del fenomeno del "Great Detachment", indice di una crisi nel rapporto tra persone e lavoro ancor più grave di quella messa in luce dalle Grandi Dimissioni. Siamo infatti di fronte a una disconnessione silenziosa e profonda: non si cerca il cambiamento, si resta in azienda, ma scoraggiati, senza coinvolgimento», spiega Mariano Corso,

Responsabile Scientifico dell'Osservatorio HR Innovation del Politecnico di Milano. «Il fatto che solo il 10% dei lavoratori dichiara di stare bene dal punto di vista fisico, psicologico e relazionale e che appena il 17% sia pienamente ingaggiato costituisce una situazione di pericolosa fragilità», osserva Corso.

Alla base c'è spesso un disallineamento tra la proposta di valore delle aziende e i bisogni reali delle persone, anche rispetto all'offerta di servizi welfare. «L'offerta si focalizza prevalentemente su benefit di natura assicurativa o su buoni pasto, strumenti senz'altro utili, ma che da soli non sono in grado di rispondere ai molteplici bisogni dei lavoratori legati, per esempio, alla genitorialità, al supporto ai caregiver o al benessere psicofisico - spiega Anna Zattoni, Co-CEO di Marsh JOINTLY -. Le soluzioni standard, semplificate e uguali per tutti rischiano così di generare un divario tra quanto le aziende fanno per il benessere dei lavoratori e ciò che loro sentono come necessario».

La leva decisiva diventa quindi l'ascolto. «Oggi solo una persona su tre è soddisfatta delle modalità con cui l'organizzazione ascolta le sue esigenze», sottolinea Zattoni. Un ascolto continuativo e basato su dati strutturati consente di costruire politiche di wellbeing più aderenti ai bisogni delle persone lungo le diverse fasi della vita lavorativa. Il tema non è solo culturale ma anche economico. «I costi del turnover», sottolinea Zattoni, «rappresentano il 16% delle spese per il personale di un'azienda e una strategia di corporate wellbeing può portare a un incremento del 20% di produttività che nasce da un maggior engagement e senso di appartenenza verso l'azienda attenta alle esigenze dei propri collaboratori». Per Corso «il wellbeing non è più un benefit accessorio, ma una leva strategica che incide sull'employer branding e sulla capacità di trattenere competenze chiave».

—Anna Marino

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A2A, salgono investimenti e cedole Mazzoncini: «Prezzi alti nel 2026»

Energia

Mol superiore alla guidance a 2,243 miliardi e un utile netto adjusted a 686 milioni

Investiti 1,7 miliardi, verrà proposto un dividendo in salita del 4% a 0,104 euro

Cheo Condina

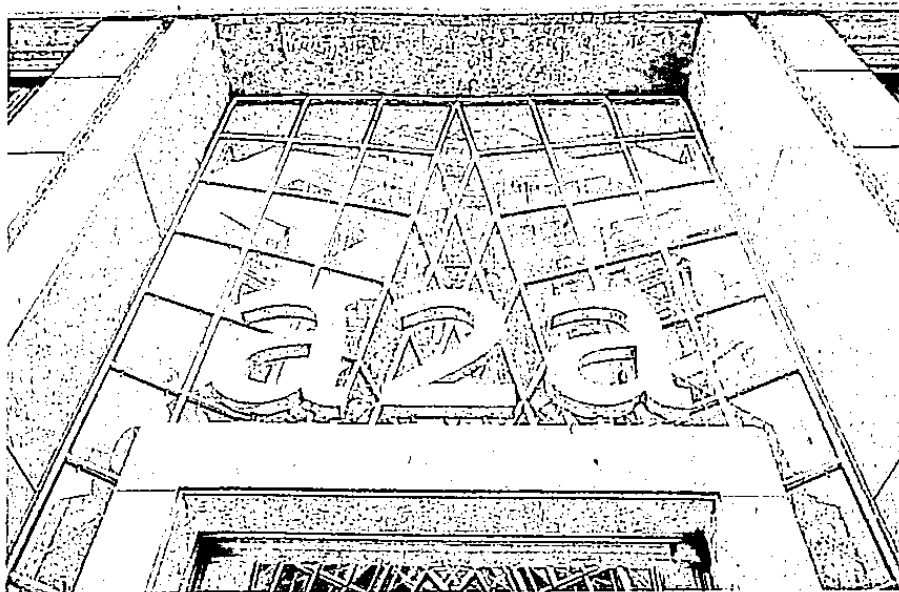
Un mol superiore alla guidance, che tocca 2,243 miliardi, un utile netto adjusted in linea a 686 milioni, investimenti a 1,7 miliardi (+11%) e una cedola in crescita del 4% a 0,104 euro per azione, equivalente a un monte dividendi di 326 milioni. A2A chiude il 2025 tenendo la barra dritta nonostante «uno scenario energetico complesso, in cui abbiamo continuato a dimostrare capacità di adattamento e di esecuzione, confermando la solidità industriale e finanziaria», ha sottolineato il CEO Renato Mazzoncini, che con questo esercizio chiude il suo secondo mandato triennale. La sua conferma, assieme a quella del presidente Roberto Tasca, appare ormai scontata: ieri il manager ha ribadito la disponibilità a un nuovo mandato, sottolineando «il buon rapporto con tutti i soci, pubblici e privati».

