

Le imprese mobilitate: lavoro di notte, pause e tute termiche

Le strategie. Da TenarisDalmine a Beko al consorzio Nacav, piani anticaldo condivisi da aziende e sindacati. È ormai prassi aprire in maggio trattative per garantire produzione e tutela dei lavoratori

Cristina Casadei

In fabbrica alle 6 per finire il turno all'ora di pranzo, riduzione dei turni centrali spostati nel tardo pomeriggio fino a notte. In cantiere alle 5 o di notte. E poi più pause, zone raffrescate, acqua, tute termiche. In casi estremi, stop alle attività. Sono alcune delle soluzioni entrate nei piani di emergenza anticaldo condivisi da imprese e sindacati per garantire la continuità produttiva da un lato e il benessere dei lavoratori dall'altro.

Ormai i piani hanno fatto il loro ingresso nella contrattazione sindacale o comunque nel dialogo tra imprese e lavoratori, anche senza arrivare a policy o accordi formali, mentre a livello nazionale il Governo è corso ai ripari introducendo nel Dl infrastrutture la possibilità di ricorrere alla Cigs per sospensione dell'attività per caldo eccessivo e le ordinanze regionali stanno dando indicazioni sulle modalità in cui lavorare, soprattutto in agricoltura e nei cantieri, vietando le ore roventi. A Roma Termini la temperatura delle superfici può arrivare a 80 gradi, in alcuni cantieri della città, i picchi possono toccare i 100 gradi. La Cgil, sulla base di uno studio di Greenpeace, sostiene che l'ondata di calore anomalo potrebbe mettere a rischio la salute di 1,5 milioni di lavoratori. Il tema riguarda l'Italia, ma non solo come segnalano dalla Fai Cisl: ieri la federazione europea dei sindacati dell'agroalimentare ha fatto una proposta di Direttiva Ue, visto che il tema non riguarda solo il nostro Paese. Ne sa qualcosa la Francia, dove quest'anno la canicola è particolarmente aggressiva e prolungata.

Negli accordi aziendali nel nostro Paese le principali leve utilizzate sono quelle organizzative e culturali.

Alla TenarisDalmine spiegano che in presenza di condizioni di rischio elevato, sono previste anche limitazioni o sospensioni delle attività lavorative nelle fasce orarie più critiche. In generale la multinazionale incentiva un'adeguata e costante idratazione, attraverso la disponibilità continua di acqua e sali minerali, nonché la definizione e divulgazione delle corrette modalità di assunzione durante l'attività lavorativa, predisporre pause operative e aree di ristoro ventilate e raffrescate. Il miglioramento del comfort termico, avviene anche con tute più leggere e traspiranti, di quelle ordinarie.

Le condizioni più complicate sono sicuramente dove si lavora con i forni o all'esterno, nei cantieri, come sanno bene sull'alta velocità Napoli-Bari, dove il consorzio Nacav Scarl ha definito nuovi turni a seconda dei settori che andranno dalle 5 alle 12.30 o dalle 16 all'una di notte con pausa mensa inclusa, o dalle 7 alle 16. Chi non riuscirà a usufruire del servizio mensa serale avrà un rimborso in nota spese di 10 euro, con un'erogazione di 200 euro anticipato sul primo cedolino utile. Il rimborso è previsto anche per chi lavorerà il sabato e la domenica, mentre il lunedì mattina si aggiunge anche il servizio colazione.

Ma ritorniamo di nuovo in fabbrica, in un'azienda meccanica. Davide Brandalesi della Fim Cisl, Rsu ed Rls di un'azienda metalmeccanica di Copparo (Ferrara), del gruppo Thyssenkrupp, spiega che ci sono reparti di stampaggio e forgiatura, o con forni per trattamenti termici, così come lavorazioni meccaniche, montaggio, movimentazione di barre e profili in acciaio nella routine di chi vi lavora: pur non essendo i lavoratori esposti direttamente al sole, lo è però il capannone che assorbe calore all'esterno e lo restituisce all'interno. Per non parlare dei piazzali. In azienda, dice il sindacalista, si lavora su 15, 18 e 21 turni e in mancanza di una norma univoca, data la difficoltà di spostare chi lavora sul secondo turno nel primo che inizia all'alba o nel terzo che scivola sostanzialmente dalle ore serali a quelle notturne, è stato preso in considerazione l'indice Humidex per decidere cosa fare. È un parametro meteorologico sviluppato in Canada che in presenza di determinati valori di temperatura e umidità indica le condizioni da attivare: tra 30 e 34° parla di disagio e della necessità di avere sempre acqua e sali a disposizione, tra 35 e 40° la condizione è di disagio forte e quindi vanno introdotte anche pause in zone fresche, senza però troppi sbalzi, tra 43 e 45° parla di estremo pericolo quindi aggiunge ulteriori pause in zone fresche e sconsiglia sforzi e infine oltre i 45° parla di pericolo critico con sospensione delle attività. In azienda sono state messe anche fontanelle di acqua fresca e ventilatori industriali e si seguono le indicazioni dell'Humidex.

Luciano Frontera, delegato Fiom nella fabbrica di Beko di Cassinetta (Varese) dove 1.600 operai lavorano sulle linee del caldo per produrre forni a microonde e del freddo per produrre frigoriferi racconta che «se le temperature esterne sfiorano i 40°,

no e lo restituisce all'interno. Per non parlare dei piazzali. In azienda, dice il sindacalista, si lavora su 15, 18 e 21 turni e in mancanza di una norma univoca, data la difficoltà di spostare chi lavora sul secondo turno nel primo che inizia all'alba o nel terzo che scivola sostanzialmente dalle ore serali a quelle notturne, è stato preso in considerazione l'indice Humidex per decidere cosa fare. È un parametro meteorologico sviluppato in Canada che in presenza di determinati valori di temperatura e umidità indica le condizioni da attivare: tra 30 e 34° parla di disagio e della necessità di avere sempre acqua e sali a disposizione, tra 35 e 40° la condizione è di disagio forte e quindi vanno introdotte anche pause in zone fresche, senza però troppi sbalzi, tra 43 e 45° parla di estremo pericolo quindi aggiunge ulteriori pause in zone fresche e sconsiglia sforzi e infine oltre i 45° parla di pericolo critico con sospensione delle attività. In azienda sono state messe anche fontanelle di acqua fresca e ventilatori industriali e si seguono le indicazioni dell'Humidex.



all'interno delle fabbriche si superano i 30°». Così ormai è diventata prassi cominciare a discutere «accordi per la riorganizzazione dei turni a inizio maggio. Certo per arrivarci è stato necessario un lungo percorso di protesta negli anni passati che ha però portato a un'organizzazione del lavoro estiva sulla base delle esigenze di produzione da un lato e di benessere dei lavoratori dall'altro. Devono andare di pari passo», sottolinea Frontera. Il risultato è che adesso che nella fabbrica si lavora su un turno unico, a seconda delle linee produttive si può iniziare alle 6 o alle 7, invece delle 8, ma la fine è anticipata intorno alle 14 e 30 e sono previsti cambi, ossia pause, aggiuntivi al mattino e al pomeriggio. La riduzione dell'orario viene fatta con i cambi e la copertura del turno dalle 14 e 30 alle 16 e 30 attraverso la cassa integrazione. Non solo, nel sito sono state installate an-

che diverse fontanelle di acqua.

