

Da oggi adesione
automatica
dei neo assunti
ai Fondi

Pinna, Pogliotti, Prioschi — pag. 5

Da oggi adesione automatica dei neo assunti ai Fondi

Il nuovo sistema. Il Tfr, insieme ai contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore confluiscono alla previdenza complementare: il dipendente ha 60 giorni di tempo per decidere

Giorgio Pogliotti

Da oggi scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare per i nuovi assunti del settore privato: il Tfr, insieme ai contributi per la previdenza complementare a carico del datore di lavoro e del lavoratore confluiscono automaticamente nel fondo pensione previsto dal contratto collettivo di lavoro.

L'adesione automatica, come spiegano le Faq pubblicate nel portale dedicato del ministero del Lavoro, opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi (anche territoriali o aziendali). Nelle aziende in cui sono presenti più fondi collettivi di riferimento, la forma pensionistica complementare di riferimento è quella con le adesioni del maggior numero di lavoratori dell'azienda (salvo diverso accordo aziendale). In assenza di fondi collettivi di riferimento, invece, la forma pensionistica complementare di destinazione del Tfr è quella residuale del Fondo Cometa, il fondo pensione complementare dei metalmeccanici.

Il lavoratore neo assunto a partire dal 1° luglio 2026 ha poi 60 giorni dalla data di assunzione per esprimere una scelta esplicita sulla destinazione del proprio Tfr. Può aderire ad una forma pensionistica complementare, oppure, lasciare il Tfr presso l'azienda/fondo Tesoreria Inps (in questo caso la scelta può essere sempre rivista in favore della previdenza complementare, mentre la scelta della previdenza complementare è irrevocabile). Se il lavoratore non si esprime entro i 60

giorni di tempo, scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare che comporta l'integrale destinazione del Tfr, del contributo del datore di lavoro (nella misura fissata dagli accordi applicabili), del contributo del lavoratore (nella misura minima fissata dagli accordi applicabili). Tuttavia il lavoratore con una Retribuzione annua lorda inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale ha la facoltà di non versare la contribuzione prevista a suo carico. Il meccanismo che invece ha interessato chi è stato assunto fino al 30 giugno 2026 è quello del silenzio-assenso, che prevede sei mesi di tempo per decidere. Restano esclusi il pubblico impiego e i lavoratori domestici e al momento i lavoratori intermittenti.

Se non si tratta di prima assunzione, ma di un nuovo rapporto di lavoro, sono due le situazioni evidenziate dalle Faq del ministero del Lavoro. La prima riguarda i soggetti che dichiarano di avere già un'adesione ad un fondo pensione alimentata in precedenza con Tfr totale o parziale: per loro scatta l'adesione automatica, salvo si opti per aderire esplicitamente ad un fondo pensione liberamente scelto. Non essendo reversibile la scelta già operata di destinare il Tfr alla previdenza complementare, la quota di Tfr continua di norma a essere conferita alla previdenza complementare. La seconda riguarda i soggetti non di prima assunzione che dichiarano di non avere già un'adesione ad un fondo pensione alimentata in precedenza con Tfr: in questo caso non scatta l'adesione automati-

ca e il Tfr resta in azienda/Fondo Tesoreria Inps. Il lavoratore può sempre rivedere questa scelta, destinando il Tfr maturando a favore di un fondo pensione liberamente scelto.

L'adesione automatica può operare anche nei rapporti a tempo determinato a condizione che il rapporto abbia una durata tale da consentire il decorso dei 60 giorni dall'assunzione senza che il lavoratore abbia espresso una scelta; nei rapporti di durata inferiore l'automatismo non opera. Resta ferma la facoltà del lavoratore a termine di aderire con scelta esplicita.

Con questo nuovo meccanismo introdotto dalla legge di Bilancio 2026 si punta ad allargare la platea di lavoratori che aderiscono al secondo pilastro pensionistico, nella consapevolezza che le future pensioni Inps saranno meno generose di quelle delle generazioni precedenti. Secondo la relazione Covip a fine marzo le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari sono 11,9 milioni (+1,7% su dicembre 2025), queste posizioni includono anche gli aderenti contemporaneamente a più forme, mentre sono 10,6 milioni gli iscritti. Il tasso di partecipazione alle 273 forme pensionistiche complementari alla fine del 2025 ha raggiunto il 39,9% delle forze di lavoro, contro il 33,8% di cinque anni fa.



Al pensionamento scelta tra sei prestazioni per privilegiare durata o flessibilità

Le opzioni

Montante maturato fruibile durante il resto della vita o incassato in tempi brevi

Claudio Pinna
Matteo Prioschi

Fino a ieri, gli iscritti alla previdenza complementare avevano a disposizione fondamentalmente due tipologie di prestazioni tra cui scegliere a partire dal momento del pensionamento: l'erogazione del montante maturato in capitale o sotto forma di rendita vitalizia. Ora si aggiungono tre prestazioni con caratteristiche e durate intermedie rispetto alle prime due.

Capitale

In via generale, l'iscritto può incassare subito, sotto forma di capitale, fino al 50% del montante contributivo che ha maturato. Si può arrivare al 100% se la rendita vitalizia generata convertendo non meno del 70% del capitale maturato, risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale. Ciò può avvenire a fronte di un montante che dipende da diverse variabili, ma che in genere è inferiore a circa 80 mila euro. Possono arrivare al 100% anche gli iscritti alla previdenza complementare prima del 29 aprile 1993, a prescindere dall'importo della rendita vitalizia.

