

Meno scioperi ma più conflitti dai micro sindacati e nei trasporti

Commissione Garanzia

**Su quattro proclamazioni
meno di tre sfociano
in un'astensione reale**

Calano gli scioperi ma resta una forte la conflittualità promossa dai sindacati di base o da vertenze locali, con un ampio ricorso all'effetto annuncio: su circa quattro proclamazioni quotidiane, meno di tre sfociano in un'astensione reale.

Il 2025 con 1.020 astensioni dal lavoro effettuate registra una flessione del 5,5% rispetto al 2024, ed una contrazione complessiva del 9,6% nel triennio, secondo la Relazione annuale della Commissione di garanzia sugli scioperi illustrata ieri dalla presidente Paola Bellocchi alla Camera. È in controtendenza il dato dello sciopero generale: le proclamazioni sono raddoppiate, dalle 17 del 2024 alle 33 del 2025. «Questo incremento, quasi interamente ascrivibile all'iniziativa di sigle minori e del sindacalismo di base, si è tradotto in 27 mobilitazioni effettivamente svolte, concentrate in 9 giornate complessive», ha spiegato la professoressa Bellocchi. Il dato più nuovo è la diffusione di scioperi di natura politica caratterizzati da una forte impronta transnazionale a sostegno della Palestina o contro la guerra.

Motore quotidiano della protesta è la conflittualità territoriale, alimentata da criticità aziendali o locali: quasi 3 scioperi su 4 avvengono a livello locale. Mentre lo

sciopero nazionale resta «più difficile da comporre», con un indice di attuazione del 70% (su 383 proclamazioni di azioni, ben 269 sono state effettuate). Il settore della mobilità passeggeri (Trasporto pubblico locale, ferroviario, aereo e marittimo) genera oltre un terzo degli scioperi. Con diverse dinamiche perché mentre il trasporto ferroviario e quello aereo mostrano segnali di raffreddamento (con una riduzione delle astensioni effettive pari, rispettivamente, al 50% e al 18% nel biennio), il Tpl si conferma il settore più critico, con una conflittualità alimentata da «una dinamica quasi totalmente locale e frammentata, meno sensibile ai cicli di negoziazione nazionale»: le giornate interessate da astensioni, sono passate dalle 62 dell'anno precedente a 101.

La relazione annuale della presidente dei Garanti evidenzia una «significativa divergenza tra la fase dell'annuncio e quella dell'attuazione»: a fronte di circa quattro proclamazioni quotidiane, meno di tre sfociano in un'astensione reale, portando il tasso di mancata attuazione al 34,8%. Questo scostamento rappresenta il «principale indicatore dell'efficacia del sistema di vigilanza e delle strategie di mobilitazione sindacale: quasi la metà degli scioperi non effettuati è infatti riconducibile all'attività diretta della Commissione attraverso indicazioni immediate e mediazioni, mentre l'altra metà deriva da revoche spontanee legate al successo delle negoziazioni o a residue strategie di visibilità sindacale».

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La robotica vale 3,5 miliardi, nel mondo quasi 500 start up

Innovazione

Il censimento del settore nel nuovo Osservatorio del Politecnico di Milano

In Italia il 28% delle aziende utilizza robot, quota che al 2028 salirà al 36%

Luca Orlando

Industria, applicazioni in ambito sanitario e mondo food.

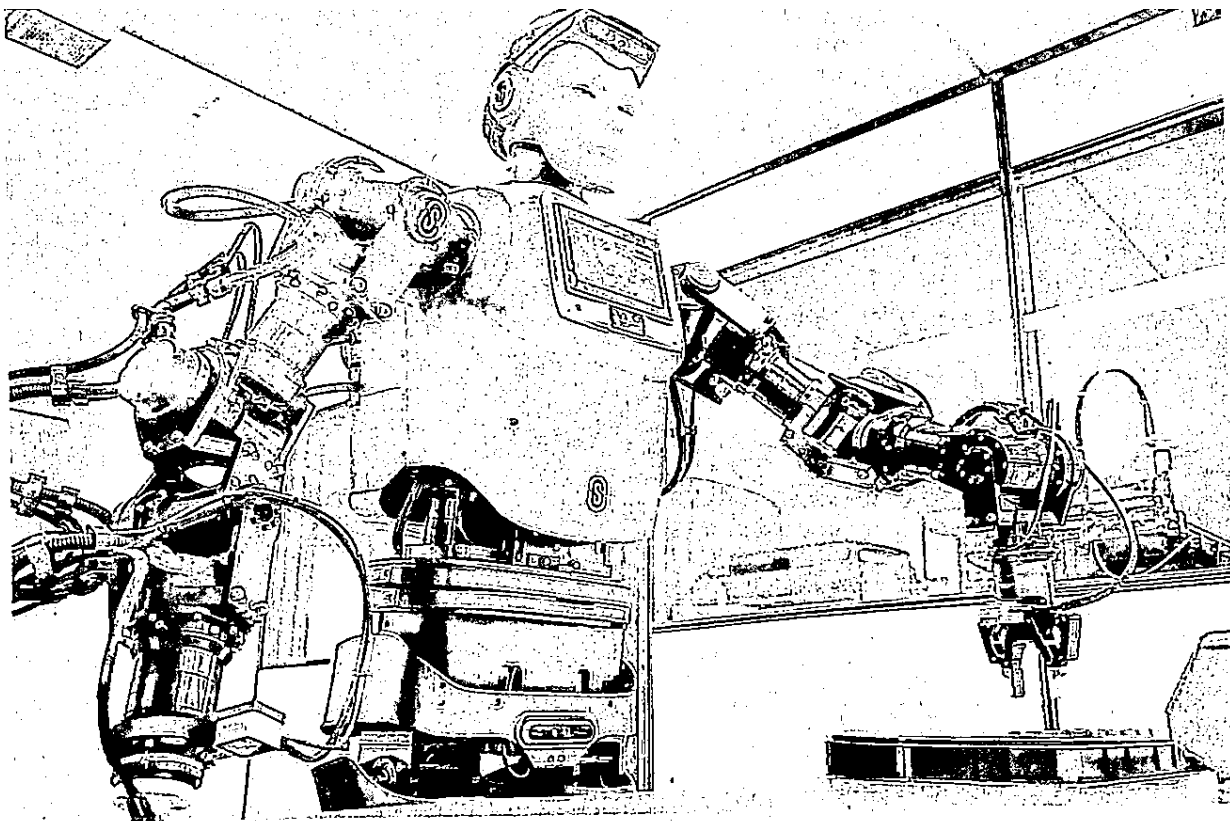
L'ingresso di Stmicroelectronics, Fondazione Enea Tech, Biomedical e Spotinvest nel capitale di Oversonic, start up di robotica cognitiva, è la spia di un fenomeno di ibridazione e partnership sempre più pervasivo nell'automazione avanzata, settore che rappresenta ormai uno dei macrotrend tecnologici più dirompenti in tutto il mondo. A partire dalla forza della spinta innovativa dal basso. In questo settore, rileva infatti il nuovo Osservatorio del Politecnico di Milano sulla robotica innovativa, sono ben 493 le start up censite in 39 paesi. Panorama industriale che già è in grado di raccogliere fondi ingenti, per 7,4 miliardi di euro, e che vede una forte polarizzazione geografica,

