

PENSIONI INTEGRATIVE

Nuove generazioni più previdenti con soluzioni ad hoc

Cresce la proposta formulata da grandi player bancari e assicurativi per i giovani, tra soluzioni sottoscrivibili fin dalla nascita, l'azzeramento dei costi di caricamento e l'applicazione di logiche life cycle per orizzonti d'investimento lunghi.

Marco Barlassina — a pag. 6

Giovani e previdenza: il mercato supera i tempi della politica

Fondi pensione. Numerosi i piani e gli incentivi proposti dalle compagnie assicurative per favorire l'apertura di posizioni integrative sin dalla nascita

Marco Barlassina

L'ultima legge di Bilancio avrebbe dovuto accogliere un provvedimento che prevedeva un contributo dello Stato all'accensione di fondi pensione per i nuovi nati. La misura si è arenata in assenza di adeguata copertura economica in manovra, ma in un Paese caratterizzato da un rapido invecchiamento della popolazione e da una diffusa propensione al risparmio non sempre orientata al lungo periodo, l'ingresso di giovani e famiglie in percorsi di pianificazione previdenziale rimane un tema strategico.

Tanto più che i giovani non sono solo i più penalizzati dall'attuale sistema previdenziale pubblico, basato esclusivamente sul calcolo contributivo, ma anche coloro che più si avvantaggerebbero della capitalizzazione degli interessi su più anni e — dal punto di vista fiscale — di una mi-

nore tassazione alla liquidazione (si veda box in pagina).

Secondo l'ultima relazione Covip, «sul flusso di nuove iscrizioni negli ultimi cinque anni, gli individui giovani sul totale degli "altri iscritti" raggiungono percentuali elevate: il 65,5% (circa 170mila persone) aveva meno di 25 anni al momento dell'adesione». Al momento però per i minori tutto è affidato alla decisione familiare di aprire una posizione previdenziale per i figli fiscalmente a carico, in vista di una successiva alimentazione con versamenti autonomi una volta che entreranno nel mondo del lavoro.

Le proposte

Le compagnie di assicurazione si sono così mosse per anticipare i tempi della politica con una serie di iniziative.

Generali offre ad esempio la possibilità di attivare percorsi previdenziali dedicati ai più giovani, consentendo ai

genitori di iniziare fin da subito a costruire un'integrazione pensionistica a favore dei figli. In questo quadro si inserisce il piano individuale pensionistico di Generali Italia denominato GenerAzione Previdente. «La soluzione — spiega Giancarlo Bosser, chief life officer di Generali Italia — consente l'apertura di posizioni anche alla nascita o per giovani e soggetti fiscalmente a carico, con versamenti modulabili nel tempo e percorsi di investi-



mento differenziati in base all'orizzonte temporale. Particolare attenzione è rivolta ai giovani under 40, per i quali è prevista un'iniziativa dedicata che azzeri per i primi due anni i costi di caricamento, incentivando l'avvio precoce di un percorso previdenziale». GenerAzione Previdente integra inoltre logiche Life Cycle, che adeguano progressivamente il profilo di rischio in funzione dell'età e degli anni mancanti al pensionamento, e consente di affiancare al percorso di accumulo coperture assicurative opzionali, a tutela del progetto previdenziale in caso di eventi imprevisi. L'orientamento a investimenti sostenibili risponde infine alla crescente sensibilità delle nuove generazioni verso tematiche Esg. «Si tratta - aggiunge Bosser - di soluzioni che stanno mostrando un buon tasso di adesione tra giovani e giovanissimi».

I prodotti di previdenza complementare di Intesa Sanpaolo Assicurazioni attualmente in collocamento possono essere sottoscritti fin dalla nascita (i contributi possono essere versati da un terzo per conto del minore) e prevedono specifiche agevolazioni per i giovani.

In particolare, sia il Fondo pensione Aperto Il Mio Domani che il Piano Individuale Pensionistico Il Mio Futuro non prevedono costi di adesione e i costi annui di gestione sono ridotti a die-

ci euro per i giovani fino a 25 anni di età. Entrambi i prodotti offrono la possibilità di aderire a percorsi Life Cycle: questa modalità di gestione prevede un meccanismo automatico di spostamenti progressivi dell'investimento verso comparti meno rischiosi mano a mano che ci si avvicina all'età della pensione.

Restando nella galassia Intesa, anche il fondo pensione aperto di Fideuram Vita "Fondo Pensione Fideuram", prevede soluzioni di investimento dedicate ai giovani. In particolare il comparto "Fideuram Millennials" ha come obiettivo il massimo apprezzamento nel tempo del valore del capitale investito, rispondendo alle esigenze di soggetti lontani dal pensionamento, che hanno un'alta propensione al rischio, che ricercano pienamente le opportunità offerte dai mercati azionari o che desiderano partecipare attivamente a investimenti ad alto impatto ambientale, sociale e di governance.

Nell'ambito della previdenza integrativa, anche Unipol mette a disposizione soluzioni che tengono conto delle caratteristiche e delle necessità delle nuove generazioni. In primo luogo, per incentivare la diffusione degli strumenti di previdenza complementare tra i giovani, ha introdotto un'agevolazione sul Pip Unipol Previdenza Futura: le spese direttamente a

carico dell'aderente sono ridotte del 50% fino al compimento dei 26 anni di età. Questo stesso piano individuale pensionistico multiramo, che adotta il meccanismo del Life Cycle, può essere sottoscritto anche da un genitore o da un parente fin dalla nascita del minore. Caratteristica, quest'ultima, comune anche a Unipol Previdenza FPA, un fondo pensione aperto che mette a disposizione degli aderenti sette comparti differenziati per profilo di rischio/rendimento.

Rivolte anche ai giovani, le proposte di Allianz, che prevede costi di caricamento pari a zero sui Pip Orizzonte Previdenza e l'attivazione con pochi euro una tantum sui fondi pensione aperti Allianz Previdenza e Insieme.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per ottimizzare il lungo orizzonte temporale, le proposte più recenti promuovono l'adozione del modello Life Cycle

170mila
Gli under 25

Il dato Covip

I giovani sotto i 25 anni iscritti alla previdenza complementare nell'ultimo quinquennio.

5.300 €
Nuova soglia

Dal 1° gennaio 2026

Il limite massimo annuo per la deducibilità fiscale dei contributi ai fondi pensione.

9%
L'aliquota ridotta

Alla liquidazione

La tassazione applicabile in caso di permanenza nel fondo per 35 anni.

Tale approccio permette di modificare l'investimento in funzione degli anni mancanti alla pensione



LAVORATORI EXTRA UE

Boom di posti per ex stagionali In Veneto il 26% delle richieste

L'esclusione da quote e click day scattata nel 2025 ha fatto lievitare le domande di conversione dei permessi di cittadini extra Ue per lavoro stagionale in permessi per lavoro subordinato. L'anno scorso le richieste sono state oltre 24 mila, quasi il quintuplo dei 5 mila posti previsti dal decreto flussi triennale prima della liberaliz-

zazione decisa nel 2024. Oltre il 26% delle istanze proviene dalla regione Veneto.

Mazzei, Melis e Zanfrini

— a pag. 8

Lavoro extra Ue, boom di posti per ex stagionali Traina il Veneto

I dati del Viminale. L'esclusione dalle quote fissate dai decreti flussi ha spinto le richieste di conversione dei permessi: nel 2025 sono state oltre 24 mila

**Bianca Lucia Mazzei
Valentina Melis**

L'esclusione da quote e click day ha fatto lievitare le domande di conversione dei permessi di soggiorno rilasciati a cittadini extraeuropei per lavoro stagionale in permessi per lavoro subordinato. In base ai dati forniti dal ministero dell'Interno al Sole 24 Ore del Lunedì, le richieste nel 2025 sono state oltre 24 mila, quasi il quintuplo dei 5 mila posti che erano stati messi a disposizione dal decreto flussi triennale 2023-2025 (Dpcm 27 settembre 2023) prima che, a fine 2024, il decreto legge 145 cancellasse sia l'obbligo di passare per

i click day (le domande possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno), sia le quote.

Il 2025 è stato infatti il primo anno in cui le istanze di conversione non sono state soggette ai tetti numerici annuali. Ed è stata questa liberalizzazione a spingere le richieste: nel 2024 erano state infatti 8 mila, a fronte dei 4 mila posti previsti per quell'anno.



I canali senza click day

Ci sono altre tre vie che permettono a cittadini extracomunitari di lavorare in Italia senza passare per il farraginoso meccanismo del click day. In primo luogo la formazione all'estero, esclusa da quote e click day dal decreto legge Cutro (il Dl 20/2023). I progetti approvati dal ministero del Lavoro coinvolgono oltre 7 mila persone, i corsi avviati sono 91 e hanno già partecipato 3.567 lavoratori. Rimangono però difficoltà nella procedura di ingresso in Italia, che richiede a volte tempi lunghi.

Il decreto Cutro ha anche eliminato quote e click day per la conversione dei permessi di studio in permessi per lavoro subordinato o autonomo.

Niente click day anche per le badanti di anziani over 80 e di persone disabili (Dl 145/2024) e per le baby sitter di

bambini fino a sei anni (Dl 146/2025). Per queste figure sono stati previsti 10 mila posti annuali extra quote, per ciascuno degli anni dal 2025 al 2028.

