

Famiglie Gli aiuti per i figli non fermano il calo delle nascite

Assegno unico più generoso ma diminuiscono i beneficiari (-3,6%). Crescono congedi parentali e bonus nido. Alt alla detrazione per gli over 30

Dell'Oste, Finizio, Melis, Spotorno — a pag. 2-3

Assegno unico, in calo del 3,6% i beneficiari Cresce l'importo medio

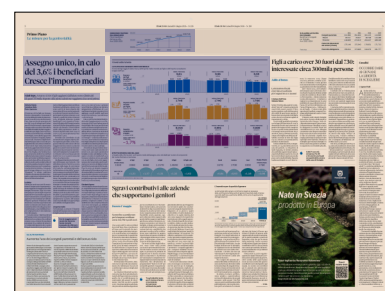
I dati Inps. A marzo 2026 i figli raggiunti dall'aiuto sono diminuiti di quasi 350mila rispetto alla piena adesione raggiunta due anni prima

**Michela Finizio
Valentina Melis
Pietro Spotorno**

Gli aiuti per chi ha figli non fermano l'inverno demografico. Nonostante il Governo abbia potenziato la misura anche nel 2026 attraverso la riforma dell'Isee, dopo averla già aumentata del 50% dal 2023 ad esempio per il primo anno di vita dei neonati, a quanto pare l'assegno unico non riesce a invertire la rotta della denatalità: la platea raggiunta dall'aiuto per i figli a carico tra zero e 21 anni (e senza limiti di età, se disabili) si assottiglia, e sono di più i ragazzi che crescono e perdono i requisiti, rispetto ai nuovi nati. Il numero di figli benefi-

ciari dell'assegno unico è sceso del 3,6% negli ultimi due anni, in base ai dati dell'Osservatorio Inps sulla prestazione universale, aggiornati al mese di marzo.

Entrato in vigore a marzo 2022 sotto il Governo Draghi, come riordino in un



unico strumento dei diversi contributi e delle detrazioni precedenti, l'assegno unico universale è attribuito progressivamente (in base all'Isee del nucleo familiare) a tutti i nuclei con figli «al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile». Con queste parole la legge delega 46/2021 che ha "disegnato" la misura esplicitava l'obiettivo di contrasto al declino demografico, oggi messo in discussione dai dati sul trend dei beneficiari.

La platea

I primi due anni sono stati di assestamento: l'assegno unico ha progressivamente raggiunto la maggior parte delle famiglie interessate. Dopo aver fatto domanda per ciascun figlio sul portale Inps (il rinnovo è automatico ogni anno finché si possiedono i requisiti), basta aggiornare l'Isee familiare per definire l'importo spettante: l'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo va ottenuto entro marzo, altrimenti si ha diritto solo alla quota minima dell'assegno, con possibilità di recupero degli arretrati se viene elaborato entro fine giugno.

Così pian piano i figli beneficiari dell'assegno unico sono passati da 8,4 milioni nel 2022 al picco di 9,7 milioni a marzo 2024, a fronte di una platea potenziale di 9,5 milioni di minori e 1,75 milioni di ragazzi tra 18 e 21 anni. Da quel momento in poi, però, il numero di figli raggiunti dal contributo ha iniziato a diminuire: a marzo 2026 erano 348.753 in meno rispetto allo stesso mese del 2024; anche mettendo a confronto il numero medio di assegni erogati nel primo trimestre 2026 rispetto a quelli del primo trimestre 2024, all'appello mancano 254mila beneficiari (-2,6%). In pratica, l'evoluzione della platea dell'assegno sembra ricalcare il declino demografico senza riuscire ad alterarlo: il trend riflette quello della popolazione under 21, scesa di 285mila unità tra il 2024 e il 2026 (-2,5%), ancora più marcato tra i minorenni (-3,5%).

Potrebbe aver contribuito al calo

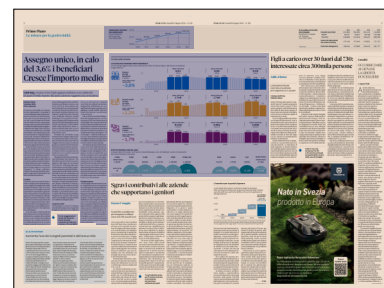
dei beneficiari la leggera ripresa dell'occupazione giovanile, con la conseguente riduzione del numero di Neet maggiorenni che restano a carico dei genitori: secondo l'osservatorio Dedalo (laboratorio permanente sul fenomeno di Fondazione Gi Group) nel terzo trimestre del 2025 il tasso giovani inattivi tra i 20 e i 24 anni è sceso dal 18,4% al 13,8 per cento.

Ad allargare il perimetro dei beneficiari dell'assegno sarà l'articolo 7-bis dell'ultimo decreto Pnrr (Dl 19/2026), aggiunto dalla legge di conversione (50/2026), che - per sanare la procedura di infrazione avviata dalla Commissione europea nei confronti dell'Italia - ha abrogato il requisito della residenza biennale anche non continuativa nel Paese. Tale requisito era necessario per accedere alla prestazione (in alternativa a un «contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale») insieme a quello del luogo di residenza dei figli, che in virtù della nuova norma possono risiedere anche in un altro Stato membro della Ue, purché fiscalmente a carico. Si prevede che queste due modifiche allargheranno la platea dell'assegno unico di 50mila figli, non appena l'Inps avrà definito i dettagli attuativi.

L'importo medio

Nel frattempo, a crescere è l'importo mensile dell'assegno unico erogato alle famiglie, passato da 150 euro a figlio nel 2022 a 174 euro nel 2025. A gennaio 2026 l'Inps ha certificato un ulteriore adeguamento all'inflazione di +1,4% sugli importi minimi e massimi, che si aggiunge a quelli stabiliti negli anni scorsi (+8,1% nel 2023, +5,4% nel 2024 e +0,8% nel 2025).

Dal 2023 il Governo Meloni ha introdotto altre maggiorazioni, tra cui l'incremento del 50% per il primo anno di vita del figlio e fino ai tre anni di età nei nuclei con almeno tre figli e un Isee sotto 40mila euro. Incidono anche le modifiche all'Isee: l'esclusione dei titoli di Stato fino a 50mila euro (da aprile 2024) e la riforma per cinque prestazioni - tra cui l'assegno - contenuta nella mano-



vra 2026. Quest'ultima ha innalzato la franchigia sulla prima casa di proprietà e modificato la scala di equivalenza a favore dei nuclei con due o più figli.

