

L'Irpef versata dagli stranieri vale 12,6 miliardi

Fondazione Moressa

I contribuenti nati all'estero hanno dichiarato nel 2025 redditi per 87,9 miliardi

Il reddito medio dichiarato da un contribuente nato all'estero e residente in Lombardia (20.170 euro) supera quello dichiarato da un italiano in Calabria (19.610 euro). Anche se mediamente gli italiani hanno un reddito più alto di 9.250 euro rispetto a coloro che sono nati all'estero. Sono alcuni dei dati elaborati dalla Fondazione Leone Moressa per il Rapporto annuale 2026 sull'Economia dell'immigrazione, che sarà presentato a ottobre e che il Sole 24 Ore del Lunedì può anticipare.

I contribuenti nati all'estero (che includono anche quanti hanno acquisito la cittadinanza italiana) sono 5.156.370. I redditi dichiarati nel 2025 (riferiti all'anno di imposta 2024) ammontano a 87,9 miliardi. La crescita è stata costante negli ultimi anni: i redditi dichiarati dagli stranieri valevano 46,6 miliardi nel 2014 (55,7 miliardi se rivalutati all'inflazione con l'indice Foi).

L'Irpef complessivamente ver-

sata dai contribuenti nati all'estero vale 12,6 miliardi, il 6,4% dell'imposta netta totale dichiarata, 197,4 miliardi. In pratica, pur considerando i valori monetari rivalutati al 2024, negli ultimi dieci anni c'è stato un aumento consistente sia nel volume dei redditi (+57,8% dal 2014), che nel volume dell'Irpef (+55%).

I contribuenti stranieri o naturalizzati hanno un reddito medio di 17.670 euro, contro i 26.920 dichiarati dai nati in Italia. Il 38,2% si colloca nella fascia fino a 10mila euro (gli italiani qui sono il 23,4%) e il 40,1% è nella fascia fra 10mila e 25mila euro. Solo il 2,5% supera i 50mila euro annui (contro l'8,4% dei nati in Italia).

«Queste differenze - spiega Enrico Di Pasquale - riflettono una minore anzianità contributiva e lavorativa media della popolazione immigrata, ma evidenziano anche elementi più strutturali legati alla segmentazione del mercato del la-

voro italiano. I lavoratori nati all'estero sono infatti più concentrati nei settori a più bassa qualificazione e remunerazione, come lavoro domestico, logistica, agricoltura, edilizia e ristorazione, caratterizzati da salari contenuti, maggiore discontinuità occupazionale e limitate possibilità di progressione professionale. A questo - continua - si aggiungono fattori come il mancato riconoscimento dei titoli di studio acquisiti all'estero, le barriere linguistiche, la segregazione occupazionale e una più elevata incidenza fra gli immigrati del part-time involontario».

I contribuenti nati all'estero che dichiarano il reddito medio più alto sono in Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Friuli Venezia Giulia (oltre 18 mila euro). I più "poveri", invece, sono in Calabria, con poco più di 11 mila euro annui (in linea con quanto accade anche per i contribuenti nati in Italia).



Nelle comunità dell'Est europeo (Ucraina, Romania, Moldavia) e del Perù prevalgono le donne

Il differenziale di reddito tra italiani e immigrati ha effetti anche sull'Irpef versata. Mediamente, ciascun contribuente immigrato ha versato 3.310 euro nel 2025, ben 2.790 euro in meno rispetto alla media dei nati in Italia (6.100). Il differenziale nell'Irpef versata supera i 3mila euro in sei regioni, mentre scende sotto 2mila euro solo in Sardegna e Molise. La Regione con l'Irpef maggiore versata dagli immigrati resta la Lombardia, sia a livello di volume totale (3,4 miliardi), sia come valore pro-capite (3.940 euro).

Leggere i dati sui contribuenti fa emergere anche la situazione occupazionale di uomini e donne. Per alcuni Paesi di provenienza, le contribuenti donne sono più numerose degli uomini: è così per l'Ucraina (le donne sono il 73,9%), per la Moldavia (59,8%), per la Romania (52%), per il Perù (57,2%). Situazione opposta per altri Paesi, ad esempio il Bangladesh e il Pakistan: le contribuenti sono appena il 5 per cento.

—V.Me.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lombardia in testa

I redditi dichiarati dai contribuenti nati all'estero per Regione. Anno d'imposta 2024

REGIONE	REDDITI - In milioni di euro	MEDIA NATI ALL'ESTERO In euro	MEDIA NATI IN ITALIA In euro
	0 5.000 10.000 15.000 20.000		
Abruzzo	1.671	16.460	23.450
Basilicata	328	13.400	21.120
Calabria	925	11.330	19.610
Campania	2.725	13.300	21.900
Emilia R.	10.237	18.690	29.850
Friuli V. G.	3.027	19.440	28.240
Lazio	7.839	16.190	29.410
Liguria	2.939	16.150	28.720
Lombardia	21.674	20.170	31.900
Marche	2.375	17.080	25.660
Molise	240	14.520	20.970
Piemonte	7.152	18.500	28.550
Puglia	2.046	13.200	20.930
Sardegna	745	14.810	22.340
Sicilia	2.413	13.150	21.070
Toscana	6.786	17.350	27.880
Trentino A. A.	2.818	18.003	30.833
Umbria	1.311	16.280	26.010
Valle d'Aosta	195	17.130	29.230
Veneto	10.435	19.140	28.370
ITALIA	87.938	17.670	26.920