Seppure in crescita, le vie alternative ai click day riguardano comunque una minoranza di lavoratori rispetto a quelli ammessi in base ai decreti flussi (circa 165 mila all'anno nel triennio 2026-2028), che però solo in piccola parte arrivano a sottoscrivere contratti regolari (si veda l'articolo a fianco).

Settori e territori

Il 45% delle richieste di conversione del permesso di lavoro da stagionale a subordinato (a tempo determinato o indeterminato) proviene dalle Regioni del Nord e in particolare dal Veneto, dal quale è arrivato oltre un quarto delle domande. Le istanze presentate nel Sud sono state invece il 35% e quelle provenienti dalle Regioni del Centro il 20 per cento. La gran parte delle richie-

ste (il 94,7%) ha riguardato il settore agroalimentare. «Abbiamo insistito per l'esclusione dalle quote perché eravamo consapevoli di quanto fosse importante per i datori di lavoro», dice Romano Magrini, responsabile dell'area lavoro di Coldiretti.

Seguono, con percentuali molto più basse, i servizi turistici (3,2%) e poi con quote residuali: pesca, trasporto, assistenza familiare, telecomunicazioni, edilizia, meccanica e costruzioni.

La conversione da stagionale a non stagionale deve essere chiesta mentre il permesso è ancora valido. Non ci sono vincoli di settore: un lavoratore extra Ue entrato in Italia come stagionale nell'agricoltura può quindi essere assunto in edilizia, logistica, industria, e così via. Ciò che conta è che il nuovo contratto sia registrato e conforme ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi. Quasi il 94% delle domande ha riguardato contratti a tempo determinato e solo il 6% contratti a tempo indeterminato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

22.895

A termine

Contratti a tempo determinato

Il 94% delle istanze di conversione riguarda contratti di lavoro a tempo determinato

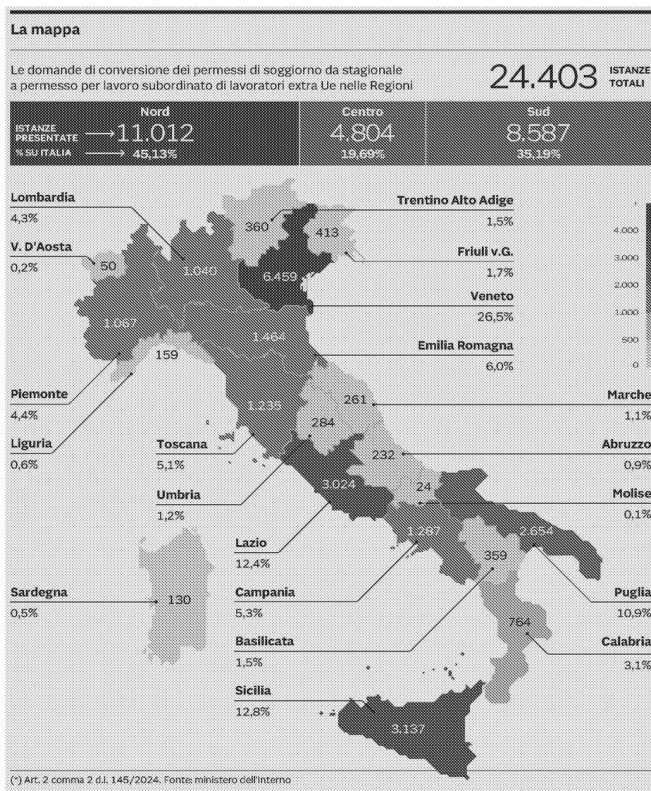
45%

Dal Nord

Veneto in prima linea

La maggior parte delle domande di conversione è arrivata dal Nord (11.012, oltre 6 mila dal Veneto)

Il numero totale è triplicato rispetto al 2024, quando ancora vigevano i limiti numerici



NEL DOPO CINGOLANI

Leonardo: buoni bilanci, ma pochi redditi e alleanze

► DRAGONI A PAG. 9

Come sta Leonardo: bene i bilanci, meno alleanze e redditività

» Gianni Dragoni

Roberto Cingolani lascia il gruppo Leonardo con positivi risultati economico-finanziari e un eccezionale andamento in Borsa, risultati favoriti dalla guerra e dal riarmo, ma restano problemi di efficienza industriale, insieme a una questione strategica che coinvolge la politica: dotare l'Europa di un efficace scudo anti-aereo. Un sistema di protezione da tutte le minacce che possono arrivare dal cielo e dallo spazio che non può essere iniziativa di una sola industria e di un solo Stato, un limite dell'ambizioso "Michelangelo Dome" annunciato da Cingolani.

QUESTE SONO LE PRINCIPALI sfide per il nuovo ad e dg Lorenzo Mariani, ingegnere elettronico, nato nel 1964 a Roma. Un esperto di industria della difesa che torna dopo l'esilio nella partecipata Mbda Italia, a cui era stato costretto un anno fa da divergenze con Cingolani. Dopo la nomina nell'assemblea del 7 maggio, il primo passo sarà la composizione della squadra definita nelle intese di governo, con deleghe da calibrare. Mariani ha chiesto pieni

poteri per rimuovere "incrostazioni" dell'attuale gestione, soprattutto figure apicali su cui non ci soffermiamo. L'ad dovrebbe essere affiancato da due condirettori generali, il capo della divisione elicotteri Gian Piero Cutillo e il condirettore generale Business, Carlo Gualdaroni. Difficile ci sia spazio per Simone Ungaro, condirettore generale per le strategie. Palazzo Chigi vuole rafforzare la presa sul gruppo, dopo l'autonomia rimproverata al "professore" Cingolani. Per questo il nuovo presidente sarà un fedelissimo di Fdi, Francesco Macri, nato ad Arezzo nel 1973, ex consigliere comunale e presidente di Estra, municipalizzata del gas ed energia elettrica.

Nel triennio di Cingolani, tra il 2022 e il 2025, i ricavi consolidati di Leonardo sono aumentati da 14,7 a 19,5 miliardi di euro, gli ordini annui da 17,3 a 23,8 miliardi, il margine Ebita da 1,2 a 1,8 miliardi, l'indebitamento finanziario netto è diminuito del 67%, a un miliardo. Il dividendo è aumentato da 14 a 63 centesimi per azione, per un totale di 364 milioni. I dipendenti sono 62.762.

Le azioni di Leonardo vale-

vano 11,78 euro il 14 aprile 2023, dopo l'ufficializzazione della candidatura di Cingolani a Leonardo. Adesso valgono 56,31 euro, +378% in tre anni, il secondo aumento tra le industrie europee di armi, dietro Rheinmetall (+448%), meglio dell'indice Msci Europe Aerospace & Defense (+165%). Leonardo tuttavia ha una redditività inferiore ai maggiori gruppi europei, l'utile operativo (Ebit) nel 2025 è il 7,4% dei ricavi, mentre Bae Systems ha il 10,4%, Thales il 12,4%, Rheinmetall il 17 per cento.

Il colosso controllato dal Mef, secondo i dati Sipri riferiti al 2024, è il 12mo produttore mondiale di armi e il secondo in Europa dietro la britannica Bae Systems, sesta, in una classifica dominata da aziende a-



mericane (sei, Lockheed Martin in testa) e cinesi (tre). Il fatturato nelle armi è di 13,8 miliardi di dollari, il 72% del totale. Nel 2024 Leonardo ha scavalcato Airbus, che dalle armi ottiene solo il 18% dei ricavi. La quarta è Thales, 15ma, quindi Rheinmetall, ventesima, che ha costituito con Leonardo una *joint venture* per produrre veicoli corazzati e carri armati per l'Esercito italiano. Leonardo dovrebbe fare metà del lavoro, "italianizzando" i prodotti tedeschi, il cingolato Lynx e il nuovo carro pesante Panther. Ma per ora le forniture dei Lynx per l'Esercito arrivano dalla Germania. Mariani avrà da lavorare per registrare i rapporti con Duesseldorf.

Non è decollata nemmeno la *joint venture* con la turca Baykar per i droni: in Italia non ne ha ancora prodotto uno. I militari si lamentano. I punti di forza di Leonardo sono gli elicotteri, l'elettronica per la difesa, nei velivoli prosegue la pro-

duzione di Eurofighter e M-346, è stato firmato il 2 aprile il primo contratto internazionale, 686 milioni di sterline, per la jv con Londra e Tokyo per il cacciabombardiere Gcap. Restano in forte perdita le aerostutture civili prodotte a Pomigliano e Grottaglie, -134 milioni l'Ebita 2025. Cingolanti ha negoziato una vendita del 50% al fondo saudita Pif, l'esclusiva scade il 30 giugno.

Michele Nones, vicepresidente dell'Istituto affari internazionali, fa notare che "la grande sfida è aumentare l'efficienza e la capacità produttiva di Leonardo". Nones rileva che sotto la guida di Mariani Mbda è uno dei pochi gruppi, con Fincantieri, che ha assunto l'impegno a ridurre i tempi di produzione come richiesto dal ministro della Difesa Guido Crosetto. "Il tema centrale non è prepararsi a guerre future, ma accelerare la produzione dei

sistemi già in produzione o in procinto di entrarvi", ha detto

Nones a *Formiche.it*. "Mbda ha dichiarato che nel 2026 aumenterà la produzione del 40% e ha già avviato un percorso per ridurre significativamente i tempi. È la prima risposta concreta a un'esigenza che il ministro Crosetto e i capi di Stato maggiore avevano espresso con chiarezza".