A beneficiare di quest'ultimo intervento, osservando i dati del primo trimestre 2026, sono state soprattutto le famiglie con due o più figli (per cui l'assegno è cresciuto in media dell'1,3%). Nessuna variazione, invece, per quelle con un solo figlio, che da sole rappresentano oltre la metà dei nuclei beneficiari (53%) e un terzo dei figli percettori. Sul territorio nazionale la riforma dell'Isee ha avuto un impatto maggiore nelle regioni del Mezzogiorno (190 euro al mese per figlio, in crescita dell'1,2% rispetto al primo trimestre 2025), mentre

nel Centro-Nord l'incremento degli importi dell'assegno unico è stato inferiore all'1% (170 euro al mese).

Il budget di spesa

A fronte degli incrementi messi in campo, negli ultimi anni non si è registrato un corrispondente aumento delle risorse erogate dall'Inps. In pratica, l'incremento medio degli assegni è stato in larga parte compensato dalla riduzione dei beneficiari. Il risultato è una spesa pubblica complessiva stabile, se non addirittura in calo: nel primo trimestre 2026 sono stati erogati 4,93 miliardi. Nel 2024, quando l'importo mensile per figlio era inferiore, i miliardi erano stati cinque. Quasi 100 milioni di euro in me-

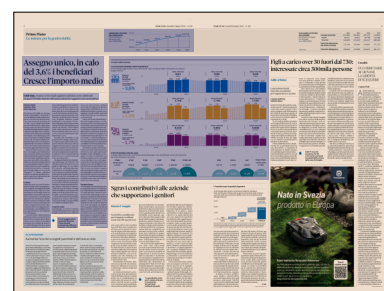
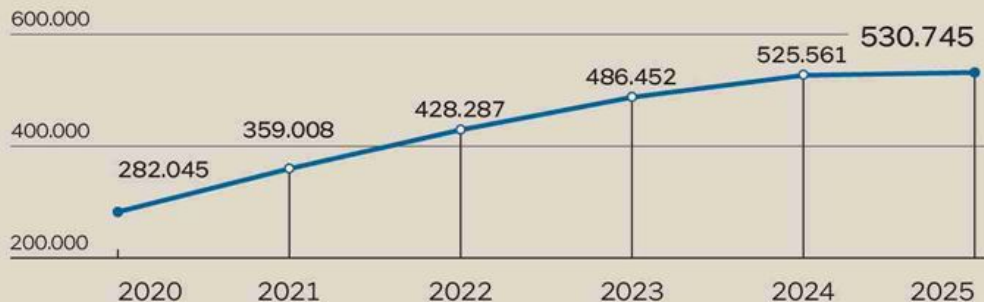
no in soli tre mesi. La denatalità, in sostanza, genera un progressivo risparmio nelle risorse pubbliche trasferite alle famiglie, una contrazione che il Governo prova a reinvestire potenziando le misure esistenti oppure adottando misure alternative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Con le maggiorazioni varate dal Governo l'aiuto mensile è passato da 150 euro a testa a 174 nel 2025

CRESCONO I FRUITORI DEL BONUS NIDO

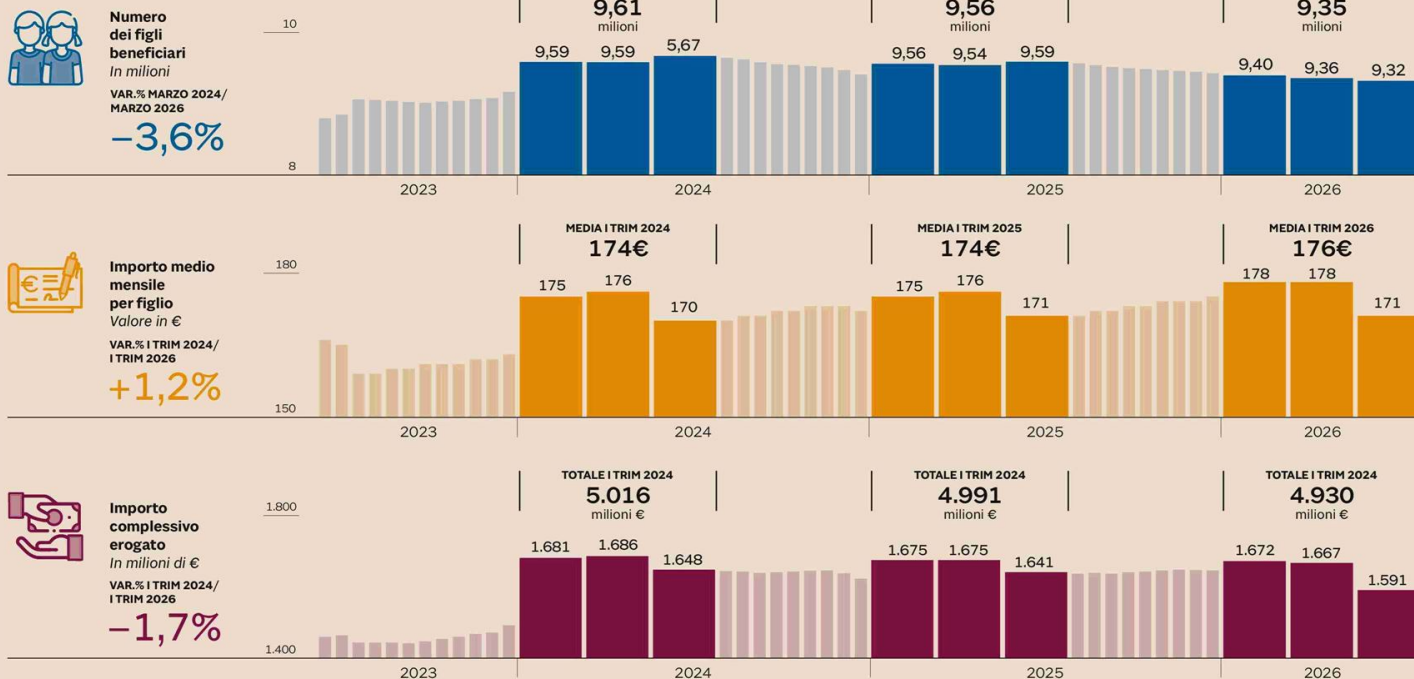
Minori beneficiari del bonus nido.
Anni 2020-2025



I trend sotto la lente

LA PLATEA DELL'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Il trend dei figli raggiunti dalla misura, dell'importo medio mensile per figlio e dell'importo complessivo erogato dall'Inps

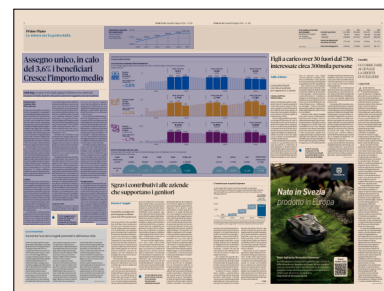


EFFETTO RIFORMA ISEE NEL 2026

L'impatto della riforma Isee sull'importo medio dell'assegno unico nel 2026 per numero di componenti del nucleo familiare e macroarea



Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore su dati Inps e Istat



LAVORO

Trasparenza salariale: check up delle retribuzioni

La nuova disciplina sulla trasparenza salariale dettata dal Dlgs 96/2026, operativa di fatto da oggi, introduce nuovi obblighi informativi e comporterà per le aziende un'analisi delle proprie politiche retributive.