Per A2A, come per i principali operatori idroelettrici, il 2025 sconta un confronto penalizzante con l'anno precedente, in cui l'apporto delle dighe era stato record. Complessivamente la produzione da rinnovabili è calata del 23% (frenata anche dall'eo-

lico), ma a livello di marginalità è stata compensata dalla brillante performance delle reti (+37% a 558 milioni l'ebitda della filiera), dove l'acquisto dell'infrastruttura elettrica di Enel in Lombardia ha più che compensato la cessione di alcuni asset gas ad Ascopiave. In crescita anche i risultati dei cicli combinati (+11% la produzione) così come la base di clienti retail (+3% a 3,6 milioni).

Tutto ciò si è tradotto in un mol di 2,243 miliardi, in calo del 4% rispetto a un 2024 record, e in un risultato netto sceso del 16% a 686 milioni. Al netto dell'idroelettrico, i due indicatori risulterebbero però rispettivamente in crescita del 4% e in flessione dell'1%. I ricavi si sono invece attestati a 14 miliardi (+9%), mentre la posizione finanziaria netta è migliorata a 5,474 miliardi, 2,4 volte il mol. Numeri che, assieme alla conferma della guidance 2026 – marginalità lorda di 2,21-2,25 miliardi e un utile netto di 0,63-0,66 miliardi – sono stati promossi da Piazza Affari, anche se il titolo dopo una fiammata a +4% ha chiuso con un rialzo più moderato (+0,66%) a 2,44 euro.

«Con 1,7 miliardi di investimenti, in aumento dell'11%, abbiamo accelerato il percorso di sviluppo nelle rinnovabili, nel potenziamento ed efficientamento delle reti elettriche, con una crescita del 71% della capacità installata, nel miglioramento della flessibilità degli impianti di generazione e nel rafforzamento dell'economia circolare», ha precisato Mazzoncini, che ha anche sottolineato come «in questo momento lo scenario di mercato ci dice che i prezzi energetici resteranno alti rispetto allo scenario ante guerra per tutto il 2026», anche se «nel nostro piano consideriamo



L'assetto. L'ad Renato Mazzoncini e il presidente Roberto Tasca verso la riconferma

I DIVIDENDI

1,75

I miliardi in sei anni

Oltre 1,75 miliardi, di cui la metà esatta, 875 milioni, destinati ai Comuni di Milano e Brescia, che detengono il 25% più un'azione a testa. A tanto ammonta il monte dividendi distribuito da A2A sotto la guida di Renato Mazzoncini: sei anni, dal 2020 ad oggi, in cui l'Ebitda e l'utile netto del gruppo energetico sono di fatto raddoppiati, mentre la società ha spinto su rinnovabili ed elettrificazione. Solo nell'ultimo triennio distribuirà complessivamente 938 milioni.

questo rialzo temporaneo». Infine, interpellato in conference call dai giornalisti sui rumor di una possibile operazione con Erg, il top manager ha chiarito che «oggi non c'è nessun deal aperto». Allo stesso tempo, Mazzoncini ha anche fatto notare che «un consolidamento nella generazione energetica sarebbe sano in Italia» e che «come azienda guardiamo con attenzione alle opportunità e il fatto che ci siano dei dialoghi con più attori è del tutto normale», pur bollando come «illogiche e distorte» le ipotesi su una eventuale riduzione della quota pubblica nel capitale a seguito di un'operazione di consolidamento.