PIÙ IMPEGNATIVO per Mariani sarà trovare un accordo coi partner europei per creare uno scudo anti-missile. La Germania lavora già da cinque anni all'iniziativa "Essi", basata sull'Iron Dome israeliano. Vi hanno aderito 24 paesi europei, tra i quali la Gran Bretagna. Il sistema è fatto in larga parte da prodotti di Israele e Usa (Rafael con Raytheon, Iai con Boeing), "Paesi che nell'attuale situazione - secondo un esperto - sono imprevedibili o inaffidabili". Italia e Francia non hanno aderito al piano tedesco. Ma creare uno scudo europeo senza un'intesa fra questi tre Paesi forse è impossibile.

Problemi Al palo le intese industriali con tedeschi e turchi. Le difficoltà dello scudo anti-aereo e gli utili inferiori ai concorrenti

I NUMERI

+378%

L'APPREZZAMENTO del titolo in Borsa nel triennio di Cingolani: c'entrano soprattutto la guerra e il riarmo Ue

19,5 MLD

I RICAVI del colosso pubblico della difesa: non arrivavano a 15 miliardi tre anni fa

0,63 €

IL DIVIDENDO per azione pagato da Leonardo (367 milioni in tutto): nel 2023 erano solo 14 centesimi



CHI È IL NUOVO AD DEL COLOSSO PUBBLICO

LORENZO Mariani, classe 1964, ingegnere, entra in Alenia, parte dell'ex Finmeccanica, nel 1992 per occuparsi di radar: tutta la sua carriera s'è svolta nel gruppo pubblico della difesa. Già condirettore generale di Cingolani, il rapporto tra i due non aveva funzionato e Mariani era tornato nella controllata europea dei missili Mbda, di cui Leonardo possiede il 25%



POTERIA DEBOLI

Nomine Gorno Tempini perde la poltrona anche in Avio

GIANNI DRAGONI

All'assemblea degli azionisti di Avio del 28 aprile verrà rinnovato il cda per tre anni e ci saranno diversi cambiamenti. La società di Colleferro che produce il lanciatore spaziale Vega nell'ultimo anno ha avviato una trasformazione che ha suscitato un forte interesse degli investitori, incassando 400 milioni di euro con un aumento di capitale. Avio ha deciso di investire negli Stati Uniti sfruttando l'aumento della spesa per le armi. Sta costruendo uno stabilimento per produrre motori per missili per l'Us Army, Raytheon e Lockheed Martin. Avio faceva già questa produzione in Italia per Mbda Italia, partecipata da Leonardo. Il cda sarà ridotto da 11 a nove componenti. Saranno confermati il presidente Roberto Italia e l'ad Giulio Ranzo. A differenza delle

nomine del 2023, non c'è una lista di candidati presentata dal cda, ma una lista depositata da tre azionisti, uniti da un patto di sindacato finalizzato all'assemblea, che possiedono il 21,27%: sono In Orbit Spa, posseduta da amministratori e dirigenti di

Avio (detiene l'1,05%), Rbc Holding Srl di Roberto Italia (detiene lo 0,92%) e Leonardo, che nell'aumento di capitale ha ridotto la sua quota dal 28,75% al 19,3%.

Leonardo è il primo azionista di Avio ma non ha il controllo ed esprimerà due consiglieri, Stefano Ratti e Stefania Tomassi. Esce dal cda Giovanni Gorno Tempini,

presidente di Cdp per le fondazioni bancarie. Gorno ha già fatto tre mandati in Avio e avrebbe perso la qualifica di "amministratore indipendente". Per la stessa ragione esce la rettrice del Politecnico di Milano, Donatella Sciuto. È la seconda poltrona che il manager bresciano di 64 anni perde in pochi mesi. Lo scorso 24 ottobre Gorno è stato sostituito da Paolo Perrone, ex sindaco di Lecce di Fdi, alla presidenza di Cdp Equity, la subholding di Cdp che detiene robuste partecipazioni azionarie, tra cui Open Fiber, Saipem, Fincantieri, Aspi, Ansaldo Energia, Webuild. Gorno potrà consolarsi con le cinque cariche che gli rimangono: è anche presidente di Cdp Reti e di Fondazione Cdp, presidente di Fila, consigliere di Tim. Ma questa carica potrebbe saltare con la scadenza del cda tra un anno, perché Cdp non è più azionista di Tim, ha venduto a Poste. E tra un anno scade anche il cda di Cdp...

**IL MANAGER
SOSTITUITO
PURE ALLA
PRESIDENZA
DI CDP EQUITY**



IL DECRETO

Il Primo maggio dei contratti “pirata”

Le misure del governo contro i salari poveri: sgravi e bonus senza coperture. E i sindacati, riuniti, dicono no ad accordi al ribasso

Valentina Conte

Un “pagherò” sul futuro per coprire un presente di scontro totale. La strategia del governo

Meloni per il prossimo Primo maggio prende forma in una bozza di decreto legislativo in sedici articoli che *Repubblica* ha potuto visionare. È un testo che, per ora, va maneggiato con la prudenza che si deve ai documenti ancora suscettibili di limature, ma che già oggi appare come il tentativo di comporre un puzzle impossibile: dare una risposta al lavoro povero senza scontentare le sigle sindacali amiche, ma finendo per irritare tutti gli altri. Giovedì in Parlamento, la premier Giorgia Meloni è stata chiara: «In vista della Festa dei lavoratori vareremo ulteriori regole per combattere il lavoro povero, rafforzando i diritti attraverso la contrattazione collettiva».

Dietro questa formula rassicurante si nasconde però un caos normativo e politico che dura da giorni. Il nodo resta la traduzione pratica di quel salario «giusto ed equo» previsto dalla delega di settembre. Nella bozza, la definizione di salario minimo meloniano è talmente larga da risultare opaca: la retribuzione è quella stabilita dalla contrattazione «negoziata tra datori e organizzazioni di lavoratori». Una dicitura che omette l'aggettivo chiave – “maggiormente rappresentativi” – e che rischia di spalancare le porte del diritto ai contratti “pirata”, quelli firmati da sigle fantasma che garantiscono

paghe da fame.

Proprio su questo punto la tensione è esplosa. Il sottosegretario al Lavoro, il leghista Claudio Durigon, nei giorni scorsi aveva lanciato la provocazione su *Repubblica*, citando l'articolo 39 della Costituzione contro il «monopolio» dei grandi sindacati e introducendo il concetto di “equivalenza” contrattuale. Una linea che ha provocato un terremoto nella Cisl di Daniela Fumarola. Il sindacato cattolico, finora il più dialogante con Palazzo Chigi, ha alzato il muro: «Giù le mani dalla buona contrattazione», ha avvertito Fumarola sempre su queste colonne, denunciando come la competizione al ribasso sui salari medi possa costare ai lavoratori fino a seimila euro l'anno rispetto ai contratti leader. Cgil dice che se il governo va avanti così «legalizza il dumping».

Il malumore non è solo sindacale. Il fronte della “buona contrattazione” vede schierate anche le imprese. Confindustria, Confcommercio e Confesercenti sono arrivate a boicottare i tavoli del ministero del Lavoro pur di non sedersi accanto a organizzazioni che firmano accordi al ribasso. Un cortocircuito che ha costretto la ministra Marina Calderone a cancellare le convocazioni. Ma la vera sorpresa della bozza visionata da *Repubblica* riguarda le coperture. Il

decreto somiglia a una mezza manovra di bilancio anticipata, ma con una particolarità: è un decreto

senza denari immediati. Ben otto bonus tra vecchi e nuovi vengono resi strutturali, dai premi di produttività detassati al welfare aziendale, ma i finanziamenti sono rimandati alla legge di bilancio 2027 e ai «successivi provvedimenti di finanza pubblica». Si promette oggi quello che si pagherà tra un anno o due.

Tra le misure spicca la detassazione al 5% sui rinnovi contrattuali (per redditi fino a 33mila euro) e quella al 15% per il lavoro notturno e festivo. I premi di produttività all'1%. Sul fronte del welfare, l'esenzione fiscale per i fringe benefit salirebbe a tremila euro per tutti. Poi un nuovo credito d'imposta al 20% fino a duemila euro per le aziende che erogano benefit per la natalità: asili nido, babysitter e borse di studio. E 500 euro esentasse a dipendente, se versate dal datore alla sanità integrativa. Per tentare di placare l'ira dei confederali sulla perdita di potere d'acquisto, la bozza introduce anche un meccanismo “punitivo” per accelerare i rinnovi. Se un contratto scade e non viene siglato il rinnovo entro sei mesi, scatta un'indennità automatica pari al 30% del-



IL DECRETO

Il Primo maggio dei contratti "pirata"

Le misure del governo contro i salari poveri: sgravi e bonus senza coperture. E i sindacati, riuniti, dicono no ad accordi al ribasso

Valentina Conte

Un "pagherò" sul futuro per coprire un presente di scontro totale. La strategia del governo

Meloni per il prossimo Primo maggio prende forma in una bozza di decreto legislativo in sedici articoli che *Repubblica* ha potuto visionare. È un testo che, per ora, va maneggiato con la prudenza che si deve ai documenti ancora suscettibili di limature, ma che già oggi appare come il tentativo di comporre un puzzle impossibile: dare una risposta al lavoro povero senza scontentare le sigle sindacali amiche, ma finendo per irritare tutti gli altri. Giovedì in Parlamento, la premier Giorgia Meloni è stata chiara: «In vista della Festa dei lavoratori vareremo ulteriori regole per combattere il lavoro povero, rafforzando i diritti attraverso la contrattazione collettiva».