Fonte: elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Mef – Dipartimento delle Finanze

Previdenza complementare, nuovi assunti all'appello

Lavoro

Dal 1° luglio l'adesione ai fondi diventa l'opzione predefinita nel privato

Destinazione automatica del Tfr e del contributo del datore e del lavoratore

Pagina a cura di
Barbara Garbelli

Dal 1° luglio 2026 cambia il paradigma della previdenza complementare. La legge di Bilancio (199/2025, articolo 1, commi 201-205), modificando il Dlgs 252/2005, trasforma l'adesione ai fondi pensione da scelta volontaria a opzione predefinita: per i lavoratori del settore privato di prima assunzione, scatta l'iscrizione automatica al fondo previsto dal Ccnl applicato (in mancanza, al residuale Cometa).

Il termine per rinunciare e conservare il Tfr in azienda scende dai sei mesi del vecchio silenzio-assenso a 60 giorni. Resta invece il termine di sei mesi per chi è stato assunto entro il 30 giugno 2026 e non ha ancora scelto.

Il datore ha l'obbligo, contestualmente all'assunzione, di fornire informativa ai lavoratori sui nuovi ob-

blighi normativi. La novità non è solo procedurale. L'adesione è "piena": non si conferisce più il solo Tfr maturando, ma anche un ulteriore contributo, a carico del datore e del lavoratore nella misura prevista dagli accordi collettivi. Unica eccezione, la salvaguardia per i redditi bassi: nessun contributo del lavoratore se la retribuzione annua lorda è inferiore all'assegno sociale.

L'effetto è retroattivo: se la scelta non viene esercitata, i versamenti partono dal mese successivo ai 60 giorni ma comprendono le quote dalla data di assunzione. Un meccanismo che, quando l'azienda è già tenuta al versamento al Fondo Tesoreria, apre un problema di coordinamento non ancora risolto dalla prassi: nel periodo-finestra il Tfr è provvisoriamente destinato (anche se non ancora versato) alla previdenza complementare (il lavoratore è considerato già

aderente fino a sua indicazione contraria); ma se il lavoratore rinuncia entro i 60 giorni dalla data d'assunzione, le quote -rimaste inizialmente sospese- vanno dirottate al Fondo Tesoreria a posteriori, senza che la norma o le Faq pubblicate dal ministero del Lavoro fissino la procedura.

La destinazione del Tfr alla previdenza complementare, una volta operata anche per silenzio, è irreversibile. È reversibile, invece, la scelta di mantenere il Tfr in azienda.

Il pacchetto è più ampio. La quota di montante liquidabile in capitale resta al 50%: l'innalzamento al 60% indicato dalla legge di Bilancio 2026 è stato superato dall'articolo 16-ter del decreto legge Lavoro (Dl 62/2026), introdotto in sede di conversione. Ferma la clausola di salvaguardia, che consente il 100% in capitale quando la rendita da almeno il 70% del montante è inferiore al 50% dell'assegno sociale.

Accanto alla rendita vitalizia sono state previste tre formule (durata definita, prelievi liberi, erogazione frazionata su almeno cinque anni), con fiscalità agevolata: rendita a durata definita e prelievi liberi scontano un'aliquota del 15%, riducibile fino al 9% in base agli anni di iscrizione; l'erogazione frazionata sconta il 20%, riducibile fino al 15 per cento.

Il tetto di deducibilità dei contributi è passato da 5.164,57 euro a 5.300 euro, dal periodo d'imposta 2026.

La portabilità del contributo datoriale, fermo il requisito biennale, sarà operativa dal 31 ottobre 2026: significa che, trascorsi due anni, il lavoratore che trasferisce la propria posizione a un fondo diverso — anche aperto o Pip — non perde più il contributo del datore previsto dal Ccnl, che prima restava legato al solo fondo negoziale.

Le adesioni tacite non confluiscono più nel comparto garantito ma in linee *life cycle*, calibrate su età e orizzonte temporale. È stata invece abrogata la possibilità di usare il montante complementare per la pensione anticipata contributiva.

A colmare i molti dubbi applicativi sono intervenute le Faq pubblicate dal Ministero del Lavoro il 17 giugno e le direttive Covip del 19, 24 e 25 giugno. Tre i chiarimenti più rilevanti. La nozione di «prima assunzione»: per le direttive Covip vi rientra chi è assunto per la prima volta in qualità di lavoratore dipendente dopo il 30

I casi

①

CONTRATTO A TERMINE Lavoratore assunto dal 1° luglio 2026 per 45 giorni

Il datore fornisce l'informativa all'assunzione, ma l'adesione automatica non si perfeziona: il rapporto cessa prima di 60 giorni. Il Tfr resta in azienda (o al Fondo Tesoreria se ricorre la soglia) ed è liquidato a fine rapporto. Per il lavoratore, il silenzio non produce iscrizione alla previdenza complementare. Per destinare il Tfr a un fondo, il lavoratore deve attivarsi con adesione esplicita entro il rapporto.