Se si incassa in capitale solo una parte del montante, la rimanente può essere fruita sotto forma di rendita vitalizia e, da oggi o dal 31 ottobre, come rendita a durata predefinita, oppure come prelievi, o come erogazione frazionata.

Rendita vitalizia

La rendita può assumere diverse forme e l'iscritto sceglie quella che preferisce al momento del pensionamento. Solitamente nella versione base consiste nell'erogazione di un assegno periodico che viene corrisposto fino al decesso della persona. L'aderente può però anche scegliere (a fronte di importi della rendita annua in genere inferiori rispetto a quella stabilita nella versione di base) caratteristiche aggiuntive, tipo la reversibilità, nel qual caso l'assegno

viene riconosciuto anche al superstite indicato), o l'erogazione certa per un predeterminato periodo (in genere 5 o 10 anni) a prescindere dalla sopravvivenza, per poi diventare vitalizia. Oppure una maggiorazione in caso di non autosufficienza o la richiesta della controassicurazione che consente di ricevere il capitale residuo in caso di decesso del pensionato.

Rendita a durata definita

In base alla legge istitutiva, la rendita a durata definita prevede l'erogazione di un assegno periodico corrisposto lungo la durata della vita residua stimata al pensionamento, secondo i dati Istat confermati da Covip. Se si muore prima, il capitale residuo lo incassa la persona eventualmente indicata dal beneficiario. Se si vive più a lungo, da un certo momento l'erogazione si interrompe.

Ipotizziamo che a 67 anni la vita residua stimata sia 18 anni. La rendita sarà erogata fino a 85 anni. Tuttavia, la Covip ha stabilito che questa rendita si può chiedere anche per una durata superiore alla vita stimata; nel nostro esempio, magari 25 anni, fino a 92 anni di età.

Occorre rilevare come la rendita a durata definita, anche se scelta per un periodo molto lungo, non sia equivalente alla rendita vitalizia. La prima si esaurisce alla scadenza del periodo stabilito; la seconda, invece, continua finché la persona è in vita e quindi copre pienamente il rischio di longevità. A parità di montante, una durata più lunga riduce l'importo annuo rispetto a una durata più breve. Il confronto con la rendita vitalizia dipende dalle basi tecniche utilizzate dalla compagnia di assicurazione che in genere, però, scontano anche alcuni margini di sicurezza

per sopravvivenze eccessivamente elevate. In caso di premorienza, la differenza è netta: nella rendita vitalizia reversibile il superstite indicato continua a percepire una rendita; nella rendita a durata definita, invece, al beneficiario spetta il capitale residuo, secondo le regole del fondo.

Prelievi liberamente determinabili

Sono una opzione della rendita a durata definita: il beneficiario che ha scelto tale rendita, invece di incassare gli assegni periodici, lascia il relativo importo in gestione presso il fondo. Successivamente potrà chiedere l'erogazione degli importi maturati e non riscossi. In questo modo, se in un determinato periodo non si necessitano di risorse economiche, le rate di rendita maturate possono non essere richieste e, assieme al montante maturato, si rivaluteranno nel tempo sulla base dei risultati ottenuti dagli investimenti effettuati dal fondo pensione.

Erogazione frazionata

Consente di incassare a rate tutto il montante maturato, in un periodo minimo di cinque anni, oppure più ampio. Può essere abbinata, come accennato, all'erogazione in capitale fino al 50 per cento. In tale ipotesi, quindi, si riceve la metà subito e l'altra metà in cinque anni. Le due prestazioni prevedono tassazioni differenti (si veda la tabella in pagina).

Doppia scelta

Dunque, al pensionamento si hanno a disposizione cinque opzioni (sei in caso di montante riscattabile fino al 100%). L'erogazione in capitale è abbinabile alle altre, che sono invece incompatibili tra loro. Tuttavia, chi sceglie le tre nuove opzioni, sulla base delle modalità operative stabilite dal fondo di appartenenza può cambiare idea e passare alla rendita vitalizia. Seppur destinare tutto il capitale alla rendita vitalizia sia l'opzione più in linea con l'obiettivo primario della previdenza complementare, usufruendo della flessibilità ormai concessa si può operare in maniera completamente diversa, ad esempio: ottenere il 30% in capitale, con il restante 70%, ottenere una rendita a durata definita e successivamente passare da quest'ultima alla rendita vitalizia.

Le opzioni disponibili al pensionamento

PRESTAZIONE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	ALIQUOTA FISCALE	FRUIBILITÀ
50% sotto forma di capitale	Immediata		
100% sotto forma di capitale*	Immediata		Prestazione già operativa
Rendita Vitalizia	Assegno periodico erogato lungo tutta la durata della vita	Per i periodi successivi al 1 gennaio 2007 massimo 15% che si riduce dello 0,30% per	
Rendita a durata definita	Rateizzazione del montante lungo un periodo pari alla vita attesa residua, o maggiore**	ogni anno di iscrizione alla previdenza complementare superiore al quindicesimo, fino a un minimo del 9%	Si può chiedere dal 1° luglio ma i fondi hanno tempo fino al 31 dicembre per attivarla
Prelievi liberi	Erogazione libera nei limiti stabiliti dalla norma lungo un periodo pari alla vita attesa residua, o maggiore,**		
Erogazione frazionata	Rateizzazione del montante lungo un periodo scelto dall'iscritto almeno pari a cinque anni**	Massimo 20% che si riduce dello 0,25% per ogni anno oltre il quindicesimo, fino al 15%	Si può chiedere dal 31 ottobre ma i fondi hanno tempo fino al 31 dicembre per attivarla

(*) Quando la rendita corrispondente ad almeno il 70% del montante finale è inferiore al 50% dell'assegno sociale. (**) In caso di premorienza, il capitale residuo viene corrisposto alle persone indicate dal beneficiario

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Inps, conti 2025: avanzo patrimoniale a 42,8 miliardi

Civ Inps

Entrate a 571 miliardi, 294 miliardi da contributi e 165 miliardi da fiscalità generale

L'Inps ha archiviato il 2025 con un saldo della gestione finanziaria di competenza di 16,8 miliardi di euro (rispetto ai 15 miliardi del 2024), un risultato economico di esercizio positivo per 4,5 miliardi e con un avanzo patrimoniale netto che passa da 35,31 miliardi a 42,83 miliardi.