Dietro questa formula rassicurante si nasconde però un caos normativo e politico che dura da giorni. Il nodo resta la traduzione pratica di quel salario «giusto ed equo» previsto dalla delega di settembre. Nella bozza, la definizione di salario minimo meloniano è talmente larga da risultare opaca: la retribuzione è quella stabilita dalla contrattazione «negoziata tra datori e organizzazioni di lavoratori». Una dicitura che omette l'aggettivo chiave – «maggiormente rappresentativi» – e che rischia di spalancare le porte del diritto ai contratti "pirata", quelli firmati da sigle fantasma che garantiscono

paghe da fame.

Proprio su questo punto la tensione è esplosa. Il sottosegretario al Lavoro, il leghista Claudio Durigon, nei giorni scorsi aveva lanciato la provocazione su *Repubblica*, citando l'articolo 39 della Costituzione contro il «monopolio» dei grandi sindacati e introducendo il concetto di «equivalenza» contrattuale. Una linea che ha provocato un terremoto nella Cisl di Daniela Fumarola. Il sindacato cattolico, finora il più dialogante con Palazzo Chigi, ha alzato il muro: «Giù le mani dalla buona contrattazione», ha avvertito Fumarola sempre su queste colonne, denunciando come la competizione al ribasso sui salari medi possa costare ai lavoratori fino a seimila euro l'anno rispetto ai contratti leader. Cgil dice che se il governo va avanti così «legalizza il dumping».

Il malumore non è solo sindacale. Il fronte della «buona contrattazione» vede schierate anche le imprese. Confindustria, Confcommercio e Confesercenti sono arrivate a boicottare i tavoli del ministero del Lavoro pur di non sedersi accanto a organizzazioni che firmano accordi al ribasso. Un cortocircuito che ha costretto la ministra Marina Calderone a cancellare le convocazioni. Ma la vera sorpresa della bozza visionata da *Repubblica* riguarda le coperture. Il

decreto somiglia a una mezza manovra di bilancio anticipata, ma con una particolarità: è un decreto

senza denari immediati. Ben otto bonus tra vecchi e nuovi vengono resi strutturali, dai premi di produttività detassati al welfare aziendale, ma i finanziamenti sono rimandati alla legge di bilancio 2027 e ai «successivi provvedimenti di finanza pubblica». Si promette oggi quello che si pagherà tra un anno o due.

Tra le misure spicca la detassazione al 5% sui rinnovi contrattuali (per redditi fino a 33mila euro) e quella al 15% per il lavoro notturno e festivo. I premi di produttività all'1%. Sul fronte del welfare, l'esenzione fiscale per i fringe benefit salirebbe a tremila euro per tutti. Poi un nuovo credito d'imposta al 20% fino a duemila euro per le aziende che erogano benefit per la natalità: asili nido, babysitter e borse di studio. E 500 euro esentasse a dipendente, se versate dal datore alla sanità integrativa. Per tentare di placare l'ira dei confederali sulla perdita di potere d'acquisto, la bozza introduce anche un meccanismo "punitivo" per accelerare i rinnovi. Se un contratto scade e non viene siglato il rinnovo entro sei mesi, scatta un'indennità automatica pari al 30% del-



Peso: 6-44%, 7-30%

l'inflazione programmata, che sale al 60% dopo un anno di vacanza. Un cerotto che difficilmente basterà a sanare la ferita aperta con Cgil, Cisl e Uil.

In questo scenario, il decreto del Primo maggio appare come un'operazione politica di contenimento. Da un lato c'è la necessità di Meloni di "spiazzare" l'opposizione che proprio in questi giorni ha rilanciato in commissione Lavoro alla Camera la proposta di legge sul salario minimo a 9 euro l'ora, supportata da oltre 600mila firme. Dall'altro c'è l'esigenza di tenere unito il centrodestra, con la Lega di Durigon che preme per

legittimare sigle come Ugl, Confasal, Cisl a costo di incrinare i rapporti con i corpi intermedi storici.

Il risultato è un pacchetto "di tutto un po'", dove la centralità della contrattazione viene sbandierata a parole, ma messa a rischio nei fatti da formulazioni ambigue. Se la filosofia del governo è quella di delegare ai privati la definizione della paga minima, il rischio è che, senza paletti sulla rappresentanza, la "competizione" evocata da Durigon diventi una corsa al ribasso. Il clima sociale è ai minimi termini. Il Primo mag-

gio del governo rischia di nascere sotto il segno di una tregua finita e di una pioggia di promesse ancora tutte da finanziare.



INUMERI

9

L'opposizione: 9 euro di salario minimo

600

Proposta sostenuta da 600mila firme

5%

RINNOVI

Nella bozza del decreto c'è una detassazione del 5% sui rinnovi contrattuali

8

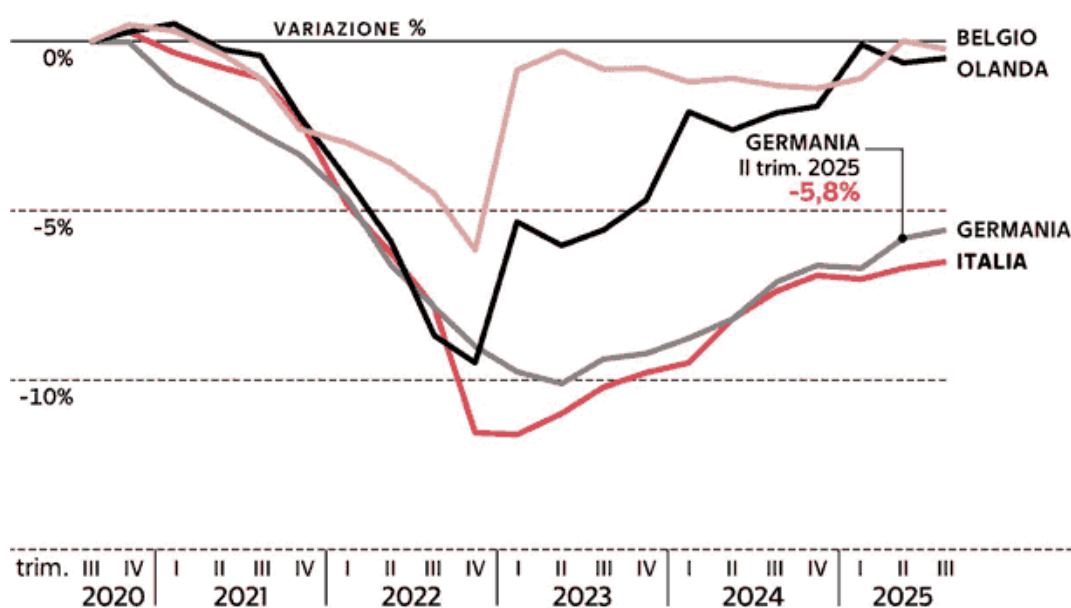
I BONUS

I bonus tra vecchi e nuovi che vengono resi strutturali, dai premi al welfare



INUMERI

VARIAZIONE DEI SALARI REALI NEGOZIATI



“C’è un vuoto da riempire ma così rischiamo il far west”

Andrea Garnero, economista Ocse:

“Una riforma basata su criteri scivolosi e senza parti sociali è pericolosa”

«**L**a politica riempie i vuoti. Sono quindici anni che si fanno memorandum e protocolli senza che accada nulla: non stupisce che ora il governo Meloni voglia intervenire. Ma attenzione a come si mette a terra la delega: il rischio di farlo senza le parti sociali, basandosi su criteri scivolosi come i contratti “più applicati” o l’“equivalenza”, è quello di legittimare lo shopping contrattuale. La realtà è che le retribuzioni italiane sono sotto del 6,8% rispetto al 2021. Le famiglie hanno tenuto, ma lavorando di più: di fatto quasi venti giorni “gratis” all’anno per guadagnare uguale. Se la guerra spingesse di nuovo l’inflazione, stavolta non avremmo paracadute. Non potremo più compensare con un aumento delle ore di lavoro».

Andrea Garnero, economista dell’Ocse, analizza il momento delicato che precede le mosse del governo sul lavoro. Tra il decreto del Primo maggio e le polemiche sulla legge delega, il sistema della contrattazione italiana è a un bivio.

Il governo punta sulla delega per i salari minimi basata sui contratti “maggiormente applicati”. Perché la preoccupa?

«Un criterio puramente numerico può rivelarsi un boomerang. Sappiamo che esiste già una forte fluidità nell’uso dei Ccnl: alcune imprese scelgono il contratto che costa meno, non il più dignitoso. Una norma simile rischierebbe di legalizzare lo shopping contrattuale, dando valore legale proprio a quei contratti che si vogliono combattere. Si potrebbe addirittura rendere prevalente un contratto pirata solo perché molto diffuso. Non mi risultano criteri simili in altri Paesi Ocse: lì la rappresentanza si misura su iscritti ed elezioni».