③

CONTRATTO STABILE Assunzione a tempo indeterminato dal 1° luglio

Il lavoratore, assunto in una azienda con Fondo Tesoreria attivo, aderisce a un fondo il 50° giorno del rapporto. L'adesione decorre dalla data di assunzione. È prudente per il datore tracciare le quote del periodo-finestra versate al Fondo Tesoreria e regalarle a conguaglio, in attesa delle istruzioni Inps/Covip. Entro i 60 giorni la scelta del lavoratore è reversibile: la destinazione al fondo dopo i 60 giorni è invece irrevocabile.

giugno 2026. Chi ha già lavorato da dipendente è «non di prima assunzione» e segue le regole del comma 9-bis, secondo cui l'automatismo opera solo se è già in essere un'adesione complementare alimentata dal Tfr. In questo caso la dichiarazione va resa all'assunzione e il lavoratore ha 60 giorni per indicare a quale fondo destinare il Tfr matu-

②

LAVORO A CHIAMATA Lavoratore intermittente assunto dal 1° luglio 2026

Il datore rende l'informativa, ma non procede ad alcun conferimento d'ufficio: le Faq del ministero del Lavoro escludono dall'automatismo i lavoratori intermittenti, salvo orientamenti diversi in un eventuale decreto attuativo. La norma però non li esclude, quindi la posizione potrebbe cambiare. Il lavoratore può aderire alla previdenza complementare solo in forma esplicita, scegliendo il fondo.

④

ASSUNZIONE A GIUGNO Lavoratore assunto il 15 giugno 2026

Il lavoratore non ha ancora scelto il fondo. Si applica il vecchio regime: silenzio-assenso a sei mesi, non a 60 giorni. In assenza di scelta, dal settimo mese conferimento del solo Tfr al fondo di riferimento, senza contribuzione piena né effetto retroattivo. Il lavoratore ha tempo fino a sei mesi dall'assunzione per decidere se mantenere il Tfr in azienda o scegliere un fondo. La finestra lunga vale solo per chi è entrato entro il 30 giugno.

rando. Altrimenti, si applica l'adesione automatica al fondo del nuovo Ccnl. Chi invece non ha alcuna adesione alimentata dal Tfr resta fuori dal meccanismo: il datore gestisce il Tfr secondo l'articolo 2120 del Codice civile senza termini perentori: il lavoratore potrà destinarlo a un fondo in qualsiasi momento.

Oltre al pubblico impiego e ai domestici, restano fuori dalle nuove disposizioni, salvo che non intervenga su questo punto un decreto attuativo, i lavoratori intermittenti, in base a quanto condiviso dalle Faq ministeriali (ma non previsto dalla norma).

6

L'addetto ha 60 giorni di tempo per decidere se mantenere le risorse in azienda. Chi già lavora non è coinvolto

RIPRODUZIONE RISERVATA

Per i contratti a termine l'automatismo scatta solo dopo due mesi

I nodi della gestione

Il datore è tenuto all'informativa anche per rapporti brevissimi

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato la riforma prevista dalla legge di Bilancio 2026 non prevede un regime dedicato, e proprio questo genera le maggiori incertezze gestionali.

La legge 199/2025 detta una regola generale. Le Faq del ministero del Lavoro e le nuove linee Covip la calibrano sulla durata: l'adesione automatica si perfeziona solo se il rapporto consente il decorso dei 60 giorni dall'assunzione e le linee Covip precisano che eventuali sospensioni del rapporto (quali malattie, infortunio, e così via) non sospendono il computo dei 60 giorni.

Nei contratti più brevi l'automatismo non si attiva, e resta praticabile solo l'adesione esplicita. Il datore resta comunque tenuto all'informativa per ogni rapporto, anche brevissimo, con un aggravio non trascurabile nei settori ad alta rotazione di personale. E quando il rapporto cessa prima dei 60 giorni l'automatismo non si perfeziona, con il Tfr liquidato a fine rapporto.

Lavoratori intermittenti

Per i lavoratori intermittenti (lavoro a chiamata) la precisazione è dirimente: non sono esclusi dalla legge, che tiene fuori soltanto i lavoratori domestici e il pubblico impiego. A sospendere l'automatismo, per questa categoria, sono le Faq, in via transitoria e «salvo diversa indicazione di un apposito decreto attuativo»: una posizione interpretativa, non normativa, che potrà dunque mutare.

Per gli operai a tempo determinato dell'agricoltura, pesano le regole di settore: dove la contrattazione territoriale ancora prevede la mensilizzazione del Tfr, o per gli assunti per fase lavorativa senza termine prestabilito, il Tfr è liquidato di volta in volta e non esiste maturando da conferire. L'automatismo è privo di oggetto, fatti salvi ulteriori interventi di norma o di prassi.

I vincoli posti dai fondi

Ma il nodo più spinoso riguarda i vincoli dei fondi. Diversi fondi negoziali fissano infatti una durata minima del rapporto per l'iscrizione: Fon.Te., il fondo di terziario, turismo e servizi, i settori a più alta stagionalità, ammette ad esempio l'adesione dei lavoratori a termine o stagionali solo con attività di almeno tre mesi nell'anno. Qui si apre il vuoto: un rapporto stagionale che supera i 60 giorni ma resta sotto i tre mesi attiverrebbe in teoria l'automatismo, ma il fondo non può accoglierne l'iscrizione.