Solo il futuro dirà se il terzo mandato di Mazzoncini, dopo un primo dedicato alla rifocalizzazione dell'azienda su rinnovabili ed elettrificazione e un secondo di messa a terra nei numeri della virata strategica, sarà quello caratterizzato da un'operazione trasformativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La riqualificazione può valere aumenti del 37% in busta paga

Formazione. Uno studio realizzato da Adp research negli Stati Uniti evidenzia una correlazione tra stipendi e percorsi di formazione. In Italia la fiducia nelle proprie competenze crolla al 6% dopo i 55 anni

Cristina Casadei

Nella riqualificazione professionale e nella formazione stiamo trovando molte risposte e (forse?) troveremo anche quella su come aumentare le buste paga. Più riqualificazione, stipendi più alti? Negli Stati Uniti pare che stia avvenendo proprio questo. «Gli stipendi medi dei lavoratori aumentano del 37% quando vengono riqualificati. Il ritorno, anche in termini economici, è enorme», sostiene Nela Richardson, la chief economist, Esg, officer, head di Adp research, il centro di ricerca che fa capo alla società americana di servizi e soluzioni per il payroll Adp. La incontriamo a Milano dopo la sua partecipazione al World Economic Forum di Davos. Alla conclusione il centro di ricerca è arrivato dopo «aver analizzato milioni e milioni di cedolini della nostra banca dati, attraverso le lenti del Us occupational information network O Net che descrive il livello di preparazione necessario per coprire determinati ruoli - dice Richardson -. Attraverso i dati raccolti abbiamo calcolato che lo stipendio per un lavoratore aumenta del 37% quando viene riqualificato». E quando si parla di riqualificazione il tema che tiene banco è «senza dubbio l'Intelligenza artificiale». E fanno bene a preoccuparsene i sindacati dei lavoratori bancari con la loro Cabina di regia con Abi, come anche quelli delle telecomunicazioni dove le imprese hanno elaborato una griglia di 75 nuove professionalità, alcune delle quali hanno l'Ai fin dal job title.

Il valore aggiunto

L'argomento formazione e riqualificazione genera sentimenti diversi, soprattutto nelle diverse generazioni di lavoratori e soprattutto quando si innesta sull'Intelligenza artificiale. Tornando in Italia, Richardson tranquillizza sul fatto che «ai tempi dell'Ai e anche dell'invecchiamento della forza lavoro, le competenze non sono mai state più facili da acquisire per i lavo-

ratori. E più difficili da trattenere per i datori di lavoro. Al di là delle incombenze quotidiane oggi tra i fattori strategici quando si parla di lavoro ci sono sicuramente l'intelligenza artificiale e i nuovi "lavoratori", come gli agenti dell'Ai generativa. Ci dovremo convivere pensando in maniera positiva al fatto che l'intelligenza artificiale non vuole il nostro lavoro, ma vuole cambiarlo, liberandolo dalle attività più di routine e consentendoci di dedicarci alle attività a maggior valore aggiunto». La domanda che le persone si fanno è se siamo sicuri di essere pronti a un mondo del lavoro in cui ci sarà una presenza così massiccia dell'Ai e in cui interagiranno con gli agenti dell'Ai generativa.