Il sottosegretario Durigon suggerisce il criterio dell’“equivalenza”. È una soluzione solida?

«Il concetto ha senso in teoria, ma non ovvio da applicare. Come si calcola l’equivalenza? Non è solo una cifra salariale. Bisogna quantificare tutele, maternità, permessi. Ridurre tutto a un’unica cifra per stabilire se un contratto è equivalente a quello “leader” rischia di lasciare margini di opacità enormi, dove il dumping continuerebbe a proliferare sotto nuove forme».

Cgil, Cisl e Uil, ma anche le imprese, sono sul piede di guerra. Si può riformare il mercato del lavoro contro le parti sociali?

«Le riforme delle relazioni industriali che funzionano meglio sono quelle condivise. Se una norma viene percepita come un’intrusione esterna, le parti finiranno per ignorarla. Tuttavia, sindacati e imprese devono farsi un esame di coscienza: questo intervento arriva perché per anni si è lasciato un vuoto in cui si erano già infilati magistratura ed enti locali».

L’Italia resta il fanalino di coda dell’area Ocse per i salari. È solo colpa dell’inflazione?

«Scontiamo un ritardo strutturale in termini di produttività, ma anche di



reattività del sistema di contrattazione. E più si cumula ritardo, più il gap diventa incolmabile. Solo i metalmeccanici hanno una clausola di recupero. Altrove si è rinnovato ben sotto l'inflazione. Persino i contratti "leader" a volte non proteggono: il caso dei vigilanti, con paghe da fame bocciate dalle procure, dimostra che il sistema non tiene più il passo».

Lei parla spesso di una contrattazione troppo rigida. Cosa intende?

«Il sistema è rimasto identico per 70 anni: fino a poco tempo fa c'erano ancora contratti che prevedevano la figura della "dattilografa". Ma il problema è anche geografico: un contratto unico da Merano a Lampedusa non riflette l'eterogeneità della nostra economia. Dalla crisi finanziaria abbiamo assistito a un'"aziendalizzazione" dei contratti nazionali: testi che nascono solo per cercare flessibilità al ribasso. Dobbiamo passare da una "centralizzazione disorganizzata", dove comanda il più furbo, a una "decentralizzazione organizzata"».

In cosa consiste questo modello nordico?

«Il contratto nazionale deve definire un "corridoio" di minimi e massimi, lasciando margini di aggiustamento a livello aziendale o territoriale. Questo permetterebbe di adattare i salari al costo della vita locale o alla produttività reale. Oggi l'incentivo a rinegoziare per le piccole imprese è scarso perché si può fare solo al rialzo: con una flessibilità controllata, ne beneficiano tutti».

Sui redditi familiari i numeri sembrano meno drammatici. È un'illusione?

«Il reddito ha tenuto perché le famiglie hanno lavorato di più. Ma gli interventi sul "netto" - dalle decontribuzioni agli 80 euro - arrivano al limite. I costi e le distorsioni nel sistema fiscale sono importanti e comunque non risolvono il problema della povertà delle pensioni future».

- v.co.



**ANDREA
GARNERO**
Economista
all'Ocse
per i temi
del lavoro



Circo Massimo

Il primo maggio

della destra del dumping

Massimo Giannini

Dai, ancora uno sforzo e siamo al completo. Tajani che salta dal palco come alla corsa

dei sacchi e dice non vi affacciate alla finestra se vedete i droni in arrivo, Crosetto che fa vacanza a Dubai mentre i missili sorvolano il Burj Khalifa, Urso che parla in sanscrito dell'Ilva e di Transizione 5.0, Delmastro che mangia bistecche di tigre con i prestanome di Michele o'

Pazzo, Santanché che fa ciao ciao e Montaruli che fa bau bau.

➔ segue a pag. 7

Circo Massimo

Così la destra legittima

chi firma il dumping

sulla pelle dei lavoratori

Massimo Giannini

➔ segue dalla prima pagina

A

nesso ci mancava solo il prode Claudio Durigon, sottosegretario al Lavoro, che per tenere alto l'umore della truppa ne spara un'altra delle sue. Intervistato da Valentina Conte su *Repubblica*, il vulcanico leghista in quota Roma Sud compie un vero miracolo, che neanche il sangue di San Gennaro: dopo tante liti e altrettanti veleni, riesce a ricompattare la vecchia Triplice sindacale, spingendo la Cisl tra le braccia di Cgil e Uil. Una roba che non si vedeva dagli autunni caldi del pansindacalismo metalmeccanico. Dice il creativo Durigon: «Metteremo a terra la legge delega sul salario giusto ed equo, e cercheremo di farlo entro il Primo Maggio.... Basta col monopolio nella contrattazione a Confindustria da una parte e Cgil-Cisl-Uil dall'altra... non è detto che il punto di caduta sia estendere il minimo contributivo del contratto più applicato... guardiamo al modello del codice degli appalti, lì si applica il contratto comparativamente più rappresentativo o quello equivalente... il principio di equivalenza ci consente sia di far fuori i contratti pirata sia di salvare il libero mercato, e non c'è bisogno di una legge sulla rappresentanza se abbiamo la Costituzione, l'articolo 39 va tutelato, la



competizione tra sindacati e datori farà bene ai lavoratori perché alzerà i salari, il dumping non si elimina decidendo chi sono i sindacati buoni e quelli cattivi...». E qui mi fermo, per carità di patria. Un'uscita del genere è delirante, in un'Italia dove esistono 1.053 contratti collettivi depositati e 212 contratti di maggiore applicazione che coprono il 96 per cento dei quasi 15 milioni di lavoratori dipendenti. Ed è imbarazzante nel Paese piagato da una quota crescente di lavoro povero e da un potere d'acquisto dei salari crollato di oltre 8 punti percentuali dal 2020.

Un'eresia tanto grossa non poteva non far infuriare persino il sindacato più "giallo" d'Italia: «Giù le mani dalla buona

contrattazione, nessun trattamento al ribasso può essere accettato quando si regolano diritti e tutele delle persone», ha tuonato Daniela Fumarola, leader di una Cisl che finora è stata la "stampella bianca" di Palazzo Chigi, astenendosi da tutti gli scioperi proclamati da **Landini** e Bombardieri, promuovendo i caotici tavoli a 26 nella Sala

Verde, dialogando con gli autonomi di Ugl, Cisl e Confsal e regalando al governo addirittura un ex segretario come Luigi Sbarra, ingaggiato dai patrioti al comando con una delega-fantasma per il Sud. Stavolta Fumarola li ha mandati a stendere: «In un momento di difficoltà come quello attuale, giustizia sociale ed esigenze di crescita richiedono di alzare i salari medi e mediani con contratti collettivi nazionali, generando e distribuendo la produttività

attraverso la contrattazione decentrata». Basta conoscere le dinamiche del mercato del lavoro, per prevedere i danni di una legittimazione di organizzazioni sindacali e datoriali che firmano contratti in dumping sulla pelle dei lavoratori. E basta leggere i dati del Cnel, per sapere che nel settore servizi si diffondono contratti collettivi che riconoscono ai dipendenti oltre 6 mila euro l'anno in meno rispetto a quelli firmati dalle tre sigle confederali. È da tre decenni che l'economia italiana sceglie la via bassa alla competizione tagliando i costi del lavoro. E i risultati, in termini di crescita economica ed equità sociale, confermano che la ricetta non funziona. Ma non possiamo pretendere troppo da un governo di dilettanti e di sicofanti. Durigon è recidivo. È lo stesso che ai tempi del Covid, ospite di Agorà sui Raitre, scrisse alla lavagna «E sicura» senza accento in una domanda all'allora ministra dell'Istruzione Azzolina. È lo stesso che a proposito dei famosi fondi spariti sul Carroccio disse «il generale della Guardia di Finanza che indaga sui 49 milioni l'abbiamo messo noi...». Ed è lo stesso che nell'agosto 2021 propose di intestare ad «Arnaldo Mussolini» – fratello del duce Benito – un giardino pubblico di Latina fino ad allora intitolato a Falcone e Borsellino. Ora, che l'Audace Claudio sfarfalli, l'abbiamo capito. Ma presidente Meloni, ci dica: lei lo condivide, o è il prossimo nella waiting-list degli epurati?



L'OPINIONE

Sono tre decenni che l'economia italiana sceglie la via bassa della competizione tagliando il costo del lavoro. Ma la ricetta non funziona



DANIELI
**Oltre 2 miliardi
di cassa netta
Così investiremo**

di **CARLO
CINELLI** 8

PIOMBINO, ILVA E SHOPPING TECH L'ACCIAIO SECONDO DANIELI

L'impianto della Abs, quasi 900 milioni
di investimenti, nuovi mercati e ordini in crescita
Il secondo semestre di Buttrio comincia con la ripresa
dei margini per la divisione steel making. Parlano
Giacomo Mareschi Danieli e Camilla Benedetti

di **CARLO CINELLI**

Una nuova acciaieria per aumentare la produzione complessiva di acciai speciali a oltre 2,1 milioni di tonnellate l'anno, investimenti dunque, e però marginalità in crescita nel secondo semestre. Ma anche shopping tecnologico in Italia ed Europa, un portafoglio ordini che, con l'impianto di Piombino, supererà i 7 miliardi di euro. E una disponibilità ad esserci per una soluzione sull'ex Ilva di Taranto. Oltre a una cassa netta superiore a 2,1 miliardi (contro 2,6 di capitalizzazione). Appena presentati i conti del primo semestre — ricavi giù del 16% a

1,6 miliardi; Ebitda +17% a 191,2 milioni; risultato operativo +21% a 131,5 milioni; utile netto di pertinenza +5% a 130,9 milioni — a salutati con entusiasmo dal mercato, Danieli, la multinazionale dell'acciaio di Buttrio squaderna una ricchezza di progetti e iniziative che sorprende in un panorama manifatturiero debole, a dir poco e siderurgico che dal '23 in poi è sotto la sferza di un ciclone.

