

IL PRESIDENTE DI CONFINDUSTRIA A TRENTO

Orsini: energia prioritaria, politiche industriali europee

Creare le condizioni per rendere le imprese competitive. La priorità dell'energia, una politica industriale europea, la questione giovani. Il presidente di Confindustria, Emanuele Orsini, ha affrontato i temi centrali per la competitività del Paese, rispondendo alle domande del direttore del Sole 24 Ore,

Fabio Tamburini, nell'intervista che ha concluso il Festival dell'Economia di Trento.

Nicoletta Picchio — a pag. 5



Emanuele Orsini.
Presidente di Confindustria

Orsini: energia priorità, l'Europa si unisca su politiche industriali vere

Confindustria. «Non vogliamo deindustrializzare il continente. Spero in una soluzione per Hormuz. Piano casa e merito per attrarre i giovani»

Nicoletta Picchio

Creare le condizioni per rendere le imprese competitive. La priorità dell'energia, una politica industriale europea, la questione giovani. Il presidente di Confindustria, Emanuele Orsini, ha affrontato ad ampio raggio le questioni che riguardano la competitività del paese, rispondendo alle domande del direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, nell'intervista che ha concluso il Festival dell'Economia di Trento, organizzato dal Gruppo Il Sole 24 Ore e Trentino Marketing, per conto della provincia autonoma di Trento.

«L'industria italiana è penalizzata dagli alti costi dell'energia, abbiamo un gap che ci vede al 27° posto nella Ue. Questo è un problema, speriamo che si riesca a trovare una soluzione per Hormuz e che il conflitto possa finire. Non vogliamo delocalizzare le nostre industrie e deindustrializzare il nostro

Continente», ha detto il presidente di Confindustria rispondendo alla domanda su quali rischi corre la nostra manifattura. «In un momento come questo l'Europa – ha continuato Orsini – deve unirsi per poter fare politiche



economiche vere a sostegno delle imprese. Imprese e lavoratori sono la stessa cosa, è in gioco la tenuta sociale dell'Italia e della Ue. Ad oggi però le politiche europee sono deficitarie».

Nessun paese europeo, ha sottolineato Orsini, può illudersi di farcela da solo. «La Ue deve giocare la partita, ma purtroppo è più concentrata a costruire regole. Ha capito il problema, c'è la diagnosi ma non la cura». Tra le domande, il direttore Tamburini ha sollevato la crisi dell'automotive e degli elettrodomestici come punte dell'iceberg delle difficoltà dell'industria. «Dobbiamo creare le condizioni abilitanti affinché le produzioni restino da noi. E il primo problema è l'energia, come fattore di costo. Da noi è troppo alto», ha detto il presidente di Confindustria, sollecitando la necessità di un mercato unico Ue dell'energia. Nell'automotive, ha sottolineato, «non vogliamo fabbriche cacciavite, assemblando componenti dall'estero, dobbiamo salvaguardare tutta la filiera». Bisogna fare i conti con la concorrenza cinese: «Chi produce in Cina è sostenuto per il 30% dallo Stato per conquistare nuovi mercati. Senza la neutralità tecnologica abbiamo regalato un pezzo di automotive ai cinesi. Sono diventati i primi sull'automotive, sui televisori e sul bianco, e la Ue è spettatore, facendo l'arbitro con il fischietto tra Usa e Cina», ha continuato Orsini, aggiungendo che l'export cinese nella Ue è cresciuto nel 2025 del 30% e che ciò ha comportato la perdita di un milione di posti di lavoro e citando il dato di 1.200 miliardi di saldo positivo dell'export della Cina nel mondo.

Orsini ha anche definito «una pazzia» le 72 richieste della Commissione Ue sul nostro decreto bollette. E ha rinnovato l'appello alle Regioni italiane per sbloccare le concessioni delle rinnovabili, ben 4 mila che valgono 137 GW: «Riuscire ad avere un coordinamento nazionale sarà fondamentale». Ha rilanciato la necessità del nucleare, partendo per lo meno con la sperimentazione: «Su questo non possono esserci posizioni contrarie». Bisogna puntare su produttività e competitività anche per vincere sui mercati esteri, un tema affrontato in molti dibattiti del Festival, con Orsini che ha sottolineato l'importanza dell'accordo di libero scambio con il Mercosur e della missione che Confindustria farà in quell'area a settembre.

Anche il Sud è determinante per la crescita: Orsini ha sottolineato la spinta arrivata dalle semplificazioni introdotte con la Zes e la reazione positiva degli imprenditori. Tra le domande del direttore del Sole 24 Ore, anche il rapporto con il sindacato: «All'inizio del mio mandato erano 7 anni che non ci si incontrava. Abbiamo trovato tanti punti su cui lavorare e ciò vuol dire mettere al centro il benessere generale».

I giovani sono stati un tema aerei lungamente affrontato, come nei panel del Festival: nel 2040 mancheranno 5 milioni di persone, ha detto Orsini, occorre rendere attrattiva l'Italia per i giovani, c'è una questione salariale, «Confindustria ha rinnovato il 94% dei contratti, occorre combattere quelli pirata», occorre mettere al centro il merito e offrire alloggi a prezzo accessibile: il Piano casa, di cui la Confindustria di Orsini è stata promotrice, «sta andando avan-

ti, l'importante è che si muova e che ci siano risposte non solo nelle grandi città ma dove c'è un manifatturiero forte».

In esordio di intervista, la prima domanda era stata sui primi due anni di presidenza di Confindustria: «un'esperienza bellissima. La cosa che mi ha dato di più è stato unire le persone. La squadra che abbiamo riconfermato e le riforme fatte sono state approvate all'unanimità. Siamo sempre stati fuori dal dibattito politico, tutelando le imprese senza fare danno al paese e puntando alla crescita». E a quella finale, in cui Tamburini ha chiesto se condividesse l'invito ai giovani lanciato al Festival da Alessandro Benetton e dal cardinale Ravasi di avere coraggio e non avere paura di remare controcorrente, Orsini ha risposto: «Penso che la parola coraggio la leggerai molto nella mia relazione di martedì», riferendosi all'assemblea pubblica di Confindustria che si terrà domani a Roma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sull'automotive, no alle «fabbriche cacciavite» che assemblano e basta. Si creino le condizioni per costruire in Europa

Occorre rendere più competitive le nostre imprese, altrimenti Usa e Cina giocano, l'Europa fa l'arbitro con fischietto



A Trento. Il presidente di Confindustria, Emanuele Orsini (a destra), intervistato dal direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini



PARITÀ RETRIBUTIVA

La trasparenza dei salari parte dagli annunci

Sarà subito nota ai candidati la retribuzione iniziale o la fascia salariale. Vietato chiedere lo stipendio dell'impiego precedente. Ecco le novità al debutto sulla trasparenza salariale.

Valentina Melis — a pag. 12

Salari, la trasparenza parte dall'assunzione

Il quadro. In arrivo l'obbligo di indicare negli annunci lo stipendio iniziale. Sarà vietato chiedere ai candidati quanto guadagnavano nel posto precedente.

Direttiva Ue 2023/970. L'Italia e la Slovacchia sono i primi due Paesi a recepire le nuove norme. Francia, Germania e Spagna ancora indietro.

Valentina Melis

I candidati che partecipano a una selezione per un posto di lavoro avranno il diritto di conoscere la retribuzione iniziale o la fascia salariale nella quale rientra la posizione. Questo dato dovrà essere fornito negli annunci e nei bandi con i quali sono comunicate le opportunità di lavoro. Inoltre, sarà vietato chiedere al candidato o alla candidata quanto guadagnava nel precedente impiego. Sono le prime due novità attese al debutto con l'entrata in vigore, a giugno, del decreto di recepimento della direttiva Ue 2023/970 sulla trasparenza salariale. La direttiva ha per obiettivo quello di rafforzare l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne, per uno stesso lavoro o per un lavoro «di pari valore», proprio attraverso la trasparenza salariale.

L'Italia è il primo grande Paese europeo a tagliare il traguardo del recepimento (finora lo ha fatto solo la Slovacchia): la bozza di decreto legislativo di attuazione è stata approvata in via definitiva dal Consiglio dei ministri il 30 aprile. Quasi tutti i grandi Paesi europei sono ancora alla fase di elaborazione delle norme attuative (si veda la mappa in pagina con i dati di Ius Laboris).

L'impatto sulle selezioni

Le agenzie per il lavoro, che curano sia le ricerche di personale per le aziende, sia la somministrazione di lavoratori, si preparano al debutto

delle nuove regole, e alcune hanno già cominciato ad allineare gli annunci ai nuovi requisiti. «L'80% dei nostri annunci di lavoro - spiega Sirra Arnoldi, Legal & corporate affairs director di Randstad Italia - riporta già la retribuzione da offrire ai candidati o il range salariale. È importante per le aziende indicare non solo la retribuzione lorda annua ma l'intero pacchetto salariale, composto anche da remunerazioni variabili, benefit e così via».