Molte le realtà dove, come spiega dalla Fim Cisl è stata definita una variazione degli orari, come alla Mita Oleodinamica con turni che cominciano alle 7 e finiscono alle 16, invece dell'orario consueto che va dalle 8 alle 17. Alla Oemepi si comincia alle 6 e si finisce alle 14, alla Ferroli si comincia alle 6 e si finisce alle 13,30, mentre in Gea Bakery Italia è stato introdotto il raffrescamento a pavimento anche in produzione. Dalla Filca Cisl spiegano che alla Tecnopak fino alla fine di agosto si lavora dalle 6 alle 14, mentre alla Edil costruzioni le parti hanno già stabilito che nelle giornate con temperature particolarmente elevate, là dove non è possibile trasferire le attività dall'esterno dei cantieri all'interno, vengono ridotte o sospese e verrà richiesta la cassa inte-

grazione per evento meteorologico dovuto a caldo estremo: l'azienda anticiperà le somme per la riduzione o sospensione oraria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Negli accordi aziendali le principali leve utilizzate sono quelle culturali e organizzative

All'aperto.

Nei cantieri misure anticaldo e nuova organizzazione dei turni



Tra i Neet, sei giovani su dieci cercano attivamente un lavoro senza trovarlo

Indagine Inapp

Il fenomeno riguarda il 13,3% della fascia 15-29 anni, più radicato tra le donne e al Sud

Giorgio Pogliotti

Tra i Neet (giovani che non studiano, non lavorano e non partecipano a corsi di formazione) oltre sei su dieci sono comunque attivi nella ricerca di un lavoro (60,4%). Il 28,8% è disponibile a lavorare ma non cerca, mentre il 10,8% risulta più distante dal mercato del lavoro.

Un'indagine dell'Inapp - realizzata su 1.548 giovani Neet tra i 15 e i 34 anni -, fa luce su un fenomeno che negli ultimi anni si è molto ridimensionato, ma che nel nostro Paese resta comunque molto diffuso: secondo l'Istat nel 2025 rappresentano il 13,3% della fascia tra 15 e 29 anni, quasi la metà rispetto al 25,7% del 2015. Il fenomeno resta concentrato nelle fasce più adulte della popolazione giovanile, tra le donne e nel Mezzogiorno: l'incidenza raggiunge il 20,0% tra i 25-29enni, il 14,9% tra le donne contro l'11,8% tra gli uomini, e il 20,2% nel Mezzogiorno, rispetto all'8,7% del Nord e all'11,8% del Centro. Tra le giovani donne la condizione Neet è più frequente, sono più degli uomini (rappresentano

il 55,4%), e tende a intrecciarsi con transizioni adulte più complesse, carichi familiari e maggiori difficoltà di rientro nel lavoro. «La crescita dell'economia e dell'occupazione post Covid-19 - commenta il presidente Inapp, Natale Forlani -, hanno consentito di ridurre in modo consistente il numero dei giovani che non studiano e non lavorano, con risul-

tati interessanti anche nei territori meno sviluppati. Ma rimane lo zoccolo duro del fenomeno, concentrato sulla componente femminile e residente nel Mezzogiorno che richiede interventi differenziati: attrattività dei salari, conciliazione dei carichi familiari e lavorativi, formazione mirata con percorsi di inserimento post-scolastici più rapidi per evitare la cronicizzazione della condizione di un'attività».

L'indagine Inapp ha ampliato il campo d'osservazione fino ai 34 anni: nel 2025 il 35% è disoccupato (dunque cerca il lavoro ma non lo trova), il 33,3% rientra nell'area della disponibilità non pienamente attivata e il 31,7% non cerca lavoro né si dichiara disponibile. Il 28,8% dei giovani indica la famiglia come unica fonte di entrata, mentre il 39% non dichiara alcuna fonte di entrata. La famiglia si conferma dunque come un «ammortizzatore sociale decisivo, capace di sostenere economicamente e materialmente molti giovani nella fase di sospensione», ma al tempo stesso il sostegno familiare «attenua l'urgenza economica immediata, può rendere meno evidente il rischio di una transizione bloccata, soprattutto quando non si accompagna a percorsi di orientamento, formazione, lavoro o presa in carico». Altro dato rilevante: il 67,2% dei giovani è inattivo da meno di un anno, mentre il 32,8% lo è da più di un anno.

La permanenza prolungata nella condizione Neet non dipende da un solo fattore: «cresce con l'età, si ri-

duce in presenza di livelli più elevati di istruzione e si associa alla fragilità delle esperienze lavorative pregresse», spiega il presidente Inapp. In molti casi, «il problema non è soltanto non aver mai lavorato, ma aver attraversato lavori intermittenti, occasionali o non stabilizzanti, incapaci di trasformarsi in una traiettoria di autonomia». Ma Forlani invita a riflettere su un dato emerso dall'indagine: «Poco meno dei due terzi dei giovani Neet under 35 anni conferma di essere attiva nella ricerca di lavoro o di essere interessata a farlo - sostiene -. È un patrimonio di risorse umane che non deve essere trascurato, tenendo conto della domanda di lavoro delle imprese che non riscontra una carenza di lavoratori disponibili, per tutte le tipologie di qualificazione, destinata a proseguire nell'immediato futuro, che offre una straordinaria occasione per ridurre ulteriormente il fenomeno, mettendo in campo strategie diverse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INPS

A marzo +340mila posti di lavoro

A marzo 2026 il saldo annualizzato - differenze tra assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici mesi - è positivo per 340mila posizioni di lavoro nel privato. Sulla variazione tendenziale incidono i contratti a tempo indeterminato (il saldo è +278mila rapporti di lavoro), il lavoro intermittente (+39mila), stagionale (+28mila), a tempo

determinato (+6mila) e in somministrazione (+5mila), mentre cala l'apprendistato (-16mila). L'Osservatorio sul mercato del lavoro dell'Inps evidenzia che nel primo trimestre 2026 sono state 1,9 milioni le assunzioni, stabili rispetto al 2025: crescono i contratti stagionali (+23mila), intermittenti (+21.500) e in somministrazione (+8.600),

calano le assunzioni a tempo indeterminato (-25mila), a tempo determinato (-21mila) e in apprendistato (-5.600).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Difesa, investimenti a +32,5% in un anno E crescono i militari

Il nuovo scenario. Nel 2025 fondi per 8,34 miliardi, il doppio rispetto al 2021. Inversione di rotta (+0,58%) dopo un decennio di flessione degli organici

Gianni Trovati

ROMA

La strada verso il rilancio pieno della difesa italiana è ancora lunga, e fitta di ostacoli: politici e finanziari. Ma mentre il dibattito si concentra sul futuro prossimo, e promette di farlo con intensità proporzionale all'avvicinarsi dell'ultimo giorno utile per le scelte su Safe e flessibilità Ue, il Governo ha già mosso i primi passi. Senza troppe fanfare.

Le cifre più aggiornate su quel che è successo fin qui sono scritte nel capitolo dedicato dalla Corte dei conti al ministero della Difesa nella relazione sul rendiconto generale dello Stato 2025, diffusa nel tardo pomeriggio di mercoledì dopo il giudizio di parificazione. Nell'analisi (Volume II, Tomo II, pagine 129 e seguenti, per chi la volesse cercare in questo documento sconfinato), la Corte non si limita a mettere in fila i dati, ma racconta il cambio di pelle delle politiche sulla difesa e le risposte che il ministero guidato da Guido Crosetto ha provato a dare alle evoluzioni dello scenario.

La «nuova» difesa

Accanto alle classiche sfide militari, che pure cambiano con una rapidità

mostrata bene dalla storia breve ma intensa dei droni ucraini, la difesa deve infatti affrontare «nuove minacce "ibride", con riflessi sulla vulnerabilità delle infrastrutture critiche e sulle catene di approvvigionamento, e minacce su nuove dimensioni e domini, come quello cibernetico, spaziale e tecnologico, che ampliano il concetto stesso di sicurezza», spiega la Corte.