con America e Asia a detenere il 76% delle nuove iniziative e gli Stati Uniti, da soli, a raccogliere quasi il 60% dei fondi globali.

L'Italia gioca al momento un ruolo secondario, con dieci start up censite e fondi raccolti per 120 milioni, anche se l'operazione annunciata ieri dimostra il grande fermento del comparto.

Se ad oggi, si evidenzia nel rapporto del Politecnico di Milano, il 28% delle aziende italiane utilizza soluzioni di robotica, in prospettiva, sulla base delle indicazioni di investimento annunciate, già nel 2028 si passerà al 36%.

Al momento, guardando per quanto accade in Italia alle spese in conto capitale, il mercato annuo di queste applicazioni, visibili principalmente nella manifattura, vale nel complesso 2,2 miliardi, che salgono a 3,5 includendo anche le spese operative. Per chi investe in questi ambiti di automazione l'esborso medio è 456 mila euro (700 mila per le grandi imprese, 160 mila per le piccole) ma il



In fabbrica.
Da Oversonic
applicazioni già
operative di
umanoidi
all'interno dei
processi produttivi

quadro è in rapida evoluzione: tra le imprese che prevedono investimenti nel 2026, il 29% ad esempio destinerà risorse per robot innovativi che integrano AI, sensori e apprendimento continuo, con una spesa media per azienda pianificata quest'anno di 183mila euro. E se l'attuale parco installato riflette ancora la predominanza della robotica tradizionale (82% di presenza di manipolatori industriali), le intenzioni di investimento per il prossimo triennio premiano decisamente le soluzioni innovative: i robot collaborativi passeranno dal 25% al 34%; i robot mobili autonomi dal 24% al 30%; gli umanoidi, oggi presenti in appena il 3% delle aziende che fanno uso di robotica, arriveranno quasi a quadruplicare questa quota in appena due anni.

Per quali motivi? Le aziende sondate, nel campione totale di quasi 400 realtà, indicano soprattutto la possibilità di assegnare ai robot attività rischiose, ripetitive o logoranti (70%), la necessità di compensare la crescente mancanza di addetti alla produzione (15%) e la sostituzione di lavoratori specializzati in prossimità della pensione (5%).

Non a caso, cinque delle prime dieci startup più finanziate al mondo operano proprio in questo segmento avanzato, così come la stessa Over-

sonic, che con la nuova tornata di investitori portati a bordo punta ad accelerare le applicazioni sul mercato, guardando alla fabbrica in senso lato ma anche oltre. «Se per lungo tempo - afferma Giovanni Miragliotta, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Innovative Robotics - parlare di robotica ha significato parlare di fabbriche, oggi la spinta all'automazione delle attività ripetitive e fisicamente gravose si sta estendendo oltre i confini della manifattura. I sistemi robotici innovativi sono sempre più capaci di operare nel mondo reale: in magazzini non strutturati, in ambienti in cui la presenza umana è rischiosa, negli spazi pubblici, negli ospedali e nelle case. Essi non rappresentano solo una leva di competitività, ma una risposta concreta alla

scarsità di lavoratori che in taluni comparti le imprese stanno già iniziando ad avvertire».

Rotta tracciata, quella verso la robotica, ma ancora irta di ostacoli, come segnalano le aziende che restano per ora ai margini di questa tecnologia.

Per le aziende che oggi non adottano soluzioni robotiche e non prevedono di farlo nei prossimi tre anni, la ragione principale è un contesto, normativo e di mercato, percepito come non pronto dal 51% del campione.

In particolare, la componente normativa emerge come fattore dominante: l'89% di chi identifica il contesto come barriera principale attribuisce questa valutazione all'inadeguatezza del quadro regolatorio. Tra i principali freni l'assenza di una definizione legale univoca di robot e una transizione normativa frammentata tra il Regolamento Macchine e l'AI Act.

Esistono poi altre barriere che variano significativamente per dimensione aziendale: per le piccole imprese il freno principale è rappresentato dai costi elevati e dall'impossibilità di ricondurre i propri processi a soluzioni robotiche disponibili sul mercato; per le grandi, il nodo critico è la difficoltà di costruire business case che giustificano l'investimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

Nel capitale della Brianza
Oversonic arrivano Stm, Fondazione Enea Tech, Biomedical e Spotinvest

6

L'esborso medio di chi investe è mezzo milione, tassi di crescita più elevati per collaborativi e umanoidi

6

Contesto normativo e investimento richiesto (per le Pmi) i nodi che frenano la diffusione