Anche in Adecco il percorso di adeguamento alla direttiva è già cominciato, come spiega Claudio Soldà, Vice president Public affairs e Csr di The Adecco Group Italy. «Finora il 10% dei nostri annunci contiene l'indicazione

della retribuzione», spiega. «Il motivo di una percentuale così bassa - aggiunge - è che quando cerchiamo una figura professionale in un territorio, per proporla alle aziende, pubblichiamo un annuncio che non può ancora contenere una indicazione precisa della retribuzione. Inoltre, se è un'azienda a chiederci di reclutare un lavoratore, non sempre ci fornisce una indicazione economica specifica. Da ora in poi, però, sarà obbligatorio».

Il divieto di chiedere ai candidati la retribuzione precedente, secondo gli operatori del settore, servirà a non perpetuare eventuali condizioni di svantaggio, soprattutto per le lavoratrici. «Essendo spesso costrette a un lavoro discontinuo - spiega ancora Claudio Soldà di Adecco - le candidate donne talvolta devono fare riferimento a stipendi percepiti anni pri-

ma, e così, se la nuova retribuzione viene allineata a quella, restano penalizzate. Rischiano, cioè, che a loro non sia proposto lo stipendio che l'azienda avrebbe offerto a un candidato di sesso maschile con un percorso professionale continuativo alle spalle».

Per Francesco Baroni, presidente di Assolavoro, l'associazione nazionale di categoria delle agenzie per il lavoro, «i principi ispiratori della direttiva 2023/970 sono condivisibili, e occorre evitare che sul piano operativo ne derivino inutili appesantimenti burocratici, puntando su semplificazione e sostanzialità».

Nella piattaforma Job4Good, portale per il lavoro nel Terzo settore, il 27,5% degli annunci contiene informazioni sulla retribuzione.

Trasparenza per chi lavora

L'altra novità immediatamente applicabile portata in dote dalle nuove norme, sarà la possibilità per i lavoratori dipendenti di chiedere al datore e di ricevere per iscritto entro due mesi le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono



Le agenzie per il lavoro stanno adeguando gli annunci: Randstad in linea per l'80% delle posizioni

lo stesso lavoro (mansioni identiche) o un lavoro di pari valore (mansioni comparabili). «Si tratta di un dato rilevante - spiega Vincenzo Di Marco, vicepresidente di Aidp Lombardia (Associazione italiana direttori del personale) - perché se la fascia salariale comunicata al lavoratore va da un minimo a un massimo, il dipendente può capire immediatamente se

il suo livello retributivo è in linea con quello dei colleghi, o si colloca nella parte più bassa. Le aziende dovranno quindi motivare le differenze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il recepimento della direttiva sulla trasparenza salariale

A che punto si trova ciascun Paese.
Dati al 19 maggio 2026

- NESSUNA ATTIVITÀ**
Nessuna attività politica degna di nota, come fasi preparatorie o proposte legislative
- STEP INIZIALI**
Attività politiche o governative in fase iniziale, ma nessuna bozza di legge
- ESISTE UNA BOZZA DI LEGGE**
Bozza di testo legislativo preparata o presentata, ma non ancora promulgata o in vigore
- RECEPIMENTO PARZIALE**
La normativa è stata emanata, ma presenta lacune in termini di ambito di applicazione o copertura. Potrebbe essere necessario varare nuove disposizioni per il pieno recepimento
- DECRETO APPROVATO**
Lo schema di decreto legislativo è stato approvato in via definitiva dal Governo
- DIRETTIVA RECEPITA**
Legislazione emanata per dare attuazione alle disposizioni della direttiva

Belgio

Dal 2025 sono entrate in vigore nella Vallonia (francofona) norme che hanno recepito alcuni aspetti della direttiva Ue 2023/970 per il settore pubblico. C'è una normativa nazionale sulla reportistica in materia di salari

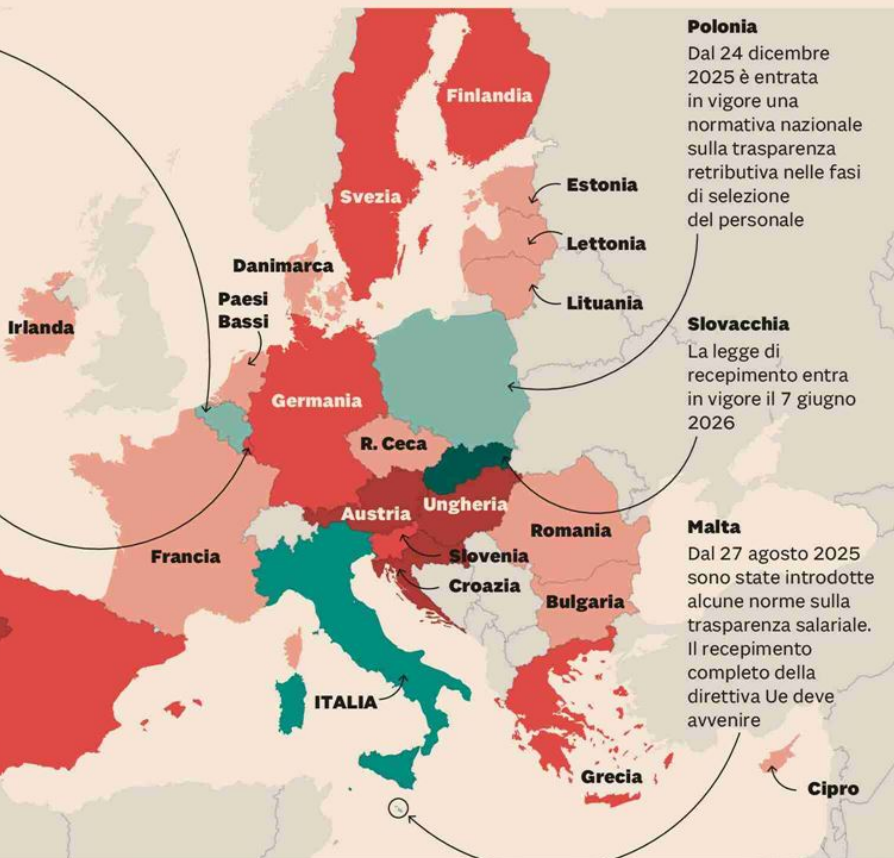
Lussemburgo

Esistono già obblighi per le aziende nel campo della trasparenza salariale, in particolare nel settore finanziario

Spagna

Esistono norme sulla trasparenza salariale ma non coprono tutti gli aspetti previsti dalla direttiva Ue

Portogallo



Polonia

Dal 24 dicembre 2025 è entrata in vigore una normativa nazionale sulla trasparenza retributiva nelle fasi di selezione del personale

Slovacchia

La legge di recepimento entra in vigore il 7 giugno 2026

Malta

Dal 27 agosto 2025 sono state introdotte alcune norme sulla trasparenza salariale. Il recepimento completo della direttiva Ue deve avvenire

Fonte: Ius Laboris (Alleanza internazionale di studi legali specializzati nel diritto del lavoro)

11,1%
Il divario nella Ue

Il gender pay gap medio
È la differenza fra la retribuzione lorda oraria di uomini e donne nella Ue a 27 (Eurostat)

17,4%
In Italia

Nel settore privato
Differenza fra la paga lorda oraria di uomini e donne nel privato (2,6% nel pubblico - Eurostat)

30,7%
Fra i dirigenti

Il valore più elevato
È il divario nella retribuzione oraria tra dirigenti uomini e donne in Italia (Istat)



Donne ai vertici, due terzi dei Paesi in regola

Società quotate

**Women on boards directive
da applicare entro il 30 giugno:
regole varate in 18 Stati su 27**

C'è un'altra direttiva europea che punta a rafforzare la parità di trattamento fra i sessi e ha avuto un percorso parallelo (almeno cronologicamente) a quella sulla trasparenza retributiva. È la direttiva Ue 2022/2381, conosciuta come «Women on boards directive». Prevede che entro il 30 giugno 2026 (data prevista per il recepimento da parte dei Paesi membri), nelle grandi società quotate il genere meno rappresentato debba occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi, o almeno il 33% del totale degli amministratori (esecutivi e non). Il monitoraggio curato da Ius Laboris - alleanza internazionale di specialisti in diritto del lavoro di cui lo studio legale Toffoletto De Luca Tamajo è tra i membri fondatori - rivela che 18 Paesi dell'Unione su 27 (il 67%) hanno già adeguato la loro normativa locale e sei sono in fase di implementazione. Solo tre Paesi (Lettonia, Malta Ungheria) non hanno avviato alcun intervento. Tra i Paesi che hanno già applicato i contenuti della direttiva c'è l'Italia, che da tempo aveva adottato una normativa ritenuta idonea

a soddisfare gli obiettivi dell'Unione europea. La legge Golfo-Mosca (120/2011) aveva introdotto l'obbligo per le società quotate e a controllo pubblico di riservare almeno un terzo dei posti nei board al genere meno rappresentato. Un quadro rafforzato con la legge di Bilancio 2020 (160/2019, articolo 1, commi 302 e seguenti) che ha elevato la quota al 40% e ne ha esteso l'applicazione a più mandati consecutivi. Secondo gli ultimi dati Consob, a fine 2024 la quota degli incarichi di amministratore ricoperti da donne era stabile al 43%, un valore superiore alla richiesta di due quinti dei posti, prevista dalla legge 160/2019.