Per far fronte a tutto questo servono dotazioni, competenze, persone. E soldi. Nel 2025 ne sono arrivati molti. Soprattutto dopo che la pe-

nultima legge di bilancio, come illustrato all'epoca sul Sole 24 Ore del 29 ottobre 2024, ha rifinanziato con 22,5 miliardi fra 2025 e 2039 il fondo per gli investimenti nel settore (capitolo 7140 del bilancio dello Stato). E il ministero della Difesa, fatto non marginale sul piano pratico, è riuscito a spenderli; accelerando parecchio i processi di gestione anche grazie alla riorganizzazione portata avanti in questi anni.

Fondi e capacità di spesa

I numeri, allora. L'impennata più drastica degli impegni di spesa si incontra alla voce «investimenti» della Funzione difesa, quella relativa alle uscite per esercito, marina, aeronautica, area interforze, struttura amministrativa e tecnico-industriale. Gli 8,34 miliardi nei conti 2025 segnano un aumento del 32,5% rispetto all'anno prima, e un raddoppio secco nel confronto con il 2021. Nel complesso, gli impegni lordi della Funzione difesa crescono del 14,5%, spinti anche dall'aumento dei costi di personale e di esercizio (+6,7% e +6,4% in un anno). Il bilancio integrato comprende poi gli «Interventi in materia di difesa nazionale» (programma 14 della missione 11 nel bilancio dello Stato) in capo al

PAROLA CHIAVE

#Safe

Il Safe è il programma di prestiti Ue per gli investimenti in progetti comuni di difesa. L'Italia ha previsto di utilizzarlo per coprire spese già inserite nei tendenziali, ma il contratto di prestito non è ancora stato inviato a Bruxelles. L'aumento effettivo ulteriore di spesa dipende dall'attivazione della flessibilità Ue.

L'andamento della spesa

Gli impegni lordi assunti negli ultimi cinque anni dal ministero della Difesa*.

Dati in milioni di euro e variazioni %

						DIFFERENZE %	
	2021	2022	2023	2024	2025	2025/ 2024	2025/ 2021
FUNZIONI ESTERNE	155	144	147	163	136	-16,6 ▽	-12,3 ▽
PENSIONI AUSILIARIA	388	342	450	456	486	+6,6 Δ	+25,3 Δ
FUNZIONE SICUREZZA	7.956	8.296	8.237	9.231	8.832	-4,3 ▽	+11,0 Δ
TOTALE FUNZIONE DIFESA	18.133	19.687	19.672	20.727	18.358	+32,5 Δ	+101,2 Δ
INVESTIMENTI	4.141	5.011	5.045	6.201	6.358	+6,4 Δ	+20,4 Δ
ESERCIZIO	2.624	2.791	3.025	2.939	3.159	+6,7 Δ	+7,6 Δ
PERSONALE	11.368	11.885	11.602	11.467	12.264	+6,7 Δ	+7,6 Δ

(*) Nel bilancio integrato della Difesa è compreso anche la Missione 11, Programma 14 del ministero delle Infrastrutture: gli stanziamenti sono passati dagli 1,86 mld del 2024 ai 2,77 mld del 2025 (+48,9%). Fonte: Corte dei conti, Relazione sul rendiconto generale dello Stato 2025

ministero delle Imprese, che sono arrivati a 2,77 miliardi con un salto del 48,9% rispetto agli 1,86 miliardi del 2024. Va in direzione opposta, con una discesa (-4,2%) dopo il picco del 2024, la Funzione sicurezza, che comprende gli stanziamenti ai Carabinieri (compresi i Forestali) per i compiti di natura militare.

Il rigonfiamento delle risorse, e questo è l'aspetto cruciale sul terreno operativo, non ha ingolfato la macchina amministrativa, che è riuscita a tradurre in pagamenti sostanzialmente tutti gli impegni di spesa (33,9 miliardi su 34; nel dato entrano anche i residui dell'anno precedente). Le uscite reali

complessive sono quindi aumentate del 13,8%.

Più soldati

Il grosso delle spese extra è andato agli investimenti. Ma una crescita ha investito anche i costi del personale, arrivati per la prima volta sopra i 12 miliardi. La dinamica si vede anche negli organici. Nella lunga dieta di questi anni le Forze Armate hanno perso il 6,83% del personale rispetto al 2013, in una media fra il -10,36% della Marina e il -5,09% dell'Esercito. Ora si intravede però un'inversione di rotta, che l'anno scorso ha fatto crescere gli effettivi dello 0,58%.

Le prossime tappe

Tutto questo, si diceva, è comunque solo il primo passo. Nella missione «Difesa e sicurezza» (la 5) il bilancio dello Stato prevede altri aumenti quest'anno (+2,8% sul 2025) e il prossimo (+2%). Ma il cambio di passo vero è appeso a due decisioni ancora da prendere.

Ieri la Commissione Ue è tornata a ricordare di essere in attesa dell'invio dal Governo italiano del contratto di prestito del Safe, prima che fra un mese parta la riallocazione dei fondi inoptati. Il cuore del dossier non è però il prestito europeo, che dovrebbe essere utilizzato per sostituire fondi nazionali nel coprire di investimenti già in bilancio, senza quindi aumentare la spesa. Ma se basta questo passaggio tecnico a complicare le decisioni politiche, ancora più complicata appare la scelta di attivare la flessibilità europea, ora in condivisione con l'energia. C'è un ostacolo pratico, legato al fatto che l'opzione è utilizzabile in pieno solo una volta usciti dalla procedura Ue per disavanzi eccessivi, e quindi è appesa all'eventuale revisione di settembre del deficit 2025. Ma c'è soprattutto un'incognita politica: destinata a infittirsi mentre cadono i fogli del calendario che porta alle elezioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

La prosecuzione della ripresa è appesa a Safe e soprattutto alla clausola di salvaguardia Ue

Auto, margini ancora in discesa Il nodo del debito

Il rapporto AlixPartners

È sceso al 7,8% L'Ebitda margin di settore, 310 punti base in meno dei fornitori

Sul fronte indebitamento il rapporto Ebit su interessi è precipitato a 9 volte

Matteo Meneghello

I costruttori di automobili dicono addio ai bilanci-fortezza, capaci di garantire marginalità a doppia cifra e in grado di sostenere, grazie a una redditività costante e sicura, la posizione finanziaria. Lo conferma l'ultima edizione del Global automotive outlook, curato da AlixPartners e presentato ieri a Milano. L'anno scorso la storica forbice nell'Ebitda margin tra produttori auto (considerando i 30 top) e fornitori è tornata ad ampliarsi: ora è a 310 punti base, con l'Ebitda margin dei costruttori sceso al 7,8%. Anche la capacità di coprire gli interessi sul debito mostra crepe preoccupanti, con un rapporto Ebit su interessi che precipita a 9 volte. Il 2025 sembra così, salvo sorprese, l'anno che ha sancito definitivamente il punto di non ritorno soprattutto per il business

model che ha accompagnato l'auto europea negli ultimi anni. I primi mesi del 2026 hanno confermato questa situazione, con l'ultimo profit warning di Bmw che è diventato il paradigma delle difficoltà di adattamento dei marchi del vecchio continente a un contesto di concorrenza cinese, rincorsa tecnologica, scarsa domanda (in Europa, ma soprattutto sullo stesso mercato cinese), tariffe. Non è un caso se, sulla base del suo «disruption index», AlixPartners certifica l'automotive come l'industria più disrupted per il secondo anno di fila.