Nel rendiconto generale Inps approvato dal Consiglio di indirizzo e vigilanza che è stato illustrato ieri dal presidente Roberto Ghiselli, a conclusione della consiliatura, le entrate totalizzano 571 miliardi, di cui 294 miliardi da contributi - +3,6% sul 2024 per effetto dell'andamento dell'occupazione e delle retribuzioni -, e 165 miliardi di trasferimenti correnti dalla fiscalità generale (-8,4%). Il bilancio dell'Inps, dunque, continua a essere sostenuto da una componente rilevante di risorse del bilancio dello Stato, destinate al finanziamento di prestazioni assistenziali, sostegno ad alcune gestioni previdenziali e misure di politica sociale e familiare.

Delle uscite che ammontano a 554 miliardi, la gran parte sostengono le prestazioni istituzionali (425 miliardi, +2%), dunque la componente pensionistica continua a rappresentare la quota prevalente. Il costo degli interventi sostenuti dai trasferimenti dalla

Gias, quindi dalla fiscalità generale, si è ridotto di 15 miliardi soprattutto per la diminuzione degli

6 I crediti per contributi salgono a 125 miliardi: la gran parte è «a rischio di inesigibilità»

sgravi contributivi (-18 miliardi) in seguito alla trasformazione della decontribuzione in un beneficio fiscale e alla riduzione della spesa per l'anticipo pensionistico delle "Quote" (-2,1 miliardi). Rispetto al 2024, l'aumento di 4,4 miliardi (+1,4%) della spesa per pensioni (325,06 miliardi in totale), è dovuto alla perequazione delle pensioni all'inflazione. La spesa per il sostegno al reddito è cresciuta di 800 milioni, passando da 18,9 a 19,7 miliardi, per l'incremento dei trattamenti di disoccupazione e di integrazione salariale.

I crediti per contributi a carico dei datori di lavoro e degli iscritti ammontano a 125 miliardi, in crescita rispetto ai 119 miliardi del 2024; gran parte sono «a rischio di inesigibilità», ragion per cui è stato alimentato il Fondo svalutazione crediti contributivi che ammonta a 99,873 miliardi (+5,3 miliardi sul 2024). Le singole gestioni Inps

presentano situazioni molto differenti: la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, alimentata dai contributi di imprese e lavoratori del privato (con un forte peso dell'industria), presenta un risultato economico positivo per 13,7 miliardi, il patrimonio netto accumulato raggiunge 256,7 miliardi. La gestione (finanzia prestazioni come la Cig, malattia, maternità..) contando su un gettito contributivo stabilmente superiore al fabbisogno delle prestazioni collegate, contribuisce a sostenere altre voci del bilancio Inps anche nella parte di assistenza sociale. Se non migliora la capacità di incassare i contributi, il peso effettivo del finanziamento del sistema ricadrà soprattutto sui soggetti che versano regolarmente.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fondi pensione, il 38,9% degli italiani non si è mai informato

Ricerca Swg

La Gen Z è la meno informata ma aperta alla ricerca di rendimento

Mariolina Sesto

ROMA

Anche ora che scatta il silenzio assenso per l'adesione dei neoassunti alla previdenza complementare, gli italiani restano disinformati sulla materia. Così emergono dalla fotografia scattata da Swg per Zurich. Fotografia che restituisce un'Italia in cui il 38,9% non si è mai informato sulla previdenza complementare e quasi 7 su 10 dichiarano una conoscenza limitata o nulla degli strumenti di risparmio e investimento.

E i più giovani non sono da meno: la Gen Z - dice Swg - è la meno informata anche se tra le più aperte alla ricerca di rendimento. La prima generazione ad avere avuto accesso a Internet e agli smartphone fin dalla primissima infanzia ora comincia ad affacciarsi sul mondo del lavoro senza le dovute conoscenze in ambito previdenziale.

Da oggi, con il meccanismo del silenzio-assenso, scatterà il conferimento automatico del TFR maturando al fondo pensione di riferimento. Eppure, circa 4 italiani su 10 dichiarano di non essersi ancora informati sulla previdenza complementare e circa un terzo dei lavoratori dipendenti ignora la possibilità di spostare il proprio TFR dall'azienda a un fondo pensione.

La ricerca condotta da SWG per Zurich su un campione rappresentativo di oltre 2.000 italiani tra i 18 e i 64 anni, evidenzia però sensibilità e comportamenti differenti a secon-



Il 69,9% dei Baby boomer tiene il Tfr in azienda ma il 59,5% della Gen Z lo vuole spostare in un fondo

da delle generazioni. «I dati raccontano un Paese consapevole del valore della pianificazione finanziaria, ma che fatica a tradurla in scelte concrete, con esigenze molto diverse a seconda dell'età. In uno scenario caratterizzato da profondi cambiamenti demografici e da una crescente longevità, sviluppare una maggiore cultura della pianificazione significa aiutare le persone a costruire con consapevolezza il proprio benessere di lungo periodo» ha commentato Renato Antonini, Amministratore Delegato di Zurich Investments Life.

