

Il bilancio e il traguardo

Beretta Industrie, i conti rafforzano la festa per i primi 500 anni di storia

• Nel 2025 ricavi consolidati in aumento a 473,3 milioni di euro
I profitti ancora in doppia cifra a 51,4 milioni di euro

GARDONE VALTROMPIA Cinque secoli di storia da festeggiare con un altro risultato importante. Il bilancio consolidato 2025 di Beretta Industrie spa va in archivio con il segno positivo, a testimonianza di una realtà in salute: il 3 ottobre cadranno i primi 5 secoli della storica azienda fondata da Bartolomeo Beretta nel 1526. Una storia che, lungo tutto il 2026, è stata ricordata con una serie di iniziative che proseguiranno, con un appuntamento già fissato anche per dopodomani (si veda a fianco): tra le principali, il francobollo commemorativo ufficiale ideato dal desi-

gner Marco Martelli, una moneta in argento da un'oncia, fino ad alcuni modelli in edizione limitata di pistole e fucili. Inoltre, sul sito www.beretta500.com è possibile parlare direttamente con Bartolomeo Beretta, che grazie all'IA può rispondere in tempo reale alle domande sulla storia dell'azienda e sugli avvenimenti principali che hanno caratterizzato i suoi 500 anni da protagonista.

Ma la storia della più antica azienda manifatturiera del mondo poggia anche sulla solidità economica, che viene ribadita dall'ultimo bilancio consolidato della Beretta Industrie spa (che fa riferimento a Beretta Holding) nel quale è protagonista la Fabbrica d'Armi Pietro Beretta. La società presieduta da Franco Gussalli Beretta (il fratello Pietro è vice presi-

dente e consigliere delegato, oltre che leader della holding; nel Consiglio siede anche il padre, Ugo Gussalli Beretta), che conta 1.436 dipendenti, ha chiuso l'esercizio con un valore delle vendite consolidate di 473,3 milioni di euro, in lieve crescita rispetto ai 471,9 mln dell'esercizio precedente. Di questi, l'Italia vale 106 mln, il Nord America 167 mln, l'Europa 69 mln e il Resto del mondo 131 mln. L'ebitda passa da 88,3 mln a 78,7 mln, mentre l'utile netto resta saldamente in doppia cifra, nonostante il calo da 69 mln a 51,4 mln, dopo imposte per 18,3 mln (6,6 mln nel 2024). La spesa per attività di Ricerca e sviluppo è stata di 10 mln di euro, quella per nuovi investimenti si è attestata a 18,5 mln di euro. La posizione fi-

Esercizio record per la Fabbrica d'Armi, con il volume d'affari a 336,3 mln di euro

nanziaria netta al 31 dicembre scorso è positiva per 196,7 mln di euro, in miglioramento di 51,2 mln.

Le aziende

La Fabbrica d'Armi Pietro Beretta spa (940 addetti) ha chiuso il 2025 con un fatturato di 336,3 mln, contro i 314,2 mln del 2024 e un utile netto di 25,7 mln (30,8 mln l'anno prima). Sul fronte commerciale, il 2025 rappresenta il quarto anno consecutivo oltre la soglia dei 300 mln e segna il miglior risultato della storia aziendale, grazie alla forte espansione del settore Difesa e ordine pubblico (con un +30% su base annua), che ha compensato la flessione del settore Civile e sportivo. Il Nord America è stato il mercato più critico (70,4 mln, -22%), così come

soffre l'Europa (32,9 mln, -15%), mentre l'Italia è stabile e il Resto del mondo cresce del 15%, trainato da Sud Africa e Medio Oriente. Benelli Armi spa (297 addetti) ha realizzato ricavi per 129,3 mln e un utile di 17,2 mln, con un rallentamento dovuto in particolare al mercato Usa; A. Uberti spa (repliche di armi storiche), chiude l'anno con 9,2 mln di vendite (16,8 mln nel '24) e un utile di 1,1 mln, per un calo drastico della domanda dagli Usa. La trentina Meccanica del Sarca spa registra 17 mln di ricavi e profitti per 0,1 mln. Beretta Industrie spa ha chiuso con un utile netto di 56,7 mln. La produzione elettrica del 2025 ha coperto l'81,4% del fabbisogno di Fabbrica d'Armi, con un risparmio di circa 4,2 mln di euro. **Rec.**