Intanto, secondo le previsioni, le vendite globali diminuiranno del 4% nel 2026 rispetto al 2025, scendendo a 88,1 milioni di unità. La contrazione è guidata dal crollo del mercato cinese (-10% anno su anno) e dal Nord America (-3%), mentre l'Europa rimane sostanzialmente piatta (+1%). Entro il 2030, il mercato globale dovrebbe stabilizzarsi attorno a 94,8 milioni, ma con una ripresa lenta e geograficamente diseguale.

«Il 2026 rappresenta un anno di transizione critica per l'industria automobilistica globale - ha spiega-

6

Secondo le previsioni, le vendite globali diminuiranno del 4% nel 2026 scendendo a 88,1 milioni di unità

to ieri Dario Duse, Emea leader automotive & industrial di AlixPartners - La vera sfida non è solo il calo dei volumi, ma la crescente competizione e la rapidità con cui i mercati e le dinamiche competitive si stanno trasformando e regionalizzando, in un contesto dove l'impalcatura normativa si stratifica anziché semplificarsi, e dove alcune buone idee stentano a trasformarsi in decisioni, azioni e supporto finanziario».

La pressione sul mercato interno cinese proietterà a circa 10 milioni di veicoli l'export cinese quest'anno (+41%), in aggiunta a localizzazioni produttive di cinesi all'estero che si triplicheranno nei prossimi cinque anni arrivando a 3,4 milioni di unità e una serie di partnership tecnologiche e produttive con players occidentali. In questo quadro, la transizione elettrica continua a essere più lenta del previsto. In Europa, la domanda di Bev è in crescita (16% nel 2025, +4% rispetto al 2024), ma con velocità diverse tra singole zone geografiche e con un tasso ancora lontano dai target del regolatore. In questo contesto vanno lette sia le grandi svalutazioni osservate negli ultimi bilanci (più di 75 miliardi di dollari complessivi), nonché la profonda rivisitazione dei piani di sviluppo e lancio di nuovi veicoli Bev. Contemporaneamente, i modelli ibridi sono in aumento del 21% (+26 modelli), di fatto più che rimpiazzando la riduzione di Bev. L'entità

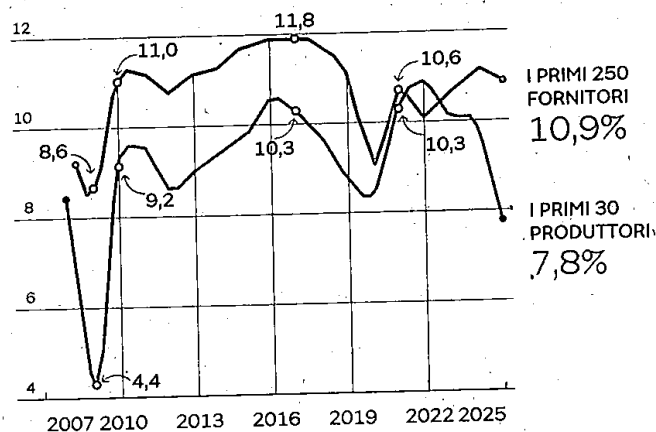
del problema europeo può essere sintetizzato, secondo l'analisi di AlixPartners, da tre istantanee numeriche: i nuovi entranti cinesi nel giro di pochi anni si sono accaparrati il 10% dei volumi dai costruttori occidentali, la capacità produttiva degli stabilimenti europei è al 55%, l'indice di copertura degli oneri finanziari (Ebit/interessi passivi) che si è ridotto del 50% negli ultimi 3 anni. La risposta politica è in fase di elaborazione con l'Industrial Accelerator act della Commissione europea, che potrebbe recepire alcuni suggerimenti dei principali costruttori europei. Resta inoltre aperto - segnala AlixPartners - il nodo di incentivi e finanziamenti, non espliciti nel documento e che serviranno all'industria europea per contrastare quella cinese sovvenzionata negli ultimi 15 anni complessivamente per 230 miliardi dal Governo.

«Stiamo assistendo a una ricalibrazione traumatica dell'industria europea - conclude Duse -. Nel contesto attuale, il reimpiego o la cessione di capacità non è un'opzione, ma un obbligo. Il mercato automobilistico tradizionale non tornerà ai volumi pre-crisi nei prossimi dieci anni. Vanno perseguiti riallineamenti della capacità attraverso cessioni, contract manufacturing, riconversioni sulla catena di fornitura automotive o in segmenti in adiacenza tecnologica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il calo dei margini

La profittabilità del settore auto. Dati in %



Fonte: S&P Capital IQ, company annual reports, AlixPartners' analysis

LAVORO

SALARI GIUSTI E CORNICE ISTITUZIONALE

di **Renato Brunetta**
e **Michele Tiraboschi** — a p. 17

Costruire l'infrastruttura istituzionale per un salario giusto

Lavoro

Renato Brunetta e Michele Tiraboschi

La conversione definitiva in legge del decreto 1° maggio ha inevitabilmente portato in primo piano la questione salariale e le misure adottate dal Governo in materia di retribuzione in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione. Come ha più volte sottolineato il Ministro del Lavoro, Marina Calderone, il nucleo centrale della riforma è rappresentato dalla scelta di valorizzare la contrattazione collettiva quale strumento per garantire una retribuzione giusta – non solo sufficiente –, adeguata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Per imprese, lavoratori, organizzazioni sindacali e operatori del mercato del lavoro, questo è il cuore della nuova disciplina: la risposta italiana alla questione salariale non passa attraverso una tariffa standard fissata per legge, ma risiede nel rafforzamento della contrattazione collettiva e dei sistemi di relazioni industriali. È una scelta che chiude una lunga stagione di polemiche e divisioni sul salario minimo e inaugura una nuova e delicata fase istituzionale, chiamata a dare concreta attuazione alla promessa del salario giusto. Proprio perché il salario giusto rappresenta il cuore del provvedimento, è allora importante soffermarsi su un secondo aspetto della riforma, meno visibile ma destinato, probabilmente, a produrre effetti duraturi nel tempo. Nessuna politica salariale può, infatti, essere credibile se non è accompagnata dalla possibilità di conoscere, misurare e verificare i trattamenti economici effettivamente applicati nei diversi settori produttivi. Per molti anni il dibattito italiano sui salari si è sviluppato in una situazione paradossale. Si discuteva di lavoro povero, dumping contrat-

tuale, rappresentanza e adeguatezza delle retribuzioni senza però disporre di una infrastruttura pubblica realmente in grado di osservare il fenomeno nella sua interezza, partendo dai salari contrattuali per arrivare ai salari reali. Ogni istituzione aveva una - sola - tessera del mosaico, ma nessuna aveva quadro completo. Il CNEL custodiva i contratti collettivi. L'INPS raccoglieva i flussi contributivi. Il Ministero del Lavoro riceveva le comunicazioni obbligatorie e i depositi della contrattazione di produttività. L'Ispettorato svolgeva l'attività di vigilanza. L'ISTAT monitorava i salari dei principali contratti nazionali di settore. Le parti sociali osservavano il fenomeno dai rispettivi punti di vista. Quello che mancava era una visione di insieme e, soprattutto, una sede istituzionale di raccordo, monitoraggio e valutazione.

È precisamente su questo terreno che la legge appena approvata introduce una innovazione, forse non ancora pienamente percepita nella sua valenza istituzionale e di sistema e che, proprio per questo, merita attenzione. La novità non consiste soltanto nell'aver individuato nella contrattazione collettiva qualificata, cioè sottoscritta da attori realmente rappresentativi, il para-



metro di riferimento per il salario giusto. Decisiva è infatti la costruzione di una vera infrastruttura pubblica della conoscenza delle dinamiche retributive e degli assetti reali della contrattazione collettiva in Italia.