Si pensi a un addetto impiegato per dieci settimane: oltrepassa i 60 giorni ma non i tre mesi. Né la nor-

ma né le Faq dicono come comportarsi in questo caso con la destinazione del Tfr, che potrebbe trovare la sua collocazione nel fondo residuale Cometa.



Da considerare le regole di durata minima dell'impiego previste dalle gestioni dei singoli comparti

Stagionali ricorrenti

Per gli stagionali ricorrenti il nodo si ripropone a ogni ingresso, con micro-posizioni frammentate difficili da consolidare e un onere amministrativo — informativa, raccolta della scelta, verifica della durata — sproporzionato rispetto a rapporti che durano poche settimane. Per il lavoratore il rischio è opposto a quello voluto dalla riforma: disperdere il Tfr in rapporti di lavoro che non maturano i requisiti dei fondi.

Aziende con Fondo Tesoreria

Un ulteriore tema di incertezza riguarda il rapporto fra i 60 giorni di tempo per la comunicazione del lavoratore e l'obbligo di versamento del Tfr al Fondo Tesoreria nelle aziende sopra la soglia dinamica introdotta dalla riforma della legge di Bilancio (60 dipendenti nel 2026-2027, 50 dal 2028, 40 dal 2032). Come gestire il Tfr in attesa della scelta del lavoratore? Su questo punto si rende necessario un nuovo intervento, dato che ad oggi né la norma, né la prassi fanno chiarezza sul tema.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'afa brucia anche la crescita a rischio 126 miliardi di Pil

La canicola mette in ginocchio l'economia. Effetti negativi delle ondate di calore su produzione, raccolti, consumi e conti pubblici. Ma le aziende sono impreparate

di **DIEGO LONGHIN**

ROMA

Il caldo non rende roventi solo le giornate. Brucia produttività, raccolti, consumi ed energia. Ha ormai un costo che si misura nei pronto soccorso più affollati, nelle ore di lavoro perse, nei condizionatori accesi più a lungo e nelle imprese costrette a rivedere i piani. L'ondata di calore, non è più un solo fatto meteorologico, ma una voce di bilancio, in negativo.

Le criticità aumentano quando si superano i 30 gradi. Secondo un'indagine di Allianz Trade, ogni grado in più tra i 30 e i 35 riduce la produzione oraria media di circa il 3%, mentre il consumo energetico aumenta dell'1,2% per grado a causa della maggiore domanda di aria condizionata. Se si consulta il report di Deloitte, invece, il rischio climatico rappresenta una variabile strutturale per la competitività e i danni diretti alle infrastrutture italiane potreb-

bero raggiungere i 5 miliardi annui entro il 2050. Nello stesso periodo, a seconda dell'intensità, il Pil potrebbe ridursi tra l'1,6 e il 6%. Gli effetti del caldo impattano sull'economia reale e sulla finanza in modi differenti tra costi di rifinanziamento, l'aumento del debito pubblico e la compressione dello spazio fiscale. Tra le piccole e medie imprese, però, solo il 14% ha adottato misure per continuare a essere operativi in caso di eventi estremi e solo il 10% è intervenuto su impianti ed edifici.

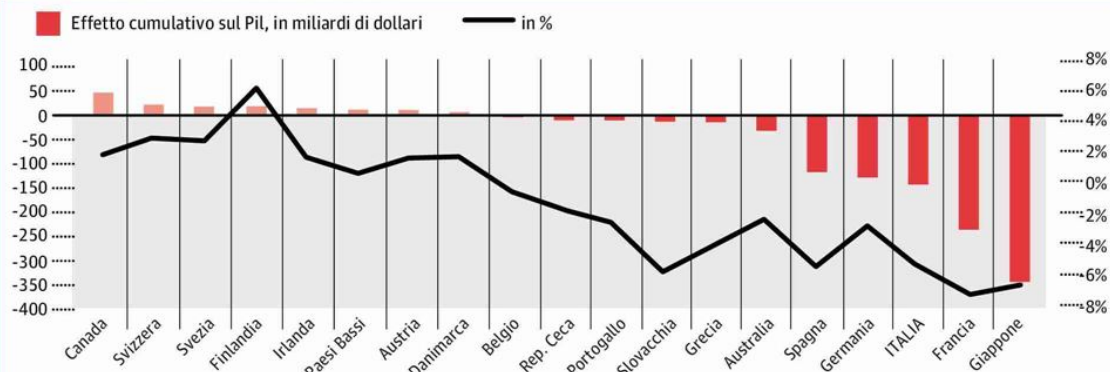
Per gli economisti di Allianz in Italia, Francia e Spagna la riduzione cumulativa del Pil oscilla tra il 5 e il 7% rispetto allo scenario climatico storico. Le perdite di Pil potrebbero raggiungere quota 206 miliardi di euro in Francia, 126 miliardi in Italia, 112 in Germania e 103 in Spagna. Dal 1980 a oggi gli eventi di stress termico sono aumentati di sette volte e la mortalità media è quintuplicata. La

curva punta verso l'alto. L'Italia è tra i Paesi più esposti: da sola rappresenta circa il 18% dei decessi globali censiti legati alle ondate di calore,

seconda soltanto alla Russia.