«Le due direttive sulla trasparenza salariale e sul gender balance nei board - spiega l'avvocata Ornella Patané, partner di Toffoletto De Luca Tamajo - così come la normativa sulla certificazione della parità di genere e l'obbligo del Rapporto biennale sulla situazione del personale, corrono su binari paralleli ma forse servirebbe una regia comune per coordinare tutti questi interventi. Si tratta di norme che spingono le

aziende a rivedere i propri modelli organizzativi e offrono un'opportunità di ammodernamento. Va comunque sottolineato - aggiunge Ornella Patané - che il decreto di recepimento della direttiva sulla trasparenza salariale varato dal Governo presenta alcuni aspetti divergenti rispetto al testo della direttiva».

—V.Me.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il genere meno
rappresentato deve
occupare almeno
il 33% dei posti totali
per gli amministratori**



Si salvano i conti pubblici non l'assegno

La spesa salirà ancora, fino al picco del 17,1% del Pil. Ma dal 2042 la gobba scende anche per effetto del contributivo "puro" arrivato trent'anni fa e che vale già il 70%

Valentina Conte

Siamo "contributivi puri" da trent'anni e non ce ne siamo accorti. Non tutti, non ancora.

La riforma Dini fa cifra tonda proprio quest'anno, ma resta una grande incompiuta. Gran parte dei pensionati attuali incassa assegni calcolati con il vecchio retributivo o con il sistema misto. Il futuro però è scritto: i contributivi puri in pensione sono già oltre un milione e cresceranno rapidamente, perché quasi il 70% dei lavoratori di oggi, 19 milioni su 27, ha iniziato dopo il primo gennaio 1996.

Come sarà la loro pensione? Prenderanno in base ai contributi versati, rivalutati al Pil dell'Italia. Non sugli ultimi stipendi, indicizzati all'inflazione, come per l'assegno dei loro genitori. Andrà meglio ai figli? Ad alcuni sì: carriere continue, salari adeguati, pochi buchi. Esattamente ciò che molti giovani non hanno. L'ultimo Rapporto annuale Istat dice che il lavoro precario riguarda due terzi degli under 35 e più della metà dei 35-49enni. E si resta precari a lun-

go. Ogni contratto breve, ogni part-time involontario, ogni vuoto tra un impiego e l'altro, ogni lavoro sottopagato si deposita nel montante e riemerge decenni dopo sotto forma di assegno più basso. Rischiamo pensioni da fame.

LA MACCHINA DELLE PENSIONI

La fotografia resta imponente. L'Inps paga 21 milioni di pensioni, per 352 miliardi quest'anno, a 16 milioni di pensionati. L'assegno medio mensile vale 1.284 euro: 1.611 per gli uomini, 1.024 per le donne, a riprova che il *gender gap* si trasforma in "*pension gap*". Quasi 9,7 milioni di pensioni stanno sotto i 750 euro. Il Documento di finanza pubblica dice che la spesa salirà a 366 miliardi il prossimo anno e a 387 nel 2029. In rapporto al Pil, si passa dal 15,2 al 15,5%. Già nel 2027, spinte dall'inflazione, le pensioni faranno vacillare il sentiero della spesa netta, parametro del nuovo Patto di stabilità.

Sul lungo periodo la Ragioneria dello Stato mostra la gobba: picco al 17,1% del Pil attorno al 2042-2043 per i *babyboomer* in uscita, poi discesa al 14% nel 2070. Non solo per l'inverno demografico. Soprattut-

to perché il contributivo sarà generalizzato e la speranza di vita alzerà i requisiti e ridurrà i coefficienti che trasformano il montante in pensione. Tutto si aggiusta, insomma. Ma staremo meglio? Dipende. Le simulazioni Rgs dicono che, con 38 anni di carriera, il tasso di sostituzione lordo del dipendente privato, ovvero il peso della pensione sull'ultimo stipendio, scende dal 71,9% del 2030 al 58,5% nel 2070.

LA FLESSIBILITÀ PERDUTA

Qui sta il paradosso. Il contributivo della Dini avrebbe dovuto rendere più libera l'età di uscita. Se la pensione dipende dal montante versato e dall'età in cui lo si trasforma in rendita, il lavoratore dovrebbe poter scegliere: andare prima



con un assegno più basso, restare più a lungo con un importo più alto. Trent'anni dopo è successo l'opposto: sistema più rigido, età più alta, soglie d'importo che trasformano la flessibilità in un privilegio per carriere forti.

Le differenze con i pre-1996 sono tante, e spesso ignorate, non solo dai giovani. Non c'è integrazione al minimo, anche con un assegno basso. Per la vecchiaia non bastano 67 anni e 20 anni di contributi: serve anche una pensione almeno pari all'assegno sociale, altrimenti il traguardo può slittare a 71 anni. Per l'uscita anticipata a 64 anni servono 20 anni effettivi, mai figurativi, e una pensione pari almeno a tre volte l'assegno sociale, 3,2 dal 2030 per uomini e donne senza figli. Con l'assegno sociale 2026 a 546 euro, vuol dire 1.748 euro al mese (sarebbero 1.529 con la vecchia soglia Fornero di 2,8 volte). Non proprio un livello da precari o intermittenti, ma da carriere piene. Fino alla vecchiaia l'assegno anticipato, preso a 64 anni, ha anche un tetto. La speranza di vita colpisce due volte: alza i requisiti di età e contributi (come per tutti) e riduce pure il coefficiente di trasformazione. I contributivi puri restano fuori dagli scivoli aziendali, come isopensione e assegni straor-

dinari dei fondi di solidarietà. E sopra il massimale contributivo, attorno ai 120 mila euro di retribuzione, non si versa più e non si matura altra pensione.

QUANTI SONO I CONTRIBUTIVI

Il contributivo puro è già maggioranza tra chi lavora, come detto, ma non ancora tra i pensionati. Nel settore privato, in base ai dati Inps aggiornati a marzo, le pensioni interamente contributive vigenti sono poco più di un milione, l'8% del totale. Tra le nuove pensioni liquidate nel 2025 la percentuale sale al 16%, in numero assoluto sono 84.524. Attenzione: dentro ci sono anche le donne uscite con Opzione donna, ricalcolata tutta con il contributivo, e nella gestione separata anche le pensioni supplementari.

LE STRETTE DI MELONI

Ma è proprio sui post-1996, il futuro di quei 19 milioni di lavoratori, che il governo Meloni ha stretto di più. Ha abbassato da 1,5 volte a una volta l'assegno sociale la soglia per la vecchiaia contributiva. Ma ha alzato quella per uscire prima a 64 anni, da 2,8

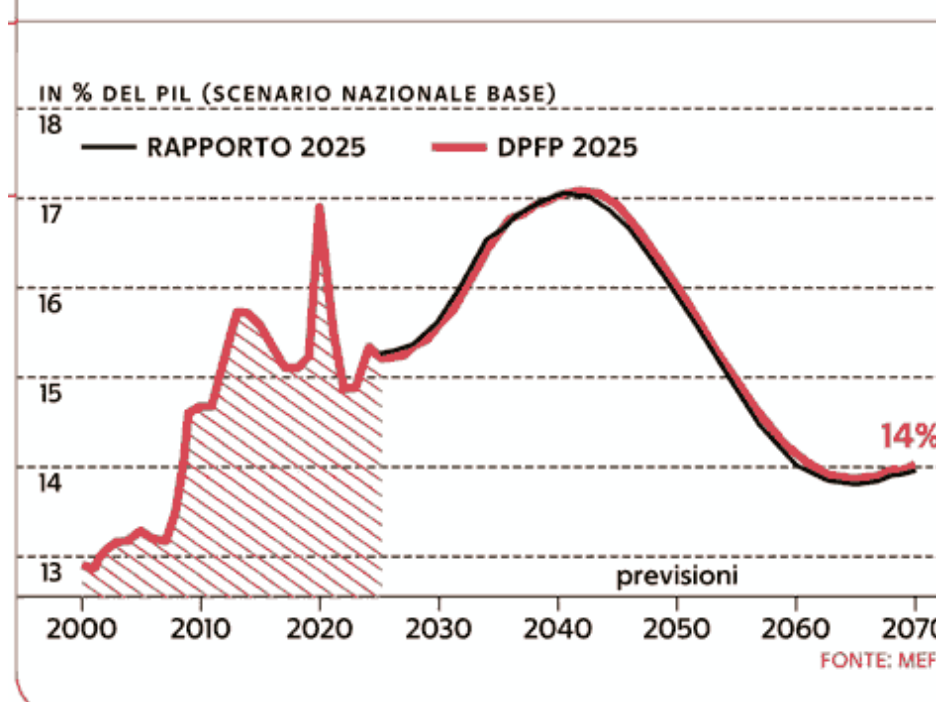
a tre volte e poi a 3,2 dal 2030. Aveva introdotto la possibilità di sommare pensione pubblica e rendita dei fondi pensione per uscire a 64 anni, poi l'ha cancellata. Spinge dal primo luglio i neoassunti verso la previdenza complementare, con appena 60 giorni per pensarci, con il silenzio-assenso sul Tfr, ma ha tolto loro la possibilità di usare quella rendita per anticipare l'uscita. Ha eliminato Opzione donna e Quote, tentato persino una stretta retroattiva sul riscatto della laurea, fermandosi in tempo prima che l'incendio divampasse.

