

La crisi economica dell'azienda non giustifica il recesso dal Ccnl

Contenzioso

Il singolo datore non può dare disdetta prima della scadenza naturale. Solo le parti stipulanti hanno la facoltà di rinegoziare le previsioni contrattuali

Pagina a cura di
Marcello Floris

Il singolo datore di lavoro non può recedere in modo unilaterale dal contratto collettivo nazionale di lavoro che applica in azienda prima della scadenza prevista dallo stesso Ccnl. Ciò anche nel caso in cui il contratto sia diventato troppo oneroso perché l'impresa è in crisi. È il principio chiarito dalla Corte di cassazione nell'ordinanza 20601 pubblicata il 18 giugno 2026.

La Corte d'appello di Milano aveva confermato il provvedimento del giudice di primo grado, che aveva accolto la domanda di un gruppo di lavoratori contro un'associazione che aveva unilateralmente sostituito il Ccnl Sanità Privata con il Ccnl Residenze Sanitarie Assistenziali e Centri di Riabilitazione. I lavoratori avevano chiesto anche il pagamento delle differenze retributive conseguenti alla illegittima disdetta unilaterale del Ccnl Sanità privata.

La Corte ha affermato che i contratti collettivi di diritto comune sono manifestazione negoziale dell'autonomia negoziale degli stipulanti e pertanto hanno vigore entro l'ambito temporale concordato dalle parti. Una eventuale clausola di ultrattività - cioè quella disposizione contrattuale, molto comune nei contratti collettivi nazionali di lavoro, che stabilisce la prosecuzione automatica dell'efficacia del contratto scaduto oltre la sua data di cessazione - fino a quando non viene sostituito da un nuovo accordo, è prevista dall'articolo 2074 del Codice civile, e si pone come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali.

Alla perdurante vigenza del contratto fino alla nuova stipulazione deve essere riconosciuto il significato della indicazione di un termine di durata chiaramente individuato in rela-

zione a un evento futuro, certo nell'an, ma incerto nel quando. Ne consegue che, trattandosi di un termine di durata, ossia di efficacia del Ccnl, trova applicazione il principio più volte affermato dalla Cassazione, secondo cui dal contratto non è possibile recedere anticipatamente prima della scadenza di quello stesso termine, se non per giusta causa.

Chi può recedere

Secondo il consolidato orientamento della stessa Cassazione, al quale l'ordinanza 20601/2026 dà continuità, nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni datoriali e sindacali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta. Pertanto al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure per l'eventuale eccessiva onerosità dello stesso, conseguente ad una propria situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori.

Ne consegue che non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto collettivo applicato, seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso. Solo al momento della scadenza sarà possibile recedere dal contratto e applicarne uno diverso. In realtà, una volta scaduto il termine, il recesso del singolo datore di lavoro non sarebbe neppure necessario, essendo appunto sufficiente la scadenza del termine, salvo che il Ccnl venga rinnovato dall'associazione datoriale cui sia iscritto il singolo datore di lavoro. Diversamente, quest'ultimo sarebbe vincola-

to ad applicare anche il nuovo contratto, in virtù del principio di rappresentanza sindacale.

Inoltre, nel caso di specie è anche accaduto che l'associazione ricorrente avesse di fatto continuato ad applicare il contratto Sanità privata. A questa condotta la Corte ha attribuito il valore di comportamento concludente, ravvisato appunto nella continuata e prolungata applicazione del Ccnl, fino a quando è intervenuta una nuova dichiarazione dell'associazione di voler applicare il diverso Ccnl Centri di Riabilitazione.

In questa situazione, la Corte ha respinto il ricorso dell'associazione e ha ritenuto sussistenti i presupposti per applicare l'articolo 96 del Codice di procedura civile, con condanna alle spese di lite per responsabilità aggravata, che si identifica nell'abuso del processo, configurato quando una parte utilizza gli strumenti processuali per finalità diverse, contrarie o ulteriori rispetto a quelle per cui l'ordinamento li ha previsti (ad esempio, per scopi puramente dilatori o per molestare la controparte).

Il ruolo dei Ccnl

In questo quadro si inserisce il Dl 62/2026 sul salario giusto che ridisegna il rapporto tra contrattazione collettiva e tutela retributiva, ponendo



do le clausole economiche dei contratti collettivi al centro del sistema. Non si tratta di un salario minimo legale in senso stretto, ma di un meccanismo che valorizza l'autonomia delle parti sociali, riconoscendo ai minimi tabellari dei Ccnl il ruolo di parametro di riferimento.

Accanto a questo principio, il decreto introduce una tutela economica automatica per i lavoratori il cui contratto collettivo risulti scaduto. In sostanza, decorso un determinato periodo di vacanza contrattuale, scatta un meccanismo che impone alle aziende un costo aggiuntivo, proporzionato alla durata del mancato rinnovo. L'obiettivo è, da un la-

to, garantire ai lavoratori una copertura economica nei periodi di stallo negoziale; dall'altro, incentivare le parti datoriali a negoziare il rinnovo, disincentivando strategie dilatorie. Si tratta di due pilastri che confermano la scelta del legislatore di rafforzare la contrattazione collettiva come strumento primario di governo delle retribuzioni, dotandola di meccanismi che ne assicurino l'effettività anche nelle fasi di transizione fra un contratto e l'altro.