Nel nostro Paese i consumi rischiano di diminuire del 4,2%, ma gli investimenti potrebbero crollare del 12,8%, segnalando un deterioramento della capacità produttiva futura. Pure i conti pubblici verranno messi sotto pressione. Le entrate fiscali annuali potrebbero diminuire dell'1,3% in Italia mentre il deficit potrebbe aumentare di circa 1,9 punti di Pil aggiuntivi, rendendo più difficile rispettare i parametri di bilancio della Ue. Per correre ai ripari servirebbero interventi pubblici e privati per limitare gli effetti delle ondate di calore sulla crescita economica: più investimenti in raffrescamento passivo, reti elettriche resilienti, tutela dei lavoratori esposti al caldo e strumenti per adattarsi al cambiamento climatico.

QUANTO COSTA IL CALDO ESTREMO



Fonte: Oxford Economics, Allianz Research



Lavoratrici italiane pagate il 17% meno degli uomini

di **Milena Gabanelli** e **Rita Querezè**

Nei salari esiste ancora una disparità tra donne e uomini. Le prime guadagnano il 17% in meno. Banche e assicurazioni pagano le donne 10 euro in meno l'ora. Esiste l'obbligo della Ue alla trasparenza per le aziende. Però c'è anche una legge italiana che consente di nascondere i superminimi. Per le aziende che violano le disposizioni Ue ci sono

sanzioni che vanno dai 250 a 10 mila euro, e in alcuni casi prevedono l'esclusione dagli appalti pubblici. Ma vengono applicate?

a pagina 17

Il lavoro non ha sesso Gli stipendi ancora sì

**BANCHE E ASSICURAZIONI PAGANO LE DONNE 10 EURO IN MENO L'ORA
L'UE OBBLIGA LE AZIENDE ALLA TRASPARENZA SULLA BUSTA PAGA
MA LA LEGGE ITALIANA CONSENTE DI NASCONDERE I SUPERMINIMI**

di **Milena Gabanelli** e **Rita Querezè**

La paga oraria delle donne nelle aziende private è del 17,4% in meno rispetto agli uomini. Eppure in Italia la disparità di stipendio è stata seppellita nel 1963 dai Contratti nazionali di lavoro. Sono passati sessant'anni, cos'è successo? Il pay gap orario più alto è nel settore bancario e assicurativo (21,8%), nell'immobiliare (21%) e, in generale, tra chi svolge attività legali, contabili, tecniche, di ricerca e sviluppo (23,4%). Tradotto in paga oraria lorda vuol dire che la dipendente di una banca o di un'assicurazione guadagna in media 25 euro contro i 34,9 del collega maschio; nel trasporto aereo sono 12,59 euro contro 22,43; nelle telecomunicazioni ballano 4 euro. Il divario salariale cresce insieme con la qualifica. Una donna laureata guadagna in media 20,3 euro lordi l'ora contro i 24,3 di un collega laureato maschio. Le dirigenti italiane, dice Eurostat, arrivano fino al 35% di gap. Ma la disparità di trattamento c'è anche ai livelli più bassi: l'addetto di una fabbrica di autoveicoli guadagna 20 euro lordi l'ora se è maschio, 18,1 se è femmina. Siamo in buona compagnia: in Germania il divario medio è del 17,9%, in Francia del 14,2%, in Spagna del 12,2%.

Gli obblighi Ue

Nel 2023 Parlamento e Consiglio europeo

hanno approvato la direttiva 970, che obbliga le aziende a rafforzare il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne, a rendere trasparenti i criteri con cui si pagano e promuovono i dipendenti, e a definire a chi spetta l'onere della prova in un eventuale giudizio. In Italia la direttiva è stata recepita il 7 giugno. La grande novità introdotta dalla norma europea è che il dipendente, maschio o femmina, può chiedere quanto guadagna in media i colleghi che fanno lo stesso lavoro o di pari valore. E l'azienda è tenuta a rispondergli entro due mesi, fornendo ai lavoratori «la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda», quindi compresa la parte ad personam. Però quando la signora Rossi o il signor Bianchi otterranno la risposta, sapranno soltanto qual è la retribuzione base stabilita per il loro livello dal Contratto nazionale di lavoro, dal quale non emergeranno disparità. Nessuna informazione sarà invece fornita sui super minimi ad personam, su cui si giocano le differenze di trattamento. Questo avviene perché la leg-



ge italiana di recepimento stabilisce che quando un'azienda applica i Contratti nazionali sia automaticamente in regola, poiché gli scatti di anzianità sono uguali per tutti.

Trasparenza e onere della prova

La direttiva stabilisce anche che vadano resi espliciti e trasparenti i criteri con cui si danno le promozioni, così da evitare carriere basate più su amicizie e clientele che non sul merito. A casa nostra però le aziende non dovranno spiegare nulla a nessuno, sempre per via del fatto che una volta applicato un contratto nazionale si è già a posto.

Per quel che riguarda l'onere della prova, la norma europea dice che qualora un lavoratore o una lavoratrice denunciino una discriminazione, spetta al datore di lavoro dimostrare in giudizio che il discrimine in busta paga non c'è stato. Anche in questo caso la legge italiana (articolo 4) ribalta il principio: «L'applicazione di un contratto collettivo maggiormente rappresentativo costituisce presunzione di conformità, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori». La sostanza è che deve essere il lavoratore a dimostrare il discrimine.

