

Acciaio, Jindal e Flacks accelerano per l'acquisto dell'ex Ilva

In settimana la cessione di Acciaierie d'Italia, l'ex Ilva, potrebbe essere a un punto di svolta. Tra gli acquirenti più accreditati al momento ci sono il fondo Usa Flacks e la società siderurgica indiana Jindal. Al momento Jindal sembra in leggero vantaggio: la società investireb-

be un miliardo e mezzo, potrebbe occupare 4.500 unità, ma soprattutto produrrebbe direttamente a Taranto fino al 2030. Flacks propone invece di produrre a Taranto, a regime, 6 milioni di tonnellate di acciaio con 5 miliardi di investimenti e occupando 8.500 addetti.

Findomestic, lo scorso anno erogazioni per 10,5 miliardi

Findomestic archivia il 2025 con una produzione complessiva di 10,5 miliardi (+4,7% sul 2024). L'Istituto del credito al consumo controllato da Bnp Paribas ha visto i prestiti personali a 6 miliardi (+7,9%) e una quota del 19% del mercato italiano. L'utile lordo con-

solidato è a 216,4 milioni, in aumento del 51,6%. La banca - presieduta da Claudia Cattani e guidata dall'ad Marco Tarantola ha visto il margine d'intermediazione crescere del 10,8%, sostenuto dall'attività commerciale e dalla stabilizzazione dei tassi Bce.

Entro il 7 giugno il recepimento della direttiva Ue, l'esecutivo lavora al testo. Impreparate tre aziende su quattro

Salari trasparenti, governo e imprese in ritardo

Gli esperti: "È un antidoto contro il gender gap"

IL DOSSIER

**ANNA MARIA ANGELONE
SARA TIRRITO**

Quasi tre quarti delle aziende italiane non sono pronte alla trasparenza retributiva. È quanto emerge dalla ricerca condotta da Hays Italia e dallo studio legale Daverio & Florio. Stando ai risultati, il 72% delle realtà soggette alla normativa europea ammette di essere in ritardo. Più nel dettaglio, il 24% non ha ancora avviato alcuna attività specifica mentre quasi la metà delle imprese (45%) si trova in una fase preliminare di analisi e solo il 2% ha completato l'adeguamento. Non va meglio sul fronte dei lavoratori: il 77% dichiara di conoscere, poco o per nulla, le nuove regole.

A meno di tre mesi dalla scadenza, dunque, resta molta strada da fare. In vista della data del 7 giugno 2026 (termine per adeguarsi alla direttiva europea sulla trasparenza salariale), il Consiglio dei ministri ha approvato lo schema preliminare di decreto ed è in corso l'iter parlamentare per il va-

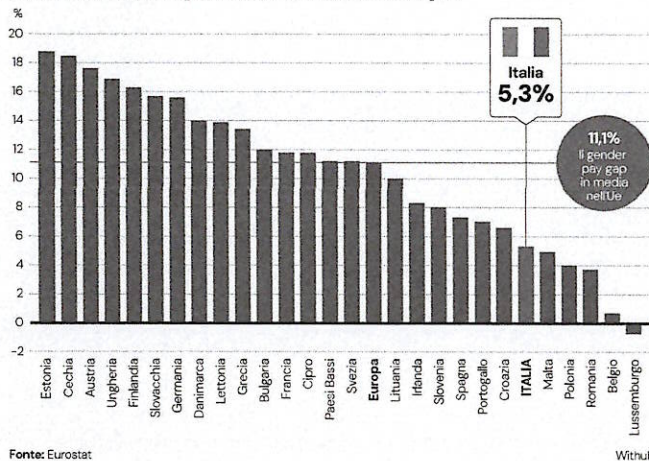
Tra gli elementi su cui si dovrà intervenire la parte variabile della retribuzione

ro definitivo. Ma le imprese non sanno ancora bene come muoversi.

Il provvedimento introduce obblighi concreti in particolare per le società con più di 100 dipendenti. Fra i nuovi oneri, pubblicare le fasce retributive negli annunci di lavoro, vietare la richiesta dello storico salariale ai candidati, rendicontare ogni anno il divario retributivo di genere e, dal 2027, presentare report strutturati sul gender pay gap. Sullo sfondo, il dato da correggere: a livello Ue, in media, le donne guadagnano l'11,1% in meno degli uomini per ora lavorata. «Avere una legge nazionale è un passaggio importante - osserva Paola Profeta, prorettrice per Diversità, inclusione e sostenibilità all'università Bocconi - . Può portare maggiore uguaglianza e riduzione del gender pay gap. L'esperienza di Paesi quali Canada e Islanda, che hanno già introdotto strumenti simili, mostra che si tratta di una leva per ridurre il divario».

IL FENOMENO

Il divario retributivo di genere nei Paesi dell'Unione europea



Fonte: Eurostat

Uno dei nodi da sciogliere sarà proprio la capacità di rendere attrattivo il lavoro, anche per le donne. «Questa norma può essere una spinta in avanti non solo per la parità di genere, ma anche per ri-

generare la popolazione attiva - spiega il presidente di Inapp Natale Forlani - . Bisognerà però lavorare sulla contrattazione collettiva e sui servizi alle famiglie».

L'Italia, in realtà, non è l'u-

nica a essere indietro. Secondo la Global Pay Transparency Survey di Mercer, solo il 49% delle aziende europee si sente già in linea. Tra i principali ostacoli, la complessità delle misure (61%)

77%

La quota di lavoratori italiani che dichiara di sapere poco o niente delle nuove regole sulla trasparenza salariale

e le difficoltà di adeguamento interno (55%).