Giampiero Falasca — a pag. 16

MERCOLEDÌ IN EDICOLA



La Guida Università 2026 sarà in edicola mercoledì 10 giugno — a 1,00 euro con *Il Sole 24 Ore*

Trasparenza salariale al via: check up delle retribuzioni

Direttiva Ue 2023/970

Da oggi si applica il decreto di recepimento in Italia delle regole europee

I dipendenti potranno chiedere al datore i livelli medi dei salari divisi per sesso

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Con la pubblicazione del decreto legislativo 96/2026 (Gazzetta Ufficiale 125 del 1° giugno), la trasparenza retributiva entra nel nostro tessuto produttivo: le norme sono in vigore da ieri, domenica 7 giugno, e da oggi di fatto operative, con un meccanismo che attribuisce ai lavoratori un nuovo diritto di accesso alle informa-

zioni sui livelli retributivi medi praticati in azienda.

Il decreto attuativo della direttiva Ue 2023/970 introduce, infatti, un diritto di informazione che potrà essere esercitato direttamente dai dipendenti, anche tramite rappresentanti sindacali o consiglieri di parità, per ottenere dati sulle retribuzioni medie, ripartite per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavo-

ro di pari valore.

Gli obblighi previsti dalla direttiva Ue e dal decreto attuativo si articolano in due direzioni:

- da un lato il diritto individuale di informazione sopra citato;



● dall'altro gli obblighi periodici di reporting sulla disparità salariale.

Il diritto di informazione

Il primo obbligo riguarda, in linea generale, tutti i datori di lavoro destinatari della disciplina sulla trasparenza salariale.

Gli obblighi periodici di reporting scatteranno invece solo per le aziende con almeno 100 dipendenti, secondo le scansioni temporali previste dal decreto (non prima del 2027, per quelle con almeno 150 dipendenti).

Il diritto di informazione è, quindi, un adempimento che riguarda tutte le imprese. Anche quelle di dimensioni medio-piccole, infatti, potrebbero ricevere richieste di informazioni da parte dei lavoratori, pur non essendo soggette agli obblighi strutturali di raccolta e comunicazione periodica dei dati previsti dall'articolo 9 del Dlgs 96/2026.

Per le aziende fino a 49 dipendenti, tuttavia, sono previste modalità semplificate di raccolta ed esposizione dei dati, demandate a un successivo decreto ministeriale, con l'obiettivo di evitare l'identificazione diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali.

Cosa può chiedere il lavoratore

L'oggetto del diritto di informazione è definito in modo preciso. Il dipendente può chiedere i «livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore».

Non si tratta quindi di un accesso

alle retribuzioni individuali dei colleghi, né di un diritto indiscriminato alla conoscenza delle politiche salariali aziendali. Il decreto mantiene infatti una forte attenzione alla tutela della riservatezza individuale e stabilisce espressamente che le informazioni ottenute non possano determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche di altri lavoratori.

La richiesta potrà essere formulata una volta all'anno e il datore di lavoro dovrà fornire risposta scritta entro due mesi.

La risposta del datore

Le informazioni potranno essere comunicate direttamente al lavoratore oppure rese disponibili tramite intranet aziendale o area riservata del sito internet. Il decreto incoraggia quindi una gestione «proattiva» della trasparenza, prevedendo la possibilità per il datore di lavoro di pubblicare preventivamente le informazioni richieste, così da ridurre il rischio di contenzioso e standardizzare le modalità di informazione.

Come prepararsi

Sul piano operativo, il nuovo diritto di informazione impone alle imprese un lavoro preparatorio significativo. Il punto più delicato non sarà tanto la mera raccolta dei dati retributivi, quanto la costruzione delle categorie di comparazione.

Per rispondere correttamente alle richieste, le aziende dovranno infatti essere in grado di individuare gruppi

omogenei di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, applicando criteri coerenti con il decreto e con i sistemi di classificazione previsti dai contratti collettivi.

In questa prospettiva, molte imprese dovranno avviare un'attività di mappatura delle posizioni, revisione dei sistemi di *grading* e verifica dei criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le progressioni economiche. Il decreto, infatti, collega strettamente la trasparenza retributiva ai sistemi di classificazione professionale e attribuisce un ruolo centrale ai contratti collettivi nazionali come parametro di riferimento per la comparazione delle posizioni lavorative.

La nuova disciplina, quindi, non introduce soltanto un ulteriore obbligo informativo. Di fatto, spinge le aziende verso una maggiore strutturazione delle politiche retributive interne, imponendo criteri più formalizzati, tracciabili e difendibili anche sotto il profilo antidiscriminatorio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La disclosure riguarda le categorie di addetti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore

In molti casi sarà necessario mappare le posizioni e verificare i criteri adottati per le progressioni

Che cosa cambia

1

RECRUITING

Selezioni e assunzioni

I candidati a un posto dovranno ricevere indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia salariale da attribuire alla posizione. Queste informazioni devono essere fornite negli annunci e nei bandi con cui sono pubblicate le opportunità di lavoro. Ai candidati non si potrà chiedere quanto guadagnano o guadagnavano nei precedenti rapporti di lavoro.

2

DIRITTO DI INFORMAZIONE

Per i lavoratori dipendenti

I lavoratori subordinati potranno chiedere al datore e ottenere per iscritto entro due mesi le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di addetti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Per i datori che occupano fino a 49 dipendenti, questi dati potranno essere forniti con modalità ad hoc, ancora da definire con un decreto.

3

PROGRESSIONI

Criteri da comunicare

I datori di lavoro dovranno rendere accessibili ai lavoratori i criteri usati per determinare la retribuzione e quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori. La comunicazione avviene con l'informativa resa al lavoratore all'inizio del rapporto, ex articolo 1 del Dlgs 152/1997. L'obbligo non si applica alle aziende sotto 50 dipendenti.

4

DIVARI DI GENERE

Obbligo di comunicazione

Le medie e grandi aziende dovranno raccogliere e comunicare a un organismo di monitoraggio presso il ministero del Lavoro i dati utili a verificare l'esistenza di divari retributivi di genere. In base alle dimensioni, i dati dovranno essere raccolti e comunicati periodicamente entro il 7 giugno 2027 (aziende con almeno 150 dipendenti) o 2031 (aziende con più di 100 dipendenti).