I CONTI DELLA HOLDING

Utile sempre a tre cifre

Ricavi in leggera crescita, risultato netto ancora in tripla cifra: è la sintesi del bilancio 2025 del gruppo che fa riferimento alla Beretta Holding con sede in Lussemburgo, presieduta e guidata da Pietro Gussalli Beretta, affiancato al vertice dal fratello Franco Gussalli Beretta (vice presidente). L'anno scorso il volume d'affari si è attestato a 1,680 miliardi di euro (1,668 mld nel 2024), per il 60% nel settore civile, per il 40% nella Difesa; l'ebitda è stato di 253,9 milioni di euro (252,8 mln in precedenza), il risultato operativo di 175 milioni di euro (era di 178,1 mln), il risultato netto di 125,2 milioni di euro (141 mln dodici mesi prima). Gli investimenti sono stati pari a 62,3 milioni di euro.

La quotata

Intred, Brescia leader in Italia per investitori

• La provincia è prima tra i territori a livello nazionale per presenza di azionisti della spa, davanti a Milano, Bergamo e Roma

BRESCIA Intre, operatore di telecomunicazioni quotato da luglio 2018 sul mercato Euronext Growth Milan di Borsa Italiana, rende noto i risultati di un'analisi effettuata sul proprio azionariato sulla base del libro soci aggiornato (a maggio 2026) a seguito della distribuzione dei dividendi: conferma il forte in-

teresse nei confronti della società da parte di investitori professionali e istituzionali internazionali ed esteri, così come di investitori retail.

Per Daniele Pelli, co-founder e amministratore delegato della quotata, «l'analisi conferma l'interesse e la fiducia che la società continua a riscontrare presso la comunità finanziaria, sia in Italia sia a livello internazionale. La presenza di investitori con profili e provenienze differenti rappresenta un importante riconoscimento del percorso intrapreso».

Il 39% circa del capitale sociale costituisce il flottante della spa, comprensivo della partecipazione di First Sicaf, pari al 9,4%: la composizione evidenzia una netta prevalenza di investitori istituzionali e professionali, che rappresentano circa l'84%, mentre il 14% è riconducibile al segmento retail, la cui incidenza è più che raddoppiata rispetto ai primi anni di quotazione. La restante parte del capitale è principalmente riconducibile a DM Holding, società della famiglia Pelli, che mantiene una

Il flottante vale il 39% del capitale sociale. È netta la prevalenza di soci istituzionali e professionali: rappresentano circa l'84 per cento del totale

quota del 60,9%. La componente estera rappresenta un elemento rilevante dell'attuale struttura del flottante, con investitori internazionali che ne detengono circa il 42%. Il capitale risulta distri-

buito tra diversi mercati, con le maggiori partecipazioni riconducibili a Lussemburgo, Germania, Regno Unito, Norvegia, Francia, Stati Uniti, Australia, Svizzera e Spagna.

La componente italiana dell'azionariato continua a rappresentare una presenza importante, con oltre 1.000 investitori. La distribuzione geografica evidenzia una maggiore concentrazione nelle province di Brescia, Milano, Bergamo e Roma, con Brescia al primo posto per numero di investitori e Milano per capitale investito.

L'ampliamento e la diversificazione della base azionaria - spiega una nota - si inseriscono nel costante impegno della società nel mantenere un dialogo diretto e continuativo con il mercato. Intred prosegue nel rafforzamento delle relazioni con investitori e operatori finanziari, con una comunicazione puntuale e un confronto regolare con la comunità finanziaria, con l'obiettivo di accrescere la conoscenza della Società, delle sue prospettive e del percorso di sviluppo intrapreso.

L'operazione con Metra: effetti e prospettive

Grupa Kety decolla in Borsa. L'impegno va oltre il business

• Il titolo del colosso chiude la giornata di contrattazioni con un +9,72%
Lo sforzo nel sociale e nello sport a livello territoriale

BRESCIA Una realtà con oltre 70 anni di esperienza che vuole guidare Metra spa verso nuovi traguardi. Grupa Kety S.A., il gruppo polacco che ha firmato l'accordo per l'acquisto (per 645 milioni di euro) da KPS Capital Partners e dalle famiglie fondatrici del 100% del capitale sociale della spa con quartier generale a Rodengo Saiano, è specializzata nella lavorazione dell'alluminio. Prende il nome dalla città in cui ha sede, a sud ovest di Cracovia, è una holding composta da 22 società (di cui 14 non polacche) con circa 6.240 dipendenti, attiva in circa 60 Paesi e quotata alla Borsa di Varsavia.