La domanda, a trent'anni dalla Dini, non è più soltanto se il sistema sia sostenibile per lo Stato. Dopo la gobba, lo sarà. La domanda è se sarà sostenibile per chi dovrà viverci dentro: la previdenza del futuro rischia di funzionare benissimo nei conti e malissimo nelle vite di chi ha lavorato troppo poco, troppo tardi, in modo troppo frammentato e discontinuo. O per salari troppo bassi.

CONTRIBUTIVI

Quasi il 70% dei lavoratori di oggi, 19 milioni su 27, ha iniziato dopo il primo gennaio 1996 e rientra dunque nel sistema contributivo

I CONTI PUBBLICI LA SPESA PER LE PENSIONI



La riforma Dini fa cifra tonda proprio quest'anno. Le differenze con i pre '96 sono tante e spesso penalizzanti soprattutto per i giovani

3,2

LA STRETTA

Il governo Meloni ha alzato la soglia per uscire prima a 64 anni: da 2,8 volte l'assegno sociale a tre e poi a 3,2 dal 2030



TUTTE LE DIFFERENZE TRA PRE E POST 1996

- Prendi quanto versi, non in base agli ultimi stipendi: incide il Pil, non l'inflazione
- Non hai l'integrazione al minimo, anche con un assegno basso
- Per la vecchiaia a 67 anni con 20 anni di contributi serve anche una pensione almeno pari all'assegno sociale
- Se non raggiungi la soglia, puoi finire a 71 anni
- Per l'uscita a 64 anni servono almeno 20 anni di contributi: tutti effettivi, mai figurativi
- Non solo: serve anche una pensione almeno pari a 3 volte l'assegno sociale, 3,2 dal 2030
- Fino alla vecchiaia, l'assegno anticipato a 64 anni ha un tetto
- La speranza di vita ti colpisce due volte: sui requisiti e sull'importo, con i coefficienti di trasformazione
- Niente scivoli aziendali: isopensione e assegni straordinari dei fondi di solidarietà
- Sopra 120 mila euro di retribuzione non versi più né maturi pensione



58,5

ASSEGNO

Il peso della pensione sull'ultimo stipendio scenderà dal 71,9% del 2030 al 58,5% nel 2070



GABRIELE FAVA
Presidente dell'Inps dall'aprile 2024

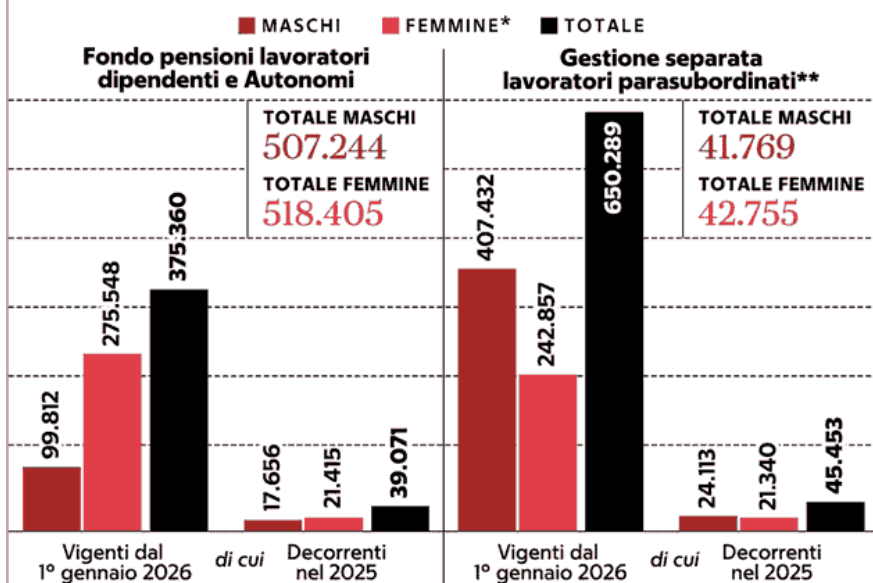


CLAUDIO DURIGON
Sotto-segretario al ministero del Lavoro



I NUMERI

LE PENSIONI CON IL CONTRIBUTIVO PURO



(*) Comprende le pensioni di chi ha esercitato l' "Opzione Donna" anch'essa basata esclusivamente sul regime contributivo puro

(**) Per i parasubordinati è previsto esclusivamente il regime contributivo puro; per tale motivo, detta gestione è stata tenuta distinta dalle altre

FONTE: OSSERVATORIO SULLE PENSIONI EROGATE DALL'INPS

352

LA SPESA

L'Inps paga 21 milioni di pensioni, per 352 miliardi, a 16 milioni di pensionati: 1.284 euro in media al mese



Prodotti di previdenza oltre 10 milioni di iscritti

Anselmi, dg Covip: "Preferiti gli investimenti cauti ma con una perdita di opportunità di rendimento"

Carlotta Scozzari

Posizioni a 11,9 milioni, in crescita dell'1,7% rispetto al 31 dicembre scorso, per un totale di iscritti pari a 10,6 milioni, dato che si confronta con i 9,9 milioni di fine 2024. Questa la fotografia più recente, scattata al 31 marzo 2026 dalla Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) sul mercato italiano della previdenza complementare, che comprende i cosiddetti secondo e terzo pilastro delle pensioni.

«I dati - osserva Lucia Anselmi, direttore generale della Covip - confermano un trend di crescita delle adesioni, che i difficili anni passati avevano attenuato ma mai interrotto. Nel 2025 le nuove adesioni sono state circa un milione; la crescita ha dunque ritrovato dinamismo ed è certamente un segnale incoraggiante che premia un lavoro impegnato e costante del settore. Le dimensioni del sistema pensionistico di base e il livello di risorse a esso destinate limitano in certa misura il finanziamento di forme previdenziali aggiuntive». Nel contempo, «il trend demografico nel nostro Paese lancia una sfida importante alla tenuta del sistema pensionistico complessivo. In questa sfida il ruolo della previdenza complementare sarà essenziale; i fattori chiave sono il tempo e l'efficienza nell'uso delle risorse».

L'aggiornamento di marzo non scende così nel dettaglio ma l'ultima relazione annuale della Covip, presentata lo scorso giugno e riferita al 2024, tratteggia un quadro dove gli iscritti restano in prevalenza uomini con più di 35 anni e del nord Italia. È vero che i giovani fino a 34 anni pesano soltanto per il 19,9% sul totale degli iscritti ma lo è

altrettanto che il dato registra comunque una crescita di 2,3 punti rispetto al 17,6% del 2019. Quanto al divario di genere, risulta più marcato nei fondi negoziali, dove le donne scendono al 27,6 per cento, mentre vi è più equilibrio nelle forme di mercato, dove la quota femminile è al 43,1% nei fondi aperti e al 46,7 nei Pip (Piani individuali pensionistici).

A riguardo, Anselmi, invita a «guardare più a fondo e interrogarsi sui persistenti squilibri che i dati inesorabilmente continuano ad attestare. Le donne, i giovani, i residenti nelle aree del Paese economicamente meno avanzate partecipano di meno, contribuiscono di meno, non raramente fanno scelte di investimento più prudenti. Tutto ciò si traduce in risultati finali inferiori. È un tema di cui non sempre le persone hanno consapevolezza». Per questo, «gli automatismi introdotti nella Legge di bilancio di quest'anno, che accompagnano il lavoratore verso il fondo pensione già dal momento della prima assunzione, vanno nella giusta direzione. Sono scelte di responsabilità che guardano soprattutto ai giovani e pongono le premesse per un futuro pensionistico più solido e sereno».

Intanto, nel primo trimestre, i prodotti di previdenza complementare hanno raccolto 4,7 miliardi, il 12,2% in più rispetto al periodo da gennaio a marzo del 2025, con una crescita maggiore per i fondi aperti. Il totale delle risorse destinate alle prestazioni, a fine marzo, è leggermente salito dello 0,2% dal 31 dicembre 2025 portandosi a 262,6 miliardi. Il saldo positivo della gestione previdenziale ha quindi permesso di compensare le perdite in conto capitale determina-

te dall'andamento dei mercati finanziari. L'incertezza dei listini, legata al conflitto iraniano e alla chiusura dello stretto di Hormuz, si è invece fatta avvertire sui rendimenti dei vari prodotti.