Tra i lavoratori dipendenti, oggi il 45,5% mantiene il TFR in azienda e tre su dieci (30,2%) lo destinano a un fondo pensione, mentre nel 13,3% dei casi confluisce nel Fondo di Tesoreria INPS. Il Trattamento di Fine Rapporto resta percepito anzitutto come una garanzia: il 90,6% lo considera un "tesoretto" da utilizzare al momento del bisogno. Da questa visione discende la prudenza che

porta il 64,3% degli italiani a sentirsi più sicuro lasciandolo in azienda - un atteggiamento che si fa più diffuso con l'aumentare dell'età, fino al 69,9% tra i Baby Boomer. Sul fronte opposto, i giovani sono più propensi a spostare il TFR in un fondo pensione con l'obiettivo di farlo fruttare (il 59,5% della Gen Z), a conferma di un approccio più orientato al rendimento. A questi comportamenti si accompagna tuttavia una conoscenza ancora disomogenea, soprattutto tra le generazioni più giovani. Se quasi nove lavoratori su dieci sono consapevoli che una parte del TFR può essere richiesta in anticipo - per l'acquisto della casa, spese sanitarie ingenti o altre necessità - solo uno su due ne conosce i dettagli, con un livello di consapevolezza che si riduce tra i più giovani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Istat, corsa dei prezzi a giugno in rallentamento al +3%

Inflazione

Secondo l'istituto l'aumento acquisito per l'anno resta per l'indice generale al +2,6%

Il carrello della spesa frena la sua corsa dal +1,9% al +1,6%

Enrico Netti

Cala di due decimi di punto su base annuale l'inflazione nel mese di giugno. A dirlo le stime preliminari dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (Nic) rilevato dall'Istat che, al lordo dei tabacchi, non evidenzia nessuna variazione su base mensile e un aumento del 3% su base annua contro il 3,2% di maggio.



Commercio: «È un ciclo utile ad attenuare i timori delle famiglie in termini di perdita del potere d'acquisto»

«A giugno 2026 l'inflazione scende al +3,0% - si legge in una nota dell'Istituto di statistica -. Il lieve rallentamento riflette essenzialmente l'attenuarsi delle tensioni sui prezzi degli alimentari non lavorati, dei servizi relativi ai trasporti e di quelli ricreativi, culturali e per la cura della persona. Un sostegno all'inflazione, d'altro canto, si deve alla moderata accelerazione dei prezzi degli energetici. Si riduce il tasso di variazione tendenziale dei prezzi del "carrello della spesa", dal +1,9% al +1,6%, così come l'infla-

zione di fondo (da +1,7% a +1,6%). L'inflazione acquisita a giugno, per il 2026, resta stabile a +2,6%».

Nel mese si è assistito a un lieve rallentamento dei prezzi dei prodotti alimentari non lavorati in cui l'indice è calato al +4,5% dal +5,5%, dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona, al +2,7% dal +3% e dei servizi relativi ai trasporti con un +1,1% e un calo di sei decimi di punto. Continuano a risentire delle tensioni internazionali legate al transito delle petroliere lungo lo stretto di Hormuz tutti i prezzi dei beni energetici: quelli regolamentati hanno registrato un +9,3% dal precedente 5,6% mentre i non regolamentati sono al +12,9% in crescita di quattro decimi.

Trend che contribuiscono a raffreddare l'inflazione di fondo che, al netto degli energetici e dei generi alimentari freschi, si riduce lievemente a un +1,6% dal +1,7%, come quella al netto dei soli beni energetici al 2% dal 2,1%.

Così i prezzi dei servizi si attestano a un +2,6% mentre quelli dei beni restano stabili con un +3,4%. In particolare il tasso di variazione tendenziale dei prezzi dei beni alimentari, per la cura della casa e della persona si riduce al +1,6% mentre i prodotti di largo consumo confezionato sono al +4,1%. In entrambi i casi il calo è di tre decimi di punto percentuale.

L'inflazione acquisita per il 2026 si mantiene pari a +2,6% per l'indice generale e sale al +1,7% per la componente di fondo. In base alle stime preliminari, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (Ipc) registra una variazione pari a +0,1% su base mensile e al +3,1% su base annua.

Il calo dell'inflazione rappresenta la proverbiale boccata d'ossigeno per le famiglie. «È l'inizio di una fase meno critica sul versante dei prezzi - è il commento che arriva da Con-

fcommercio - con l'effetto psicologico del ribasso del carrello della spesa che può essere utile ad attenuare i timori delle famiglie in termini di perdita del potere d'acquisto, rendendo meno critico lo sviluppo futuro dei consumi».

Da Confesercenti fanno sapere che «si conferma la fase resiliente e di tenuta complessiva del sistema distributivo in un quadro segnato da incertezze legate al quadro geopolitico internazionale» mentre Federdistribuzione ricorda che «la tutela della capacità di spesa delle persone, la tenuta dei consumi e il sostegno alle filiere del made in Italy restano la priorità».