La notizia dell'acquisto del

gruppo di Rodengo - che ha nove stabilimenti tra Italia, Usa e Canada per un totale di circa 1.400 addetti - ha fatto schizzare verso l'alto il titolo di Grupa, che ieri ha raggiunto il valore di 1.264 zloty polacchi, pari a poco più di 291 euro, in progresso del 9,72%. Grupa Kety S.A. è uno dei maggiori gruppi industriali polacchi attivi nella trasformazione dell'alluminio e nei sistemi per l'edilizia, privatizzato negli anni Novanta. Alla guida, dal maggio 2025, si trova Roman Przybylski, già vice presidente e responsabile degli investimenti: la sua nomina ha accompagnato il nuovo piano strategico 2025-2029, orientato alla crescita internazionale e al rafforzamento delle attività legate all'alluminio e all'edilizia, in cui si inserisce anche l'acquisto di Metra.

In crescita

Nello scorso esercizio, il gruppo ha realizzato ricavi consolidati per circa 1,3 miliardi di euro, con un ebitda di 241 milioni e un risultato

netto di 134 mln di euro. Le principali attività della holding polacca, conosciuta in particolare per il marchio Aluprof, riguardano i prodotti estrusi, i sistemi per architettura (porte e finestre), schermature solari e imballaggi flessibili. L'acquisizione di Metra cambia la prospettiva del gruppo: oltre al rafforzamento dimensionale, si uniscono due realtà complementari, una molto presente in Polonia e nell'Europa centro-orientale e l'altra con solide radici in Italia e una presenza significativa in Usa e Canada. Oltre alla realtà economica, c'è anche l'attenzione per il sociale: nel 2011 è stata istituita la Fondazione Grupa Kety dla Dzieci Podbeskidzia, attiva nel supporto ai minori ospiti di case di accoglienza e nel promuovere l'affido familiare. Il sostegno arriva anche al mondo dello sport, soprattutto a livello locale e al volontariato: tra le iniziative sostenute, la pulizia dei monti Beschidi e progetti di pubblica utilità sul territorio. **Re.**

Il report

Stipendi di giovani e donne «La situazione è drammatica»

• La retribuzione degli under 35 bresciani è mediamente inferiore di 1.500 euro rispetto ai coetanei lombardi. Per le lavoratrici il dato è più raccapricciante: in Lombardia guadagnano 10mila euro in meno dei colleghi uomini. Mario Bairo (Uil): «Il lavoro deve tornare a garantire occupazione, dignità, autonomia e prospettive concrete per il futuro»

MARTA GIANSAANTI

Da locomotiva dell'economia lombarda (e italiana) a provincia del paradosso, almeno per quanto riguarda gli stipendi («miseri») di donne e under35 in un territorio dal costo della vita tra i più alti in Italia. «Una situazione al limite della sopravvivenza, rendendo quasi impossibile conquistare autonomia abitativa e costruire un progetto familiare». È la contraddizione che emerge dai dati Inps elaborati dalla Uil Lombardia: nel 2024 la retribuzione media annua dei giovani bresciani, impiegati nel settore privato non agricolo, è stata di 19.212 euro, contro i 20.696 euro lombardi. Quasi 1.500 euro di differenza e un aumento annuo inferiore pari a 680,39 euro sul 2023 per i bresciani e 806,21 in Lombardia.

Brescia produce ma lesina sugli stipendi

«Il nostro territorio - sottolinea il segretario Uil di Brescia, Mario Bairo - rappresenta una realtà produttiva importante ma la crescita economica deve tradursi maggiormente in salari adeguati e qualità del lavoro. I dati ci ricordano che dietro le medie retributive esistono fasce significative di lavoratori con redditi bassi e condizioni di lavoro discontinue. La competitività delle nostre imprese non può essere costruita comprimendo il costo del lavoro e i diritti delle persone».