Oggi, le aziende stanno attuando la mappatura di ruoli e retribuzioni e cercano di calcolare in via preliminare la disparità salariale. Eppure, il 58% non ha chiaro il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della direttiva, che prevede la revoca di benefici pubblici, l'esclusione da gare e appalti fino a due anni e il rischio di contenziosi in cui sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'assenza di discriminazione. Qui, i timori riguardano il rischio di cause legali, danni reputazionali e obbligo di adeguamento retroattivo delle retribuzioni (quest'ultimo temuto dal 37% delle imprese del campione). «La riforma chiede alle imprese un cambio di

passo culturale oltre che organizzativo - spiega Antonella Lo Sinno, managing partner di Daverio & Florio -. La vera difficoltà non sta tanto nel rispettare singoli obblighi ma nel costruire un sistema retributivo più trasparente, coerente e sostenibile nel tempo».

Il 77%, fra impiegati e datori di lavoro, crede che la nuova norma avrà un impatto positivo. E chi percepisce la propria retribuzione come "equa" risulta più coinvolto e si impegna più del doppio (addirittura fino all'85% in più rispetto a chi si sente sottopagato). «Politiche di trasparenza salariale definite possono aumentare la capacità delle imprese di attrarre talenti», conferma Alessio Campi, People & Culture director di Hays Italia. Ma dipenderà anche dai parametri della legge italiana. «Il differenziale salariale dipende non solo dalla retribuzione fissa - sottolinea Profeta -, ma anche dalla variabile e, dal fatto che persone con pari competenze vengano allocate in ruoli diversi. Sarebbe importante usare questa opportunità per costruire una trasparenza a tutto tondo».

© IRIPO/UTENTE/REPERATA

L'ad Cingolani potrebbe lasciare l'incarico già questa settimana. Poche chance per Ercolani

Corsa a due per i vertici di Leonardo

Mariani in vantaggio su Donnarumma

LENOMINE

Estagione di valzer delle poltrone nelle partecipate statali italiane. Con i mandati dei principali consigli di amministrazione in scadenza questa primavera, il governo è chiamato a rinnovare i vertici di alcuni tra i gruppi strategici del Paese. E la prossima sedia a girare potrebbe essere quella di Leonardo. Secondo Bloomberg, l'amministratore delegato del colosso della Difesa, Roberto Cingolani - molto vicino al ministro Guido Crosetto - potrebbe lasciare l'incarico già in settimana.

Tra i candidati che circolano con maggiore insistenza Alessandro Ercolani, a capo di Rheinmetall Italia, Stefano Donnarumma di Ferrovie dello Stato, e salgono le quo-



Roberto Cingolani (Leonardo)

tazioni per Lorenzo Mariani, manager di Leonardo.

Ercolani proviene da un competitor tedesco delle armi, il che solleverebbe qualche interrogativo, mentre Donnarumma ha appena presentato un piano industriale per Ferrovie dello Stato, rendendo complicato immaginarlo già in uscita, sebbene si rincorrono le voci per un suo avvicendamento. Né va escluso che il governo intervenga solo sulla presidenza di Leonardo, oggi affidata a Stefano Pontecorvo, lasciando invariata la guida operati-

va. La partita non è solo industriale, è soprattutto politica. Il referendum sulla giustizia dello scorso mese ha riscritto gli equilibri interni alla maggioranza.

Secondo fonti politiche, la premier ritiene che il tema della guerra abbia contribuito a indebolire la posizione del governo al voto del 22 e 23 marzo. E avrebbe pesato anche il caso Crosetto scoppiato dopo il viaggio del ministro della Difesa a Dubai. I partiti della coalizione, usciti sconfitti dalla consultazione, siedono oggi ai tavoli di trattativa con un peso diverso. Non è un caso che, dall'ormai ex sottosegretario Andrea Delmastro all'ex ministra del Turismo Daniela Santanchè, Palazzo Chigi stia intervenendo sugli incarichi di rappresentanza. E in questo clima anche figure fino a poco tempo fa ritenute blinda-

te, come Cingolani, sono in dubbio. Nominato nel 2023, l'attuale ad è stato finora elogiato per aver fatto crescere il valore del titolo in Borsa (circa il 21% da inizio anno) e lanciato progetti come il Michelangelo Dome per la difesa spaziale nazionale. Ma ora potrebbe non bastare.

Tra i motivi per cui Mariani sarebbe favorito c'è il suo profilo di continuità. Gradito sia a Giorgia Meloni che a Crosetto, sarebbe quel cambiamento che non stravolge il gruppo in un momento così delicato e di crescita. Quale fosse effettivamente una sostituzione, però, resta da capire dove andrebbe Cingolani. Quanto alle altre partecipate, sembra certa la riconferma dell'ad Claudio Descaz all'Eni, anche se si vocifera un cambio nelle altre linee di vertice. SAR.TIR. —

© IRIPO/UTENTE/REPERATA

IL PROVVEDIMENTO

Smart working con nuove regole
Multe per le Pmi

Torna il lavoro agile e con nuove regole. Dal 7 aprile la legge sulle Pmi introduce sanzioni penali per lo smart working. Per esempio, chi omette l'informativa sui rischi e posture rischia l'arresto o multe fino a 7.400 euro. La platea in questione conta circa 3,5 milioni di addetti, con la Pa in testa ai rilevamenti del Politecnico di Milano, che da anni monitora la situazione. Il baricentro della prevenzione cambia proprio quando torna il lavoro da remoto complice la crisi energetica nata dalla guerra nel Golfo Persico. Senza controllo fisico sull'ambiente domestico, il datore deve trasferire competenze tecniche al dipendente. La sicurezza, dunque, non è più un pro forma, ma un obbligo operativo condiviso che trasforma la tutela della salute da adempimento burocratico a responsabilità individuale assistita.