Il codice univoco dei contratti collettivi, l'integrazione delle banche dati pubbliche in materia di lavoro, il monitoraggio sistematico e – contratto per contratto – dei salari, il rapporto nazionale sulle retribuzioni che dovrà verificare anche le dinamiche della produttività e del costo della vita, il nuovo archivio amministrativo della contrattazione decentrata, la possibilità di ricostruire il trattamento economico complessivo previsto dai contratti leader sono tutti tasselli di un unico disegno. Presi singolarmente possono apparire adempimenti tecnici di poco fascino o pedanti procedure amministrative. Considerati nel loro insieme delineano, invece, un cambiamento più profondo: la costruzione delle condizioni necessarie per rendere il mercato del lavoro finalmente trasparente, osservabile e più facilmente comprensibile anche in chiave territoriale e di genere.

Si tratta di un passaggio che va ben oltre la materia salariale. Negli ultimi anni abbiamo imparato che il valore pubblico non nasce soltanto dalle norme, ma anche dalla capacità delle istituzioni di mettere in relazione informazioni che prima erano separate. Lo vediamo nella sicurezza sul lavoro, nella lotta al caporalato, nelle politiche attive, nella prevenzione delle irregolarità e nella disciplina dei contratti pubblici. Lo vediamo oggi anche sul terreno dei salari e della contrattazione collettiva. La questione salariale non può essere affrontata limitandosi a discutere se una determinata paga sia alta o bassa. Occorre comprendere quali contratti vengono realmente applicati, quali trattamenti economici garantiscono nel complesso, quale ruolo svolgono la contrattazione aziendale, il welfare contrattuale, la produttività, la formazione, i sistemi di classificazione professionale e i relativi livelli di inquadramento contrattuale. Occorre soprattutto disporre, secondo una impostazione già presente nella legge "Mattarella" del 1986 sulla regolazione delle attribuzioni del CNEL, di informazioni affidabili e condivise che aiutino l'attività ispettiva e di controllo e facilitino i processi decisionali, tanto a livello politico che sindacale.

Da questo punto di vista la nuova normativa introduce una infrastruttura che non sostituisce il ruolo delle parti sociali e non invade il campo della autonomia collettiva. Al contrario, la rafforza. Perché una buona contrattazione collettiva ha

bisogno di trasparenza, conoscenza e soprattutto comparabilità dei diversi assetti normativi e retributivi. Ha bisogno di dati che consentano di distinguere i sistemi contrattuali realmente rappresentativi da quelli costruiti per abbassare artificialmente il costo del lavoro o alimentare sistemi bilaterali fittizi. Ha bisogno di strumenti che rendano leggibili le politiche salariali e le dinamiche della produttività e i loro effetti sui territori, sulle imprese e sulle persone.

La qualità delle politiche pubbliche dipende sempre più dalla qualità delle informazioni disponibili. Vale per la sanità, vale per la scuola, vale per la sicurezza. Vale oggi anche per il lavoro. Il salario giusto resta il fine della riforma, come giustamente evidenziato dal Ministro Calderone. La

vera sfida che si apre ora è costruire le condizioni istituzionali che consentano di renderlo conoscibile, verificabile e concretamente esigibile. Perché non esiste può esistere una buona politica salariale senza una adeguata conoscenza della realtà che si intende governare.

In questi giorni non sono mancate le osservazioni secondo cui il rinvio alla contrattazione collettiva lascerebbe alle imprese una eccessiva discrezionalità nella scelta del contratto da applicare.

È una questione certamente

meritevole di attenzione. Ma proprio per questo il legislatore non si è limitato a richiamare i contratti collettivi comparativamente più rappresentativi. La scelta del contratto collettivo e del relativo trattamento retributivo non è più lasciata al singolo datore di lavoro. Viene inserita dentro una infrastruttura istituzionale di trasparenza, schedatura e comparazione dei trattamenti retributivi, verificabilità in sede ispettiva e in termini di condizionalità all'accesso agli incentivi pubblici che prima non esisteva.

Più contrattazione di qualità, dunque, per il salario giusto, dentro un'architettura istituzionale di trasparenza e controllo.

È questa la vera novità della riforma. Per una nuova stagione di relazioni industriali.

Renato Brunetta, Presidente del CNEL;

Michele Tiraboschi, Presidente Commissione dell'Informazione del CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA RISPOSTA
NON È UNA TARIFFA
STANDARD FISSATA
PER LEGGE, MA È
RAFFORZARE LA
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

NON PUÒ ESISTERE
UNA BUONA
POLITICA
SALARIALE SENZA
CONOSCERE
LA REALTÀ CHE SI
VUOL GOVERNARE

1986

LA LEGGE

Occorre disporre, secondo una impostazione già presente nella legge "Mattarella" del 1986 sulla regolazione delle attribuzioni del

CNEL, di informazioni affidabili e condivise che aiutino l'attività ispettiva e di controllo e facilitino i processi decisionali, tanto a livello politico che sindacale



Salario giusto ancorato alla contrattazione collettiva

Lavoro

Con la conversione del Dl 62/26 diventa legge la retribuzione adeguata

Richiamato il trattamento dei Ccnl firmati dai sindacati più rappresentativi

Aldo Bottini

La conversione in legge del cosiddetto Decreto primo maggio (Dl 62/2026) introduce definitivamente nel nostro ordinamento una regola legale di individuazione della retribuzione adeguata ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. Una regola che difficilmente, per le espressioni usate, può essere derubricata a semplice requisito per la fruizione degli incentivi alle assunzioni, e che ambisce viceversa ad assumere valenza di carattere generale.

La scelta è quella di fare riferimento alla contrattazione collettiva quale strumento di garanzia di un salario minimo adeguato, una possibilità espressamente prevista dalla direttiva Ue 2022/2041.

Essendo preclusa la via della pura e semplice estensione erga omnes dei contratti collettivi (pena la violazione dell'articolo 39 della Costituzione), il meccanismo utilizzato è il richiamo del trattamento economico previsto dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quale "parametro esterno di commisurazione" per definire la retribuzione conforme all'articolo 36 della Costituzione, ovvero quella proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa.

Un meccanismo non del tutto nuovo, già validato dalla Corte costi-

tuzionale con riferimento alle disposizioni legislative sui soci lavoratori di cooperativa (sentenza 51/2015). Del resto, i minimi retributivi dei contratti collettivi sono sempre stati utilizzati dai giudici per valutare la proporzionalità e sufficienza della retribuzione. La novità consiste nella codificazione legislativa del meccanismo, con applicazione universale.

Non solo.

La norma si premura di enunciare i criteri per l'individuazione del contratto (il cosiddetto contratto leader) il cui trattamento economico complessivo sarà assunto a parametro di adeguatezza della retribuzione e, nella versione uscita dal passaggio parlamentare, definisce anche cosa si debba intendere per trattamento economico complessivo (Tec) al quale fare riferimento.

Per identificare il contratto leader si adotta anzitutto un meccanismo "merceologico": si dovrà infatti avere riguardo «al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro». Una sorta di "identikit" dell'azienda, per decidere in quale settore collocarla. Una volta identificato il settore, si dovrà individuare, tra i contratti collettivi nazionali che ad esso si riferiscono, quello stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Entrambe le operazioni presentano margini di incertezza applicativa, la pri-

ma per la mutevolezza e fluidità dei concetti di settore e categoria produttivi (per non dire delle sovrapposizioni che talvolta si registrano nella definizione degli ambiti di applicazione operata dagli stessi contratti collettivi), la seconda per la necessità di fare ricorso, per l'applicazione del criterio selettivo della maggiore rappresentatività comparata, ai criteri empirici (non sempre univoci) individuati dalla giurisprudenza, in assenza di una regola legale di misurazione della rappresentanza.