Inquadramenti dei Ccnl parametro centrale per la comparazione

Il concetto di pari valore

Ammessi anche sistemi
di classificazione diversi
purché neutrali sul genere

La nozione di «lavoro di pari valore» è uno dei concetti più delicati e destinati ad avere maggiore impatto applicativo nella disciplina sulla trasparenza retributiva introdotta dal Dlgs 96/2026, attuativo della direttiva Ue 2023/970. È proprio attorno a questa categoria, infatti, che ruotano sia il diritto individuale di informazione sia gli obblighi di reportistica sul gender pay gap previsti per le aziende più grandi.

Il problema nasce dal fatto che la comparazione non riguarda soltanto lavoratori che svolgono mansioni identiche. Il decreto distingue infatti tra «stesso lavoro» e «lavoro di pari valore». Nel primo caso, il riferimento è a mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica e allo stesso livello di inquadramento previsti dal contratto collettivo applicato. Nel secondo caso, invece, il confronto riguarda attività diverse ma considerate comparabili sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

La direttiva europea aveva già delineato una nozione molto ampia di «pari valore», fondata su elementi come competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e altri fattori pertinenti alla posizione. Il decreto italiano recepisce questo impianto, ma introduce un elemento ulteriore: attribuisce un ruolo centrale ai sistemi di classificazione definiti dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 4 del Dlgs 96/2026 stabilisce infatti che i contratti collettivi nazionali costituiscono il principale strumento di riferimento per la

comparazione tra lavori di pari valore. Allo scopo di rafforzare questo concetto e, più in generale, di garantire uno scudo protettivo verso le imprese che applicano la contrattazione collettiva dotata di maggiore rappresentatività, il Dlgs 96/2026 introduce addirittura una «presunzione di conformità» ai principi di parità retributiva per le aziende che applicano Ccnl stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Una scelta significativa, con la quale il legislatore cerca di adattare la direttiva europea alla struttura del sistema italiano di relazioni industriali. Tornando alla questione della comparazione tra lavori di pari valore, il Dlgs 96/2026 prova a utilizzare gli inquadramenti collettivi come base tecnica per definire il valore comparabile delle prestazioni lavorative e per ridurre il rischio di valutazioni eccessivamente discrezionali.

Questo non significa però che il problema sia risolto automaticamente dal richiamo ai Ccnl. Lo stesso decreto chiarisce che la valutazione del lavoro di pari valore deve comunque essere effettuata sulla base di criteri «comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere», tenendo conto di competenze, responsabilità e condizioni di lavoro. Inoltre, sono espressamente ammessi sistemi di classificazione professionale e di valutazione definiti direttamente dal datore di lavoro, purché coerenti

con tali criteri. Questo vuol dire che, in concreto, si potrà fare riferimento

ai sistemi di classificazione del personale definiti dai contratti collettivi per stabilire se due lavori sono di «pari valore», ma verificando caso per caso se questo meccanismo consente di comparare in maniera corretta attività lavorative diverse.

Il concetto di «lavoro di pari valore» servirà per costruire i report che dovranno essere pubblicati dal 7 giugno 2027, per le imprese con almeno 150 dipendenti (che poi dovranno ripetere l'esercizio ogni tre anni; dalla stessa data dovranno pubblicare il report anche le imprese con almeno 150 dipendenti, e poi con cadenza annuale. Le aziende con almeno 100 dipendenti hanno invece la prima scadenza fissata al 2031). Tuttavia, non c'è molto tempo da attendere, perché lo stesso concetto servirà per rispondere al diritto di informazione dei lavoratori. Le aziende devono organizzarsi subito per definire un criterio solido per applicare la comparazione tra i profili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I metodi di confronto
adottati dalle aziende
serviranno anche
a preparare la
reportistica periodica**



IL FATTO ECONOMICO

Pensioni, flat tax e armi hanno ucciso il welfare

■ Trent'anni di arretramenti in Europa e in Italia: addio redistribuzione. La crisi dei conti è stata evitata coi tagli. E così la disuguaglianza cresce e si trasmette per eredità

● BORZI A PAG. 8 - 9



IN EUROPA E DA NOI • Trent'anni di arretramento

Le pensioni e la flat tax hanno ferito il welfare: la fine arriva col riarmo

» **Nicola Borzi**

Il colpo di grazia arriverà dal riarmo, che potrebbe raddoppiare la spesa militare europea fino al 3,5% del Pil. Per l'Italia entro il 2035 il salasso delle armi può salire a 84 miliardi. In assenza di nuove entrate, la corsa agli armamenti rischia di tradursi in ulteriori tagli della spesa pubblica in sanità e istruzione. La sicurezza strategica scardina così quella sociale. Ma sono decenni che il wel-

fare pubblico, nella Penisola e in tutto il Vecchio Continente, vive un lungo arretramento. Un'eclissi che svuota le politiche di redistribuzione e allarga divari sociali già esplosivi. Mentre la politica, in particolare con il governo Meloni, colpisce le poche misure efficaci esistenti.

È dagli anni 90 che il welfare pubblico in Europa vive una trasformazione radicale, da una logica universalistica ed espansiva a una di contenimento dei costi e riduzione dei servizi. Non è stato un semplice smantellamento, ma quella che gli analisti definiscono una "ricalibratura disfunzionale": no-

nostante gli oneri sociali abbiano raggiunto cifre record - in Italia assorbono circa il 60,4% della spesa pubblica com-



piessiva - l'efficacia protettiva è crollata e non copre i nuovi rischi sociali.

Il welfare smette di essere strumento di giustizia sociale e diventa mero ammortizzatore d'emergenza. Il declino non è stato omogeneo ma ha seguito le faglie dei diversi modelli continentali. Nel Mediterraneo e in Italia è esplosa lo sbilanciamento sulle pensioni a scapito dei servizi, delegando alla famiglia il ruolo di unica rete sociale. La via crucis delle politiche sociali è stata scandita dalla storia. I vincoli del Trattato di Maastricht con le riforme di austerità, la crisi finanziaria globale del 2008, quella del debito sovrano del 2011: tutti hanno portato all'Italia tagli lineari alla sanità e riforme drastiche. Con la crisi del lavoro, nella Penisola sono esplose povertà e disuguaglianza. Quasi metà della spesa sociale è assorbita dalla previdenza, che incide per il 16,4% del Pil. Dini e Fornero hanno messo in sicurezza i conti pubblici, ma hanno trasformato la pensione in semplice "salario differito" annullando l'effetto redistributivo verso i più poveri e spostando il peso sulle nuove generazioni.