Per l'estate il Codacons teme l'arrivo di «una nuova stangata causata dall'aumento delle tariffe energetiche e del comparto del turismo e dei viaggi» mentre l'Unione nazionale consumatori sottolinea come negli ultimi quattro mesi «i prezzi sono decollati del 2%, pari a 493 euro su base annua per una famiglia media».

enrico.netti@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Medie imprese: nel 2026 incremento del fatturato ma pesa l'incertezza globale

Il Rapporto

Indagine curata dall'Area studi di Mediobanca con Unioncamere e Tagliacarne

Vera Viola

Le medie imprese italiane crescono nel 2026, ma sulle loro previsioni ottimistiche pesano e gettano ombre le incertezze del quadro internazionale. Per il 2026 stimano un aumento del 2,5% del fatturato e del 2,7% delle esportazioni. Tuttavia, oltre 7 medie imprese su 10 ritengono che l'aumento dell'incertezza globale possa generare ricavi inferiori nei prossimi 12 mesi rispetto a uno scenario di maggiore stabilità.

Le stesse imprese italiane di medie dimensioni (il 90%) denunciano anche gravi difficoltà nel reperimento del personale.

Un quadro complesso quello che emerge dal XXV Rapporto sulle medie imprese industriali italiane che quest'anno è intitolato «Le medie imprese italiane tra continuità e trasformazione: governance, capitale umano e geopolitica». Si tratta di studi realizzati dall'Area Studi di Mediobanca, dal Centro Studi Tagliacarne e Unioncamere, oggetto di una presentazione che si è tenuta ieri a Siena.

Il Rapporto pone sotto la lente le medie imprese: zoccolo duro dell'economia italiana. Queste producono il 16% del fatturato dell'industria manifatturiera italiana, rappresentando il 15% del valore aggiunto e il 13% delle esportazioni oltre che dell'occupazione complessiva.

Lo studio, aggiornato da ben ventinove anni, quantifica: in questo periodo le medie imprese sono cre-

sciute di 114 unità (da 3.377 a 3.491), ma soprattutto è cresciuto il loro giro d'affari complessivo (+178,3%), con esportazioni incrementate del 290,7% e l'occupazione del 47,2%.

L'85% delle medie imprese è fortemente orientato sui mercati internazionali nel duplice ruolo di importatore ed esportatore: ciò conferma quanto sia rilevante questo segmento nelle catene internazionali del valore. E proprio per questo le mid cap sono molto esposte ai rischi globali, a partire dai costi di approvvigionamento. E il 18,9% ha in programma un aumento delle scorte e il 12,6% una riorganizzazione delle catene di fornitura.

«Le medie imprese industriali italiane restano uno dei pilastri più solidi del nostro sistema produttivo, per capacità competitiva, presenza nelle filiere e apertura ai mercati esteri - commenta Andrea Prete, presidente di Unioncamere -. Proprio per questo, l'aumento dell'incertezza internazionale e la volatilità dei costi energetici e delle materie prime non vanno sottovalutati: possono ridurre il potenziale di crescita. Occorre accompagnare questi campioni del made in Italy con politiche industriali, strumenti finanziari e servizi territoriali capaci di rafforzare resilienza e investimenti».

Tra il 2015 e il 2024 l'occupazione nelle medie imprese è cresciuta del 23,7%, superando i 523 mila addetti. La partecipazione femminile resta contenuta (27%), mentre gli under 35 rappresentano il 41% delle nuove assunzioni, ma faticano a raggiun-

gere ruoli di responsabilità. Gli over 60 sono circa il 10% e saranno centrali nel ricambio generazionale.

Ma c'è un problema: quasi il 90% delle imprese segnala difficoltà nel reperire personale: le criticità riguardano soprattutto figure tecniche e specialistiche (67,2%) e operative (50,6%), seguite a distanza da soft skills (15,4%) e competenze manageriali (13,6%). In questo contesto, il 77% delle imprese ricorre a lavoratori stranieri, soprattutto per la minore disponibilità di lavoratori italiani a svolgere mansioni ritenute dequalificanti (69,7%).

Dice Gabriele Barbaresco, direttore dell'Area Studi di Mediobanca: «Dall'indagine di quest'anno emerge un dato significativo: solo 2 imprese su 10 ritengono di avere strumenti adeguati per affrontare l'incertezza. È un tema centrale per l'imprenditore, perché la capacità di creare profitto nasce proprio dal saper prendere decisioni in contesti incerti. In questa prospettiva, il modello anglosassone propone l'istituzione di un Future Readiness Committee, pensato per supportare il top management nell'analisi degli scenari più complessi e nella definizione delle iniziative necessarie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Oltre sette aziende su dieci temono ricavi inferiori in uno scenario geopolitico instabile



Stipendi ancora in crescita, previsto un aumento del 3,5%

Il confronto per il 2026. L'Italia resta indietro rispetto a Belgio, Francia, Olanda, Uk e Svizzera. Quest'anno aumenti allineati all'inflazione in tutti i Paesi, secondo il database di Odm consulting

Pagina a cura di
Cristina Casadel

Per quest'anno gli stipendi continueranno a crescere al di sopra dell'inflazione sia in Italia, sia nella gran parte dei Paesi europei, tra cui si distingue soltanto la Romania, dove l'andamento è in linea con l'inflazione. Le previsioni italiane di Odm consulting, la società di consulenza hr di Gi group, sono di un aumento retributivo del 3,5% a fronte di un'inflazione del 2% - e di un Pil che cresce dello 0,8% -, con un differenziale dell'1,5%, sostanzialmente in linea con quello dello scorso anno. Il delta ha il segno positivo in quasi tutte le geografie, con

“ **La Svizzera più competitiva in assoluto su tutti i ruoli, la Germania su profili intermedi e operativi**

scostamenti contenuti rispetto al 2025, quando il differenziale tra gli incrementi retributivi e l'inflazione è stato positivo o comunque in linea in tutte le country che sono state analizzate da Odm consulting. In Italia l'incremento medio nel 2025 è stato del 3,4% con un'inflazione dell'1,7% e un Pil dello 0,5%: quindi gli stipendi sono cresciuti dell'1,7% sopra l'inflazione. Fa eccezione la sola Romania, che registra un delta negativo pari a -1,3: l'incremento retributivo è stato del 6%, ma l'inflazione del 7,3% e il Pil dell'1%. L'incremento è stato invece pressoché in linea con l'inflazione registrata in Belgio, Olanda e Regno Unito.