La legge di conversione del decreto introduce poi una disposizione che chiarisce cosa debba intendersi, ai fini dell'individuazione del "salario giusto", per trattamento economico complessivo, rispondendo così ai dubbi da più parti sollevati. La definizione fornita è piuttosto ampia, ricomprendendo voci retributive e indennità fisse e continuative, dirette, indirette e differite, mensilità aggiuntive, prestazioni di welfare generalizzate e altri istituti aventi valore economico.

In sostanza tutto, tranne le retri-



buzioni discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Vengono così superate molte delle stesse definizioni di Tec che si rinven-
gono nei contratti collettivi nazionali di categoria.

È altresì superato il mero riferimento ai minimi tabellari, sin qui utilizzato dalla giurisprudenza quale parametro per la determinazione della giusta retribuzione ex articolo 36 della Costituzione.

Per contro, l'esplicito ancoraggio legislativo del minimo costituzionale ai trattamenti previsti dai contratti collettivi potrebbe costituire un argine alla discrezionalità dei giudici nel valutare l'adeguatezza, con riferi-

mento ad altri parametri, dei livelli retributivi previsti da contratti collettivi, pur sottoscritti da organizzazioni di indubbia rappresentatività nel settore di riferimento, come invece accaduto in tempi recenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Nella norma
enunciati
i criteri
per individuare
il contratto
leader assunto
come
parametro**



Stretta procedurale sui contratti di prossimità

Adempimenti

Accordi da depositare al ministero e al Cnel. Più informazioni per i lavoratori

Giampiero Falasca

Tra le novità introdotte dalla legge di conversione del decreto 62/2026 merita particolare attenzione il nuovo articolo 7-bis, dedicato alla contrattazione collettiva di prossimità. Si tratta di un intervento che non modifica direttamente l'ambito di applicazione dell'articolo 8 del Dl 138/2011, ma introduce alcuni obblighi procedurali destinati a incidere in modo significativo sulle modalità di utilizzo dello strumento.

Per comprendere la ratio della riforma occorre partire dalla funzione di questi contratti. Dal 2011 tali accordi consentono alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o alle loro rappresentanze aziendali di sottoscrivere intese che possono derogare sia alle disposizioni di legge, sia alle previsioni dei contratti collettivi nazionali, in una serie di materie tassativamente indicate dal legislatore. La finalità è quella di permettere alle parti sociali di adattare la disciplina del lavoro alle esigenze concrete dell'impresa e dell'occupazione.

Negli anni si è consolidata una prassi amministrativa che prevedeva il deposito di tali accordi presso il ministero del Lavoro, soprattutto quando la deroga era collegata alla fruizione di incentivi o all'applicazione di specifiche disposizioni normative. Il nuovo articolo 7-bis, partendo da tale situazione, sembra perseguire quattro obiettivi principali:

- attribuire data certa agli accordi;
- creare una base documentale ufficiale consultabile dalle amministrazioni;
- consolidare una prassi già diffusa nella realtà operativa;

- rafforzare la trasparenza nei confronti dei lavoratori interessati.

La prima novità consiste nell'introduzione di un obbligo generalizzato di deposito. I contratti collettivi e le specifiche intese di prossimità dovranno essere depositati sia presso la direzione generale dei rapporti di lavoro del ministero del Lavoro, sia presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi del Cnel. In questo modo il legislatore crea un sistema di tracciabilità che consentirà alle amministrazioni di disporre di una banca dati completa degli accordi derogatori sottoscritti sul territorio nazionale.

La seconda novità riguarda le imprese fino a 15 dipendenti. In tali realtà, quando l'accordo aziendale deroga alla legge o al contratto collettivo nazionale e prevede trattamenti peggiorativi, la sottoscrizione dovrà avvenire presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente. La disposizione appare finalizzata a garantire una sede istituzionale di controllo e certificazione nelle aziende di minori dimensioni, dove spesso le relazioni sindacali sono meno strutturate.

Su questo punto è opportuno un chiarimento interpretativo. I contratti di prossimità nascono per definizione come strumenti di deroga. L'articolo 8 del Dl 138/2011 attribuisce loro la funzione di modificare in senso speciale discipline legislative o contrattuali che altrimenti troverebbero applicazione. Nella prassi, tali accordi vengono utilizzati soprattutto per introdurre regole meno favorevoli rispetto a quelle ordinarie in cambio di vantaggi occupazionali, investimenti, salvaguardia dei posti di lavoro o recupero di competi-

tività. Pertanto il riferimento alle intese che prevedono «trattamenti peggiorativi» sembra coincidere, nella sostanza, con la totalità delle ipotesi di contrattazione di prossimità effettivamente utilizzate dalle imprese.

La terza novità consiste nell'obbligo di informazione individuale ai lavoratori. Quando l'accordo introduce trattamenti peggiorativi, l'impresa dovrà informare i dipendenti interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione mediante comunicazione scritta, posta elettronica o altre modalità previste dalle procedure aziendali. Si tratta di una misura che rafforza la trasparenza e che mira a evitare che modifiche rilevanti delle condizioni di lavoro restino conosciute soltanto ai soggetti direttamente coinvolti nella negoziazione.

Nel complesso la riforma non modifica il contenuto sostanziale della contrattazione di prossimità, né restringe formalmente gli spazi di autonomia riconosciuti alle parti sociali. L'intervento si concentra piuttosto sugli aspetti documentali, di controllo e di informazione, con l'intento abbastanza esplicito di controllare e prevenire eventuali pratiche fraudolente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per le imprese fino a 15 dipendenti firme da apporre presso l'Ispettorato in caso di accordi peggiorativi

L'intervento non modifica l'ambito di applicazione dell'articolo 8 del Dl 138/11 ma impone nuovi obblighi



Appalti pubblici, confronto solo tra Ccnl senza superminimo

Con una serie di decisioni date tra aprile e giugno, il Consiglio di Stato ha fissato alcuni termini del confronto tra contratti collettivi negli appalti pubblici e ha costruito, ponendosi in linea con l'impostazione della sentenza 60/2026 della Corte costituzionale, un modello di equivalenza rigorosamente strutturale, dandone anche una sistematizzazione concettuale puntuale.

Il punto di partenza è l'oggetto delle controversie affrontate. In tutte le sentenze (3476/2026; 3209/2026; 3204/2026; 4935/2026) non era in discussione il contenuto dei diversi Ccnl in esame, ma il tentativo dell'operatore economico di dimostrarne la comparabilità facendo perno sul dimensionamento del trattamento economico ricostruito a valle, ottenuto integrando il contratto applicato con elementi aggiuntivi (nella specie, il cosiddetto superminimo). L'equivalenza veniva così rivendicata non tra sistemi contrattuali completi ma, rispettivamente, tra un Ccnl e un assetto retributivo modificato ad hoc.

L'ipotesi di fondare l'istituto su correttivi esterni alla struttura del contratto, dando quindi prevalenza agli esiti ex post, è stata respinta con nettezza, con una dichiarata affermazione di principio: il giudizio di equivalenza deve restare interno alla comparazione tra Ccnl e non può essere trasformato in una mera verifica del trattamento complessivo promesso dall'impresa.