"SICURAMENTE negli ultimi 20 anni è diminuito l'apporto redistributivo della tassazione, il cui effetto progressivo è calato. In Italia pare ci sia tanta redistribuzione perché si conta la spesa per pensioni, ma è un dato da prendere con le molle perché le pensioni sono salario differito. Le pensioni sembra redistributive perché rendono i redditi disponibili meno diseguali di quelli di mercato, ma non lo sono con il sistema contributivo: i pensionati incassano l'equivalente della rendita associata al loro montante contributivo. È il loro reddito dal lavoro accantonato, non un'erogazione data alle fasce deboli", spiega Elena Granaglia, docente di Scienza delle finanze. "Anche la composizione della spesa sociale è

cambiata moltissimo negli ultimi 30 anni: si danno più soldi ai privati per asili, istruzione, sanità, mentre in passato li spendeva il settore pubblico. Quella quota della spesa sociale che va ai privati è erogata secondo meccanismi privatistici: per chi crede nel ruolo del welfare pubblico è un tema da affrontare". A fronte di questa ipertrofia previdenziale, l'Italia registra un deficit cronico nelle politiche attive del lavoro e nel supporto alle famiglie. La spesa per l'assistenza, pur triplicata in 15 anni, non scalfisce la povertà assoluta che colpisce l'8,4% delle famiglie.

Secondo Michele Reitano, direttore del dipartimento di Economia e diritto della Sapienza, "il problema vero per l'Italia è la progressività fiscale: il fisco è poco progressivo perché l'Irpef ormai è diventata una sorta di imposta specifica sul reddito da lavoro dipendente. Mentre le fonti di reddito dei più ricchi, come quelle da rendita e da capitale, per non parlare della flat tax sugli autonomi, sono tassate di meno e gli sgravi sono fortemente regressivi. I dati mostrano un fisco regressivo per il 5% della popolazione con i redditi maggiori perché percepiscono una quota inferiore dei redditi da lavoro dipendente, più tassati".

Anche le ultime decisioni del governo Meloni hanno peggiorato

il quadro: "L'Italia aveva cambiato la composizione della spesa sociale assegnando un forte peso al reddito minimo, oltre che ai sussidi alle famiglie, con l'introduzione dell'assegno unico. Quindi il taglio del reddito di cittadinanza ci riporta indietro. Il reddito minimo è di fatto stato quasi eliminato per i nuclei composti da persone in età attiva, mentre i miglioramenti della progressività Irpef riguardano solo i redditi bassi", spiega Reitano.

Questa crisi di efficacia ha cause profonde. La "glaciazione demografica" (in Italia il tas-

so di natalità è fermo a 1,18 e gli over 65 sono il 24,7% della popolazione) sovraccarica sanità e pensioni. La proliferazione di contratti atipici porta all'esplosione dei *working poor* impedisce l'accumulo di contributi, lasciando ampie fasce senza tutele. Il boom del welfare aziendale nei contratti collettivi accresce le disuguaglianze tra chi lavora e chi no e tra Nord e Sud.

L'EFFETTO REDISTRIBUTIVO della tassazione è calato drasticamente e la privatizzazione di servizi come asili e ospedali mina l'universalismo. "Le disuguaglianze dei redditi di mercato, specie da capitali, sono aumentate in tutti i Paesi e la progressività fiscale non riesce a tenere il passo con questo divario crescente, nemmeno nel Nord Europa", spiega Reitano. Che conclude con un presagio fosco: "In futuro la capacità redistributiva del nostro welfare vedrà aumentare le sue falle perché il quadro peggiorerà con l'avanzare delle pensioni contributive, mero specchio delle differenze sperimentate dagli individui durante la carriera, e la riduzione dell'integrazione al minimo".

I risultati sono reddito e ricchezza sempre più concentrati: il 5% più ricco delle famiglie italiane possiede il 46% della ricchezza netta, il patrimonio medio dei meno abbienti è al lumicino, si limita ai conti in banca, che non rendono, e alla casa, che col calo demografico varrà sempre meno. Invece gli strumenti finanziari accumulati dai ricchi, redditizi e meno tassati, si trasferiranno per eredità accrescendo le disuguaglianze. Mentre "patrimoniale" resta ancora una parola tabù.

Addio redistribuzione
La crisi dei conti pubblici è stata evitata con i tagli: la disuguaglianza cresce e si trasmette per eredità



Unioncamere, nelle imprese con giovani produttività a +7,2%

Trattenere i giovani talenti può valere un aumento della produttività fino al 7,2 per cento. È quanto emerge dalle analisi presentate da Unioncamere e Centro Studi Tagliacarne nel corso della Conferenza nazionale delle Camere di commercio. Nello specifico, le aziende con una maggiore presenza di giovani mostrano inoltre una crescita del fatturato e dell'occupazione più elevata dell'1,5%. I dati evidenziano inoltre come la propensione all'innovazione sia strettamente collegata all'età media dei lavoratori. —





Rendimenti in calo e più costi a carico dei gestori con possibili ricadute per gli iscritti ai piani integrativi. Da luglio scatta il meccanismo automatico di adesione alla previdenza complementare per i neoassunti.

ANNAMARIA ANGELONE

La crisi del Golfo Persico rosicchia anche Tfr e risparmi accantonati nei fondi pensione. «Nel primo trimestre del 2026 - scrive la Commissione di vigilanza sui fondi pensione nel suo report di marzo - i rendimenti delle forme di previdenza complementare hanno risentito dell'aumento dell'incertezza sui mercati finanziari dovuta allo scoppio del conflitto in Medio Oriente». Di quanto? Ad accusare di più l'instabilità del momento, sono i comparti azionari: i rendimenti medi sono scesi dell'1,3% per i fondi negoziali e del 2,8% in quelli aperti. Ma, in alcune forme dei Pip (piani individuali pensionistici), il calo è più consistente (-3,4%). Nelle linee bilanciate, invece, i risultati oscillano in media da -0,8% a -1,9% mentre i comparti obbligazionari e garantiti contengono meglio il margine negativo. Su un orizzonte decennale, però, i fondi continuano a premiare i risparmiatori. Non sempre, tuttavia, con risultati

più esaltanti della rivalutazione del Tfr (pari, nello stesso arco temporale, al 2,6%). Occhio, dunque, a scegliere con attenzione le linee di investimento. Non è l'unica novità della previdenza complementare.

La Covip, infatti, ha deliberato l'aumento del cosiddetto "contributo di vigilanza" a carico dei gestori dei fondi: l'onere destinato a sostenere le spese di funzionamento dell'autorità. All'origine del ritocco, la sforbiciata del finanziamento statale (passato, quest'anno, da 1,5 milioni di euro a 1 milione e 286 mila). Per compensare, è stato rivisto il metodo di calcolo del contributo dovuto dai fondi. L'aliquota, in realtà, si alleggerisce (da 0,5 a 0,06 per mille) mal'impatto si profila più pesante perché si passa dal contributo sui versamenti annui a quello sull'intero patrimonio. In pratica, l'importo si conteggerà non più sulle entrate dell'anno di riferimento ma sul capitale accumulato fino al 31 dicembre 2025.