Fiducia in calo tra i senior

Se a livello globale la differenza generazionale nelle risposte è evidente ma non a doppia cifra, nel nostro Paese il discorso cambia. C'è infatti un gap di fiducia generazionale che è molto forte. In Italia i dati dicono che la fiducia nelle proprie competenze sull'Ai e nel fatto che siano adeguate ad affrontare il lavoro del futuro crolla con l'avanzare dell'età: tra i giovani di età compresa tra i 18 e i 26 anni i fiduciosi che pensano di avere le conoscenze giuste per avanzare nel lavoro nei prossimi tre anni sono il 17%, scendono all'11% tra i 27 e i 31 anni e al 12% tra i 40 e i 54 anni, per poi crollare al 6% tra i senior, dopo i 55 anni. Dimenticate definitivamente le storie dei baby pensionati, con l'allungamento della vita lavorativa, 55 anni sembra ancora un'età molto precoce per mollare. Quindi? «La strategia non potrà che essere una: la formazione delle persone su questi temi per aiutarle a vivere positivamente un cambiamento che è una via senza ritorno. Formazione a tutte le età, però, non solo per i senior. Tuttavia, secondo il nostro osservatorio, un dato molto preoccupante è che negli Stati Uniti, per esempio meno del 4% dei datori di lavoro eroga formazione entro i primi due anni di lavoro», dice Richardson. Prendendo i dati globali, Adp research

ha chiesto a un campione di 39 mila lavoratori se si sentono preparati per il lavoro del futuro: la risposta è stata sicuramente sì solo da parte di un quarto, il 24%, che sentono di avere le competenze necessarie per fare passi avanti nei prossimi 3 anni. Però solo il 17% pensa che la propria azienda stia seriamente investendo sulle competenze necessarie al loro avanzamento. Se ci focalizziamo sull'Italia, queste percentuali sono più basse e, come detto, molto diverse a seconda delle età. C'è sicuramente un tema di investimento sulle competenze dei senior che le aziende sembrano preferire lasciare andare attraverso piani di pensionamento e prepensionamento, piuttosto che valorizzare. Nel confronto con altri Paesi, nella fascia 55-64 anni emerge una maggiore fiducia, quasi doppia rispetto all'Italia: il 12% in Austria, lo stesso in Germania, Svizzera, il 10% nel Regno Unito, in Svezia e Polonia. La percentuale italiana è più vicina a quella della Francia (8%) e della Spagna (7%).

Crescita globale stabile

Mentre la crescita globale si manterrà stabile, seppure senza grandi slanci, i grandi temi globali che riguardano la forza lavoro sono «il cambiamento tecnologico, la transizione verde, la frammentazione geografica, la demografia e l'incertezza economica - elenca Richardson -. Le proiezioni della crescita del Fondo monetario internazionale per il 2026 ci parlano di una media globale di poco più del 3%, con sole tre aree che superano il 4% e cioè la Cina, il Middle east e l'Asia centrale e l'Africa subsahariana. Gli Stati Uniti supere-



ranno di poco il 2%, come anche l'America latina, mentre l'area dell'euro rimarrà ferma alla metà, poco oltre l'1 per cento». I tassi di crescita globali potrebbero variare a seconda dell'entità degli attuali conflitti in Medio Oriente.

Disoccupazione in calo

Nell'area Ocse la disoccupazione si manterrà stabilmente più bassa rispetto al periodo pre pandemico, quando era del 5,3%. In Italia gli ultimi dati Istat registrano una percentuale ancora più bassa, pari al 5,1% in gennaio. Quello che semmai va rilevato è che «a livello globale il numero di persone over 65 raddoppierà entro il 2050. In Europa, questo cambiamento sta avvenendo adesso: gli over 65 supereranno i ventenni entro il 2030. L'Africa e il Sudest asiatico rappresentano un universo a sé: entrambe le aree vedranno crescere i lavoratori tra i 15 e i 24 anni e l'Africa peserà per almeno i tre quarti di questa crescita», rileva Richardson.

La maggiore presenza di senior

Il trend di crescita dei senior al lavoro alimenta almeno una domanda. Sono motivati? In Italia, i dati rilevati da Adp research ci dicono che la motivazione crolla con l'aumentare dell'età: se nella fascia tra 18 e 26 anni la percentuale di chi è pienamente motivato è pari al 22%, nella fascia 55-64, crolla all'8%,

quasi un terzo. Dati più omogenei sono stati rilevati nelle fasce intermedie, ossia 27-31 anni (17%) e 40-54 anni (15%). È qui che si innesta il grande tema delle competenze e della loro gestione. «La formazione continua al lavoro è tanto importante quanto l'educazione post universitaria e può portare a un significativo aumento di produttività e a minori livelli di turn over», interpreta Richardson. Quando si parla di formazione e riqualificazione soprattutto sulle hard skills oggi il focus include sempre l'intelligenza artificiale.