Ne consegue che anche strumenti contrattuali consolidati, quale appunto il "superminimo", costantemente ritenuto inidoneo a colmare le differenze retributive riscontrate, non sono valutabili, in quanto estranei alla struttura del Ccnl. E, si noti, ciò non dipende dalla loro eventuale stabilità, tanto che, anche nell'ipotesi di superminimo non assorbibile (espressamente oggetto della sentenza 4935/2026) la conclusione non è mutata, trattandosi comunque di un elemento esterno al sistema contrattuale.

Più in dettaglio, il Consiglio di Stato ha dato una sistemazione organica al proprio approccio, evidenziando (al punto 11 della pronuncia 3476/2026) come il confronto debba essere costitutivo, fondato sulle componenti essenziali del contratto, e al tempo stesso omogeneo, escludente compensazioni tra elementi differentemente

formati. Se, cioè, il criterio dirimente è quello della non inferiorità delle tutele, non come mero esito di un raffronto parziale ma come qualità intrinseca del Ccnl sostitutivo, le integrazioni su misura si muovono in direzione opposta, antitetica.

Questi assetti singolari risultano cioè estranei al circuito della contrattazione collettiva e non sono l'esito della mediazione tra le parti sociali, ma di scelte unilaterali dell'impresa e, peraltro, fonte di obbligazione della stessa unicamente verso la stazione appaltante. Ne verrebbe così degradata la funzione di confronto tra Ccnl, non più strumento di comparazione tra esiti del tavolo sindacale ma mera verifica di trattamenti individuali. Il giudizio di equivalenza è, invece, inserito nella dimensione propriamente collettiva delle tutele e la giurisprudenza (prima nella sentenza 3476/2026 e poi nella sentenza 3204/2026) lo afferma esplicitamente.

Vi è quindi un saldo collegamento col quadro disegnato dalla Corte costituzionale nella sentenza 60/2026 (in specie al punto 9.3.4) dove, nel valorizzare la funzione pubblicistica dell'articolo 11 del Codice dei contratti pubblici, si è ricordato che è proprio il rinvio alla contrattazione collettiva lo strumento principale individuato dal legislatore per invertere i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'articolo 36 della Costituzione. Il rispetto della dimensione sovraindividuale non è dunque un dato formale, ma la condizione stessa per garantire l'equilibrio tra tutela del lavoro e libertà economica.

Resta ovviamente aperto un tema del tutto centrale. L'elaborazione raggiunta ha sgombrato il campo da una serie di equivoci, definendo in senso negativo il dominio predicativo, ma non ha ancora raffrontato due Ccnl autonomi e completi. Manca poi un ulteriore tassello normativo, ossia le linee guida ministeriali per determinare l'attestazione dell'equivalenza delle tutele, non ancora emanate ma previste dall'articolo 4 dell'Allegato I.01 del Codice dei contratti pubblici. Insomma, il quadro disciplinare non è ancora completo e, conseguentemente, il sistema è lontano dall'essere compiutamente descritto. Ci saranno ancora spunti di riflessione, anche se alcuni percorsi sembrano già delineati.

— **Diego Sabatino**

A cura di Mariana Giordano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Previdenza complementare, fa fede l'Avviso comune

Con sorpresa ho letto sul Sole 24 Ore del 25 giugno l'articolo di Claudio Pinna che esalta «La svolta dal 31 ottobre contributi aziendali trasferibili in altri fondi pensione», evidenziando che la piena portabilità consentirà al lavoratore di passare in fondi aperti o Pip conservando il diritto al versamento datoriale e che questa novità potrebbe persino aumentare la concorrenza fra forme pensionistiche.

Questa interpretazione contrasta con la posizione, assunta da Confindustria, unitamente a Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, Legacoop, Confcooperative, Agci, Confartigianato, Cna, Casartigiani e Confapi e a Cgil, Cisl e Uil nell'Avviso Comune sottoscritto il 26 maggio 2026, con l'obiettivo di tutelare il ruolo della contrattazione collettiva e la sostenibilità dei fondi pensione negoziali che ne sono espressione.

Il Sole 24 Ore aveva recepito il comunicato stampa congiunto di tutte le Parti nell'edizione del 30 maggio 2026.

Siamo consapevoli che le interpretazioni di una norma di legge possano

essere orientate a differenti logiche, ma riteniamo deontologicamente corretto dare spazio a tutte le voci in campo, evitando coperture informative sbilanciate. Peraltro, l'articolo pubblicato dal giornale, che si sa essere vicino a Confindustria, rischia di ingenerare impropri fraintendimenti nel Sistema associativo e con le altre Sigle firmatarie dell'Avviso comune.

Al fine di offrire ai lettori una panoramica completa e bilanciata sull'argomento, riteniamo doveroso precisare i punti chiave dell'Avviso comune:

- il contributo datoriale nasce esclusivamente all'interno del Ccnl. È un elemento del trattamento retributivo e non può essere "portato via" verso forme pensionistiche private (fondi aperti o Pip), a meno che lo stesso contratto collettivo non lo preveda esplicitamente.

- il combinato disposto dell'articolo 8 (commi 1 e 2) e dell'articolo 14 (comma 6) del Dlgs n. 252/2005, anche nella versione novellata, lega la destinazione del contributo datoriale, anche in fase di trasferimento, ai soli fondi pensione negoziali. Qual-

siasi deroga deve essere stabilita dalla fonte istitutiva, ovvero il Ccnl.

- una liberalizzazione selvaggia non favorisce la sana concorrenza. Al contrario, indebolisce i fondi negoziali paritetici senza scopo di lucro, a unico vantaggio degli intermediari finanziari e assicurativi commerciali. Preme ricordare che dei 32 fondi pensione negoziali post 1993 oggi esistenti, 26 appartengono al sistema associativo di Confindustria.

Auspichiamo che venga al più presto riequilibrata l'informazione a beneficio dei lettori e di tutti i nostri associati.

— **Maurizio Marchesini**

Vice presidente per il Lavoro

e le Relazioni Industriali di Confindustria

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Stellantis e Nissan trattativa per Marelli

I due produttori d'auto
mirano a prendersi
alcuni asset della società
che attualmente è sotto
procedura fallimentare

di **FLAVIO BINI** MILANO

A sette anni dalla sua cessione, una parte di Marelli potrebbe tornare nell'orbita di Stellantis. Secondo quanto riportato da *Bloomberg* il gruppo automobilistico e Nissan sarebbero in trattative per rilevare una parte degli asset di Marelli Holdings, società di componentistica nata dalla fusione dell'azienda italiana con la giapponese Calsonic Kansei ora alle prese con una complessa ristrutturazione nell'ambito di una procedura fallimentare. Nel dettaglio, il gruppo italo-francese starebbe discutendo l'acquisizione dell'attività delle sospensioni di Marelli in Italia e in altri paesi. Il costruttore nipponico sarebbe invece interessato agli asset legati ai cockpit, quindi cruscotto e area di guida. Contattata da *Repubblica*, l'azienda non ha voluto commentare l'indiscrezione.

Resta il fatto che oggi Marelli è in Italia un fornitore importante per i veicoli Stellantis e le sue difficoltà rischiano di impattare sulla filiera produttiva. Da qui il possibile interesse del gruppo per assicurare la continuità della produzione. Oltre alle attività italiane, gli as-

set che Stellantis starebbe valutando comprendono produzioni in Polonia, Brasile e Messico. Le trattative, spiega ancora *Bloomberg*, fanno parte di negoziati più ampi, finalizzati a salvare l'azienda di componentistica, che potrebbero ancora non andare a buon fine.