Una "mini-patrimoniale", in scadenza al 30 giugno, che presenterà un con-

to salato ai fondi grandi o attivi da più anni. Con ricadute per gli aderenti tutte da valutare. Il costo sarà sostenuto dal gestore ma non si escludono effetti a cascata sui singoli iscritti (in termini di maggiori spese annue di gestione). Si vedrà.

Dal primo luglio, scatta anche il nuovo meccanismo di silenzio-assenso sul Tfr introdotto dall'ultima finanziaria. Per i neoassunti del settore privato (esclusi i domestici), l'adesione a un fondo pensione diventa automatico, salvo espressa rinuncia. Ma la finestra per farlo non sarà più di sei mesi ma di appena 60 giorni. Dunque, se si vuole accantonare la buonuscita in azienda (ovvero alla Tesoreria dell'Inps), è bene comunicare esplicitamente al datore di lavoro la propria volontà consegnando il modulo di scelta in tempo utile. Oltre il termine, il versamento del



Tfr a un fondo pensione dal giorno di assunzione non è più revocabile (mentre si può cambiare idea in un secondo momento per chi decide di non farlo subito).

Le posizioni aperte presso le forme pensionistiche complementari continuano a crescere: stando agli stessi dati Covip, a fine marzo 2026 se ne contano 11,9 milioni (l'1,7% in più di fine anno) per versamenti pari a 4,7 miliardi di euro (il totale delle risorse è di 262,6 miliardi). Ma, tuttora, meno di un lavoratore dipendente su due è iscritto a un fondo privato. Secondo la stima della Ragioneria generale dello Stato, le "adesioni tacite" future per effetto di questa riforma sarebbero nell'ordine di circa 100 mila all'anno. La regola riguarda soprattutto i giovani alla prima assunzione. Ma, anche nel caso si cambi azienda o tipo di impiego,

il nuovo datore è tenuto a verificare le scelte pregresse del lavoratore.

Il consiglio, comunque, è di indicare o confermare subito la propria intenzione sul Tfr maturando. Slitta l'altra modifica importante del 2026: il diritto alla portabilità della posizione individuale. La misura, introdotta sempre dall'ultima Legge di bilancio, lascia facoltà al lavoratore di trasferire il proprio Tfr maturando (nuove quote) e anche il contributo versato dall'azienda verso un nuovo fondo pensione, liberamente scelto. In precedenza, invece, gli accantonamenti finivano in automatico al fondo di categoria della contrattazione collettiva. Inizialmente fissata al primo luglio, la liberalizzazione è stata prorogata di tre mesi e partirà il 31 ottobre. L'altra riforma riguarda l'obbligo di versamento del Tfr dei dipendenti in Tesoreria Inps anche per le

aziende più piccole (finora escluse). Non si tiene più conto del numero del primo anno di attività dell'impresa ma dell'eventuale superamento di soglia successivo. L'istituto previdenziale ha chiarito che, per il periodo 2026-2027, la soglia è almeno 60 addetti per scendere a 40 dal 2032: il criterio di verifica sarà la media annuale degli occupati dell'anno precedente.

La Relazione annuale Covip 2024 stima che il flusso totale di Tfr generato dal sistema produttivo lo scorso anno è stato di circa 32,7 miliardi di euro: di questi, però, più della metà (17,6 miliardi di euro) sono rimasti accantonati nelle aziende, 8,6 miliardi sono andati alle forme complementari, 6,5 miliardi alla Tesoreria Inps. L'obbligo di versarli qui per le più piccole dovrebbe aumentare il flusso. Le imprese coinvolte do-

vanno adeguarsi e regolarizzare gli adempimenti entro il 16 luglio.

Sul piano fiscale, infine, si attende un chiarimento sulle detrazioni. Assogestioni, l'associazione delle società di gestione del risparmio, in una recente circolare ha precisato che l'innalzamento del limite di deducibilità dei versamenti a un fondo pensione, portati a 5.300 euro annui dal 2026, attiene la contribuzione complessiva (ovvero lavoratore e datore di lavoro). Ma si attende l'effettiva data di efficacia. Per la dichiarazione dei redditi 2026, però, trattandosi dell'anno fiscale precedente, si potranno portare in detrazione solo i "vecchi" 5.164,57 euro. —

I punti

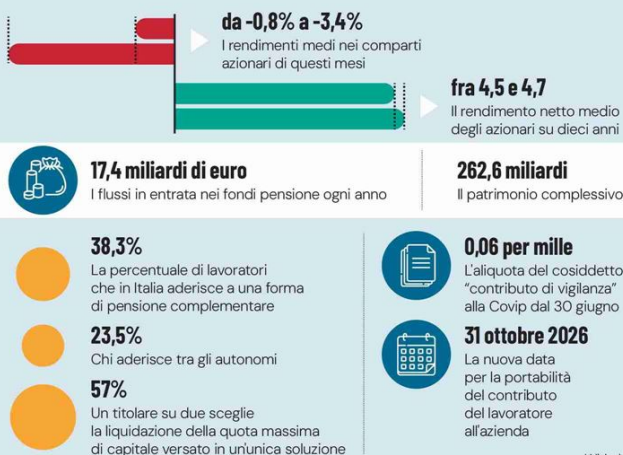
1
Dal primo luglio per i neoassunti il Tfr sarà conferito direttamente a una forma complementare salvo espressa rinuncia entro 60 giorni

2
Slitta al 31 ottobre la "liberalizzazione" del contributo del datore di lavoro. Ogni dipendente potrà cambiare la destinazione

3
Scendono i rendimenti a breve termine nel primo trimestre 2026. Apesare l'incertezza sui mercati finanziari dovuta alla guerra in Iran

4
Cambia il contributo di vigilanza dovuto dai fondi pensione alla Covip. Si calcola sull'intero capitale e non più

I NUMERI CHIAVE



A maggio i prezzi di beni alimentari, cura della casa e della persona sono rimasti stabili a fronte del balzo di energia e servizi. Cosa è successo e cosa sta per accadere. Le previsioni di Panetta e i timori delle imprese

di DARIO DI VICO

INFLAZIONE

IL CARRELLO DELLE ILLUSIONI RESTA FERMO MA ASPETTA HORMUZ

A maggio gli addetti ai lavori che spulciano i numeri dell'Istat sono rimasti sorpresi da un dato: le rilevazioni sull'andamento dei prezzi al consumo segnalavano come il carrello della spesa — ovvero i beni alimentari, per la cura della casa e della persona — era rimasto stabile (+2,3% anno su anno) rispetto all'indice generale dell'inflazione salito, sempre su base annua, al 3,2%. Sorpresi, perché era dal periodo tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 che non accadeva. Anzi negli anni successivi, quando l'inflazione veleggiava tra l'1-1,5%, i beni non rinunciabili del carrello erano saliti del 2-3%, quasi il doppio.