“ **Serve un cambio di passo nelle politiche retributive, con analisi dei ruoli comparabili a livello internazionale**

Il cambio di passo

Nelle politiche retributive serve un cambio di passo, se davvero si vuole parlare di confronto internazionale. Rimanere ancorati agli inquadramenti rende difficili i paragoni e quindi anche eventuali allineamenti. Odm consulting, la società di consulenza hr di Gi group, ha così elaborato una nuova metodologia che divide i professionisti in diversi grade, tra cui director, manager, expert, specialist e operative, per avere un confronto delle retribuzioni più realistico. «Una visione davvero integrata delle politiche retributive richiede di superare la tradizionale lettura legata ai livelli di inquadramento che sono tipici del solo mercato italiano. L'analisi dei ruoli basata su criteri organizzativi comparabili a livello internazionale, consente di cogliere con maggiore precisione il reale peso organizzativo delle posizioni e di trarne considerazioni su scala globale», spiega Martina Colombo, manager area reward & engagement di ODM consulting. Per capire quanto pesa realmente il divario retributivo tra l'Italia e l'Europa serve innanzitutto una corretta pesatura dei ruoli che non può partire da grade che esistono solo in Italia. Definiti i grade però poi il nostro Paese resta sempre indietro rispetto alle economie più sviluppate e avanti rispetto ai soli Paesi dell'Est praticamente. Belgio, Francia, Germania, Olanda, Uk e Svizzera hanno retribuzioni medie superiori rispetto a quelle italiane per tutti i profili professionali, in Svizzera raggiungono quasi il triplo.

Dove si guadagna di più ...

La Svizzera si distingue come il paese con le retribuzioni fisse annue lorde medie più alte in assoluto. Per i director, per esempio, in Svizzera si parla di 417.174 euro contro i 137.140 dell'Italia, quindi circa il triplo. La Germania appare invece

I NUMERI

3

Il gap tra Italia e Svizzera

La Svizzera si distingue come il Paese con la retribuzione base annua (Rba) media più alta in assoluto. Per i director è di 417.174 euro circa il triplo rispetto ai 137.140 dell'Italia

1,5

La Germania

La Germania è più competitiva sui profili intermedi e operativi: support, specialist ed expert hanno una Rba pari a 1,6 volte quella italiana

3,1

La Bulgaria

In Bulgaria, le retribuzioni dei profili support risultano 3,1 volte inferiori rispetto a quelle italiane: 8.454 euro rispetto a 25.850 euro.

5,3

Il pay ratio

In Italia il pay ratio, ossia il divario retributivo tra la remunerazione della figura apicale e quella dei dipendenti con la retribuzione più bassa è pari a 5,3 ed è vicino a quello di Francia e Spagna, a 5,2

più competitiva sui profili intermedi e operativi, come gli entry level di ruoli specialistici, gli specialisti e gli esperti che hanno una retribuzione mediamente pari a 1,5 volte quella dell'Italia. Il Regno Unito supera l'Italia soprattutto sui manager: la loro retribuzione fissa annua lorda in Uk è pari a 1,6 volte quella italiana. Fin qui i paesi dove per l'Italia il confronto è negativo.

... e dove si guadagna di meno

Polci sono quelli dove si guadagna meno. Come la Bulgaria, dove le retribuzioni dei profili support risultano 3,1 volte inferiori rispetto a quelle italiane: 8.454 euro contro i 25.850 euro dell'Italia. O la Romania dove le retribuzioni dei profili support risultano fino a 2,4 volte inferiori rispetto a quelle italiane: 10.996 euro contro 25.850 euro.

Il divario retributivo tra i ruoli

Il pay ratio, ossia il divario retributivo tra la remunerazione della figura apicale e la retribuzione dei dipendenti con la retribuzione più bassa, in Italia appare piuttosto equilibrato, più alto rispetto ai Paesi dove gli stipendi sono maggiori, molto più basso rispetto a quelli che hanno compensi inferiori. Se consideriamo director e operative/support in Italia il pay ratio è pari a 5,3 che vuol dire che la retribuzione media annua di un director è 5,3 volte quella di un profilo operative/support. Il pay ratio più alto di questo confronto è in Bulgaria: il valore arriva a 9,3, seguito da Svizzera e Ungheria, entrambe a 8,2. Germania, Belgio e Olanda hanno i pay ratio più contenuti quando si considerano queste due figure: in Germania è 4 volte, in Belgio e Olanda 4,2. Il nostro Paese si colloca in una fascia intermedia: il dato italiano è pari a 5,3 ed è vicino a quello di Francia e Spagna, entrambe a 5,2.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il confronto internazionale sulle busta paga

Le differenze per gradi. Dati in euro, stime 2026



L'Inps ha i conti in ordine meno pensioni, più welfare

di VALENTINA CONTE

ROMA

L'Inps chiude il 2025 con i conti in equilibrio, ma il suo bilancio racconta soprattutto un cambio di pelle: un po' meno pensioni e più welfare. Il Rendiconto generale presentato dal Civ, il Consiglio di indirizzo e vigilanza presieduto da Roberto Ghiselli, ultimo atto del mandato, registra un saldo finanziario positivo di 16,8 miliardi, più entrate che uscite, in miglioramento dai 15 del 2024. Il risultato economico è positivo per 4,5 miliardi, il patrimonio netto sale a 42,8 miliardi e l'avanzo di amministrazione a 136,8 miliardi.