Il minore stress

Una conseguenza positiva della diffusione dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro e nel mercato del lavoro è «la maggiore motivazione delle persone e il minore stress. Ma c'è un gap tra le promesse dell'AI e la realtà perché l'AI per essere efficace richiede un salto culturale a livello Paese e molta formazione - avverte Richardson -. In Egitto, India e Nigeria le persone sono molto più propense a pensare a un impatto positivo sul loro lavoro: tutti e tre questi paesi hanno implementato strategie nazionali che potrebbero aver contribuito alla generazione di un sentimento positivo». In Italia ancora una volta emerge un forte gap generazionale. I lavoratori più giovani, quelli della fascia 18-26 anni mostrano il più forte cambiamento nel sentimento

che hanno maturato rispetto al 2024. La percentuale di coloro che concordano sul fatto che l'AI impatterà positivamente sul proprio lavoro è praticamente raddoppiata, passando dal 10% del 2024 al 19% del 2025. Bassa rimane invece la fiducia nella fascia 55-64 anni dove è il 6%, in quella 40-54 anni dove è l'8%. Più alta nella fascia 27-39 anni dove raggiunge il 15%. Per i senior sembra più difficile credere nella grande promessa dell'intelligenza artificiale e considerare come colleghi che vogliono aiutarci gli agenti AI.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NELA RICHARDSON.
È la chief economist, Esg, officer, head di Adp research

Richardson: «La promessa di minore stress e più produttività con l'AI solo se le persone saranno formate»



Imprese contro i contratti pirata disertato il tavolo al ministero

di VALENTINA CONTE

ROMA

Un'assenza che pesa. E che segna un punto di rottura senza precedenti nelle relazioni industriali con il governo Meloni. Per la prima volta, il fronte delle grandi associazioni datoriali – Confindustria, Confcommercio e Confesercenti – ha deciso di disertare il tavolo nazionale sulle pmi convocato al ministero delle Imprese. Mentre gli artigiani della Cna hanno inviato solo una delegazione tecnica. Né scortesia istituzionale, né disguido d'agenda. Piuttosto un messaggio politico chiaro su un terreno che scotta: quello della rappresentanza.

Come da prassi di questo governo, il ministero ha convocato al tavolo una galassia di sigle minori, accusate dai grandi dell'impresa di dumping contrattuale perché firmatarie di contratti pirata, con salari da fame e scarse tutele. Una strategia coerente con legge delega 144 del 26 set-

tembre scorso, quella che ha svuotato la proposta delle opposizioni sul salario minimo legale. E che il governo vuole usare per dare legittimità ai contratti "maggiormente applicati" anziché a quelli firmati dalle organizzazioni "maggiormente rappresentative". Significherebbe, di fatto, legittimare accordi come quello siglato da Assodelivery con l'Ugl, che consente paghe irrisorie ai rider. Contratto finito nel mirino della Procura di Milano con accuse di caporalato per i modelli gestionali di Deliveroo e Glovo. La richiesta al governo delle imprese pare netta: non mettere sullo stesso piano chi rispetta le regole e chi fa concorrenza sleale sui costi del lavoro.