I DATI ACEA

Auto, il mercato Ue cresce grazie ai volumi delle case cinesi

Cresce del 3,6% il mercato auto in Europa (più Uk ed Efta) nel mese di maggio, un trend guidato dalle performance brillanti delle case cinesi, che cubano nel mese il 12% di quota di mercato, mentre le grandi case europee rallentano. Acea, l'Associazione delle case produttrici europee, parla di «un ottimo inizio d'anno in un contesto caratterizzato da persistenti tensioni geopolitiche che pesano sulle prospettive». I volumi, da gennaio, hanno recuperato il 4,5% pur restando abbondantemente sotto la soglia del 2019, con i modelli full electric in crescita del 40% rispetto a maggio 2025, di oltre il 30% nel periodo gennaio-maggio e un market share che supera il 20% mentre l'Italia migliora ma si attesta sull'8%. In questo contesto però i primi tre Gruppi automobilistici europei - Volkswagen, Stellantis e Renault - con Hyundai che segue al quarto posto, registrano nel mese una performance negativa, fanno dunque peggio del mercato che invece è guidato dai volumi messi a segno dalle case cinesi. La quota di mercato è quasi raddoppiata nell'arco di un anno, con Chery che triplica, da 0,7 a 2,4%, la propria presenza sul

mercato europeo, Byd che supera in volumi Saic Motor e il Gruppo Geely che si conferma il primo Gruppo cinese in Europa, con una quota superiore al 3%. Stellantis mantiene un trend di crescita delle immatricolazioni da inizio anno del 5,3% nonostante la frenata di maggio, un risultato registrato al netto delle immatricolazioni Leapmotor che da sole hanno portato in pancia al Gruppo quasi 120 mila autovetture immatricolate da inizio anno. Tra i marchi storici, Fiat continua a recuperare terreno a maggio (+20,6%) e da inizio anno (+27,6%), bene nei cinque mesi anche Citroën, Opel e Lancia. Più debole la performance di Volkswagen che si mantiene in terreno positivo da inizio anno - più 1% rispetto al 2025 - grazie ai volumi di Skoda e Audi. Vanno bene, anche se sotto il mercato, Bmw e Mercedes, brand a cui si affianca Tesla che vede raddoppiare volumi e quota di mercato (2,5%) nel mese e recupera terreno da gennaio, dopo le performance negative del 2025. Tra i principali mercati europei, Italia e Uk restano quelli con le performance migliori nel mese - rispettivamente +7,6% e +7,1% -, la Germania resta flat e la Francia cresce comunque del 3,7% mentre la Spagna perde a maggio quasi un punto percentuale di volumi rispetto al 2025.

—F.Gre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pensioni: nuovi assegni più bassi

Civ Inps

Per il Consiglio di indirizzo e vigilanza (Civ), nel 2025 i trattamenti liquidati sono stati 834.658, circa 27mila in meno del 2024, per effetto della stretta sulle uscite pensionistiche. Già anche il valore medio delle nuove pensioni liquidate: il taglio dell'assegno raggiunge i 148 euro mensili per le pensioni di anzianità dei maschi. Le donne per la vecchiaia ricevono il 45% in meno degli uomini.

Giorgio Pogliotti — a pag. 9

Pensioni: calano le uscite e nuovi assegni più bassi

Civ Inps. I trattamenti liquidati nel 2025 sono 834.658, circa 27mila in meno dell'anno precedente. Neopensionati con importi in calo, le donne per la vecchiaia ricevono il 45% in meno degli uomini.

Giorgio Pogliotti

Le pensioni previdenziali liquidate nel 2025 dall'Inps sono 834.658, circa 27mila in meno del 2024 (erano 878.369 nel 2022), per effetto della stretta sulle uscite pensionistiche. Cala anche il valore medio delle nuove pensioni liquidate nel 2025, rispetto a quelle vigenti: il taglio dell'assegno pensionistico raggiunge i 148 euro mensili per le pensioni di anzianità dei maschi. Resta una rilevante differenza tra i due generi, che nel caso delle pensioni di vecchiaia, arriva al 45% in meno per le donne.

Nel rendiconto sociale dell'Inps presentato ieri dal Consiglio di indirizzo e vigilanza (Civ) emerge che per la maggior parte delle gestioni l'importo medio delle nuove pensioni liquidate nel 2025 è minore delle pensioni vigenti: un lavoratore dipendente andato in pensione nel 2025 ha ricevuto in media 248 euro in meno rispetto alla media delle pensioni già in pagamento nella stessa gestione, per un neo pensionato della Pa sono 76 euro in meno. Continua, intanto, a crescere l'età media di pensionamento: per le femmine da 64,4 anni del 2022 a 65,4 anni del 2025, per i maschi da 63,7 anni del 2022 a 64,1 anni del 2025.

Passando invece alle prestazioni pensionistiche assistenziali vigenti nel 2025, sono state 2.435.704 le indennità di accompagnamento e 1.067.436 le prestazioni di invalidità civile. Con il calo progressivo del numero di pensionati, nel 2025 si è scesi a 15.435.694 - di cui 7.426.392 maschi e 8.009.302 femmine -, rispetto ai 16.454.684 del 2024, mentre la spesa per le pensioni è salita a 325 miliardi, in aumento rispetto ai 320,5 miliardi del 2024 per l'indicizzazione all'inflazione. Il calo del numero dei pensionati è dovuto anche alla riduzione delle uscite con gli strumenti di flessibilità nel pensionamento: nel 2025 sono 5.643 i beneficiari delle quote (ultima Quota 103 con ricalcolo), rispetto ai 112.982 di Quota 100 nel 2021; per Opzione donna, per le regole più restrittive le uscite sono passate da 26.427 nel 2022 a 3.860 nel 2025.

Restano «alti e stabili i tempi» per le visite di invalidità civile (125 giorni), mentre si riducono i tempi di gestione della fase amministrativa (15 giorni). Sul fronte della vigilanza, le ispezioni nel biennio sono diminuite da 9.701 a 8.311, a fronte di un calo di ispettori che passano da 761 a 736 unità, mentre l'evasione accertata passa da 761 a 816 milioni di euro. Alle critiche sull'ampio uso del bonus, ha repli-

cato il ministro del Lavoro, Marina Calderone, ricordando l'impatto degli incentivi sull'occupazione di qualità. Il presidente dell'Inps, Gabriele Fava, è intervenuto sulle criticità per dire che «occorre continuare a lavorare per migliorare». Per la Dg Valeria Vittemberg «la missione dell'Inps è anche contribuire alla coesione sociale». Nella relazione di fine mandato il presidente del Civ Inps, Roberto Ghiselli ha lanciato un monito: «bisogna dare stabilità al sistema previdenziale che da decenni vive di sperimentazioni e interventi contingenti, mentre occorre dare certezze alle persone».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



325 miliardi

LA SPESA PER LE PENSIONI

La spesa per le pensioni è passata da 320 miliardi del 2024 ai 325 miliardi del 2025, con una crescita nominale del 1,4%, variazione dovuta all'indi-

cizzazione delle pensioni in rapporto alla variazione dell'inflazione. Le pensioni previdenziali liquidate nel 2025 sono state 834.658, circa 27 mila in meno rispetto al 2024.