Per Marelli si tratterebbe comunque di un ritorno, seppur parziale, piuttosto clamoroso. Ceduta definitivamente nel 2019 dall'allora Fca per 6,2 miliardi di euro, quando la sua denominazione ufficiale era ancora Magneti Marelli, si era poi fusa con l'omologa giapponese rimanendo comunque molto legata a Stellantis nella fornitura dei propri prodotti.

La crisi dell'auto negli anni del Covid aveva poi portato l'azienda a imboccare il sentiero della crisi, fino alla presentazione nel 2025 dell'istanza al Tribunale fallimen-

tare del Delaware per accedere al Chapter 11, la procedura normativa statunitense che consente alle aziende di ristrutturare il proprio debito mantenendo la propria operatività, attraverso un accordo con i propri creditori, tra cui - nel caso di Marelli - figurano anche le stesse Stellantis e Nissan. Secondo i documenti presentati al Tribunale lo scorso anno, sull'azienda graverebbe un'esposizione debitoria da circa 4,9 miliardi di dollari.

Le fonti interpellate da *Bloomberg* spiegano che, oltre alle eventuali

cessioni di asset, gli impegni dei due gruppi automobilistici sui futuri ordini saranno determinanti per il buon esito della procedura di ristrutturazione prevista dal Chapter 11.

Con sede globale a Saitama, in Giappone, oggi Marelli Holdings ha oltre 40.000 dipendenti in tutto il mondo, ed è presente in oltre 150 siti in Europa, Nord America, Sud America e Asia-Pacifico. Nove invece gli stabilimenti presenti nel territorio italiano: Bari, Caivano, Melfi, Sulmona, Tolmezzo, Bologna, Corbetta e due a Venaria.

I NUMERI

**40
mila**

Il personale

I dipendenti di Marelli Holdings in tutto il mondo

150

I siti

Gli stabilimenti del gruppo a livello mondiale

**4,9
mld**

Il debito

L'esposizione finanziaria con i creditori dell'azienda



Inflazione, l'allarme Bce "Prezzi alti per tutto il 2026 Nell'Ue crescita a rischio"

Francoforte evidenzia l'impatto della guerra in Iran dopo la stretta sui tassi
Il messaggio ai governi: "Conti pubblici sani sono un'ancora per la stabilità"

FABRIZIO GORIA

L'incertezza regna sull'Eurozona. «Il Consiglio direttivo si impegna a definire la politica monetaria in modo da garantire che l'inflazione si stabilizzi al suo obiettivo del 2% a medio termine». La Banca centrale europea (Bce) apre così il quarto bollettino economico del 2026, il primo dopo il rialzo dei tassi d'interesse di 25 punti base deciso l'11 giugno. «La guerra in Medio Oriente sta generando pressioni inflazionistiche», sottolinea l'istituzione guidata da Christine Lagarde. Un'ombra si allunga sulla crescita del Vecchio Continente, nonostante la fragile intesa fra Iran, Stati Uniti e Israele per il ritorno alla normalità dopo tre mesi di conflitto e blocco dello Stretto di Hormuz.

L'impatto delle ostilità nel Golfo Persico contagia l'intera economia europea. La parola "guerra" compare 88 volte nel rapporto. «Le prospettive rimangono incerte, con rischi al rialzo per l'inflazione e rischi al ribasso per la crescita economica», certifica Francoforte. La revisione delle stime è lo specchio di questa fragilità. L'Eurosistema prevede che «l'inflazione complessiva dovrebbe attestarsi in media al 3,0% nel 2026, al 2,3% nel 2027 e al 2,0% nel 2028». Una correzione dettata da «una traiettoria più elevata per i prezzi dell'energia, che, in una cer-

ta misura, dovrebbe trasmettersi all'inflazione di alimentari, beni e servizi». A maggio 2026 i rincari sono stato a quota +3,2%, quelli energetici al +10,9 per cento. Se i prezzi corrono, la crescita frena. Lo scenario di base «prevede una crescita economica in media dello 0,8% nel 2026, dell'1,2% nel 2027 e dell'1,5% nel 2028».

Ma gli scricchiolii ci sono. Ovvero una netta «revisione al ribasso per il 2026 e il 2027, che riflette un impatto più pronunciato della guerra sui mercati delle materie prime, sui redditi reali e sulla fiducia». L'attività manifatturiera resiste grazie alle «scorte per far fronte alle pressioni sulle catene di approvvigionamento», mentre il terziario arranca. «La guerra in Medio Oriente sta pesando sull'attività e i risultati dei sondaggi indicano un rallentamento, in particolare nei servizi», evidenzia l'Eurotower.

La tenuta occupazionale resta uno snodo cruciale. «Il mercato del lavoro rimane resiliente», osserva il bollettino, con la disoccupazione «al 6,3% ad aprile 2026», vicina ai minimi storici. La creazione di posti di lavoro procede «a un ritmo più lento», mentre la domanda interna cede. Con il conflitto che mina la fiducia e i costi dell'energia che erodo-

no le entrate, «gli esperti prevedono che la domanda interna sarà più debole di quanto proiettato a marzo 2026».

In questo contesto, secondo la Bce l'azione degli esecutivi diventa decisiva per superare lo stallo. «I governi che spendono di più in difesa e infrastrutture dovrebbero continuare a sostenere gli investimenti pubblici». Il Consiglio direttivo evidenzia «l'urgente necessità di rafforzare l'economia dell'area euro mantenendo al contempo finanze pubbliche sane». Ne deriva che «la sostenibilità di bilancio è un'ancora cruciale per una più ampia stabilità economica», ricorda Francoforte, chiedendo che le risposte allo shock energetico siano «temporanee, mirate e su misura». Il tutto senza frenare sulle riforme strutturali, rammenta la Bce. In tal senso, «il completamento dell'unione del risparmio e degli investimenti è fondamentale per finanziare l'innovazione, sostenere le transizioni verde e digitale e migliorare la produttività».

La rotta della politica monetaria resta legata ai dati, mentre Isabel Schnabel, membro



del Board, invoca una stretta sui tassi per evitare squilibri. «Il costo di emissione di debito sul mercato è salito al 4,0% ad aprile», mentre «i tassi sui prestiti bancari per le imprese sono rimasti al 3,6%». La Banca centrale seguirà «un approccio dipendente dai dati e riunione per riunione per determinare l'adeguato orientamento della politica monetaria». E nessun percorso predefinito, come spiegato da Lagarde. Le incertezze geopolitiche in Medio Oriente espandono i pericoli. «Prolungate interruzioni delle forniture di ener-

gia potrebbero aumentare i prezzi dell'energia in misura maggiore e per un periodo più lungo», deprimendo i redditi e bloccando gli investimenti.

A questo si somma il rischio climatico, come dimostra l'ondata di caldo che sta colpendo l'Europa in questi giorni. «Eventi meteorologici estremi, e lo svolgersi delle crisi del clima e della natura su scala più ampia, potrebbero far salire i prezzi dei prodotti alimentari», si specifica. E nel complesso, per le piazze finanziarie l'attenzione è massima. Le banche reggono, ma «un calo

improvviso e netto dei prezzi delle attività, in particolare nei settori sensibili all'energia e al commercio, porrebbe rischi per la stabilità finanziaria». E la chiosa del bollettino traccia un orizzonte severo: «Questi rischi aumentano quanto più durano gli attuali conflitti geopolitici». —

2,25%

Il tasso d'interesse sui depositi bancari stabilito dalla Bce nell'ultima riunione

3,0%

L'inflazione prevista da Francoforte per l'eurozona durante il 2026



Al vertice Christine Lagarde, classe 1956, è presidente della Banca centrale europea dal novembre del 2019