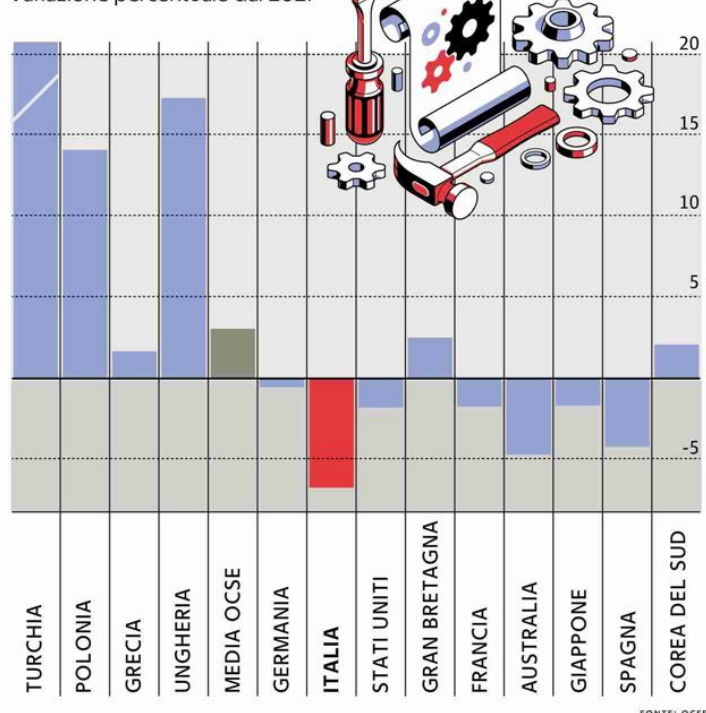
Non a caso da mesi si muove un asse parallelo tra le stesse imprese e i sindacati confederali. Una sorta di "costituente della rappresentanza". I vertici di Cgil, Cisl e Uil hanno già incontrato Confindustria, Confcommercio, Alleanza cooperative, Confapi e Confesercenti. In agenda, per la prossima settimana, c'è anche il comparto dell'artigianato. Lo scopo è arrivare a un accordo sulla rappre-

sentanza che sia in grado di disboscare i mille contratti collettivi depositati al Cnel. In gran parte sigle "pirata" che, pur coprendo solo il 3-4% dei lavoratori, riguardano milioni di persone sottopagate.

Il tema è centrale perché investe i salari. Proprio ieri l'Ocse ha diffuso nuovi dati sulle retribuzioni, negativi soprattutto per l'Italia. Con un ritardo significativo nel recupero del potere d'acquisto, il nostro Paese segna un divario del 6,8% in termini reali rispetto al 2021: il secondo dato peggiore tra i partner dell'organizzazione. Qualcosa è stato recuperato, non tutto. «In pratica l'inflazione si è mangiata venti giorni di stipendio all'anno», osserva Andrea Garnero, economista Ocse. Lavoriamo quasi tre settimane gratis rispetto a cinque anni fa. Con i decreti attuativi della legge delega da varare entro il 18 aprile, il governo ha un mese per decidere se blindare la contrattazione leader o lasciare spazio ai pirati.

ANDAMENTO SALARI REALI

Variazione percentuale dal 2021



Industriali e commercianti non partecipano per protesta. Salari reali ancora giù: -6,8%



“Non ci sediamo con chi compete sfruttando il lavoro”

Non abbiamo più voglia di sederci e discutere con chi firma contratti “pirata” e fa concorrenza sleale sulla pelle di imprese e lavoratori». Mauro Lusetti, vicepresidente di Confcommercio con delega alla contrattazione non ci sta.

Cos'è successo?

«Abbiamo deciso, assieme a Confindustria e Confesercenti, di non partecipare al tavolo sulle pmi a ministero delle Imprese. Non ha più senso farlo con sigle poco rappresentative che firmano contratti legali, ma che sfruttano i lavoratori e pagano 8-12 mila euro all'anno meno dei nostri contratti. Riducendo tutele e diritti. Ne ho approfittato per fare cose più utili».

Cosa c'è di più utile?

«Lavorare con Cgil, Cisl e Uil ai tavoli tecnici sulla rappresentanza avviati dopo i due incontri avuti con i loro

segretari generali».

Un messaggio al governo che potrebbe esercitare la delega entro il 18 aprile, tra un mese?

«Speriamo non intervenga. Sarebbe improprio fare

una legge che passa sulle teste di chi lavora a un accordo che speriamo arrivi entro l'estate. Sarebbe un grande risultato. In tempo per il rinnovo del nostro contratto del terziario che scade a marzo 2027 e riguarda 2,5 milioni di lavoratori».

La visione del governo non è la vostra sul contratto da applicare.

«Per noi si tratta dei contratti firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. In termini

quantitativi: numero di iscritti ai sindacati e di votanti, numero delle imprese e occupati. Ma anche in termini qualitativi: rispetto delle norme sulla sicurezza, sistema di bilateralità, presenza sui territori. Il governo invece guarda ai contratti maggiormente applicati».