L'analisi, inserita nel rapporto «Lombardia e Province - Il valore del lavoro. Retribuzioni, continuità e qualità del lavoro nel 2024», mette in evidenza una delle contraddizioni del mercato del lavoro bresciano: aumentano gli occupati giovani, ma la crescita delle retribuzioni procede più lentamente rispetto al resto della regione. Nel 2024 i lavoratori bresciani fino ai 34 anni erano 151mila (3mila in più rispetto all'anno precedente); la cresci-

Le retribuzioni in Lombardia

	Lavoratori	Retribuzione media euro	Diff. %	Giornate lavorative annue	Diff.% Lombardia
Milano	1.629.446	35.670,14	3,82%	258,81	17,40%
Monza e Brianza	265.112	29.575,70	2,56%	263,30	-2,66%
Lecco	105.640	27.787,65	3,80%	265,35	-8,55%
Varese	264.107	27.030,33	3,72%	261,55	-11,04%
Bergamo	393.162	27.001,41	3,50%	262,09	-11,13%
Lodi	60.014	26.379,74	3,63%	262,85	-13,18%
Cremona	104.196	25.661,89	3,69%	260,81	-15,54%
BRESCIA	447.884	25.417,76	3,37%	256,58	-16,35%
Mantova	131.511	25.309,38	3,89%	258,72	-16,70%
Como	185.214	25.167,68	3,80%	255,88	-17,17%
Pavia	134.528	23.765,37	3,88%	254,82	-21,78%
Sondrio	55.428	22.653,50	4,01%	240,63	-25,44%

Fonte: elaborazione UIL Lombardia su dati INPS, Osservatorio sul lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

WITHUB

ta degli stipendi è stata del 3,67% (680,39 euro) contro gli 806,21 della media regionale.

Gender pay gap drammatico

Ma la questione salariale non riguarda soltanto le nuove generazioni. Il rapporto evidenzia un gender pay gap definito «drammatico»: in Lombardia la retribuzione media annua maschile raggiunge i 34.714,35 euro, mentre quella femminile si ferma a 24.707,09 euro. Una differenza di oltre 10 mila euro: quasi il 30% in meno. Secondo la Uil, «più che una mera disparità di tariffa oraria, pesano il part-time involontario, la discontinuità occupazionale e la minor presenza femminile nei ruoli apicali». Ma una soluzione ci sarebbe. Per riequilibrare il mercato del lavoro e restituire dignità ai salari, il sindacato ha infatti individuato cinque azioni urgenti: il rinnovo tempestivo dei Ccnl sottoscritti; il rafforzamento della contrattazione aziendale e territoriale per redistribuire la produttività e sostenere welfare e conciliazione; la lotta alla precarietà e al part-time involontario, promuovendo stabilizzazioni strutturali; il condizionamento delle risorse pubbliche,

appalti e incentivi all'applicazione dei contratti nazionali leader e alla qualità dell'occupazione; la valorizzazione della dimensione provinciale nelle politiche attive e contrattuali per rispondere alle specificità dei singoli territori. «La competitività delle nostre imprese - conclude Bailo - non può essere costruita comprimendo il costo del lavoro e i diritti delle persone. Servono contratti rinnovati, maggiore contrattazione di secondo livello e una più equa redistribuzione della produttività. Anche gli appalti e le risorse pubbliche devono diventare strumenti per sostenere occupazione stabile, qualificata e correttamente retribuita. Il lavoro deve tornare a garantire non solo occupazione, ma dignità, autonomia e prospettive concrete per il futuro del nostro territorio».

IN REGIONE

Disuguaglianze e divari salariali tra territori e settori

La Lombardia del lavoro è un territorio segnato da forti differenze salariali, non solo tra province ma anche tra settori economici. Secondo il nuovo rapporto di Uil Lombardia, «Lombardia e Province - Il valore del lavoro. Retribuzioni, continuità e qualità del lavoro nel 2024», basato sui dati dell'Osservatorio Inps, Milano è l'unica provincia a superare la media regionale, pari a 35.670 euro annui, mentre Sondrio si ferma a 22.653 euro: oltre 13mila euro di differenza. Anche sul fronte della stabilità occupazionale emergono realtà molto diverse: a Pavia spetta il primato della precarietà registrando la quota più alta di contratti a tempo determinato, il 23,73 per cento, mentre Lecco si contraddistingue per stabilità, sfiorando il 76 per cento di occupati a 52 settimane. Il divario, però, diventa ancora più evidente guardando ai settori. Tra Finanza e Assicurazioni, dove la retribuzione media arriva a 67.750 euro, e Alloggio e Ristorazione, che si ferma a 13.215 euro, la distanza supera i 54mila euro. Un dato particolarmente significativo riguarda quest'ultimo comparto: il 76,20 per cento dei lavoratori lombardi non raggiunge i 20mila euro annui. Numeri che raccontano una Lombardia economicamente dinamica, ma attraversata da profonde disuguaglianze.