Sale l'età media di pensionamento che per le femmine passa a 65,4 anni e per i maschi cresce a 64,1 anni

Il valore delle pensioni

Pensioni Ivs vigenti. Importo medio *in euro*

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
LAVORATORI DIPENDENTI			
Anticipate	1.858,9	2.482,9	2.170,9
Vecchiaia	810,9	1.462,7	1.136,8
Invalità	677,2	982,3	829,8
Superstiti	963,0	548,8	755,9
TOTALE MEDIO MENSILE	1.069,4	2.005,6	1.537,5
DIPENDENTI PUBBLICI			
Anticipate	2.198,3	2.866,6	2.532,5
Vecchiaia	2.080,2	3.220,9	2.650,5
Invalità	1.746,4	2.479,5	2.113,0
Superstiti	1.379,2	849,4	1.114,3
TOTALE MEDIO MENSILE	1.940,4	2.705,9	2.323,2
LAVORATORI AUTONOMI			
Anticipate	1.155,1	1.656,1	1.405,6
Vecchiaia	736,4	1.025,5	881,0
Invalità	607	807,3	707,2
Superstiti	675,6	459,2	567,4
TOTALE MEDIO MENSILE	787,4	1.368,7	1.078,0

Fonte: Inps, elaborazione Segreteria del CIV su dati forniti dalla Direzione Centrale - Coordinamento Generale Statistico Attuariale



Previdenza complementare con formazione differenziata

Le indicazioni Covip

Quella sull'adesione automatica va erogata solo a chi si applica tale sistema

Lavoratori non di prima assunzione esclusi se già non conferiscono il Tfr

Claudio Pinna

Con le direttive del 19 giugno 2026, la Covip compie un passaggio decisivo nell'attuazione della nuova disciplina dell'adesione automatica alla previdenza complementare, introdotta dalla legge di Bilancio 2026 e applicabile alle assunzioni effettuate dal 1° luglio.

Il primo chiarimento riguarda il contenuto dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro. Al momento dell'assunzione, l'impresa deve fornire a tutti i neoassunti un'informativa dettagliata sugli accordi collettivi applicabili in materia di previdenza complementare e, per coloro nei confronti dei quali viene prevista l'adesione automatica,

sul suo funzionamento, sulla forma pensionistica di destinazione, sulle alternative disponibili e sui termini entro i quali esercitare le proprie scelte.

Particolarmente rilevante è la definizione di lavoratori di prima assunzione: sono tali i soggetti assunti per la prima volta come lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione dei lavoratori domestici. Per questi lavoratori l'adesione opera automaticamente sin dalla data di assunzione, salvo rinuncia entro 60 giorni. La rinuncia può tradursi nella scelta di mantenere il Tfr in azienda (e nei casi previsti trasferito all'Inps) oppure di conferirlo a una diversa forma pensionistica complementare.

Le direttive chiariscono anche come individuare il fondo pensione di destinazione. La regola principale resta quella della forma collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali. Se coesistono più forme, prevale quella individuata da un accordo aziendale o, in mancanza, quella alla quale risulta iscritto il maggior numero di lavoratori dell'azienda alla data di assunzione. In assenza di accordi o contratti, l'adesione automatica confluisce nella forma residuale indicata nel Fondo Cometa.

Una novità di sistema è proprio

l'ampliamento degli effetti dell'automatismo: non più soltanto trasferimento del Tfr, come nel precedente impianto del silenzio-assenso, ma anche versamento della contribuzione datoriale e del lavoratore nella misura prevista dagli accordi. Resta tuttavia una tutela specifica per i redditi più bassi: se la retribuzione annua lorda è inferiore all'assegno sociale annuo, la contribuzione del lavoratore non è obbligatoria e può essere esclusa con apposita dichiarazione entro 60 giorni.

Importanti sono poi i chiarimenti sui rapporti a tempo determinato e sul periodo di prova. Per i contratti a termine di durata inferiore a 60 giorni il meccanismo non si applica, perché verrebbe meno un adeguato periodo di riflessione. Analogamente, se il rapporto cessa prima della scadenza dei 60 giorni, l'adesione automatica non produce effetti. Quanto al periodo di prova, se il contratto collettivo esclude la contribuzione durante tale fase, il datore versa comunque il Tfr dalla data di assunzione e avvia la contribuzione solo dopo il superamento della prova.

Per i lavoratori non di prima assunzione che cambiano azienda dopo il 30 giugno 2026, la disciplina è più selettiva:

- l'adesione automatica opera solo se, al momento della nuova assunzione,

il lavoratore ha già in essere una posizione di previdenza complementare con destinazione, anche parziale, del Tfr. Il nuovo datore deve quindi acquisire una dichiarazione sulla posizione previdenziale del dipendente;

- se il lavoratore è iscritto a un fondo ma non vi conferisce il Tfr, ad esempio perché versa solo contributi, l'automatismo non opera;

- se invece non ha alcuna posizione con Tfr, il datore gestisce il trattamento di fine rapporto secondo le regole ordinarie, ferma la facoltà del lavoratore di aderire a un fondo pensione anche in coincidenza con l'assunzione;

- chi poi, pur avendo avuto in passato un fondo pensione, ha riscattato integralmente la posizione, resta fuori dall'automatismo.