Perché non va bene?

«Perché così si legittimano contratti al ribasso che sfruttano i lavoratori».

Quale sarà il punto di caduta?

«Non partiamo da zero. Guardiamo all'accordo sul codice degli appalti. Sono fiducioso». — **V.CO.**



● Mauro Lusetti vicepresidente di Confcommercio



Scontro sui contratti pirata Confcommercio diserta il Mimit

Le associazioni assenti al tavolo delle Pmi. «Urso capisca il disagio»

PAOLO BARONI
ROMA

«Noi ormai praticamente da un anno facciamo un dibattito su quelle che consideriamo associazioni che fanno contratti al ribasso, quelli che vengono chiamati contratti pirata, e ci troviamo in questo contesto con il ministero delle Imprese e del Made in Italy che mette insieme tutte le organizzazioni, le organizzazioni che fanno i contratti più rappresentativi e quelle che fanno contratti al ribasso dal punto di vista delle tutele dei lavoratori e concorrenza sleale». È così che ieri il vicepresidente di Confcommercio con incarico alla contrattazione, Mauro Lusetti, ha spiegato la decisione delle più grandi associazioni datoriali di non parteci-

pare al tavolo sulle piccole e medie imprese convocato dal ministro Adolfo Urso per discutere dell'impatto della guerra in Iran e dell'attuazione della legge annuale per le piccole e medie imprese.

Confindustria, Confcommercio e Confesercenti, come anticipato ieri da *la Stampa*, non si sono presentate, idem i costruttori dell'Ance. La Cna ha inviato solamente una delegazione tecnica.

«Abbiamo ritenuto che non fosse più accettabile che le istituzioni si mettessero a discutere con tutti. La nostra richiesta è che il governo prenda atto che esistono situazioni di grande disagio sul mercato e inizi a tenerne conto», ha commentato Lusetti. Nel mirino l'Anpit, associazione che, secondo Conf-

commercio, ha siglato con la Cisl due contratti al ribasso a danno di circa 90 mila addetti del commercio, del turismo e dei servizi. Secondo un recente studio di Confcommercio, i contratti firmati da sigle minoritarie sono oltre 200 e, rispetto a quelli più rappresentativi, per alcune figure professionali comportano una perdita fino a 8.000 euro lordi l'anno con indennità e welfare integrativo quasi azzerati, orari più lunghi e minori coperture per malattia o infortuni.

Il Pd ieri ha annunciato un'interrogazione parlamentare sulla presenza ai tavoli di organizzazioni che firmano contratti pirata. «Urso - ha dichiarato il deputato Arturo Scotto - ha il dovere di

dare spiegazioni. Questo governo, nei fatti, accetta che i lavoratori possano essere sfruttati attraverso la concorrenza al ribasso. Diventa sempre più chiaro per quale motivo hanno detto di no al salario minimo». —



Bollettino sulle retribuzioni reali

L'Ocse: salari in recupero, ma più bassi del 7% rispetto al 2021

di **Rita Querzè**

Qualcosa si recupera, ma lentamente. Secondo il Bollettino sull'andamento delle retribuzioni dell'Ocse, i salari reali (quindi parametrati all'inflazione, quelli che misurano quindi il reale potere d'acquisto) sono del 7% più bassi rispetto a cinque anni fa, se si considera una media di tutti i settori. Mentre sono del 6,5% sotto soglia se si guarda solo al settore privato. Il gap si è ridotto nell'ultimo anno visto che dodici mesi fa era, rispettivamente, del dell'8 e

del 7,4%. L'Ocse rileva però anche che questo processo di adeguamento sta rallentando. Inoltre il ritardo dell'Italia rispetto alle retribuzioni reali del 2021 è il secondo per ampiezza: è più grande solo in Repubblica Ceca. Un quadro delicato soprattutto oggi, con il rischio che l'inflazione rialzi la testa a causa del conflitto in Iran.

«La contrattazione collettiva italiana basata su rinnovi (sulla carta) ogni tre anni tende già di suo a reagire con più ritardo rispetto ai Paesi in cui i rinnovi si fanno ogni anno — osserva l'economista Ocse Andrea Garnerò —. Inoltre, c'è la debolezza dei sindacati in alcuni settori dei servizi.