Così, nel primo trimestre, i comparti azionari sono scesi dell'1,3% nei fondi negoziali e del 2,8 in quelli aperti, mentre nei Pip di ramo III il rendimento è stato del -3,4 per cento. Più contenute le perdite delle linee bilanciate e rendimenti medi marginalmente negativi anche per i comparti obbligazionari e garantiti.

Prendendo in considerazione orizzonti temporali più lunghi, e più coerenti con le finalità del risparmio previdenziale, da inizio 2015 alla fine di marzo 2026 i rendimenti medi annui composti delle linee a maggiore contenuto azionario si collocano tra il 4,5 e il 4,7% per tutte le tipologie di forme pensionistiche. Per i prodotti bilanciati si va dall'1,7 al 2,6 per cento. La maggior parte delle linee garantite e obbligazionarie mostra invece rendimenti medi positivi ma sotto la soglia dell'1 per cento.

«L'investimento delle risorse - sottolinea la dg della Covip - è un tema cruciale. Il nostro sistema di previdenza complementare è a contribuzione definita: ognuno riceverà prestazioni proporzionate non solo ai contributi versati ma anche ai risultati dell'investimento. I fondi pensione offrono agli iscritti la possibilità di scegliere tra



11,9

POSIZIONI

Al 31 marzo scorso, le posizioni (che non coincidono con gli iscritti) sono cresciute a 11,9 milioni

diversi profili di rischio-rendimento. In un orizzonte temporale lungo, sul quale l'investimento previdenziale deve correttamente misurarsi, le linee a maggiore contenuto azionario offrono prospettive di rendimento migliori». D'altronde, «su un orizzonte temporale lungo, la volatilità degli investimenti si attenua. Sono fattori che dovrebbero guidare le scelte soprattutto di chi è più distante dal pensionamento e dunque i giovani. I dati mostrano ancora una preferenza per investimenti cauti, ai quali si accompagna però una perdita di opportunità di

rendimento. Con la Legge di bilancio si ridisegna la linea di destinazione per le adesioni tacite, passando dalla garantita, dunque una linea prudente, a percorsi *life-cycle*, in cui il profilo rischio-rendimento è definito tempo per tempo in funzione dell'età, muovendo da profili più dinamici a profili via via più cauti all'avvicinarsi del pensionamento. È una regola semplice, che traduce in pratica la lezione fondamentale della finanza previdenziale: il tempo è la migliore assicurazione contro la volatilità».



L'OPINIONE

“In un orizzonte lungo le linee a maggiore contenuto azionario presentano prospettive migliori perché il tempo offre un'assicurazione contro la volatilità”



NUMERI

QUANTO RENDONO I PRODOTTI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

DATI PROVVISORI IN %		1 ANNO 31 dic. 2024 31 dic. 2025	10 ANNI 31 dic. 2015 31 dic. 2025	10 ANNI E 3 MESI 31 dic. 2015 31 mar. 2026
FONDI PENSIONE NEGOZIALI	Garantiti	2,3	0,7	0,6
	Obbligazionari puri	2,2	0,5	0,5
	Obbligazionari misti	4,7	2,6	2,5
	Bilanciati	5,0	2,7	2,6
	Azionari	7,7	4,8	4,5
	Rendimento generale	4,8	2,4	2,3
FONDI PENSIONE APERTI	Garantiti	2,4	0,6	0,5
	Obbligazionari puri	1,0	0,1	0
	Obbligazionari misti	2,5	0,8	0,7
	Bilanciati	5,5	2,9	2,6
	Azionari	9,6	5,1	4,7
	Rendimento generale	5,7	2,7	2,5
PIP "NUOVI"	Gestioni separate	1,5	1,5	1,5
	Unit Linked			
	Obbligazionari	0,4	0	0
	Bilanciati	3,5	1,9	1,7
	Azionari	7,8	5,1	4,6
	Rendimento generale	5,1	3,1	2,8
Rivalutazione del TFR		1,9	2,5	2,6
Tasso di inflazione		1,1	2,0	2,1

FONTE: COVIP



VIA I RIDER? NO I COLLETTI BIANCHI LA CLESSIDRA DEI LAVORI PERDUTI

Just Eat, il gruppo di consegne a domicilio, non tocca i vertici e nemmeno i ciclo-fattorini, manda via però 42 quadri. È la seconda volta dopo il caso Investcloud. Sarà così anche in altri settori? La classe media aziendale ora è in bilico

di **DARIO DI VICO**

L'apertura di una procedura di licenziamenti per 42 dipendenti della Just Eat Takeaway è un caso di studio che sta appassionando sociologi del lavoro e tecnologi e sta preoccupando i sindacalisti. Stavolta infatti nel mirino non ci sono i rider e quindi la vertenza non si può sommare a quelle di Glovo e Deliveroo che, anche per l'iniziativa della magistratura, hanno l'obiettivo di tutelare le lavorazioni a rischio e le mansioni retribuite con paghe indecorose. Del resto vale la pena ricordare come proprio Just Eat avesse fatto per tempo scelte diverse dai suoi concorrenti, avesse rotto il fronte imprenditoriale e assunto come dipendenti i propri ciclo-fattorini. E i 42 tagli? Non riguardano i rider, ma quelli che una volta avremmo chiamato colletti bianchi (per distinguerli dalla tute blu), sono figure amministrative e tecniche che rappresentano l'interfaccia dei rider e svolgono mansioni che sono sostituibili dall'intelligenza artificiale (mentre consegnare il cibo per ora non è una mansione sostituibile). Potrà sembrare un paradosso ma il lavoro povero, quello a basso valore aggiunto dei fattorini, non è minimamente intaccato dall'AI mentre il lavoro intermedio sì.

Questi manager e coordinatori d'area a rischio licenziamento rappresentano il punto di riferimento fisico per i rider in caso di incidenti stradali, emergenze meteo o problemi tecnici con l'applicazione. Con il loro taglio la gestione del lavoro, la logistica interna e il supporto ai corrieri vengono interamente delegati ad algoritmi e sistemi automatizzati. Manager di territorio, coordinatori e impiegati d'ufficio non servono più.

I sindacati di categoria (Filt cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs) hanno subito lanciato l'allarme evidenziando come la scelta aziendale di «snellire i processi considerati troppo manuali» miri a sostituire l'intermediario umano per l'appunto con software e intelligenza artificiale. Nel 2026 è già la seconda volta che i confederali hanno a che fare con una vertenza legata ai riflessi occupazionali dell'AI, la prima era stata a Marghera con la chiusura dell'Investcloud, un'azienda di 27 addetti. Il caso aveva generato molte riflessioni dentro i sindacati al punto che Cgil-Cisl-Uil hanno deciso quest'anno di tenere la manifestazione unitaria del Primo Maggio proprio a Marghera. Il caso italiano di Just Eat fa parte di una più ampia riorganizzazione globale legata all'automazione del servizio clienti e del-

l'amministrazione commerciale che aveva debuttato già nel 2025 in Olanda con il taglio di circa 200 dipendenti: l'obiettivo dichiarato dall'azienda è l'efficientamento dei costi operativi in mercati diventati estremamente competitivi.

Competenze

Secondo Francesco Seghezzi di Adapt il modello di business della consegna del cibo è profondamente sensibile al cambiamento tecnologico e i lavoratori sono particolarmente vulnerabili in attesa che emerga un software capace di svolgere le stesse funzioni in modo più efficiente o meno costoso. «Sono modelli di piattaforma che incorporano strutturalmente la possibilità di ridurre il lavoro umano man mano che la tecnologia avanza». E emerge come la competenza — in questo caso dei colletti bianchi — non sia di per sé garanzia di salvezza. Con la contraddizione — chiosa Seghezzi — che i manager licenziati sono lo stesso gruppo sociale che utilizza di più i servizi di delivery «ma se li licenziamo chi ordina poi il cibo a casa?»

E dopo banche e assicurazioni?

Il dubbio è se si possa sic et simpliciter portare l'AI sul banco degli accusati. E infatti il consiglio degli esperti è di non fare di tutt'erba un fascio e di procedere con attenzione. Nei lavori amministrativi il progressivo efficientamento dei processi dura da prima che apparisse diffusamente sul mercato l'intelligenza artificiale. Quest'ultima consente però di essere più veloce nella scrittura del software e se prima l'efficientamento si fermava al 10%, con l'AI questa quota cresce notevolmente. Se oggi parliamo



di Just Eat è evidente che la ricetta potrà riguardare tutti i business dai costi operativi alti e caratterizzati da una componente amministrativa preponderante. Pensiamo alle banche e alle assicurazioni, solo per avere una prima immagine.

Questi processi si accompagnano anche a un cambio di dottrina manageriale. Ad esempio il *food delivery* durante il Covid aveva conosciuto una notevole espansione, le organizzazioni si erano strutturate su una taglia *large*, ma successivamente il mercato non ha tenuto quei ritmi di crescita ed è maturata la necessità aziendale di ottimizzare. La domanda tipica dei Ceo è diventata: cosa posso ottimizzare con l'AI? È chiaro che non esiste ancora una casistica larga che ci possa permettere degli approfondimenti, si rischia di non essere esaustivi, ma per ora vale la pena richiamare l'attenzione su ciò che si vede.

