

L'intervista. Marina Calderone. Il ministro: in uno dei prossimi consigli dei ministri un decreto sugli organismi di parità attuativo di una direttiva Ue Sulla trasparenza retributiva allo studio semplificazioni per le Pmi

«Donne: priorità a lavoro, retribuzioni e parità di genere»

Giorgio Pogliotti



«Nell'arco di pochi giorni affrontiamo due provvedimenti che tengono insieme lavoro, retribuzioni e parità di genere»:

il ministro del Lavoro, Marina Calderone, annuncia che è in arrivo in uno dei prossimi consigli dei ministri il decreto legislativo di recepimento della Direttiva europea 1500 del 2024, che stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità tra uomini e donne

al fine di migliorarne l'efficacia. «La partecipazione delle donne al mondo del lavoro - aggiunge - è una priorità costante di questo governo, perseguita non solo in termini quantitativi, ma soprattutto migliorando la qualità dell'occupazione femminile e le condizioni di accesso, crescita e permanenza nel lavoro».

Ministro Calderone, la scorsa settimana avete approvato in prima lettura il decreto sulla parità retributiva, attuativo della Direttiva Ue 2023/970 che introduce obblighi di trasparenza per i datori di lavoro. Che applicazione prevedete nelle Pmi?

Ben oltre il 90% del tessuto produttivo italiano è costituito da piccole e medie imprese: un dato strutturale che dobbiamo tenere in massima considerazione nel recepire la direttiva sulla parità retributiva. In molte realtà di piccole dimensioni la stessa mansione può essere svolta da pochissimi lavoratori; in questi casi, la pubblicazione delle retribuzioni medie finirebbe per rendere di fatto

delle agevolazioni del decreto Coesione gestite da Invitalia, Resto al Sud 2.0 e Autoimpiego Centro-Nord. In questi giorni, l'Ente Nazionale per il Microcredito sta raccogliendo le adesioni dei formatori e a inizio marzo si potranno formare le prime classi. Questa attività è finanziata dal programma Gol del Pnrr e coinvolge quindi direttamente le regioni. Nei giorni scorsi, il ministero ha promosso un webinar sul tema molto partecipato, con quasi un migliaio di operatori dei Centri per l'impiego. Scommettere sull'autoimpiego significa investire su una generazione che chiede strumenti per costruire il proprio futuro. Abbiamo riscontri concreti della vitalità di questa misura. In poco più di tre mesi sono circa 5mila le procedure di richiesta di agevolazione avviate, con il 30% di domande già presentate mentre le altre sono in fase di compilazione. È un processo virtuoso che moltiplica il valore: sostiene il lavoro autonomo e, al tempo stesso, crea spazi per nuova occupazione dipendente.

Il tema salariale resta centrale anche nel 2026. Secondo l'Istat i salari reali a settembre 2025 risultavano inferiori dell'8,8% rispetto al 2021, anche se è in atto un recupero per effetto dei rinnovi contrattuali. Come intendete sostenere i salari dei lavoratori?

La crescita delle retribuzioni, pur non avendo ancora recuperato interamente il gap con l'inflazione, è passata innanzitutto dal rinnovo dei contratti collettivi. Il dialogo costante con le parti sociali e l'attenzione a non restringere il campo della contrattazione, a tutti i livelli, vanno in questa direzione. Del resto la crescita reddito reale delle famiglie italiane nell'ultimo trimestre 2025 è stata riconosciuta come la maggiore tra i paesi G7 dall'Ocse (+1,7%). Con la legge di bilancio, abbiamo dato una spinta ulteriore alla contrattazione, istituendo un'imposta sostitutiva del 5% sugli incrementi contrattuali, con uno sforzo significativo in termini di risorse per includere i lavoratori dipendenti con redditi fino a 33mila euro. In parallelo, abbiamo reso ancora più attrattivi i contratti di produttività portando all'1% l'aliquota sui premi e sulla distribuzione degli utili e alzando il tetto a 5mila euro. Ora è necessario monitorare l'impatto di questi interventi e della legge sulla partecipazione. Sono fiduciosa: la sfida salariale si vince costruendo un ecosistema di misure che valorizzi il lavoro e la produttività. È la direzione che abbiamo scelto e che continueremo a perseguire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

e rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta, mettendo in relazione le posizioni richieste con le competenze di chi cerca lavoro

o formazione. L'integrazione con

il web coach AppLI, che opera sin dalla fase dell'orientamento, rafforza ulteriormente questa capacità, rendendo il sistema più semplice, accessibile e quindi più inclusivo.

Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro hanno un numero di beneficiari più basso rispetto al Reddito di cittadinanza. Avete delle evidenze su cosa ne è stato degli ex redditisti?

Il cambio di paradigma ha consentito di superare la logica dell'assistenza passiva, ed è questo il risultato che volevamo. Adi e Sfl sono misure dinamiche, non comparabili con il Rdc e hanno incluso da gennaio 2024 a fine 2025 rispettivamente 935.675 nuclei familiari (2,2 milioni di persone) e 228.307 persone. Siamo intervenuti più volte su Adi e Sfl con aggiustamenti mirati: dall'ampliamento della platea dei beneficiari attraverso la revisione dei limiti Isee, all'aumento dell'indennità mensile del Sfl da 350 a 500 euro, fino alla possibilità di proroga per chi è impegnato in percorsi formativi. Nei due anni dopo il cosiddetto decreto Primo Maggio, anche grazie all'andamento positivo del mercato del lavoro, l'incidenza degli ex percettori di Rdc al lavoro ha mostrato una tendenza crescente, anche sul piano delle retribuzioni. Dalle ultime analisi Inps emerge che circa il 43% di percettori Rdc non ha più fatto domanda. Del 57% restante, la quota di beneficiari Adi/Sfl con attività lavorative si attesta attorno al 49 per cento. È cresciuto il numero di percettori Sfl, per l'86% ex redditisti, con esperienze lavorative: dai 42mila del 2022 ai 52mila del 2024. Non è un punto di arrivo, ma una tendenza da accompagnare con costanza, perché il lavoro resta la via principale per uscire dalle condizioni di fragilità. Le misure

di supporto devono servire ad affrancarsi dal mero assistenzialismo che esclude invece di includere.

Una delle azioni che avete avviato è il sostegno all'autoimpiego. Nelle ultime settimane è partito l'ultimo tassello del piano con la formazione per chi vuole avviare nuove imprese e attività professionali. Quali sono i target?

L'obiettivo è formare 10mila persone sotto i 35 anni che hanno un'idea di impresa o di attività professionale. Chi completerà le 100 ore di formazione avrà fino a 10 punti di premialità nella domanda

pubbliche e quelle individuali, con evidenti criticità sul fronte della privacy. È un nodo che va affrontato con pragmatismo: il principio della trasparenza è condivisibile, ma la sua attuazione richiede equilibrio con un intervento di semplificazione per le Pmi. Abbiamo il dovere di garantire la parità retributiva senza trasformare un diritto in un adempimento burocratico potenzialmente lesivo di altri diritti. La trasparenza deve rafforzare l'equità, non generare contenziosi o difficoltà per le realtà che ogni giorno mandano avanti il sistema produttivo del Paese. Vogliamo che la parità retributiva sia un elemento strutturale della competitività del sistema produttivo italiano.

Proprio il basso livello di partecipazione di donne e giovani è tra le principali sfide del nostro mercato del lavoro che viaggia stabilmente sopra i 24 milioni di occupati . Come intervenire?

La risposta non può che essere un'azione costante fondata sull'attivazione, sulla serietà delle misure e sul monitoraggio continuo dei risultati, lavorando in modo trasversale e in collaborazione con tutti gli attori del mondo del lavoro, con interventi che includono bonus occupazionali, orientamento mirato, strumenti di conciliazione come quelli introdotti in legge di bilancio. Il lavoro non si crea per legge né in modo standardizzato. Occorre personalizzare i percorsi e investire sulla formazione delle competenze. I risultati del Programma Gol (Garanzia occupabilità dei lavoratori) in Lombardia e l'accelerazione registrata dal Programma in regioni come la Calabria, dimostrano che leggere i bisogni dei territori e rispondere con politiche mirate produce effetti concreti. Anche grazie a strumenti come la piattaforma nazionale Siisl (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa) oggi la capacità di analisi del mercato del lavoro è più articolata e puntuale.

A proposito di Siisl, ci sono evidenze dei risultati che l'impiego dell'AI nella piattaforma sta producendo nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro?

In linea con il piano d'azione delineato nel G7 Italia, il Governo sta lavorando a un'applicazione etica e umano-centrica dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro. L'AI deve essere uno strumento al servizio delle persone, non un fattore di competizione o di sostituzione dell'essere umano. Anche il Ministero, come amministrazione, sta sperimentando l'intelligenza artificiale in questa prospettiva, ed è una novità assoluta. All'interno di Siisl, l'AI consente di semplificare