Il buco dei contratti nazionali

Gira e rigira, la legge italiana utilizza i contratti nazionali come scudo. In realtà non si può affatto escludere che ci siano contratti

che in busta paga penalizzano le donne. Laura Calafà e Marco Peruzzi dell'Università di Verona segnalano come in diversi contratti (dal settore del turismo a quello assistenziale) le mansioni più spesso svolte da donne siano contrattualizzate al minimo. Ma un'assistente socio sanitaria non vale meno di un magazziniere! Quindi andrebbe fatta una verifica su tutti i contratti nazionali, inclusi quelli pirata, prima di presumere in automatico che siano equi.

Ingolfati dalle carte

La legge che recepisce la direttiva impone alle aziende con oltre 100 dipendenti di compilare un rapporto su tutta la popolazione aziendale con i dati sulle retribuzioni di maschi e femmine (ogni anno per chi ha più di 250 dipendenti, ogni tre per tutti gli altri). Il problema è che un rapporto da compilare c'era già, e riguarda tutte le aziende con più di 50 dipendenti, ma non sarà cancellato, e così le carte da produrre raddoppiano. Inoltre le aziende con la certificazione di genere devono presentare altra documentazione sul

pay gap ogni tre anni. Infine ci sono le informazioni sul trattamento dei dipendenti da mettere nei rapporti sulla sostenibilità. Insomma, carta su carta, perlopiù inutile, quando invece gli indicatori da monitorare

dovrebbero essere pochi, facili da capire e accessibili a tutti. C'è di buono che i dati contenuti nei nuovi rapporti per le aziende sopra i 100 dipendenti riguarderanno tutta la retribuzione lorda, comprese le parti individuali ad personam: vuol dire che quando il divario tra uomini e donne risulterà superiore al 5%, le aziende dovranno mettersi al tavolo con i sindacati per ridurlo.

Sanzioni inefficaci

Per le aziende che violano le disposizioni della direttiva sono state confermate le sanzioni già esistenti. Vanno dai 250 a 10 mila euro, e in alcuni casi prevedono l'esclusione dagli appalti pubblici. Abbiamo chiesto all'Ispettorato del lavoro quante sanzioni sono state finora applicate: nessuna risposta. Ora però la partita rischia di giocarsi nelle aule dei tribunali, poiché ogni norma Ue deve tro-

vare applicazione davanti ai giudici nazionali e può essere invocata dai singoli individui, e non varrà la versione annacquata della legge italiana, tant'è che giuslavoristi come Tiziano Treu, Laura Calafà, Maurizio Del Conte, Giampiero Falasca hanno sollevato dubbi di conformità. Quello che può succedere, in concreto, è che in caso di contenzioso il giudice potrà chiedere un parere alla Corte di giustizia europea, che se rileva una discordanza può far scattare la procedura d'infrazione.

Come si regolano le aziende

Intanto molti dipendenti stanno già chiedendo la retribuzione media dei colleghi. Valentina Mosca, responsabile area diversità e inclusione di Mercer, fa un primo bilancio: «In alcune multinazionali si è già fatto avanti il 2% dei dipendenti, spesso più uomini che donne, e le grandi aziende si stanno attrezzando per rispondere con informazioni che tengono conto di tutte le componenti, pur escludendo i compensi una tantum. A spingere in questa direzione sono l'esigenza di garantire coerenza in tutti i Paesi in cui le multinazionali operano e il tema reputazionale». Tradotto: l'esigenza consiste nella necessità di evitare cause collettive, visto che Paesi come Francia e Spagna si stanno adeguando agli standard richiesti. In Inghilterra Tesco rischia di sborsare 4 miliardi di sterline per allineare le retribuzioni delle proprie commesse che guadagnavano meno dei magazzinieri. Una causa collettiva ha costretto Walt Disney a sborsare 48 milioni di dollari. In Italia la questione della disparità retributiva uomini-donne è sempre rimasta sotto il tappeto e lì, per come è stata recepita la direttiva, continuerà a stare. Gli stessi sindacati non si sono particolarmente sbattuti affin-



ché la montagna non sfornasse un topolino. Tirando le somme: le grandi aziende probabilmente si adegueranno agli standard di trasparenza, mentre le medio-piccole continueranno a giocare al ribasso. Ma se si vuole davvero che le donne partecipino di più al mercato del lavoro — e l'Italia ne ha bisogno per produrre più ricchezza e più figli — bisogna cominciare pagandole il giusto.

Dataroom@corriere.it

Come l'Italia ha recepito la Direttiva Ue



Trasparenza retributiva

I dipendenti possono chiedere la retribuzione media dei colleghi pari grado inclusi i superminimi



Promozioni

Obbligo di trasparenza sui criteri con cui si danno le promozioni



In tribunale

Il datore di lavoro deve dimostrare che non c'è stata discriminazione



Decreto legislativo
n. 96/2026
recepito il 7 giugno

L'azienda fornirà i livelli retributivi medi, ma esclusi i superminimi

Se l'azienda applica i contratti nazionali di lavoro è a posto

Principio ribaltato: tocca al dipendente dimostrare il discrimine

Il divario nelle retribuzioni

Differenza fra uomini e donne

Italia
AZIENDE PRIVATE
-17,4%
SETTORE PUBBLICO
-2,6%

In Europa (privato)