Elsa Fornero, ex ministro del Lavoro del governo Monti

«L'OCCUPAZIONE CRESCE, MA NON BASTA: SERVE UN PIANO PER LE NUOVE GENERAZIONI»

L'INTERVISTA

ERMINIO BISSOLOTTI

e.bissolotti@giornaledibrescia.it

Trovare un lavoro, di questi tempi, è meno difficile di qualche anno fa, ma il mercato presenta alcune contraddizioni e restano ancora molti problemi da risolvere. In Italia l'occupazione cresce da almeno un paio d'anni, mentre le nostre retribuzioni restano al di sotto della media europea. Più che in altri Paesi dell'Ocse, lungo lo Stivale sono soprattutto aumentati i rapporti di lavoro «poveri», legati a servizi a basso valore aggiunto, in particolare nel turismo e nella ristorazione. Oggi lavorare non basta: spesso avere un impiego non garantisce un'autonomia economica a fronte del costante incremento del costo della vita, che mal si concilia con adeguamenti salariali molto contenuti. Anche a Brescia, le donne e i giovani sono i soggetti che più di altri subiscono questa situazione.

«La questione dei lavoratori poveri è certamente uno dei problemi che dovremo affrontare nei prossimi anni», osserva Elsa Fornero, professoressa onoraria di Economia all'Università di Torino ed ex ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del governo Monti. Alla fine del 2011, in una situazione di grave crisi del debito pubblico e di forte tensione sui mercati finanziari, Fornero è stata autrice di alcune importanti riforme a cominciare da quella del sistema previdenziale e anche del mercato del lavoro. Terminato il mandato ministeriale, è tornata all'attività accademica.

«Dev'essere chiaro a tutti - continua - che aumentare i salari attraverso uno "sconto d'imposta", come viene spesso proposto, significa rinunciare a una parte del gettito

fiscale. Con minori entrate, lo Stato avrebbe inevitabilmente meno risorse per la spesa pubblica oppure dovrebbe aumentare il debito. E se aumenta il debito, è come se mettessimo a carico dei figli la restituzione di ciò che oggi concediamo ai padri e alle madri. Francamente, non mi sembra un buon metodo di redistribuzione del reddito».

Quando possiamo dire che un lavoro è povero?

«Aumentare i salari con lo "sconto" d'imposta significa rinunciare a una parte del gettito»

«C'è un dato che, a mio avviso, dice molto. In questi anni

l'occupazione è aumentata in

misura maggiore rispetto al Pil. Questo significa che, mediamente, i nuovi lavoratori contribuiscono alla produzione di valore aggiunto meno di quanto facciano i lavoratori già occupati. Non è naturalmente una colpa dei lavoratori: è un segnale della qualità dell'occupazione che si è creata».

Non si può, comunque, fargliene una colpa...

«Assolutamente no. Il punto che voglio sottolineare è un altro: l'aumento dell'occupazione, di cui il Governo giustamente si compiace, è in parte riconducibile alla crescita di lavori a bassa produttività e spesso precari, soprattutto nel settore dei servizi. Inoltre, negli ultimi anni abbiamo beneficiato di un forte sostegno finanziario europeo, attraverso il Pnrr. Se l'occupazione non fosse aumentata, sarebbe stato difficile considerare un successo le politiche messe in campo. Non vedo quindi ragioni per un entusiasmo eccessivo di fronte a risultati che, pur positivi, vanno letti con cautela e che risentono anche di riforme e interventi avviati prima dell'insediamento dell'attuale Governo. Capisco che un Governo voglia rivendicare i risultati ottenuti: è nella natura della politica. Ma attribuire interamente alle proprie riforme l'aumento dell'occupazione mi sembra un'affermazione eccessiva. C'è poi un altro aspetto che non va trascurato...».

E quale sarebbe?