L'occasione per un giro di tavolo con Camilla Benedetti e Giacomo Mareschi Danieli — i due 45enni che hanno raccolto l'eredità di Giampietro Benedetti, lo storico mager di Buttrio e, prima ancora di Cecilia Danieli, la lady d'acciaio — è offerta

dalla posa della prima pietra del nuovo Hybrid Digital Green Plant. È il progetto sul quale il gruppo, via Acciaierie Bertoli Safu (Abs), investe 400 milioni su 575 dedicati a interventi e tecnologie Esg, nell'ambito di un piano industriale della divisione



making steel che ammonta a 817 milioni, comprende anche il revamping degli altri due impianti a Cagnacco e stima di tagliare le emissioni di Co2 del 30% entro i prossimi quattro anni. «Si potrebbe guardarla anche da un'altra prospettiva — commenta Camilla Benedetti, presidente Abs, vicepresidente Danieli e azionista rilevante del gruppo — magari, con falsa lucidità, dire: ma come? Investire oggi, in questo momento? Io dico che sì, è proprio in momenti come questi che si investe, perché quando il mercato, auspicabilmente, ripartirà noi saremo pronti a cogliere le migliori opportunità. E del resto già ora il mercato chiede acciaio verde, sempre più di qualità. Vede, i vecchi del settore ci hanno sempre ripetuto che quest'industria ha delle fasi cicliche, anche se questo ciclo è forse più lungo del solito. In Abs lo vediamo anche nell'allungamento del portafoglio ordini, negli ultimi due anni la richiesta era a un mese, uno e mezzo, due. Oggi è a tre/quattro mesi. Diamone una lettura positiva, ma realistica: i nostri clienti oggi hanno bisogno di uno sguardo più a lungo termine per stabilire quello che servirà alle loro industrie. Abs offre risposte a largo raggio, aumentando la produzione e utilizzando tecnologie che consentono sia energia tradizionale sia da fonti rinnovabili oltre ad utilizzare nel processo dell'impianto sistemi di machine learning e intelligenza artificiale. La nuova linea di produzione raccoglie 12 tecnologie innovative, l'avanguardia del gruppo».

Per la fine del '27 l'acciaieria-modello è attesa in produzione, ma già ora, rivela Benedetti, Abs aumenta il contributo al gruppo, caratterizzato dalla forza del plant making, la realizzazione di acciaierie verdi chiavi in mano, per le quali Danieli è conosciuta nel mondo. «Il secondo semestre di Abs è cominciato positivamente, l'Ebitda del primo semestre '25-'26 è raddoppiato rispetto allo stesso periodo del precedente anno fiscale: con numeri

incoraggianti e confermando l'obiettivo di arrivare all'utile d'esercizio nel '2025-2026», spiega Benedetti.

Giacomo Mareschi Danieli, ceo di gruppo, l'altro azionista rilevante, annuisce vistosamente, anche a distanza: «Certo, Abs sta migliorando in termini di ricavi e l'Ebitda torna positivo». Mareschi Danieli non era a fine marzo al taglio del nastro perché impegnato in una missione in Africa nell'area della East African Community (in italiano Cao, Comunità dell'Africa Orientale, un'area economica nata negli anni '60 che dall'anno prossimo potrebbe avviare il varo di una moneta unica).

«Sono paesi molto interessanti da un punto di vista economico», spiega Mareschi Danieli. Sono i nuovi mercati che Danieli intende esplorare «dopo aver visto crescere in maniera consistente per le nostre forniture India, che salirà ancora e Giappone, che continua ad avere prospettive molto interessanti, mentre il Middle East soffre per la guerra».

Il gruppo Danieli, che prevede per l'esercizio '25-'26 ordini tra 6 e 6,25 miliardi di euro potrà giovare della domanda che viene dalle nuove aree? «Grandi commesse sono arrivate e arriveranno, i progetti ci sono, ma la stupirò dicendo che nel prossimo futuro le migliori soddisfazioni arriveranno dall'Italia: ci sono ancora due-tre punti da allineare, ma una volta che partirà l'acciaieria di Piombino e dobbiamo farlo il prima possibile supereremo di slancio i 7 miliardi di ordini». «Piombino» è il progetto dell'acciaieria verde che Danieli fornirà di tecnologia realizzandola con l'ucraina Metinvest sulle ceneri della ex Lucchini. Il closing è stato firmato a settembre scorso. «Ci lavoriamo da oltre due anni — ricorda Mareschi Danieli — non siamo lontani dal via». Assorbirà capitali, ma il gruppo con gli ultimi risultati mostrerebbe una cassa netta di 2,1 miliardi, secondo alcune stime di mercato. «Anche qualcosa di più — spiega Mareschi

Danieli — ma io non amo parlarne, mostra una tendenza a “sedersi sulla cassa” che non va bene». Con una simile forza finanziaria, è giocoforza che il gruppo sia chiamato in causa nelle grandi partite in corso, l'ex Ilva di Taranto in primis.

Il presidente della multinazionale, Alessandro Brussi, l'uomo della finanza, nelle scorse settimane ha spiegato: «Con Flacks ci siamo incontrati, abbiamo dato un'occhiata al business plan e avuto un primo odore del progetto che prevede investimenti da 4,5 a 5 miliardi». Ora Benedetti («saremmo un partner tecnologico, disponibili ad accompagnarli nello studio, nello sviluppo e nella scelta degli investimenti») e lo stesso Mareschi Danieli confermano. Aggiunge il secondo: «Collaboriamo, ma nessun parallelo con Piombino. In Toscana si parla di fatto di un greenfield, un impianto da realizzare ex novo. Taranto va ristrutturata in toto».

Poi non ci sono soltanto i grandi progetti e c'è appena il tempo di tornare agli sviluppi che nascono dall'anima tecnologica del gruppo. Spiega Mareschi Danieli che negli ultimi mesi il gruppo, anche per reazione alla congiuntura, ha abbracciato anche una strategia di acquisizioni mirate ad arricchire il portafoglio tecnologico. All'ingresso al 30% nella Novastilmec di Lecco è seguita un passo in Germania con l'ingresso in una società di ingegneria «ma ne abbiamo in pipeline un altro paio ancora per un totale di 5-6 realtà, in Italia e in Europa. Sono delle vere e proprie “chicche” tecnologiche. Pur essendo di dimensioni contenute, richiedono molto lavoro anche nel rapporto con gli azionisti, spesso famiglie fondatrici, ma offrono un di più di tecnologia che è ciò che andiamo cercando».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DANIELI

1948

La nascita
Mario Danieli fonda l'azienda a Buttrio (Udine)

1984

A Piazza Affari
In Borsa con Cecilia Danieli e Gianpietro Benedetti



2017

Ultime generazioni
Giacomo Danieli è ceo, Camilla Benedetti vicepresidente

2023

La partnership
Con Metinvest 2,5 miliardi per un impianto a Piombino



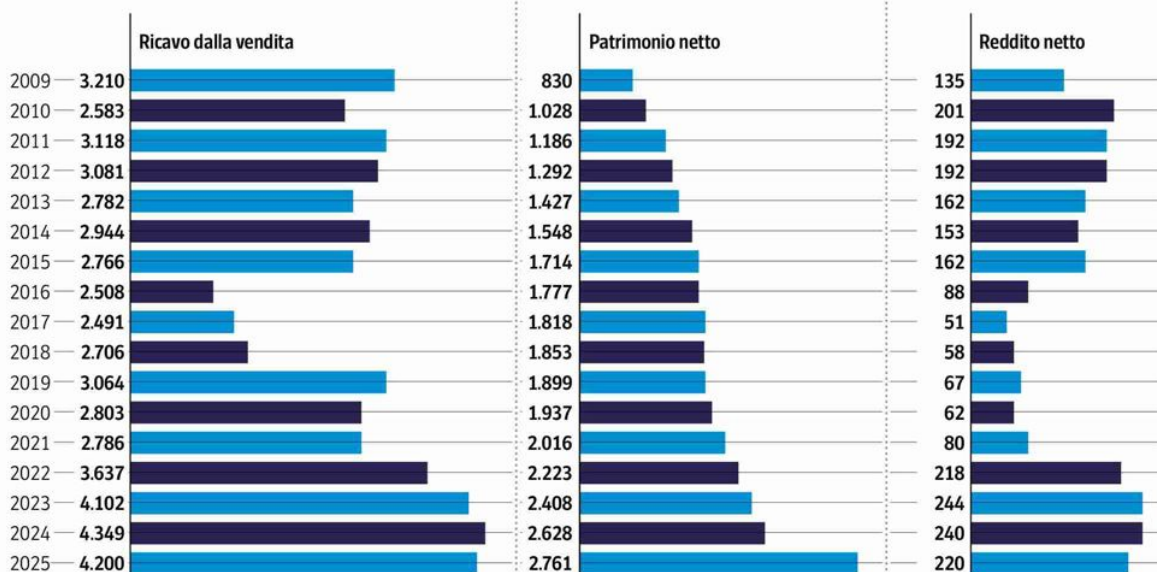
2026

Fabbrica «green»
Abs investe 400 milioni per produrre più acciaio verde

Con il sito in Toscana ordini sopra i 7 miliardi. Cassa netta a 2,1 miliardi. A caccia di «chicche tecnologiche» in Italia e in Europa

Acciai speciali

I risultati da record del gruppo - Milioni di euro (I ricavi della produzione di impianti includono le opere prodotte internamente e vendute ad Abs)



Nota: L'anno fiscale di Danieli chiude il 30 di giugno

Fonte: Danieli.com

Pparra



Littler

Parità salariale: se alle aziende spetta l'onere della prova

Nel cantiere della trasparenza salariale, la bozza di decreto di recepimento della direttiva europea apre una nuova fase per le imprese italiane. La scadenza, fissata al prossimo 7 giugno, impone alle aziende di misurarsi con la portata delle novità e le criticità applicative.