	Portogallo	-21,8%
	Germania	-17,9%
	Finlandia	-16,9%
	Paesi Bassi	-16,5%
	Francia	-14%
	Danimarca	-13,5%
	Spagna	-12,2%
	Belgio	-6,1%

Fonte: Eurostat, Insee

I settori italiani con maggior divario

Attività professionali, scientifiche e tecniche

-23,4%



Banche e assicurazioni

-21,8%



Immobiliare

-21%



Comunicazione

-15,5%



Manifatturiero

-14,4%



Energetico

-11,3%



Paga oraria lorda (media)

Differenza oraria:

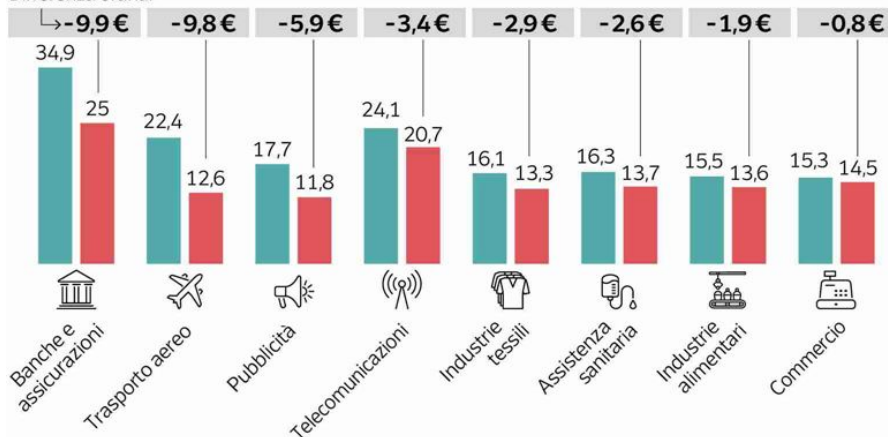


Uomini



Donne

Settore privato



MANTENERE IL SORPASSO SUL GIAPPONE
CONSUMI E SALARI DA SOSTENERE

LA FORZA DELLE IMPRESE L'EXPORT VA MA NON BASTA

di **DARIO DI VICO**

Il gioco è semplice: alzi la mano chi nei primi mesi del 2025, davanti all'offensiva trumpiana dei dazi, avrebbe scommesso sulla resilienza dell'export italiano, sulla sua capacità di crescere «nonostante Donald». Probabilmente nessuno potrebbe alzare la mano. Il motivo è altrettanto lineare: la prima risposta degli analisti e degli economisti di fronte al protezionismo in avanzata e alla riduzione di spazi del libero commercio era stata quella di prevedere scenari grigi, se non del tutto neri.

Per l'export del made in Italy si sarebbe aperta una stagione di contrazione e di ritirata. E inve-

ce non è andata così e possiamo tirare un sospiro di sollievo, perché già cresciamo alla lenta cadenza dello zero virgola, in caso di contrazione delle vendite all'estero avremmo ulteriormente rallentato affidandoci per il Pil al solo Pnnr.

Passata — almeno per ora — la paura di uno stop alle esportazioni, le performance del made in Italy del 2025 e dei primi mesi del 2026 sono materia molto intrigante per capirne di più sullo stato della nostra industria, i suoi punti di forza e le sue lacune (più o meno storiche). È uno specchio che riflette virtù e difetti in maniera esauriente.

CONTINUA A PAGINA 2

DOPO I DAZI DI DONALD TRUMP VIRTÙ E LIMITI DI UN SUCCESSO INATTESO UNA STAGIONE STRAORDINARIA

SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

Prima di addentrarsi nei numeri un caveat iniziale ci vuole: è vero che siamo diventati quarti al mondo nel ranking delle esportazioni e abbiamo superato l'ostico Giappone, ma questo è avvenuto solo in alcuni trimestri, non è affatto un dato stabilizzato. Ci vorranno uno o due anni per sapere davvero se quel ranking, di assoluto rilievo, è stato definitivamente conquistato o meno.

Il caveat di cui sopra può valere anche a livello di metodo in questa nostra riflessione: è giusto sottolineare il valore dell'exploit italiano, ma attenzione

a trarne valutazioni univoche. A determinare quei risultati — di cui parleremo — hanno contribuito fattori strutturali, ma anche fattori che non è affatto detto che si debbano ripetere. E infatti le previsioni che circolano per l'intero 2026 ci dicono che l'exploit del 3,3% del 2025 purtroppo non verrà bissato e che i numeri saranno decisamente più bassi anche se non al punto da retrocedere in territorio negativo.

Un po' d'inflazione

Veniamo a ciò che è successo. Nel 2025 l'export italiano in valore ha toccato quota 643 miliardi ovvero +3,3% sul 2024. Nei primi quattro mesi del 2026 l'incremento (ulteriore) è stato



del 3,2% calcolato sullo stesso periodo dell'anno precedente. Un risultato quest'ultimo che possiamo definire sorprendente perché, come detto, il 2025 è stato un anno buono. Ma quanto dell'incremento 2025 è stato in volumi e quanto in valore medio unitario dei prodotti (prezzi compresi)?

I primi sono saliti dello 0,7% e il secondo del 2,6%, che però, avverte Alessandro Terzulli, chief economist di Sace, «non è una pura traslazione di prezzo, incorpora anche un aumento della qualità dei prodotti del vecchio e nuovo made in Italy».