Per Ghiselli è «un risultato importante» che attesta «l'equilibrio del sistema previdenziale pubblico italiano». La spesa pensionistica, aggiunge, «è sotto controllo» e il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati «tende a migliorare, so-

prattutto nel lavoro dipendente privato». Resta però «un dato da attenzionare»: «La bassa crescita della contribuzione non proporzionale, in termini reali, alla crescita occupazionale», segnale di una criti-

cità su «volume e potere d'acquisto delle retribuzioni». Leggi: lavoro povero.

La dimensione dell'Istituto si misura dai numeri: 571 miliardi di entrate, 554 di uscite, 425 di prestazioni istituzionali e 24,48 milioni di contribuenti. Le pensioni previdenziali valgono 325 miliardi, di cui 73 miliardi di tasse. A queste si aggiungono 30 miliardi di pensioni assistenziali (+37% in 10 anni). Nel decennio le prestazioni pensionistiche, comprese quelle assistenziali, scendono dall'89 all'84% del totale. Quelle non pensionistiche salgono dall'11% al 16%. L'assegno di inclusione arriva a 5,6 miliardi, 1,17 miliardi in più del 2024, lonta-

no dagli 8,87 miliardi del Reddito di cittadinanza nel 2021. La famiglia vale 26,7 miliardi, con l'assegno unico a 19,8 miliardi.

Sul lato entrate, i trasferimenti correnti dalla fiscalità generale scendono nel 2025 a 165 miliardi, -8,4%, per il taglio del cuneo trasformato in bonus fiscale. E per la minore spesa delle «Quote» pensionistiche: -2,1 miliardi. Ma nel decennio i trasferimenti dello Stato salgono dal 32 al 37%. Resta il nodo dell'evasione contributiva. I crediti salgono a 125 miliardi dai 119 del 2024, in gran parte a rischio inesigibilità. Il fondo svalutazione vale 100 miliardi.

L'Istituto chiude il 2025 in equilibrio e «la spesa è sotto controllo». Rimane il problema degli effetti del lavoro povero



INTERVISTA La ministra: aumentata la sicurezza

Calderone: salario giusto affidato alle parti sociali

Fatigante a pagina 8



Calderone: «Riqualfichiamo il lavoro Sul salario giusto alleanza con le parti»

EUGENIO FATIGANTE
Roma

Chiusa per una mattina intera alla Camera dove ha riferito in aula sulla sicurezza sul lavoro, la ministra Marina Calderone fa il bilancio in questa intervista sugli ultimi dati e le misure più recenti in materia di occupazione, ma anche su 4 anni di politiche del lavoro. E indica un punto cardinale per «cambiare la narrazione» dominante sulla strategia in materia del Governo Meloni: «Puntiamo a un mondo del lavoro sempre più qualificato, anche per reggere la sfida tecnologica». **Ministra, il caldo estremo di questi giorni riaccende il dibattito sulla tutela dei lavoratori più esposti, rider in testa. Che ne pensa dell'idea di estendere anche ai lavoratori oggi esclusi dagli ammortizzatori sociali forme di sostegno economico in caso di so-**

spensione dell'attività per alte temperature?

Ne ho parlato anche lunedì al Consiglio Epsco (riunisce i ministri di lavoro, politiche sociali e salute, ndr) a Lussemburgo: gli effetti del cambiamento climatico sui luoghi di lavoro sono da considerarsi un rischio strutturale, soprattutto nei settori più esposti. Siamo già intervenuti nell'ultimo Consiglio dei ministri: su mia proposta, è stato reintrodotta l'accesso alla Cig ordinaria senza incidere sul periodo massimo previsto. Nel 2025 un percorso condiviso con le parti sociali ci ha portato a un protocollo quadro sulle emergenze climatiche; ed è certamente possibile immaginare un tavolo di confronto per l'estensione della protezione anche a categorie oggi non coperte. **La Cgil lamenta che con il "salario giusto" inserito nel recente decreto Primo maggio si rischia di far rientrare dalla finestra i "contratti-pirata". Perché avete scartato invece il salario minimo? Ci sono, forse, forze economiche di cui parte della maggioranza non**

vuole alienarsi il consenso?

Alla visione di un solo sindacato bisogna contrapporre il giudizio quasi unanime di tutte le parti sociali. Individuare il Tec (Trattamento economico complessivo, ndr) come parametro per il salario giusto e affidare un ruolo primario ai contratti firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (che coprono il 95% circa dei rapporti di lavoro) significa aver dato nuove tutele ai lavoratori e maggiori certezze alle imprese. Se ne parla dal Patto della fabbrica e il dato concreto è che a realizzare questo principio sia stato un governo di centrodestra. Nel



merito, si tratta di un cambiamento epocale, non a caso salutato favorevolmente da tutte le forze sociali. Tranne una. Credo che si debba prendere atto che l'interesse del governo è solo e unicamente quello dei lavoratori e delle famiglie.