«Lo direi quasi a voce bassa, ma è un dato che altri hanno già sottolineato: l'aumento dell'occupazione riguarda prevalentemente le classi di età meno giovani. E anche un effetto delle riforme pensionistiche che hanno progressivamente ridotto la possibilità di utilizzare il pensionamento anticipato come strumento di gestione delle ristrutturazioni aziendali. Per molto tempo è stato relativamente facile per le imprese liberarsi di lavoratori ancora perfettamente in grado di lavorare, trasferendo sulla collettività il costo di queste decisioni. Oggi, questa possibilità è molto più limitata. Del resto, per decenni l'Europa ci ha richiamato proprio sul fatto che avevamo uno dei tassi di occupazione più bassi nella fascia tra i 55 e i 65 anni. Ora stiamo recuperando terreno, il che è certamente positivo. Ma questo significa anche che dobbiamo leggere con attenzione i dati complessivi sull'occupazione».

Una crescita persistente dell'occupazione resta, in ogni caso, un buon punto di partenza?

«Senza dubbio. È positivo che l'occupazione aumenti, ma non dobbiamo dimenticare due cose. La prima è che questa crescita non riguarda in misura sufficiente i giovani. La seconda è che, nel complesso, l'Italia continua a essere agli ultimi posti in Europa per tasso di occupazione. E poi c'è il problema dell'occupazione irregolare, che le statistiche ufficiali non riescono a cogliere pienamente e che contribuisce anch'essa a mantenere basso il costo del lavoro e ad alimentare il fenomeno del lavoro povero».

In che modo?

«Il lavoro nero può anche garantire, nell'immediato, un reddito con cui una persona riesce a vivere. Ma è un reddito privo delle protezioni che derivano dal lavoro regolare: non ci sono contributi previdenziali, non si costruisce una posizione pensionistica e non si maturano pienamente le tutele sociali. Inoltre, il lavoro irregolare significa sottrarsi a obblighi fiscali e contributivi che ricadono poi sulla collettività».

Come si potrebbe contrastare l'evoluzione del lavoro povero? Forse con l'introduzione del salario minimo oppure con la riduzione del cuneo fiscale?

«La vera soluzione, a mio avviso, consiste nell'aumento della produttività».

Un'altra questione di cui in Italia si discute da troppo tempo, purtroppo senza soluzioni.

«Quando parlo di produttività intendo la capacità di ogni lavoratore, con la dotazione di capitale, tecnologia e conoscenze di cui dispone, di creare valore aggiunto. La produttività è una componente fondamentale della crescita dei salari: se aumenta, ci sono le condizioni perché aumentino anche le

retribuzioni. Altrimenti, il maggior valore prodotto può tradursi prevalentemente in maggiori profitti. Ma sulla distribuzione di questi profitti torneremo in altra occasione...».

Come possiamo, allora, aumentare la produttività?

«Dobbiamo innanzitutto ricordare che la produttività non è il risultato di un'azione estemporanea e non può essere ottenuta semplicemente attraverso un bonus alle imprese. È il risultato di investimenti e di politiche lungimiranti che riguardano non solo capitale fisico, tecnologia, infrastrutture, ma anche istruzione e capitale umano. Qui siamo tutti chiamati a uno sforzo comune. La scuola deve offrire competenze solide e, allo stesso tempo, chiedere impegno; le imprese devono valorizzare il capitale umano di cui dispongono e investire nella formazione; lo Stato deve garantire infrastrutture materiali e immateriali adeguate. Per aumentare la produttività serve quindi uno sforzo collettivo e, soprattutto, serve pazienza. I risultati di queste politiche non si vedono dall'oggi al domani».

«La scuola deve offrire competenze solide e chiedere impegno»

Lei crede che l'Italia sia in grado di sostenere un impegno di questo tipo?

«Lo abbiamo appena fatto, almeno in parte, con il supporto dell'Europa. Il Pnrr ci ha trasmesso un messaggio molto chiaro: vi mettiamo a disposizione risorse ingenti, ma voi dovete impegnarvi in programmi dettagliati, con obiettivi intermedi e meccanismi di controllo. L'Europa non ci ha fatto sconti: il mancato raggiungimento di determinati traguardi avrebbe comportato il mancato trasferimento di ulteriori risorse. Ora credo che sia venuto il momento di dimostrare che siamo capaci di assumere un impegno analogo anche con le nostre sole forze. Per dare continuità a quell'esperienza, potremmo immaginare un nuovo programma e chiamarlo, significativamente, "Piano per le nuove generazioni"».

Uno spunto anche per chi sta per iniziare la campagna elettorale...