Per le aziende si apre quindi una fase delicata, fatta di aggiornamento delle procedure Hr e di valutazione dell'opportunità di estendere la formazione sui temi previdenziali anche a tutti gli altri dipendenti per i quali l'obbligo formativo non viene attualmente previsto. Per i lavoratori, invece, si rafforza l'occasione di trasformare il primo rapporto di lavoro (o il cambio di azienda) in un momento di pianificazione del proprio futuro previdenziale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoratori in appalto, via libera all'assemblea tenuta nella mensa aziendale del committente

Tribunale di Pistoia

Valorizzato dai giudici
un protocollo che garantiva
l'accesso alla struttura

L'ingresso non limitabile
solamente
al consumo dei pasti

Giada Benincasa

La pronuncia del Tribunale di Pistoia del 27 maggio 2026 offre uno spunto significativo sul rapporto tra appalto, spazi aziendali e diritti collettivi dei lavoratori dell'indotto.

Il caso riguarda il rifiuto della committente di consentire ai dipendenti delle imprese appaltatrici, stabilmente impiegati nello stabilimento, lo svolgimento delle assemblee sindacali nei locali mensa aziendali.

Il giudice accoglie la domanda della **Fiom** Cgil delle province di Firenze Prato e Pistoia valorizzando il contenuto di un protocollo aziendale del 2021, nel quale la società committente si era impegnata a garantire ai lavoratori delle appaltatrici l'accesso ai locali mensa.

Il passaggio centrale della decisione è nell'interpretazione di tale clausola. Secondo il Tribunale, l'accesso alla mensa non poteva essere ridotto alla sola fruizione del pasto. Il protocollo, infatti, collocava quella previsione dentro una cornice più ampia: il rispetto dei diritti e doveri, dei principi etici e morali e degli standard di lavoro e sicurezza previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Proprio per questo, una volta riconosciuto ai lavoratori dell'appalto l'accesso a quello spazio comune, la committente non poteva selezionare unilate-

ralmente le finalità dell'accesso, escludendo quella sindacale.

Tra i diritti che compongono questa cornice rientra anche il diritto di assemblea di cui all'articolo 20 dello Statuto dei lavoratori, quale espressione delle prerogative collettive esercitate nell'unità produttiva in cui la prestazione viene concretamente resa. Se dunque i locali mensa sono ordinariamente utilizzati per le assemblee dei dipendenti della committente, essi devono essere resi disponibili anche per quelle dei lavoratori delle appaltatrici, ove la richiesta sia formulata secondo le regole di legge e di contratto.

La decisione è interessante perché mostra il ruolo crescente della contrattazione collettiva nella regolazione dell'indotto. Non si tratta di confondere i rapporti di lavoro, né di assimilare automaticamente i dipendenti dell'appaltatore a quelli della committente. Si tratta, piuttosto, di riconoscere che nei siti produttivi integrati alcuni spazi e alcuni diritti possono essere regolati in modo comune, senza che ciò comporti necessariamente una perdita di autonomia dell'appalto.

È un equilibrio delicato. L'appalto genuino richiede che l'appaltatore conservi organizzazione, potere direttivo e rischio d'impresa. Tuttavia, la tutela di tale autonomia non può tradursi nell'isolamento materiale e sindacale dei lavoratori dell'indot-

to. La contrattazione collettiva più recente sembra muoversi

proprio su questo crinale: il Ccnl Mobilità/Area contrattuale ferroviaria ha previsto buoni pasto da 7 euro per i lavoratori degli appalti ferroviari; il Ccnl Metalmeccanici, nell'ultimo rinnovo, consente, a determinate condizioni, l'accesso dei lavoratori in appalto ad alcuni spazi comuni, come spogliatoi, parcheggi e spazi di affissione.

Sono misure che rafforzano la parità sostanziale delle condizioni di lavoro, ma devono essere formulate con attenzione. La condivisione di spazi, servizi e prerogative sindacali non deve trasformarsi in esercizio di poteri direttivi da parte della committente.

La sentenza di Pistoia indica una possibile linea di confine: l'appalto non si tutela escludendo i lavoratori dell'indotto dagli spazi aziendali, ma distinguendo con precisione tra accesso a tutele comuni e ingerenza nell'organizzazione della prestazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La decisione mostra
il ruolo crescente
dei contratti collettivi
nella regolazione
dell'indotto



IL VOTO SUL DL RECUPERO DEL 50% DELL'INFLAZIONE DOPO 9 MESI, ECCETTO IL SETTORE DEL LEGHISTA

Salari fermi, il favore ad Angelucci: servizi sanitari esclusi dal decreto. Oggi la protesta

CGIL&C. IN PIAZZA

Lo chiamano "l'emendamento della vergogna". È la "marchetta" al deputato leghista Antonio Angelucci inserita durante il passaggio parlamentare nel decreto sul salario giusto. Stamattina i sindacati Fp Cgil, Cisl Fp e Uil Fp protesteranno sotto il ministero della Funzione pubblica contro la norma che esclude i lavoratori della sanità privata dall'aumento automatico di stipendi previsto in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo.

IL MECCANISMO, contenuto nel provvedimento varato a ridosso del Primo Maggio, funzionerà così: dopo nove mesi dalla scadenza del contratto nazionale, bisognerà adeguare le buste paga con un anticipo pari al 50% dell'inflazione. Mossa che dovrebbe servire a stimolare i rinnovi più rapidi e proteggere almeno in parte il potere d'acquisto dei lavoratori. Già il testo originario, uscito a fine aprile dal Consiglio dei ministri, prevedeva una deroga per i dipendenti di aziende che operano in settori con

alta stagionalità e ricavi incerti. Nelle scorse settimane, durante l'iter di conversione, la Camera ha esteso l'esclusione anche alle imprese dei servizi sanitari e sociosanitari. Inevitabile l'associazione di questo emendamento agli interessi del deputato Antonio Angelucci, imprenditore nella sanità privata, oltre che nell'editoria. "Scelta inaccettabile e sbagliata" - dichiarano i segretari Federico Bozzanca (Fp Cgil), Roberto Chierchia (Cisl Fp) e Rita Longobardi (Uil Fp) - perché introduce una disparità di trattamento proprio nei confronti di chi opera nel socio-sanitario".