E il valore del caso Just Eat è proprio questo: rappresenta un esempio da manuale di come l'intelligenza artificiale provochi lo svuotamento della classe media aziendale, applicandosi perfettamente al concetto di «occupazione a clessidra». Cosa vuol dire? Che la cima dell'occupazione si restringe e si specializza. Chi progetta l'algoritmo di allocazione degli ordini o i sistemi di intelligenza artificiale centrali però mantiene posizioni stabili e remunerative. Il centro invece scompare: i manager intermedi (coloro che facevano da «colla umana» tra la tecnologia e la strada) vengono giudicati superflui e sostituiti da un software.

La base rimane manuale: i rider, come detto, rimangono necessari, poiché l'azione fisica di pedalare sotto la pioggia e consegnare il cibo al piano non è ancora sostituibile da robot, ma i fattorini si ritrovano a essere gestiti da un'entità totalmente

astratta e priva di empatia. Le ricerche empiriche di cui disponiamo confermano queste ipotesi?

Ivana Pais, docente di Sociologia all'Università Cattolica, consiglia cautela proprio perché le ricerche sul campo «sono ancora assai deboli e non ci consentono di trarre conclusioni univoche».

Spesso, ad esempio, più che operare tagli dei colletti bianchi dovuti all'intelligenza artificiale le imprese tirano il freno sulle assunzioni dei lavoratori cognitivi. «E il caso delle società di consulenza». Ancora: spesso più che con problemi di sostituzione macchina-uomo alcune riorganizzazione aziendali si spiegano con riduzioni di personale a livello country e la concentrazione sulla casa madre.

Di conseguenza il rischio — per chi come noi racconta l'evoluzione delle organizzazioni — è di dar credito a imprese che dicono di licenziare «per colpa» dell'AI pur di «mostrarsi innovative», mentre magari quelle che lo fanno veramente «non lo dicono».

Insomma: per capire bisogna aspettare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



STELLANTIS

DALL'ITALIA ALLA CINA ALLEANZE & IMPIANTI LA RINCORSA DI FILOSA

Il piano del ceo rafforza la strategia delle partnership con Pechino e Madrid. Porta 11 modelli in America. E in patria conta sulla Maserati a Cassino. Più la 500 ibrida a Mirafiori, Jeep e Lancia a Melfi. Rilancio ambizioso. Ma il sogno del milione di vetture tricolori c'è ancora?

di **ANDREA RINALDI**

Il Piano Italia di Stellantis «è in linea» con gli impegni assunti. Sul finire dell'Investor Day a Detroit, incalzato dai giornalisti, il ceo Antonio Filosa ha mandato un messaggio rassicurante a sindacati e governo: «Non chiuderemo stabilimenti in Italia né in altri Paesi in Europa». Il nuovo piano industriale di Stellantis FaSTLANe 2030 (nome che traduce la «corsia preferenziale» e contiene il anche il ticker in Borsa del gruppo, Stla) ha fatto pulizia dell'era Tavares e proietta il gruppo verso 190 miliardi di euro di ricavi di qui a cinque anni, mettendo sul piatto 60 nuovi modelli e 60 miliardi di investimenti.

Risorse che faranno il paio con una nuova strategia: elettrico sì, ma con giudizio, e più mass market negli Usa; saturazione degli impianti in Europa grazie a partnership con i competitor; in generale più penetrazione di mercato; nuove piattaforme come la StlaOne che massimizza le sinergie. E ovvia-

mente risparmi, tanti risparmi: sei mi-

liardi di costi in meno entro il 2028.

Ma quando il ceo ha detto di aspettarsi una riduzione della capacità produttiva nel Vecchio continente di oltre 800 mila unità – un vuoto da colmare grazie alle collaborazioni con i cinesi di Dongfeng in Francia e Leapmotor in Spagna — dall'Italia i sindacati hanno cominciato a vergare i loro cahier de doléances e a chiedere conto delle fabbriche tricolori.

I modelli

Nel 2025, infatti, la produzione italiana di Stellantis è andata sotto del 20% rispetto a quella dell'anno prima (379.706 veicoli) mentre nel primo trimestre — a dispetto di una risalita — si è cominciato a temere per Cassino: appena 2.916 unità sfornate, un preoccupante -37,4% (dati Fim-Cisl).

Calma e gesso, ha fatto capire Filosa, pur senza fare troppe rivelazioni. In Italia il gruppo ha attuato il rilancio su larga scala a Mirafiori della Fiat 500 ibrida, che è in fase di aumento dei volumi, e il miglioramento produttivo a Melfi con più lanci: Jeep Compass, la

41,3

per cento

Le auto prodotte
in Spagna che vengono
assemblate da
Stellantis (dato Anfac)

-24,5

per cento

Le auto prodotte in Italia
da Stellantis nel 2025
Veicoli commerciali al
-13,5% (dati Fim Cisl)

+16,5

per cento

La produzione 2025
a Mirafiori, l'unico
impianto di Stellantis in
Italia in crescita (Fim Cisl)



prossima Lancia Gamma e un modello Ds. Sono stati fatti nuovi allocamenti ad Atessa, «il maggiore investimento in un nuovo prodotto» attraverso i Large Van, oltre all'assegnazione di un'Alfa Romeo a uno stabilimento italiano. A Pomigliano d'Arco, ha aggiunto Filosa, arriveranno più modelli del programma E-Car firmati Fiat e Citroën. E anche «Cassino ha un futuro». Per il ceo «Maserati è un elemento di successo industriale anche per Cassino. Parleremo a Modena a dicembre della strategia complessiva di Maserati, della creazione di valore, dei clienti che Maserati vuole servire e di cosa faremo su Cassino». A tutto questo va aggiunto il nuovo modello C-suv Alfa Romeo con produzione a Melfi, le Stelvio e Giulia a nuova alimentazione in arrivo nel 2028, la fuoriserie Bottega (evoluzione della Stradale 33) e la nuova Giulietta nel 2030. Non è un mistero infatti che Filosa abbia il «cuore diviso» tra la Casa del Biscione, in particolare la Quadrifoglio («mi commuovo quando la guido»), e «Jeep, perché i miei figli amano la Jeep Wrangler».

Ecco perché non nasconde che un modello Alfa verrà lanciato partendo dall'Europa per poi arrivare «anche negli Usa». Oltreoceano infatti Stellantis mira ad alzare i ricavi del 25% (61 miliardi nel 2025, il 40% del totale) e il margine dell'8-10%, espandendo la copertura del mercato del 50% con 11 nuovi modelli e il 35% dei volumi in più grazie a 7 nuovi prodotti sotto i 40mila dollari e 2 sotto i 30mila.

In Europa invece il giro d'affari è previsto aumentare del 15% (57,8 miliardi nel 2025) grazie a 50 nuovi lanci che per lo più riguarderanno i segmenti A (minicar e city car), B (utilitarie) e C (berline di medie dimensioni).

La strategia si iscrive nella semplificazione del portafoglio di prodotto votata a rendere Jeep, Ram, Peugeot e Fiat brand sempre più globali, e Chrysler, Dodge, Citroën, Opel e Alfa più regionali. E se fino a Tavares gli addetti ai lavori italiani guardavano a co-

sa succedeva Oltralpe — monitorando il rischio dei fornitori e lo sviluppo produttivo, finanche quello delle gigafactory come Douvrin —, oggi la loro attenzione si è spostata tutta oltre i Pirenei, dove si studia con preoccupazione il turbo innestato dagli impianti ibridi. Lo scorso anno Stellantis ha sfornato in Spagna 957.775 veicoli con i marchi Citroën, Fiat, Lancia, Opel e Peugeot. Di questi, l'11% erano elettrici a batteria e il 32% veicoli commerciali leggeri. A Madrid sono stati costruiti 92.589 veicoli, di cui 11.119 completamente elettrici; a Vigo 516.050, 45.421 quelli completamente elettrici; a Saragozza 372.481, 50.855 gli elettrici (dati Associazione spagnola dei costruttori di automobili e camion).

Gli accordi

Merito soprattutto di un costo dell'energia molto competitivo — persino i cinesi di Byd lo riconoscono —, abbassato dal boom delle rinnovabili. Per cui Stellantis ha deciso di unire le forze con Leapmotor, con cui ha già una joint venture al 51%, per condividere la capacità produttiva negli impianti di Madrid (due D-Suv e un modello di prototipazione) e Saragozza (un Suv Opel). Il copione si ripeterà a Poissy, in Francia, con Dongfeng, questa volta per assemblare auto a nuova energia a marchio Voyah. Il patto deve essere davvero promettente dato che «con Leapmotor forse ci saranno partnership in Messico e Canada, ma non negli Usa», si è sbilanciato Filosa, aggiungendo che lo stesso principio vale anche per gli altri partner cinesi. E non sono esclusi possibili ulteriori accordi in Africa e Medio Oriente, area in cui Stellantis punta ad aumentare la localizzazione produttiva e il peso delle partnership nel piano FaSTLane 2030.