Servirebbe riflettere su meccanismi nuovi per garantire rinnovi puntuali e strumenti di mediazione quando le parti non riescano a raggiungere un accordo».

Intanto le associazioni delle imprese e i sindacati continuano gli incontri tecnici per condividere i criteri per individuare i contratti rappresentativi ed escludere i contratti pirata, con livelli retributivi più bassi. Di qui la decisione sempre più frequente di Confcommercio e Confindustria di non partecipare a incontri con il governo in cui sono invitate anche organizzazioni considerate pirata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6,5

per cento
il divario
nei salari reali
rispetto
al 2021
se si considera
soltanto il
settore privato

8%

il divario
che si
registrava
un anno fa:
in dodici mesi
recuperato
un punto
percentuale



A2A, investimenti a 1,7 miliardi Il dividendo aumenta del 4%

Mazzoncini: la remunerazione degli azionisti è sostenibile nel tempo

di **Fausta Chiesa**

Un aumento del dividendo del 4%, che per i due soci del patto di sindacato — i Comuni di Milano e Brescia — significherà incassare quest'anno 81,4 milioni: erano 22,5 milioni nel 2013. A2A conferma una politica di remunerazione degli azionisti in crescita, che — come ha precisato ieri il ceo Renato Mazzoncini in occasione della pubblicazione dei risultati 2025 — è «sostenibile nel tempo», grazie alla «forte generazione di cassa e alla disciplina negli investimenti». Investimenti che continuano a salire e che l'anno scorso sono arrivati a 1,7 miliardi (+11% su anno), destinati principalmente a potenziare le reti di distribuzione elettrica e aumentare la flessibilità degli impianti di generazione e all'economia circolare. L'anno è stato caratterizzato dal calo della produzione idroelettrica (-26% a causa della minore piovosità) che ha impattato sia sul margine operativo lordo *adjusted* (sceso del 4% a 2,24 miliardi) e che al netto dell'idro sarebbe salito del 4%) e sull'utile netto *adju-*



Energia
Renato Mazzoncini è amministratore delegato e direttore generale di A2A. In precedenza è stato ceo del gruppo Ferrovie dello Stato

sted (sceso del 16% a 686 milioni e che al netto dell'idro sarebbe sceso dell'1%). I ricavi *adjusted* sono saliti a 14 miliardi (+9%) con il consolidamento della società Duereti e l'aumento dei volumi venduti. «Nonostante le tensioni internazionali — ha commentato Mazzoncini — proseguiamo a investire in capacità e flessibilità del sistema energetico, innovazione e digitalizzazione». Minore fonte idrica e anche minor eolico (-9%) sono stati compensati da una maggiore produzione a gas (+11%).

Timori per le forniture?

«A2A — ha spiegato il ceo — consuma circa cinque miliardi di metri cubi di gas su un totale nazionale di oltre 60 miliardi, provenienti principalmente da Algeria, Libia e Azerbaijan tramite tubo, la quota dal Qatar è omeopatica». Più che sulle quantità, le ripercussioni della guerra in Medio Oriente si vedranno sul prezzo, ma — ha spiegato Mazzoncini — «i rincari sono temporanei e in base a scenari di mercato le quotazioni torneranno nella norma dopo il secondo trimestre del 2027». Per quanto riguarda l'impatto del decreto Bollette, è atteso quello dall'aumento del 2% dell'Irap, mentre la sterilizzazione del costo della Co2 (l'Ets) dal prezzo dell'energia elettrica che si forma sul mercato italiano non è ancora prevedibile. «Aspettiamo l'esito del dibattito europeo (che inizia domani, ndr) — ha dichiarato il ceo e poi aggiungeremo le nostre stime». Sulle voci di un interesse per Erg, Mazzoncini ha risposto che al momento il *deal* non è sul tavolo, ma un consolidamento nella produzione energetica nel nostro Paese avrebbe senso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le nostre forniture di gas non sono a rischio: arrivano via tubo da Algeria, Azerbaijan e Libia



Erg? Il *deal* non è sul tavolo, ma un consolidamento nella produzione energetica avrebbe senso