Il testo è però uscito blindato dalla Camera grazie al voto di fiducia del 10 giugno e ieri è arrivato in aula al Senato. Il decreto ha introdotto il concetto di salario giusto, cioè il "trattamento economico complessivo" - il Tec - stabilito dai contratti dei sindacati più rappresentativi, quindi quelli della Confindustria con Cgil, Cisl e Uil. Tuttavia, la norma include nel Tec anche il welfare aziendale, quindi i benefit come le polizze sanitarie. Secondo i maggiori sindacati, questo rischierà di far rientrare nella definizione anche i contratti dei sindacati minori, come quelli vicini al centrodestra, perché è un'accezione vaga e onnicomprensiva.

PROPRIO sul salario minimo, che il governo Meloni ha rinunciato a introdurre, ieri si è tenuto un convegno al Parlamento europeo promosso dal sindacato Cube e allestito dall'europarlamentare Pasquale Tridico (M5S): "A mio parere - ha spiegato l'economista - e secondo il parere di altri esperti, ci sono forti dubbi sull'efficacia di questa innovazione". Il timore è che individuando i contratti collettivi come garanzia dell'articolo 36 della Costituzione, che parla di salario dignitoso, il rischio sia di tarpare le ali ai Tribunali che in questi anni hanno usato la norma costituzionale per adeguare gli stipendi dei lavoratori sottopagati. Anche perché, ha fatto notare il giuslavorista Marco Barbieri, "il punto in Italia non sono i contratti pirata", ma anche le "decine di contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative che hanno oggi livelli salariali inferiori ai nove euro". Esempio: "Il contratto dell'igiene urbana ha istituito un *entry level* di sei mesi inferiore ai 9 euro".

ROB. ROT.

INPS, DONNE PENSIONATE PIÙ POVERE

LE DONNE sono pagate in media un quarto di meno degli uomini, vanno in pensione più tardi e con assegni inferiori. Parola del Rendiconto sociale dell'Inps: nel 2025 l'importo medio delle pensioni per le donne è stato di 1.491,7, inferiore del 34% ai 2.260,6 euro mensili degli uomini



Deputato Antonio Angelucci



Pensioni, l'età si allunga e l'assegno si riduce crollano le anticipate

di VALENTINA CONTE

ROMA

Sempre più tardi, sempre più poveri. La pensione si allontana, l'assegno si abbassa. Nei quattro anni del governo Meloni l'età media di uscita è salita da 64,4 a 65,4 anni per le donne e da 63,7 a 64,1 per gli uomini. Le pensioni anticipate sono crollate del 29%, sotto il peso delle strette che hanno scoraggiato la flessibilità e di fatto svuotato Opzione donna e le Quote (quelle inventate dalla Lega). Nel 2025 poi l'altra triste verità: gli assegni delle nuove pensioni dei lavoratori dipendenti risultano più bassi del 16% rispetto a quelli già in pagamento, 1.290 euro medi al mese contro 1.538. Si fa già sentire l'impatto del contributivo su pensioni ancora in larga parte "miste". Ma pesano anche carriere intermittenti, buchi contributivi, stipendi bassi.

Il quadro arriva dall'ultimo Rendiconto sociale del Civ Inps, il Consiglio di indirizzo e vigilanza che rappresenta imprese e sindacati dentro l'Istituto. Il presidente Roberto Ghiselli, al termine del mandato, lo dice chiaro: «Niente allar-

mismi sulla tenuta dell'Inps. Ma a trent'anni dalla riforma Dini serve una verifica. Bisogna dare stabili-

tà a un sistema che da decenni vive di sperimentazioni, proroghe e interventi contingenti. Ed è fuorviante pensare che la previdenza complementare possa essere risolutiva per i giovani, perché la combinazione tra lavoro discontinuo e a basso reddito e calcolo contributivo sarà dirompente. Da riequilibrare anche il continuo aumento dell'età pensionabile legato alla speranza di vita, perché già i coefficienti di trasformazione garantiscono sostenibilità attuariale. Da riaprire, infine, il dossier su lavoro di cura, donne e mestieri gravosi».

Tra il 2022 e il 2025 le pensioni previdenziali liquidate scendono da 878mila a 835mila. Ma il crollo si riscontra nelle anticipate: da 271mila a 192mila. Il Rendiconto parla di strumenti di flessibilità in uscita «fortemente ridimensionati». Opzione donna passa da 26.427 domande accolte a 3.860: un tonfo dell'85%. Quota 100 aveva prodotto quasi 113mila pensioni nel 2021, Quota 103 si ferma a 5.643 nel 2025, -95%. L'Ape sociale cresce. I precoci scendono, gli usuranti restano una via per pochi.

La fotografia scattata dal Civ dell'Inps mostra il divario di genere: in quelle di vecchiaia lo scarto fra donne e uomini sfiora il 45%

Anche la geografia racconta un Paese diseguale. Se consideriamo a quale età si va in pensione, ci sono Italie diverse. Al Nord le donne attorno ai 64 anni e gli uomini poco sopra i 62. Al Sud donne a 67 anni e uomini a 66. Esce prima chi ha avuto carriere lunghe e continue, quindi non al Sud. E c'è poi il divario più antico, quello tra uomini e donne. La pensione restituisce la storia del lavoro: nel privato la retribuzione media giornaliera femminile è più bassa del 25,6% rispetto a quella maschile. Nelle pensioni previdenziali lo scarto arriva al 34%. Nelle vecchie dei dipendenti sfiora il 45%: 811 euro medi per le donne, 1.463 per gli uomini.

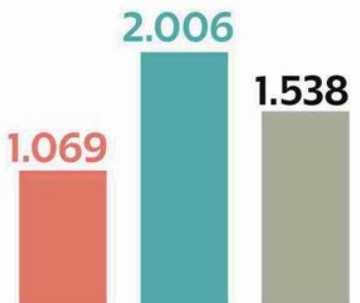
Il Rendiconto chiude così la consiliatura del Civ guidata da Ghiselli, espressione Cgil, arrivata dopo il quadriennio di Guglielmo Loy, Uil. Secondo il principio dell'alternanza sindacale, il successore dovrebbe quindi essere pescato all'interno della Cisl. In eredità resta un Istituto caricato di nuove funzioni, ma con nodi antichi. Uno è quello dei contributi non versati dalle imprese: ben 126 miliardi evasi, il 79% inesigibile. Mentre le ispezioni scendono, così come gli ispettori. Inps, un gigante dai piedi d'argilla.