«L'Italia avrebbe bisogno di un programma che vada oltre il ciclo elettorale. Un piano di questa portata, capace di modificare i fondamentali economici e sociali del Paese, non può produrre risultati in sei mesi o in un anno. Il "Piano per le nuove generazioni" dovrebbe aiutare l'Italia a imboccare una strada di sviluppo sostenibile, mettendo insieme crescita della produttività e inclusione. E dovrebbe essere costruito con un orizzonte sufficientemente ampio da consentire alle politiche di produrre i loro effetti».

A tal proposito, non crede sia necessario da parte delle imprese un atto di fiducia nei confronti dei giovani, riconoscendo loro un salario più adeguato agli standard europei?

«Il "Piano per le nuove generazioni" dovrebbe avere anche questo obiettivo: fare in modo che i giovani trovino in Italia opportunità paragonabili a quelle che oggi li attirano all'estero. Incontro frequentemente ragazzi che lamentano proprio questo: hanno difficoltà a costruire un progetto di vita e, quando ne hanno la possibilità, se ne vanno. È una dinamica che conosciamo da tempo e che, per certi aspetti, ricorda quella dei nostri bisnonni e trisavoli, costretti a emigrare in cerca di opportunità. Oggi, però, ci troviamo di fronte a un paradosso: abbiamo giovani che partono e, contemporaneamente, imprese che lamentano la difficoltà di trovare lavoratori qualificati. In alcuni casi interviene anche una questione di genere, che definirei una sorta di "trappola affettiva" familiare».

Una speciale forma di malinconia?

«No, le spiego meglio. In Italia le famiglie sono molto spesso proprietarie della casa in cui vivono. Può così instaurarsi, talvolta anche inconsapevolmente, una sorta di alleanza tra genitori che si avvicinano alla vecchiaia e figlie adulte: se rimani qui e ti prendi cura di noi, un giorno la casa sarà tua. È una forma di legame affettivo che può essere vissuta con grande amore e senso di responsabilità, ma che può anche limitare la libertà di scelta delle giovani donne. Mi capita di incontrarne alcune che vorrebbero cercare altrove maggiori opportunità, ma che si sentono trattenute dalle responsabilità familiari. Non credo, naturalmente, che allontanarsi dalla famiglia significhi necessariamente indebolire il legame affettivo. Anzi, talvolta una maggiore autonomia può renderlo più libero e più autentico».

Torniamo allora al punto di partenza: come si fa a risolvere questa situazione? Con l'ennesimo bonus alle giovani coppie?

«Serve probabilmente un cambiamento culturale profondo, accompagnato da politiche capaci di incidere sul medio e lungo periodo. La politica deve avere la pazienza di aspettare i risultati: non tutte le riforme possono essere misurate in termini di consenso immediato. Se vogliamo davvero investire nelle nuove generazioni, dobbiamo intervenire sulla scuola, sulla formazione professionale, sull'inclusione e sulle opportunità di ingresso nel mercato del lavoro. Se un ragazzo non si sente integrato nella scuola durante l'adolescenza, è molto più difficile recuperarlo in seguito. E questo vale non soltanto per i giovani con una storia migratoria: ci sono anche ragazzi italiani che non si sentono parte della società e non riescono a costruire un rapporto positivo con il proprio Paese. Per questo l'inclusione non è un tema separato dalle politiche economiche: è una condizione dello sviluppo».

Senza dimenticare che all'Italia rimane il primato dei Neet (ossia i giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano alcun corso di formazione), seppure il loro numero complessivo sia diminuito.

«È vero. Il fenomeno dei Neet è particolarmente grave perché segnala una perdita di partecipazione alla vita economica e sociale. Questi giovani rischiano di isolarsi, spesso anche dai contatti reali, rifugiandosi in una dimensione prevalentemente digitale. È una perdita innanzitutto per loro, perché significa rinunciare a opportunità di formazione, lavoro e crescita personale. Ma è anche una perdita per la società, che rinuncia al contributo di persone che potrebbero accrescere il benessere proprio e quello della comunità. Anche qui non esistono scorciatoie. Servono politiche attive capaci di raggiungere queste persone, di dialogare con loro e di restituire loro una prospettiva. È questo, in fondo, il significato di un vero Piano per le nuove generazioni: non distribuire semplicemente risorse, ma creare le condizioni perché i giovani possano costruire qui il proprio futuro».