«La bozza di decreto interviene su tre livelli. I lavoratori potranno richiedere i criteri di determinazione della retribuzione e, nelle aziende con oltre 50 dipendenti, quelli di progressione economica, ottenendo entro due mesi i livelli retributivi medi disaggregati per genere. In fase pre-assuntiva, le offerte di lavoro dovranno indicare la retribuzione prevista o una fascia salariale. Infine, le aziende con almeno 100 dipendenti dovranno pubblicare i dati sul divario di genere, calcolato sulla base del lavoro di pari valore», spiega Carlo Majer, avvocato giuslavorista e co-managing partner di Littler in Italia.

Un impianto che, nella pratica, impone alle aziende una attenta ricognizione dei sistemi retributivi. «Il punto di partenza è una mappatura interna dei criteri retributivi, verificando che siano oggettivi e neutrali. Infatti, laddove emerga un divario non giustificato, pari o superiore al 5%, scatta l'obbligo di motivarlo e avviare una valutazione congiunta con i sindacati», osserva Majer. Questa rivoluzione cambia anche, come si è visto, il primo contatto tra azienda e candidato. L'obbligo di indicare la fascia salariale già nell'annuncio, o prima del colloquio, punta a eliminare il gap informativo che spesso penalizza le donne in fase di negoziazione.

Il rischio, del resto, non è soltanto reputazionale. «Le aziende inadempienti rischiano sanzioni amministrative e azioni risarcitorie, con riconoscimento del danno anche non patrimoniale. Di rilievo, inoltre, l'inversione dell'onere della prova: sarà il datore di lavoro a dimostrare l'assenza di discriminazione retributiva», sottolinea l'avvocato.

Sul fronte dell'integrazione con gli accordi collettivi, il quadro è più complesso. «L'applicazione di un contratto nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative costituirà la presunzione di conformità ai principi di parità retributiva. Resta aperto il rischio che il riferimento al contratto nazionale applicato dal datore apra la strada a comparazioni con contratti "pirata". I lavoratori potranno richiedere informazioni sui livelli retributivi medi tramite le rappresentanze sindacali, ricorrere agli organismi di parità o agire in sede giudiziale», precisa Majer.

Infine, il nodo non banale della privacy. «La pubblicazione dei dati avverrà in forma aggregata e anonimizzata nel rispetto del Gdpr. Nelle realtà più piccole le medie retributive possono rendere identificabili i singoli lavoratori. Il decreto demanda a un provvedimento ministeriale le modalità di trattamento dei dati per le imprese sotto i 50 dipendenti», conclude l'avvocato.

Ca. Cle.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Carlo Majer
co-managing
partner di Littler



STUDI LEGALI

Retribuzioni, Ai, produttività: le tre grandi sfide del lavoro

Dal 2022 nel nostro Paese un incremento occupazionale nel privato di 1,5 milioni di unità. Le cose da fare adesso

di **ISIDORO TROVATO**

Il mercato del lavoro italiano sta vivendo una fase di trasformazione strutturale da qualche anno. Non si tratta di un rimbalzo episodico, ma di una traiettoria consolidata, certificata dai principali indicatori elaborati da Istat ed Eurostat e fotografata dal Report della Fondazione Studi consulenti del lavoro, appena diffuso. Dal 2022 a oggi, l'Italia ha registrato un incremento occupazionale del settore privato di oltre 1,5 milioni di unità, superando la quota di 14 milioni di lavoratori. Il tasso di occupazione è cresciuto dal 60,1% al 62,5%, mentre la disoccupazione è scesa dall'8,1% al 6,1%. Ancora più significativo è il calo degli inattivi (-500 mila) e degli scoraggiati, scesi a circa 750 mila unità. Anche se non mancano le criticità, l'occupazione sembra essere cresciuta soprattutto in settori contrattualmente più deboli come il turismo.

Il settore è stato interessato da una serie di riforme avviate dal ministro del Lavoro Marina Calderone: rafforzamento delle politiche attive, oggi sono più di 4 milioni le persone coinvolte nel programma Gol; sono stati rivisti gli strumenti di sostegno al reddito in chiave di attivazione; incentivi all'occupazione stabile e interventi sul cuneo fiscale. Si è cercato di cambiare rotta: da una visione assistenziale universale alla promo-

zione dell'occupabilità. La disoccupazione giovanile è scesa dal 18% al 14,4%, i Neet dal

20% al 14,5%, mentre la dispersione scolastica è calata fino al 9,4%. Resta il paradosso dei più giovani: nella fascia 15-24 anni la disoccupazione è scesa ma il tasso di inattività, risalito al 33,9%, rappresenta la vera sfida strutturale. Gli inattivi sono coloro che non hanno un impiego e non

lo cercano, una categoria che include: studenti a tempo pieno, Neet, lavoratori potenzialmente sfiduciati. In compenso, si segnala una crescita dell'occupazione femminile, salita oltre i 10,2 milioni, con un tasso passato dal 51,1% al 53,8% anche se resta da vincere la partita che riguarda il gap retributivo. Sul piano sociale, c'è qualche segnale di fiducia: l'indice Arope (At Risk of Poverty and Social Exclusion), che è lo strumento principale dell'Ue per misurare la povertà e l'esclusione sociale, scende dal 24,4% al 22,6%. Permangono ovviamente anche criticità, a partire dai salari reali fermi da troppo tempo e dai divari strutturali non ancora colmati: ridare potere d'acquisto a chi lavora e quindi



rilanciare i consumi sarà la priorità dei prossimi anni.

Inoltre permane il miss match di profili specialistici che le aziende continuano a trovare con difficoltà.

Dal punto di vista normativo, la sfida maggiore riguarderà il rapporto del mondo del lavoro con l'intelligenza artificiale. L'AI viene oggi impiegata per automatizzare lo screening dei curriculum, analizzare video-colloqui (riconoscimento facciale e analisi del tono di voce) e prevedere le performance future dei candidati. Primo pericolo è che gli algoritmi possono ereditare pregiudizi dai dati storici, discriminando candidati in

base a genere, età o provenienza. Il Decreto Trasparenza impone al datore di lavoro di informare i candidati se vengono utilizzati sistemi decisionali automatizzati, spiegandone il funzionamento.

Gran parte delle future dinamiche tra occupazione e AI ruota attorno all'articolo 22 del Gdpr, il lavoratore ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata esclusivamente su processi automatizzati che produca effetti giuridici su di lui. Deve sempre esserci un intervento umano significativo che possa validare o modificare il risultato dell'algoritmo. La sfida ora è chiara: non più