Come si spiega la novità? In primo luogo con l'impennata dei prezzi dei servizi e dell'energia, ma in seconda istanza con la responsabilità messa in campo da un po' tutti gli attori della lunga filiera agro-alimentare, che hanno evitato di pigiare l'acceleratore, anche per la paura di compromettere ulteriormente l'andamento fiacco dei consumi.

Dai racconti dei protagonisti emerge come pochi fornitori industriali abbiano avanzato la richiesta di ritoccare i listini e anche in virtù di questa collaborazione le insegne della grande distribuzione sono riuscite a non muovere foglia. E quindi a non far decollare il prezioso carrello della spesa. Che nel frattempo, non va sot-

tovalutato, è diventato un indicatore statistico di grande popolarità. Capace certo di influenzare la tradizionale rilevazione mensile Istat sulla fiducia delle famiglie, ma anche in qualche modo, in un anno pre-elettorale, di condizionare il mood generale dei cittadini. Già di loro propensi a credere ingenuamente a una narrazione, presente sui social, di aumenti incontrollati già scaricatisi sui prezzi finali a maggio.

Percezioni

Se si interrogasse un campione di consumatori abitué dei supermercati, infatti, anche oggi la percezione non sarebbe quella di un carrello "stabile" bensì di un deciso aumento dei generi di prima necessità.

Secondo il blogger Mario Sassi, ex manager della grande distribuzione, «questa percezione distorta dipende dal fatto che il primo reparto che si incontra entrando in un super è quello dell'ortofrutta, un comparto che dal 2021 ad oggi sicuramente ha fatto registrare aumenti significativi e che sono rimasti impressi nella memoria dei clienti». L'ortofrutta vale 17 miliardi e corrisponde a un quarto dell'agro-alimentare italiano e subisce non solo i rincari dell'energia, ma anche quelli, ad esempio, dei fertilizzanti.

Lusetti: giugno sarà decisivo
La diga della responsabilità che ha calmierato i valori non terrà all'infinito

Al punto che, secondo i dati Coldiretti, le aziende agricole stanno pagando la produzione, rispetto a un anno fa, 350 euro in più a ettaro.

Le stime

Se maggio ci ha riservato la novità di cui sopra, è evidente che il prolungamento della crisi in Medio Oriente, l'altalena di notizie sul futuro di navigabilità dello stretto di Hormuz, tirano dalla parte opposta. Aumenta l'incertezza geopolitica e a spiovere vanno in difficoltà i soggetti della filiera del largo consumo costretti in posizione di attesa.

Secondo Mauro Lusetti, presidente Conad e vice-presidente di Confcommercio, il mese di giugno però sarà inevitabilmente decisivo. La diga della responsabilità che ha tenuto finora e ha calmierato il carrello della spesa non potrà reggere l'urto all'infinito.

E del resto anche il governatore Fabio Panetta nelle sue Considerazioni finali è stato costretto a inserire tra le ipotesi uno scenario «pessimo» di previsione, quello rappresentato dal proseguire del conflitto Usa-Iran e del blocco di Hormuz. Uno scenario formulato dalla Bce è che ci fa paventare un'inflazione addirittura al 6%. Devastante. Incrociando le dita, non siamo ancora a quel punto anche se, come sottolinea Lusetti, «l'accavallarsi delle notizie impedisce persino di fare previsioni affidabili, e invece abbiamo bisogno di certezze».

Il 13 maggio i responsabili della Gdo italiana, dalla Federdistribuzione alla Confesercenti, hanno avuto un incontro «conoscitivo» a Roma con i ministri Francesco Lollobrigida (agricoltura) e Adolfo Urso (industria). I responsabili governativi hanno escluso che si torni anche solo a parlare di misure-tampone come il «carrello tricolore» dell'autunno del 2023. È vero che Urso in alcune dichiarazioni ne aveva parlato

Lollobrigida e Urso hanno promesso alla Gdo un monitoraggio costante, ma il «tavolo» non arriva

come di «un successo politico», ma economisti e associazioni dei consumatori l'avevano bocciato come un flop. E il fatto che il governo non si sogni di riproporlo è quantomeno indicativo.

Tornando all'incontro, i due ministri hanno garantito un costante monitoraggio dei prezzi per garantirne la trasparenza e la consultazione dell'industria e dell'agricoltura per comporre un tavolo comune a tutta la filiera, in grado di far fronte ad eventuali turbolenze. Ad oggi però il tavolo della filiera non è stato convocato, né ci sono molte speranze che possa avvenire entro giugno.

In bilico

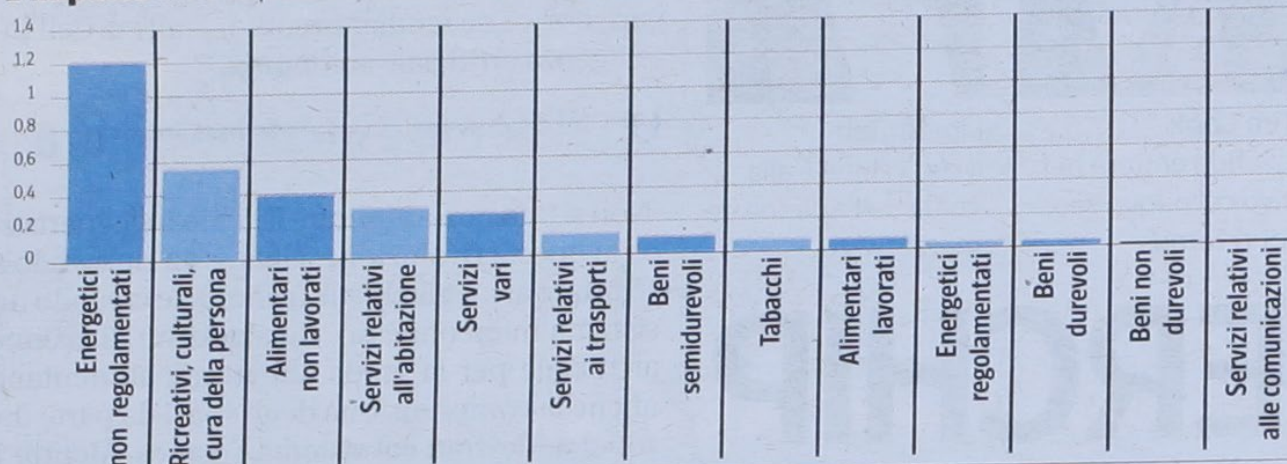
Cosa potrebbe fare concretamente il tavolo di filiera oltre che prendere atto delle dinamiche a monte? Secondo Sassi potrebbe individuare quelle aree di diseconomie, dal settore primario fino al consumo, che pesano sui prezzi e intervenire di conseguenza. Operazione non facile, ma sicuramente meritoria perché sanerebbe ritardi di ordine strutturale. Ma la scadenza di fine giugno comunque incombe. Lusetti ci tiene a ricordare come la grande distribuzione in questa fase intermedia stia mettendo in campo tutte le iniziative possibili per cercare di tenere sotto controllo i prezzi, dalle iniziative promozionali a svariate forme di sconti. Rammenta anche come quel risultato di maggio del carrello della spesa è stato possibile perché le aziende della distribuzione hanno tenuto in pancia gli aumenti dei costi e hanno accettato di contrarre i margini. «Ma se la situazione dovesse esplodere è evidente che faremmo fatica a trattenere ulteriori inevitabili aumenti dei costi e richieste dei fornitori».