I sindacati confederali hanno un'intesa per confrontarsi con le associazioni imprenditoriali su salari, rappresentanza e contrasto al "dumping". Ma sul Tec i tre sindacati rimangono contrari alla definizione per legge prevista dal dl. Si può trovare una mediazione con la posizione del Governo?

Il decreto indica il Tec composto dalle voci fisse e continuative, dirette e indirette e differite, ma rimanendo al dialogo tra le parti sociali la sua determinazione. C'è chi vuole fissare per legge il salario minimo e chi invece crede nella contrattazione collettiva, elemento costitutivo del nostro mercato del lavoro di cui dobbiamo andare fieri e da tutelare. Il decreto va proprio in questa direzione e i sindacati hanno condiviso la valorizzazione della buona contrattazione.

L'occupazione è al massimo storico, ma continua la fuga di tanti giovani (tra il 2011 e il 2024 630mila quelli che hanno lasciato l'Italia) per effetto dei bassi salari e della scarsa qualità del lavoro. Che cosa state facendo per invertire questa situazione?

Il decreto Primo maggio e il salario giusto sono parte della strategia. L'inversione del trend rispetto ai sa-

lari c'è: per Istat la retribuzione oraria media nel primo trimestre 2026 è cresciuta del 2,6% sul 2025. È in larga parte determinata dal rinnovo dei contratti. Sostenere la contrattazione collettiva e detassare gli aumenti, come abbiamo fatto nell'ultima legge di Bilancio, mira a tale scopo. Il recupero del potere d'acquisto perso in un decennio, però, richiede tempo. Il nostro obiettivo è creare le condizioni per fare esperienza all'estero, conoscere altri sistemi e tornare. Anche perché il mercato del lavoro italiano, oggi, chiede lavoratori che non trova. Proprio l'idea, contenuta nel dl, di legare gli incentivi - in gran parte per giovani e donne - al Tec qualitativamente "migliore" va nella direzione di dare più tutele, opportunità e risorse ai più giovani. È un cambiamento culturale, normativo ed economico molto rilevante. **Sul caporalato, causa anche della recente strage di Amendolara, interviene quasi solo la magistratura, specie nelle grandi città come Milano. Eppure molte situazioni sono sotto gli occhi di tutti. Perché i servizi ispettivi non riescono ad andare oltre singoli casi?**

Il fenomeno è complesso e mutevole. E il servizio ispettivo sta svolgendo un grande lavoro: le verifiche sono passate da circa 100mila nel 2022 a oltre 157mila, un incremento superiore al 50%. Tutte le inchieste della magistratura si basano sull'attività di vigilanza a cui collaborano carabinieri del Co-

mando tutela del lavoro, Ispettorato nazionale del lavoro, Inail e Inps. L'ultimo caso nel distretto tessile di Prato racconta di come le norme introdotte da questo governo stiano cambiando la percezione comune. Per la prima volta, il quadro indiziario è stato definito grazie alla collaborazione dei lavoratori cinesi, a cui potremo permettere di accedere a protezione, assegno di inclusione e accompagnamento al lavoro grazie alle modifiche del Testo unico sull'immigrazione.

Al di là dei contratti a termine, le altre forme di lavoro precario non nascondono un livello troppo basso di tutele? C'è qualcosa che va rivisto?

Nel mondo del lavoro c'è sempre qualcosa da rivedere perché segue le evoluzioni, che oggi sono tante e rapide. La prima riguarda la composizione: dopo 4 anni di mandato, in Italia ci sono 1,2 milioni in più di contratti a tempo indeterminato. La crescita del posto fisso, come si diceva un tempo, ha superato quella degli occupati nel periodo (1,1 milioni) perché sono diminuiti i contratti a termine. Dovremmo cambiare la narrazione. Dopo i moltissimi interventi fatti dagli incentivi per l'occupazione stabile alla formazione e la promozione della sicurezza sul lavoro, dal tetto a 12 mesi per l'uso dei tirocini extra-curricolari nello stesso gruppo di imprese al mantenimento in graduatoria dei lavoratori con disabilità fino a quando non

hanno un contratto stabile - il nostro obiettivo è la qualificazione del mondo del lavoro italiano. Anche se già offre tutele che altri sistemi, a partire da quello spagnolo, neanche sognano. Dobbiamo andarne fieri.

Con l'avvento dell'intelligenza artificiale si teme negli anni una caduta o una riconversione dei posti di lavoro. State predisponendo un piano?

Siamo davanti a una rivoluzione industriale che cambierà il mondo del lavoro e l'Italia è, in questo caso, decisamente avanti nel proporre strategie che tengano l'uomo al centro. Siamo tra i primi paesi a recepire l'AI Act e ad avere un osservatorio sul suo impatto nel mondo del lavoro, incardinato proprio al ministero. Cosa accadrà non lo sappiamo con certezza, ma possiamo analizzare le tendenze e farci trovare pronti.

La ministra:
«Va cambiata la narrazione sul lavoro: la crescita dei posti fissi supera quella degli occupati totali, le ispezioni sono salite del 50% E abbiamo tutele che in Spagna neanche sognano»

Sul dl Primo maggio: tutte le forze sociali, tranne una, l'hanno apprezzato, lo ispira un cambiamento culturale. I giovani che espatriano? «Il recupero del potere d'acquisto perso richiede tempo, ma la strategia è in campo e l'inversione del trend c'è». Caporalato, «tutte le inchieste si basano sull'attività di vigilanza»