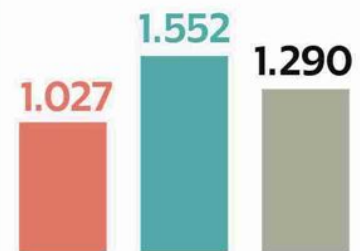
TOTALE PENSIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI 2025

ASSEGNI VECCHI (dati in euro)

donne uomini media



ASSEGNI NUOVI (dati in euro)

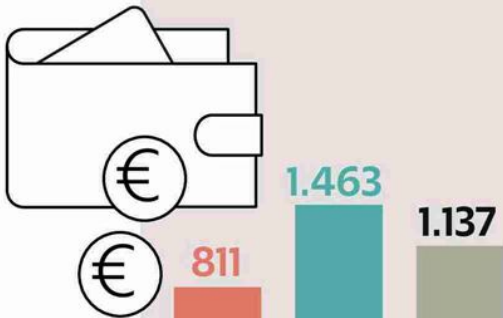


DIFFERENZA (dati in %)

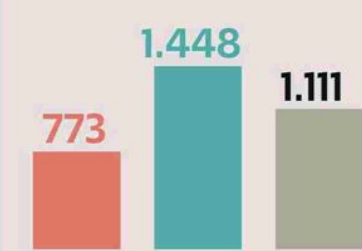


PENSIONI DI VECCHIAIA DEI LAVORATORI DIPENDENTI 2025

ASSEGNI VECCHI (dati in euro)



ASSEGNI NUOVI (dati in euro)

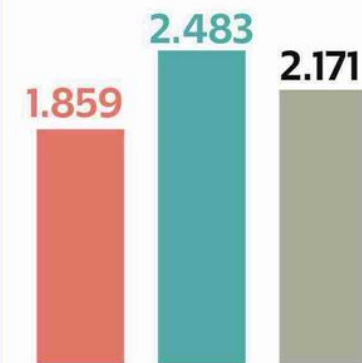


DIFFERENZA (dati in %)

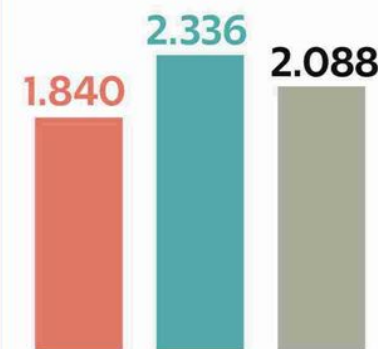


PENSIONI ANTICIPATE DEI LAVORATORI DIPENDENTI 2025

ASSEGNI VECCHI (dati in euro)



ASSEGNI NUOVI (dati in euro)



DIFFERENZA (dati in %)



**IN TUTTA
EUROPA**

Il caldo avanza, è ormai emergenza sanitaria

Alfieri e Arena a pagina 7

I PROVVEDIMENTI SUL LAVORO

Cig in deroga per stop legati all'afa «Così si dimezzano gli infortuni»

PAOLO M. ALFIERI

Fermare il lavoro per salvare vite. Mentre l'Italia è investita da una nuova ondata di caldo eccezionale, il governo sceglie di rafforzare le tutele per chi lavora all'aperto. Il Consiglio dei ministri ha reintrodotto la possibilità di accedere in deroga alla cassa integrazione nei casi di sospensione o riduzione dell'attività dovuti alle temperature estreme. Una decisione che trova conferma in un nuovo studio realizzato da ricercatori del Consiglio nazionale delle ricerche e dell'Inail: nelle giornate più a rischio, gli stop previsti dalle ordinanze anti-caldo hanno contribuito a ridurre gli infortuni sul lavoro fino al 40%.

Il decreto approvato l'altra sera dal governo consente ad alcuni operatori economici di sospendere o ridurre l'attività lavorativa in presenza di eccezionali ondate di calore, con il conseguente accesso agli ammortizzatori sociali. Una misura attesa da settimane e che arriva dopo un maggio già segnato da temperature anomale, tanto da spingere molte regioni ad anticipare rispetto agli anni scorsi le ordinanze per il lavoro nelle ore più calde della giornata. Il provvedimento rafforza la possibilità di fermare le attività nei momenti di maggiore pericolo, assicurando una copertura economica ai periodi di sospensione necessari per proteggere la salute dei lavoratori. L'intervento dell'esecu-

tivo si inserisce in uno scenario ormai sempre più frequente. Le temperature estreme non sono più un fenomeno confinato al cuore dell'estate ma tendono a manifestarsi già in primavera. Una realtà

che interessa in modo particolare agricoltura, edilizia, logistica, attività portuali, manutenzioni e tutti quei lavori che si svolgono all'aperto o in ambienti privi di ade-

guati sistemi di raffrescamento. A sostenere la diffusione delle ordinanze regionali sono soprattutto le evidenze raccolte dalla piattaforma Workclimate, sviluppata da Cnr e Inail. Uno studio pubblicato sul Journal of Exposure Science & Environmental Epidemiology ha fornito la prima dimostrazione a livello europeo dell'efficacia di queste misure. Analizzando i dati dell'estate 2024, l'anno più caldo mai registrato a livello globale, i ricercatori hanno rilevato una riduzione del 21,9% degli infortuni nel settore delle costruzioni e di circa il 25% in agricoltura nelle regioni che avevano adottato ordinanze anti-caldo. Nei giorni classificati a rischio elevato da Workclimate, il calo degli incidenti nei cantieri supera il 40%. Le ordinanze regionali si basano sulle previsioni elaborate dalla stessa piattaforma, che individua le aree e le giornate caratterizzate da elevato rischio. Nei giorni più critici viene generalmente sospeso il lavoro tra le

12,30 e le 16, la fascia oraria nella quale si registrano i livelli più alti di stress termico.