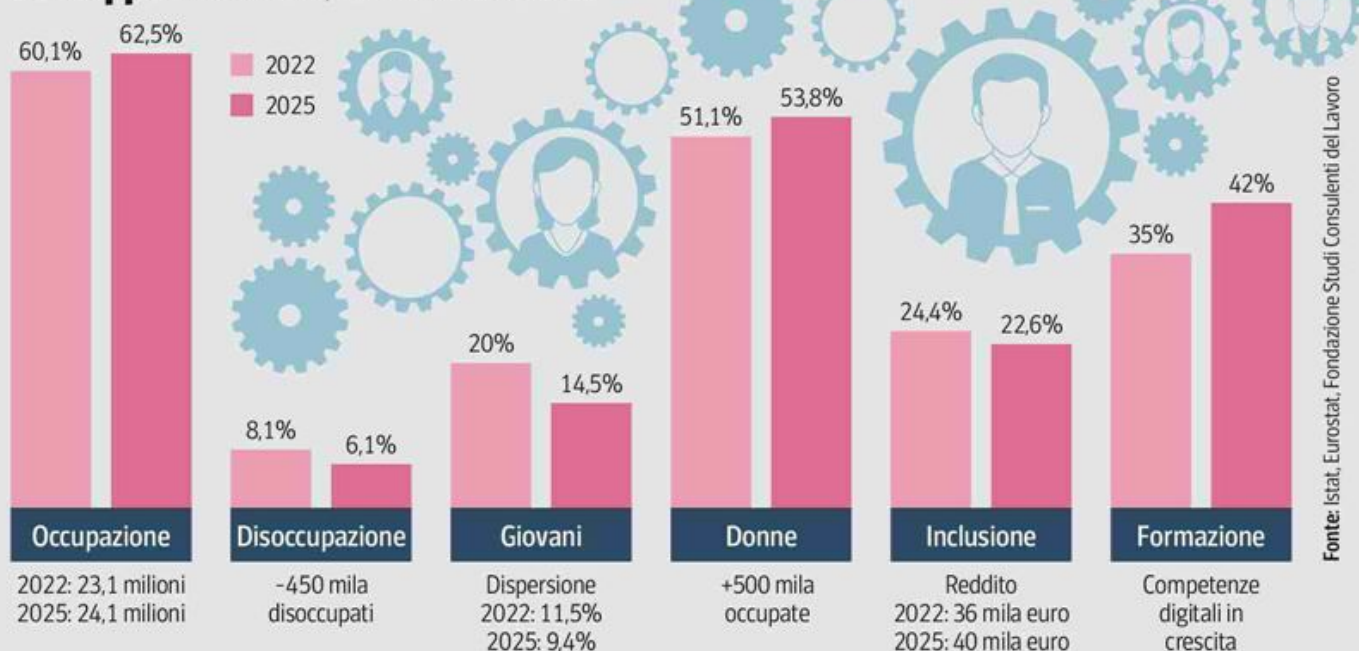
creare lavoro, ma migliorarne qualità, produttività e retribuzione, consolidando una traiettoria che appare più solida e credibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ministro del Lavoro
Marina Calderone

La mappa Lavoro in Italia, confronto 2025 su 2022



I contratti La tipologia contrattuale (4° trim. 2025)

16,496 Milioni di dipendenti permanenti (stabili o in lieve crescita)
-204.000 Dipendenti a termine (in calo su base annua a novembre 2025 sul 2024)
5,215 Milioni di lavoratori autonomi

Gli infortuni I dati preliminari Inail (gen.-ago. 2025)

271.976 Denunce totali d'infortunio (calo dell'1,6% rispetto al 2024)
488 Casi di infortuni mortali in occasione di lavoro (-15 sull'anno precedente)
+1% Infortuni in itinere (61.799 denunce), forte rialzo dei decessi (+8,8%)
+8,9% Aumento rispetto al 2024 di malattie professionali

S.A.



Dai programmi delle aziende italiane — tra assegni e smart working — fino all'elargizione di Graham Walker agli oltre 500 lavoratori della (sua) Fibrebond in Louisiana: 443 mila dollari ciascuno, diluiti in cinque anni

PREMI DI PRODUTTIVITÀ FERIE EXTRA E BONUS BEBÈ LE AZIENDE PIÙ GENEROSE

di IOLANDA BARERA

Aziende "illuminate". Tanto generose quanto lungimiranti. Condividono il successo con i dipendenti, ne riconoscono il valore, li premiano, li supportano nella crescita dei figli o nella cura dei genitori anziani, ascoltano i loro bisogni. Non sono così numerose, ma ce ne sono. Anche in Italia. E, va detto, alcune eccellono. Ferrari è in pole position. Se già l'anno scorso il suo premio di competitività aveva fatto sognare, nel 2026 va ancora meglio. Tutti i suoi dipendenti in Italia (ne conta oltre 5000), tecnici, impiegati e operai compresi, riceveranno un maxi bonus da record: potrà raggiungere 14.900 euro, calcolati su un mix di performance aziendali (traguardi sportivi della Scuderia in Formula 1 inclusi) e presenza individuale. E, per la cronaca, sarà erogato in quattro acconti da 1.300 euro ciascuno, con il saldo finale previsto per il mese di aprile. E' una cifra legata al buon risultato nel 2025, ma anche a un accordo sindacale all'avanguardia, ovviamente, con pure la possibilità di trasformare parte del premio in azioni, diventando soci. Generosità? Certo. Ma soprattutto un investimento sul capitale umano, per una realtà dove precisione assoluta, ritmi serrati e standard qualitativi elevatissimi sono la regola quotidiana. Diciamolo subito: è difficile eguagliare (per ovvi motivi) il "picco" del Cavallino. E non parliamo dell'elargizione di Graham Walker agli oltre 500 lavoratori della (sua) Fibrebond in Louisiana, di cui tanto si è parlato nelle scorse settimane: 443 mila dollari ciascuno, diluiti in

cinque anni. Ma questa è un'altra storia e forse diventerà leggenda.

Le banche

Per tornare a noi, anche nel settore bancario ci sono aziende che distribuiscono un'interessante parte della ricchezza ai dipendenti. UniCredit, per esempio, ha appena firmato un accordo sindacale che prevede un premio di produttività di 2.770 euro, in aumento dell'11% rispetto allo scorso anno. "Il più elevato in Italia" lo definisce la banca sul proprio sito, sottolineando il suo primato nel settore creditizio. Ma anche Banca Mediolanum non è da meno. L'istituto fondato da Ennio Doris, oltre al premio di risultato concordato con i sindacati, visti i traguardi raggiunti, ha deciso negli ultimi due anni (ma c'è un precedente già nel 2021) di elargire un bonus straordinario di 2000 euro. Lo riceveranno dipendenti e collaboratori (i family banker) in Italia, Spagna e Irlanda: nel complesso un popolo di oltre 11 mila persone. Ma per i dipendenti, metà dell'importo sarà erogata sotto forma di servizi e convenzioni welfare.

Street food

E succede anche nello street food: la nota schiacciateria fiorentina Al-l'Antico Vinaio (una trentina di anni di storia e 50 store nel mondo) condivide il successo con chi lo rende possibile. Infatti, il fondatore Tommaso Mazzanti a dicembre ha annunciato un nuovo piano per il 2026 che prevede bonus fino a 3.000 euro, una settimana aggiuntiva di ferie re-

tribuite per tutti i "tempi indeterminati" e un viaggio premio a Miami per otto membri dello staff. Non c'è

solo il premio, alcune di queste aziende hanno piani di welfare davvero degni di nota. Ferrari vanta, per esempio, un centro estivo per i figli, rimborsi per i test scolastici e borse di studio per più meritevoli che decidono di proseguire (nel 2025 i premi sono stati 131), ma anche la palestra o le visite mediche. Il suo programma di prevenzione si rafforza continuamente: proprio di recente è stato inaugurato a Maranello un nuovo centro medico per la diagnostica avanzata, creato facendo sistema con la AUSL e le istituzioni locali. Mediolanum risponde con un asilo nido aziendale (da 30 anni a Milano 3 City, nella città metropolitana di Milano), che accoglie oggi oltre 110 bimbi, offre gratuitamente vaccinazioni, fa campagne di check up e ha istituito (è a pieno regime dall'anno scorso) il medico a distanza: un servizio di medicina pediatrica e generale anche a disposizione di figli e genitori che funziona 24 ore su 24, sette giorni su sette. E poi c'è il sup-

porto ai caregiver, l'orientamento alla scelta universitaria e scolastica per i ragazzi e altro ancora.



Marketing

Famiglia e work life balance sono centrali per molte aziende. E One Group, piccola realtà pescarese specializzata in comunicazione, marketing ed editoria, è di sicuro una di queste. Non a caso sul suo sito campeggia la scritta: "La famiglia è importante. Bonus matrimonio e unioni civili di 1.000€, bonus bebè di 10.800€ (300€/mese per tre anni)". Non è l'unica. Il Gruppo Beta, azienda di Sovico (MB) che opera nella

produzione di utensili e attrezzature da lavoro (ha 10 stabilimenti produttivi e oltre 1.000 persone) da due anni ha introdotto nel proprio piano di welfare iniziative dedicate alle fami-

glie di tutti i dipendenti. Tra queste un bonus bebè che arriva fino a 8000 euro, una metà distribuita alla nascita (o adozione) e l'altra dopo un anno di vita del figlio. A tutto ciò si unisce smartworking al 100% a partire dal settimo mese di gravidanza; sette giorni di permessi retribuiti per inserire i bimbi a nido e scuola materna ed elementare; copertura totale del costo dei libri durante il percorso scolastico; un contributo annuale di 500 euro per l'acquisto dei testi universitari e premi allo studio.

Energia

Ma anche il mondo dell'energia si muove a supporto della genitorialità. Edison, per esempio, ha appena lanciato "Primi Passi". E' un programma che riconosce 4.500 euro

per ogni figlio fino a tre anni e 1.200 euro per ogni figlio tra i quattro e i sei anni, cifra che serve a coprire spese per asili nido, mense, trasporti scolastici e scuole dell'infanzia. Inoltre estende di quattro giorni il congedo obbligatorio di paternità, portandolo a 14 giorni nel complesso. Sono misure che favoriscono un equilibrio migliore tra vita privata e lavoro. E non solo. Di certo, nella sede di Marcon (Venezia) di San Marco Group, un'azienda che produce pitture e vernici per l'edilizia professionale, a due anni dall'introduzione del bonus bebè (e congedo di paternità raddoppiato) sono triplicate le nascite. E non è cosa da poco. Perché sono passate da sei a 17/18 all'anno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ai 5mila dipendenti di Ferrari in Italia fino a 14.900 euro, calcolati su un mix di performance aziendali e presenza individuale