«Valuteremo altre partnership dopo quelle con Leapmotor e Dongfeng, ma prima dobbiamo sviluppare quelle attuali», ha frenato l'amministratore delegato «I costruttori cinesi per Stellantis sono partner più che concorrenti, ma gli accordi dovranno essere gestiti evitando sovrapposizioni commerciali e cannibalizzazioni» ha sottolineato. Le partnership, ha aggiunto, sono «un modo per imparare» dai costruttori cinesi, condividere capacità, acquisti e catene di fornitura». Una leva che servirà a Stellantis per competere meglio con gruppi come Geely e Byd.

Ma in questo modo i carmaker del Dragone si mettono al riparo dalla scure dei dazi sull'import di auto cinesi (oggi un 35% di imposte in più che si aggiungono a un altro 10%).

Il testo della nuova normativa di Bruxelles Made in Eu stabilisce infatti che almeno il 70% dei componenti deve essere prodotto nel continente, fatta eccezione per la batteria, così da rispettare i meccanismi di incentivazione negli appalti pubblici per vendita, noleggio o leasing dei veicoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Non chiuderemo stabilimenti da nessuna parte», ha detto l'ad. Obiettivo +25% di ricavi negli Usa e +15% di giro d'affari in Europa



Peso: 1-1%, 9-64%

Oltre il piano Stellantis per salvare la manifattura

di NICOLA SALDUTTI

C'era attesa per il piano strategico di Stellantis. Il settore automobilistico forse è secondo soltanto a quello hi tech per il livello di trasformazione che attraversa. Dalla transizione elettrica agli obiettivi di decarbonizzazione, dall'accelerazione della competizione cinese al cambiamento delle abitudini di mobilità dei giovani, fino all'andamento incerto della domanda: l'auto è forse il settore industriale alle prese con la rivoluzione più profonda. La risposta arrivata da Detroit è chiara: ci sarà ancora più America nel progetto di crescita. E il motivo è evidente: gli Stati Uniti «rappresentano la maggiore opportunità di crescita per la nostra redditività». La proporzione è 60% negli Usa e 40% in Europa: così saranno distribuiti i 60 miliardi d'investimento previsti dal piano.

La risposta si accompagna all'obiettivo di un'utilizzo degli impianti all'80% della capacità entro il 2030. Dunque una transizione veloce, realizzata anche attraverso la costruzione di al-

leanze come quella con i cinesi di Dongfeng. I nuovi modelli previsti sono 60. A questo punto bisogna vedere come verrà dettagliato il piano per l'Italia. Il primo segnale è arrivato per Pomigliano con la e-car dal 2028, ma le prossime settimane serviranno a capire quanta Italia ci sarà e come verrà distribuita.

Il ceo Antonio Filosa si è detto fiducioso «riguardo al cammino che ci attende». I tavoli con il governo indicavano l'obiettivo di un milione di veicoli per il nostro Paese e i sindacati hanno manifestato le loro preoccupazioni. Il segnale che arriva da Detroit, però, non riguarda soltanto Stellantis, ma l'intera manifattura italiana. Perciò è utile analizzare a fondo quel piano, per capire anche dove andrà una quota rilevante della manifattura del Paese. Anzi, è l'occasione per una riflessione sull'industria, su cosa intende fare l'Italia per restare la seconda manifattura d'Europa. Una volta si diceva che l'auto rappresentasse un terzo del Pil italiano, percentua-

li di molto ridotte ora. Eppure le ultime stime Ue dicono che la crescita non andrà oltre uno striminzito 0,6 per cento. Troppo poco per costruire un percorso di nuova occupazione.

Ora da Stellantis arriva il segnale di crescere più velocemente negli Usa, accelerare sulle alleanze, concentrare e aumentare il tasso di utilizzo degli stabilimenti. Non è detto che questo sia un piano valido per tutta l'industria e bisognerà verificarne l'efficacia per la stessa Stellantis, ma una cosa è certa: le trasformazioni non riguardano soltanto l'auto, ma anche la chimica, la meccanica, l'agricoltura. E allora perché non generare un percorso, con uno sforzo comune, che poggi sulla forza che via via il settore pubblico sta costruendo e sulla velocità e solidità del settore privato, per immaginare un processo di crescita per l'intera industria italiana? Che, se vuole restare centrale, deve guardare alla concentrazione e all'innovazione con meno indugi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FISCO-MISTERI, SALGONO I REDDITI AUMENTANO I POVERI

Dal 2017 al 2025 cresciuti i contribuenti che pagano almeno qualche euro di Irpef. Ma sono anche raddoppiati quelli con guadagni zero. E così beneficiano di tutti i bonus

di ALBERTO BRAMBILLA e MICHAELA CAMILLERI

I dati pubblicati negli scorsi giorni dal dipartimento delle Finanze del ministero dell'Economia, e rielaborati dal Centro studi e ricerche Itinerari previdenziali, offrono una fotografia delle dichiarazioni Irpef del 2025 (anno fiscale 2024) che dovrebbe far riflettere. Dividendo i contribuenti per classi di reddito dichiarato al netto delle detrazioni e del trattamento integrativo, il raffronto degli ultimi 17 anni permette di valutare come si è redistribuito il carico fiscale tra le varie fasce di reddito sia per numero di contribuenti e versanti sia per reddito dichiarato e imposta media pagata.

Emerge uno slittamento verso redditi maggiori di una fascia consistente della popolazione, il che sarebbe in contrasto con i recenti dati Istat che indicano un aumento dei cosiddetti «poveri assoluti e relativi». Rispetto al 2008 sono aumentati i contribuenti totali di 1.035.061 unità, ma sono cresciuti molto di più i versanti, cioè quelli che pagano almeno qualche euro di imposta (+3.017.391, +9,71%).

In particolare, se i dichiaranti della prima classe di reddito con redditi zero o negativo sono più che raddoppiati nel periodo (+603.946), si sono invece ridotti di circa 3,77 milioni quelli tra zero e 7.500 euro. Nel complesso, quindi, nella fascia tra zero/negativo e 7.500 euro di reddito c'è stata una riduzione di 3,17 milioni di dichiaranti; le due successive classi di reddito, da 7.500 a 15 mila e da 15 a 20 mila euro, si riducono rispettivamente di 2,25 milioni e 2,14 milioni. Ciò indicherebbe un miglioramento della situazione economica per questa parte di contribuenti che, essendo diminuiti, slittano nelle fasce di reddito superiori.

ri.

Infatti, la fascia di reddito tra 20 e 29 mila euro segna un aumento di quasi 1,97 milioni di contribuenti; quella da 29 a 35 mila euro di 2,6 milioni di soggetti così come quella da 35 a 55 mila sale di altri 2,88 milioni. Aumentano anche i dichiaranti redditi da 55 mila euro in su (+1,15 milioni).

Nel periodo in esame, possiamo quindi rilevare tre fenomeni: a) un aumento di chi si dichiara senza reddito (+603.946) per un totale di 1,15 milioni di dichiaranti su 42,83 milioni totali; b) un aumento del numero complessivo dei contribuenti (+1.035 milioni) a fronte di una robusta crescita dei «versanti» (+3.017 milioni); c) un consistente passaggio di dichiaranti dalle fasce più basse alle più alte a partire da quella con redditi tra 20 mila e 29 mila euro.

Le prime tre classi di contribuenti fino a 20 mila euro si riducono di 7,56 milioni mentre quelle successive da 20 fino a 55 mila euro aumentano di 7,45 milioni, quasi una traslazione perfetta.

Si conferma, quindi, nel periodo un positivo «slittamento verso l'alto» dei redditi più bassi che vanno a incrementare le fasce di chi guadagna oltre i 20 mila euro. Quanto ai versanti, quelli che pagano almeno un euro di Irpef, c'è lo stesso fenomeno di «slittamento verso l'alto» con una riduzione di 5,34 milioni per le classi fino a 20

**Secondo i dati non c'è
un impoverimento
delle classi meno
abbienti ma una
traslazione dai proventi
più bassi ai più alti**

mila euro e un aumento 7,23 milioni per quelle fino a 55 mila euro. Questo porta a un incremento dei versanti con una imposta netta più alta, anche se permane un'ampia fascia di contribuenti, spesso nell'area «grigia», che dichiarano redditi molto bassi, probabilmente per continuare a beneficiare dei sussidi legati all'Isee.

Passando all'esame del gettito fiscale per classi di reddito, emerge che i contribuenti fino a 20 mila euro riducono il gettito dai 27,5 miliardi del 2008 ai 10,8 del 2024, con un calo di 16,7 miliardi (-60,73%); i contribuenti con redditi da 20 a 29 mila euro versano 1,86 miliardi in più del 2008 grazie sostanzialmente al robusto incremento dei versanti (+1,83 milioni). Per tutte le successive classi crescono sia i contribuenti sia il pagato; in particolare quelli da 29 a 35 mila versano 13,63 miliardi in più (+85,49%); quelli da 35 a 55 mila, 25,19 miliardi in più, (+92,62%) e quelli da 55 a 100 mila, 14,08 miliardi in più rispetto al 2008 (+54,82%).