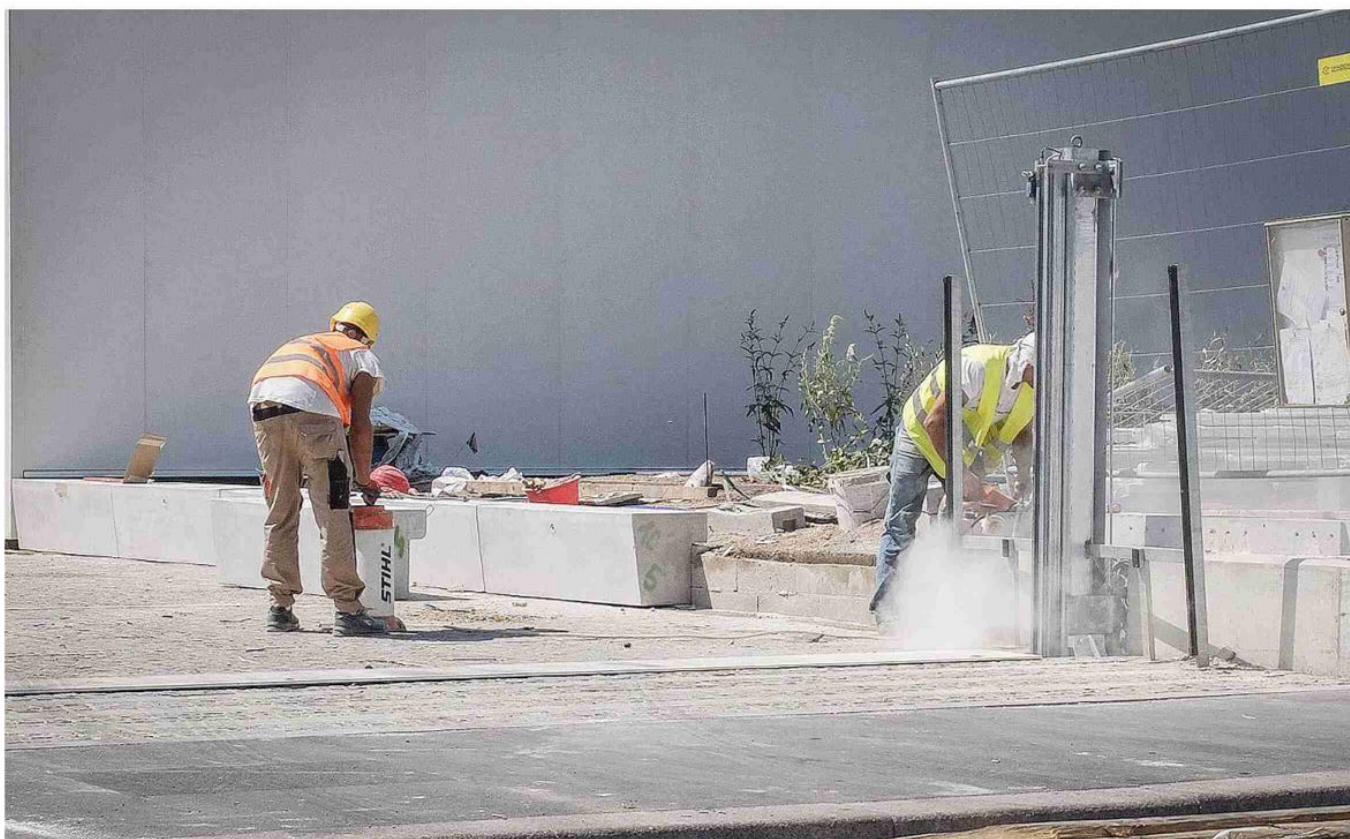
La diffusione di questi provvedimenti è cresciuta rapidamente. Nel 2024 le ordinanze erano state adottate da 15 regioni, coinvolgendo oltre 1,5 milioni di lavoratori. Nel 2025 le regioni interessate sono diventate 18, per una platea superiore a 2,3 milioni di addetti. Anche quest'anno il percorso è stato particolarmente rapido: prima ancora dell'inizio dell'estate astronomica sedici regioni avevano già emanato analoghe misure. Nelle ultime ore si sono aggiunte Campania e Marche, lasciando escluse soltanto Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige. Nelle Marche il presidente Francesco Acquaroli ha firmato lunedì un'ordinanza valida fino al 31 agosto che vieta il lavoro all'aperto tra le 12,30 e le 16 nei giorni in cui Workclimate segnala un rischio "alto". Il provvedimento interessa agricoltura e florovivaismo, cantieri edili e navali, attività portuali, cave e logistica. Una particolare attenzione viene riservata anche ai rider e agli addetti alle consegne, per i quali vengono richieste misure specifiche di protezione contro lo stress termico.



Tra i comparti più esposti c'è quello agricolo, nel pieno della stagione dei raccolti. «Con mezzo milione di lavoratori impegnati nelle campagne estive di raccolta di frutta, verdura e cereali, la possibilità dell'accesso in deroga alla cassa integrazione risponde alle nostre richieste per tutelare la salute degli addetti e salvaguardare le coltivazioni», sottolinea Coldiretti. L'organizzazione sottolinea come tra la fine di giugno e settembre maturi gran parte delle produzioni agricole italiane e come le raccolte non possano essere inter-

rotte a lungo senza conseguenze economiche. Per questo molte aziende stanno già riorganizzando i turni, privilegiando le ore più fresche del mattino e della sera e, dove necessario, il lavoro notturno. Il caldo record, infatti, non minaccia soltanto la salute dei lavoratori: aumenta il fabbisogno idrico delle colture, fa crescere i costi energetici e mette sotto pressione intere filiere produttive. Fermarsi nelle ore più pericolose significa però lavorare in condizioni più sicure e ridurre in modo significativo il rischio di incidenti.

Coldiretti: «Tutelare la salute degli addetti e salvaguardare le coltivazioni»
Anche Campania e Marche tra le regioni che hanno emanato nuove regole



Lavoro all'aperto vietato nelle ore più calde: si moltiplicano le ordinanze regionali a tutela di operai e agricoltori