Lo scenario che avremmo di fronte, da far tremare i polsi, sarebbe quello di salari bassi e inflazione alta che determinerebbe scorporamento e anche profondi cambiamenti nei comportamenti dei consumatori. «Che sostituirebbero i prodotti più cari con altri meno e che potrebbero smettere di comprarne alcuni. L'ortofrutta di cui parlavamo, ad esempio, potrebbe sicuramente soffrirne. E comunque più c'è ansia attorno ai prezzi, meno si afferma la qualità», annota Sassi. E i riflessi si farebbero sentire sicuramente sui prodotti della dieta mediterranea, con tutto quello che ne consegue in termini di ridotta attività industriale del made in Italy e annessi riflessi occupazionali. Alla fine di giugno non manca molto e i manager della grande distribuzione, in primis Lusetti, non possono che incrociare le dita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'impatto

Indice dei prezzi al consumo NIC per maggio 2026 - Contributi alla variazione tendenziale per prodotto e servizio

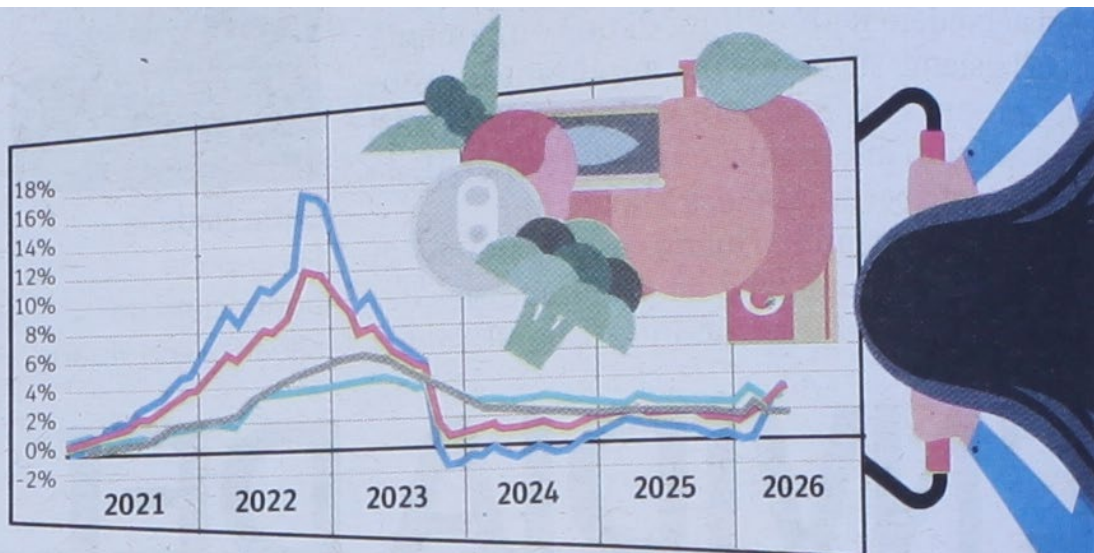


Fonte: Istat

L'andamento

Evoluzione delle variazioni percentuali tendenziali nel periodo gennaio 2021 - maggio 2026 per tipologia di prodotto

- Componente di fondo
- Indice generale
- Beni
- Servizi



Pparra

Difesa e industria, la strada è lunga (e tortuosa)

di CARLO CINELLI

Le riflessioni si accumulano. *L'Economia* ha scritto più volte del rapporto EY sulle 100 medie imprese, tra Piemonte e Lombardia, che potrebbero costituire la prima pattuglia sulla strada della riconversione. Mediobanca ha prenotato una giornata per fine mese (nuovo corso: a Rocca Salimbeni, Siena) dedicata alle medie «tra continuità e trasformazione: governance, capitale umano e geopolitica».

Poi, la scorsa settimana, **Maurizio Landini** è andato dritto: «L'idea che attraverso l'investimento nei settori della difesa e delle armi si possa sostituire la crisi degli altri settori è una coglionata pazzesca». Tra Tony Montana e Leopardi, il leader Cgil ha però sottolineato il corredo di competenze tech e persone che l'industria civile ha in casa per chiudere con una venatura etica sul «tipo di sviluppo che vogliamo realizzare».

Due giorni prima il presidente degli industriali bresciani, Paolo Strepavara aveva osservato che «la difesa non è un tema separato dall'industria... Ma su questo occorre essere realisti: la conversione industriale verso l'aerospazio e la difesa, tanto sbandierata in questi mesi, non avviene in un attimo. Servono pianificazione, collaborazione vera e tantissime risorse». Dalle parole ai fatti, lo stesso confindustriale osservava nel numero del primo giugno di questo giornale che anche per la sua azienda, a lungo monocommittente Iveco, «stiamo valutando di

espanderci anche nel settore dell'aerospazio e della difesa, dove abbiamo già avuto contatti con i primi potenziali clienti».

Ancora il 31 maggio, nel pieno delle tensioni, smentite, con Palazzo Chigi sul via alla seconda tranche del programma europeo Safe (quasi 15 miliardi per la difesa), Guido Crosetto concludeva un'importante intervista al *Corriere* osservando che «l'emergenza prima è l'accelerazione della capacità produttiva del Paese e lo si fa rendendo più forte la parte produttiva nazionale, ma anche attivando energie ed investimenti dall'estero. Bisogna fare ponti d'oro a chi vuole investire qui, a chi si trasferisce in Italia». Il ministro sembrava seguire il filo delle riflessioni che Giuseppe Cossiga, presidente Mbda e suo successore alla guida dell'Aiad, la federazione dell'aerospazio e difesa di Confindustria, ha sviluppato nei mesi scorsi. Segnalando, sul *Sole 24 Ore* a fine gennaio, anche le perplessità sul Safe 2 perché «quei fondi non andranno a sostenere nuovi progetti, ma finanzieranno quote di programmi già avviati. E di questo passo non saremo in grado di raddoppiare la capacità produttiva in tempi molto rapidi». Mentre invece a questo fine le priorità sono l'accesso delle pmi al credito, il rafforzamento della supply chain e le dipendenze su materie prime e semilavorati strategici, come le terre rare e l'acciaio speciale, che l'Italia importa dall'estero. Oltre a una più decisa fase di consolidamento nel settore. Tra alleanze e deindustrializzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