Aumentano anche i versamenti dei contribuenti tra 100 e 200 mila euro di 10,88 miliardi (+70,78%) e quelli oltre i 200 mila euro di 9,87 miliardi (+82,26%).

In conclusione, nel periodo in esame il gettito aumenta di 58,8 miliardi ma con una divaricazione sempre più marcata: fino a 29 mila euro la differenza con il 2008 è di 14,85 miliardi in meno di imposte pagate mentre da 29 mila euro in su l'incremento è di 73,64 miliardi. Se ne deduce che il grosso dei contribuenti fino a 29 mila euro di reddito (29,89 milioni pari a 41,13 milioni di italiani) sono beneficiari di tutte le agevolazioni fiscali offerte dai vari governi e quindi pagano meno tasse mentre incassano più

servizi; quelli tra 29 e 35 mila euro versano molta più Irpef e beneficiano sempre meno di detrazioni di lavoro dipendente, del trattamento integrativo di reddito, dell'assegno unico familiare e di altre agevolazioni; i «nuovi obbligati del fisco», quelli con redditi sopra i 35 mila euro, pagano per tutti e non hanno alcun beneficio.

Le risultanze che emergono dalle dichiarazioni sono quindi opposte rispetto a quanto si possa credere. I dati dimostrano che non c'è un impoverimento delle classi meno abbienti né della classe media. Si evidenzia invece una riduzione netta del carico fiscale che viene trasferito dalle classi con redditi dichiarati fino ai 20 mila euro a quelle sopra i 29 mila mentre sono aumentati detrazioni, bonus e ridotti i contributi sociali, falsando così i profili fiscali con riflessi negativi sull'occupazione sia regolare (aumenta, ma siamo ultimi in Europa) sia irregolare che cresce e sulle aliquote fiscali che non sono tre, come dichiarato dal governo ma oltre dieci.

L'esame della serie storica evidenzia un trend in cui i redditi crescono e c'è una traslazione dai più bassi ai più elevati, in dissonanza con le statistiche Istat che segnalano l'impoverimento della popolazione e l'aumento della povertà relativa e assoluta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

BOMBASSEI, CHE STORIA STREPARAVA: LA SVOLTA GUALTIERI E SALA AL MATCH TRA GLI ATENEI

La settimana da leoni del Sandwich Club, i Leaders Talk della Sda Bocconi nella Capitale e lo sbarco della Luiss sotto la Madonnina. In casa Crt l'internazionale della filantropia

Settimana densa quella trascorsa a Boston da una delegazione del Sandwich Club, think tank sui global trend animata da **Giulio Centemero**, capogruppo Lega in commissione Finanze alla Camera e presidente della Pam (Parlamenti del Mediterraneo). Boston è uno degli ecosistemi di innovazione più sviluppati al mondo, e una ventina di 30enni e 40enni associati (avvocati, esperti di finanza e giovani manager) hanno avuto incontri dedicati con **Chiara Andreoletti** e **Jadran Trevisan**, presidente e dg di Eni Next Corporate Venture Capital, l'ema-

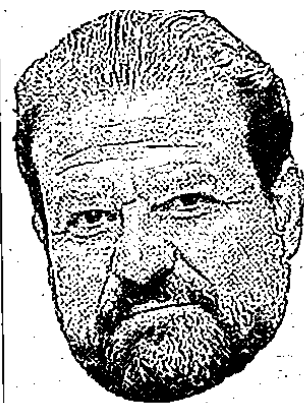
nazione nel New England del cane a sei zampe, **Andrea Carfi**, Chief scientific officer di Moderna (la società del vaccino Covid), **Giulia Guidetti** (pioniere negli usi industriali della seta), **Andrea Ridi** (ScaleUp Labs), incontri al Co.Lab e alla law firm Goodwin partners. Per chiudere, prima della visita ad Harvard, una serata al Consolato di Boston ospiti del diplomatico parmense **Arnaldo Minuti**.

Università / Roma

Domani torna Leaders Talk, un ciclo di incontri riservati tra protagonisti della vita pubblica, economica e istituzionale. Gli incontri, su invito e tra pari, prevedono un momento di discussione seguito da networking informale presso la sede Sda Bocconi Roma. Dopo i saluti del direttore del campus romano, **Gimede Gigante**, il confronto tra **Stefano Caselli**, dean della Sda Bocconi e il sindaco di Roma, **Roberto Gualtieri**. Il tema: leadership capitale, governare il cambiamento nella città eterna.

Università / Milano

Sempre di battaglie per la leadership stiamo parlando e riguarda i migliori



**Paolo
Streparava
Presidente
Confindustria
Brescia
per il 2025-2029**

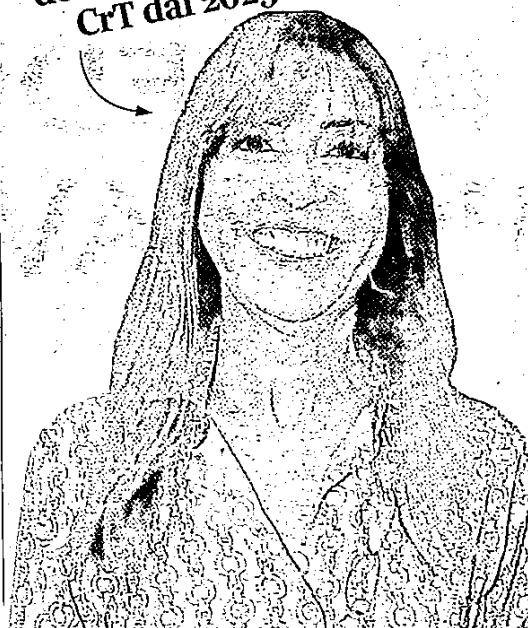
atenei privati del Paese. Mercoledì Luiss Business School inaugura la nuova sede di Milano. Interverranno **Giorgio Fossa**, presidente Luiss e **Luigi Abete**, presidente della business school. Seguiranno i contributi del rettore **Paolo Boccardelli** e **Raffaele Oriani**, Dean Luiss Business School. Parteciperanno **Attilio Fontana**, presidente della Regione Lombardia e **Giuseppe Sala**, sindaco di Milano. Una tavola rotonda vedrà un dialogo tra **Alessandra Carra**, ceo Feltrinelli Group, **Paolo Benanti**, professore Luiss, **Vincenzo Esposito**, ceo Microsoft Italia e **Andrea Guerra**, ceo Prada Group.

Fondazione Crt

La Philanthropy Europe Association, il principale network della filantropia europea che riunisce 289 organizzazioni di 36 Paesi, ha scelto Torino come sede del Forum annuale per il 2027. La designazione è avvenuta a Copenaghen nel corso del Philea Forum 2026, che ha sancito il passaggio di testimone da **Nina Kovsted Helk**, ceo di Realdania e **Henrik Lehmann Andersen**, ceo di Nordea Fonden a **Patrizia Polliotto**, segretario genera-

le della Fondazione Crt. L'ente torinese, guidato dalla presidente **Anna Maria Poggi**, membro di Philea dal 1998, ha già fissato data e luogo: dal 24 al 27 maggio alle Ogr. Si parlerà di «Democracy», tema caro alla città piemontese, sede del primo Parla-

Patrizia Polliotto
Segretario generale
della Fondazione
Crt dal 2025



mento e della prima Carta Costituzionale italiana, con forti radici industriali e operaie, che oggi si presenta come laboratorio culturale e di dialogo, polo scientifico e tecnologico, spazio di innovazione sociale e destinazione internazionale.

Industriali / Brescia

«Europa: se non ora, quando?». Con questo tema mercoledì **Paolo Strepavà** riunisce gli industriali bresciani per l'assemblea generale della Confindustria locale. «In un contesto internazionale attraversato da tensioni geopolitiche, trasformazioni economiche, sfide energetiche e nuove competizioni industriali — spiega l'invito — l'evento metterà al centro il ruolo del Vecchio Continente e la necessità di una visione europea forte, concreta e orientata al futuro». Dunque per un fondamentale pezzo dell'imprenditoria nazionale, vocato in larga parte all'automotive, suona la campana della riconversione verso l'industria della difesa. Aiuteranno il confronto **Maurizio Molinari**, **Veronica De Romanis** e il presidente di Confindustria **Emanuele Orsini**.

Industriali / Bergamo

Tempo di trasformazioni per i bresciani, dunque, ma a Bergamo c'è chi le ha viste altrettanto e non ha ancora finito. Venerdì al Kilometro Rosso, in un evento riservato, la presentazione della storia di uno di loro. Per «Brembo - La velocità dei freni» di **Paolo Bricco** (Il Mulino) ci saranno **Enrico Letta** e **Francesco Giavazzi**. In sala ovviamente **Alberto Bombassei** e **Matteo Tiraboschi**, con **Cristina Bombassei** e **Luca Bombassei**.

© RIPRODUZIONE RISERVATA