Nei primi 4 mesi del 2026 la proporzione volumi/valore medio ha visto i primi assestarsi a +0,4% e il secondo salire a +2,8%. Il contributo dei volumi si è dunque assottigliato.

Monfalcone e Firenze

Torniamo al 2025 e vediamo quali sono stati i fattori temporanei che hanno aiutato l'Italia a vendere di più. In primo luogo il *frontloading*, ovvero la tendenza degli importatori americani a costituire delle scorte significative prima dell'entrata in vigore delle misure protezionistiche. Il secondo effetto straordinario, secondo Terzulli, è stato rappresentato dalle commesse della Fincantieri grazie alle navi da crociera vendute nel mondo e per lo più fabbricate a Monfalcone. Nella farmaceutica, poi, il *frontloading* è stato ancora più ampio e lungo. «Questi effetti temporanei non vanno sottovalutati. Penso ad esempio a un effetto-Firenze dovuto alla novità nell'offerta rappresentata dai farmaci anti-diabete e anti-obesità della Eli Lilly che ha lo stabilimento a Sesto Fiorentino. Il 3,3% del 2025 di cui abbiamo parlato deve molto a questa novità». Lo stesso Terzulli chiede di non dimenticare il mix dell'offerta italiana di farmaci costituito da multinazionali straniere e gruppi familiari d'eccezione (Chiesi, Menarini, Bracco, Zambon, Menarini, Alfasigma), che sommato costituisce un bacino di

competenze e skill manifatturiere che fa invidia a tanti concorrenti stranieri e che giustifica i risultati delle esportazioni.

Un altro fenomeno temporaneo che ha dato ali al nostro export lo rintracciamo nei buoni risultati dei primi quattro mesi del '26 e riguarda i metalli preziosi.

Forza Arezzo

Il distretto orafo di Arezzo ha prodotto oro grezzo e lingotti che sono stati esportati in Svizzera. I dati? L'export del periodo verso Berna è cresciuto

del 42,9% e quello dei metalli del 262% (!). A giustificare questi numeri concorrono la forza dell'oro come bene rifugio, ma anche le riserve in oro della Bce e delle banche centrali. È presumibile poi che una buona quantità dell'oro di Arezzo sia stato fuso dai compratori e quindi usato come bene intermedio.

Elencati con dovizia di elementi i fattori una tantum, Terzulli ci tiene a sottolineare quelli che invece possono

essere definiti «fattori strutturali» della vivacità del nostro export. La diversificazione geografica, ad esempio, che ha visto crescere la nostra presenza negli Emirati Arabi Uniti, in India e in Marocco, solo per fare qualche esempio di scelte che hanno cominciato a dare frutti e che dimostrano «una capacità di adattamento delle nostre imprese».

La seconda gamba per così dire «strutturale» sta nell'insostituibilità

della qualità italiana in diversi settori, dalla meccanica di precisione ai beni strumentali, dal packaging all'agroalimentare.

Di qualità

Il prodotto italiano, il suo grado di specializzazione, l'aggiornamento continuo del vantaggio competitivo hanno fatto sì che molti importatori Usa si siano caricati sui propri conti il prezzo dei dazi e molti consumatori non abbiano fatto questione di prezzo pur di continuare ad avere il loro made in Italy. Quello del bello e benfatto ma anche di tecnologie medium tech

sempre più customerizzate. «Sono le grandi virtù della manifattura italiana specializzata e di nicchia che sono state lungi dall'essere azzerate. Con questo non vuol dire che noi non dobbiamo continuare a fare i compiti a casa, a cominciare dalla crescita dimensionale. Si tratta però di riconoscere meriti che ci sono», dice Terzulli. Come nel caso della Danieli che ha portato a casa una commessa per l'acciaio green da un miliardo in Svezia dimostrando che possiamo essere esportatori di low carbon technology. «Nessuno nega i meriti del made in Italy — commenta Fedele De Novellis, partner di Ref Ricerche —. Di fronte ai dazi temevamo il peggio e fortunatamente non c'è stato, ma non raccontiamo favole».

In volumi la crescita è stata misurata (0,7 nel 2025 e 0,4 nei primi mesi del '26) e comunque rimaniamo un'economia che cresce dello zero virgola. «È dunque giusto sottolineare le virtù della specializzazione italiana, ma è anche giusto ragionare su come la bassa dinamica salariale ha fatto sì che il costo del lavoro diventasse un vantaggio competitivo. E questo purtroppo senza che siano partiti nel frattempo investimenti in capitale umano», conclude De Novellis.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di DARIO DI VICO



L'exploit del nostro commercio estero
si è fatto apprezzare, mentre tutti pensavano
che le torsioni imposte dall'amministrazione Usa
avrebbero steso un intero sistema
E così campioni come Fincantieri e Danieli,
e i distretti orafi e della farmaceutica,
hanno fatto la differenza

Ma niente trionfalismi: le dimensioni
delle nostre aziende restano una questione
irrisolta. La crescita è sempre allo «zero virgola»
E le retribuzioni che perdono potere d'acquisto
si sono rivelate paradossalmente
un vantaggio competitivo
Consumi e salari ora vanno sostenuti