Il decreto sul «salario giusto» introduce un meccanismo di tutela per gli addetti con contratto scaduto

Le pronunce

Il rinnovo dall'associazione è vincolante per il datore

Una volta scaduto il termine, il recesso del singolo datore di lavoro non sarebbe neppure necessario (...) salvo che il Ccnl venga rinnovato dall'associazione imprenditoriale alla quale sia iscritto il singolo datore di lavoro, perché in tal caso quest'ultimo sarà vincolato anche ad applicare il nuovo contratto collettivo in virtù del principio di rappresentanza sindacale. *Corte d'appello di Milano, sentenza 332/2026*

No alla disdetta del datore per eccessiva onerosità

Nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta. Al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendone l'eccessiva onerosità, conseguente a una propria situazione di difficoltà economica, in base all'articolo 1467 del Codice civile, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori. *(Cassazione 21537/2018)*

Disdetta con comunicazione espressa alle parti coinvolte

Quanto all'evenienza, ventilata dall'appellante, di recesso per fatti concludenti, fin dall'accordo del 2009, questa non appare assistita da fondamento, potendosi al più prospettare una sorta di "disdetta" da comunicare tempestivamente, per via

ufficiale, alle parti sociali coinvolte».

Corte d'appello di Reggio Calabria, sentenza 413/2026

No a disdetta del Ccnl scaduto con clausola di ultrattività

Alla previsione della perdurante vigenza del contratto fino alla nuova stipulazione deve essere riconosciuto il significato della indicazione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata chiaramente individuato in relazione a un evento futuro ma certo nell'an, benché privo di una precisa collocazione cronologica, ossia incerto soltanto nel quando. Trattandosi, dunque, di un termine di efficacia del Ccnl (il cosiddetto termine finale), trova applicazione il principio secondo cui dal contratto non è possibile recedere anticipatamente prima della scadenza di quel termine (se non per giusta causa). *Corte d'appello di Napoli, sentenza 929/2026*

Solo le associazioni stipulanti possono recedere dal Ccnl

Secondo un insegnamento consolidato, nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta. Al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato, che preveda un termine di scadenza. *Cassazione, ordinanza 29737/2025*



Acciaio in crisi Il peccato originale che spegne Taranto

Cordata italiana per una mini-Ilva
dopo settant'anni di errori

Colli e Lorusso

pag. 4-5

LA CRISI

La cordata italiana vuole lo Stato per il salvataggio di una mini-Ilva

Federacciai in campo con gli acciaieri
ma per una porzione dell'impianto
e con garanzie pubbliche. I sindacati
temono una tagliola sui lavoratori

Raffaele Lorusso

L'Ilva non c'è più. Il complesso siderurgico più grande d'Europa è uscito lentamente di scena. L'agonia dura da 14 anni. Il decreto con cui a luglio scorso il tribunale di Milano ha imposto la chiusura entro 90 giorni dell'area a caldo, salvo l'adozione di misure di riduzione delle emissioni nocive e di risanamento ambientale, non è che il colpo di grazia. A Taranto come

a Roma, nelle stanze del governo, c'è la consapevolezza che nulla sarà più come prima.

Il provvedimento dei giudici del capoluogo lombardo ha costretto l'esecutivo a rivedere la procedura per la cessione degli asset. Il ripiegamento su quella che, se dovesse prendere corpo, sarà a tutti gli effetti un'Ilva in miniatura, porterà con sé una serie di conseguenze, alcune delle quali drammatiche. A

cominciare da quella che **Fiom** Cgil, Fim Cisl e Uilm hanno definito una "bomba sociale", ossia la drastica riduzione di posti di lavoro che coinvolgerà non soltanto i dipendenti dell'acciaieria, che da-



gli attuali 9.702 potrebbero scendere a non più di 4.500, ma anche i 10mila lavoratori delle imprese dell'indotto, il cui numero potrebbe più che dimezzarsi. L'altro aspetto riguarda le ricadute sull'intero comparto siderurgico: senza l'acciaio prodotto nello a Taranto c'è il rischio di consegnarsi ad una dipendenza totale dall'estero.

Forse è questa prospettiva che ha spinto Federacciai e 14 aziende italiane del settore a presentare una manifestazione d'interesse, sia pure limitata all'area a freddo e a una parte circoscritta dell'area a caldo, ossia i laminatoi a nastri e a lamiera. Oltre che Federacciai, alla cordata italiana hanno aderito ABS Acciaierie Bertoli Safau, Acciaieria Arvedi, Acciaierie Venete, Advanced Steel Solutions (Gruppo Asonext), Afv Acciaierie Beltrame,

Alfa Acciai, Compagnia Siderurgica Italiana, Duferco Travi e Profilati, Feralpi Siderurgica, Ferreria Valsabbia, Lucchini Rs Holding, Marcegaglia Carbon Steel, Ori Martin e Rubiera Special Steel. Poi, venerdì, si è fatta avanti anche Eusider, la quindicesima. Il percorso è tutto da costruire. L'ipotesi è quella di una newco, partecipata dallo Stato con Invitalia. Il governo dovrà confermare l'impegno a mettere sul tavolo altre risorse necessarie anche per garantire la continuità produttiva a Taranto e realizzare almeno un impianto Dri. L'offerta della cordata italiana dovrà essere più convincente della proposta del gruppo indiano Jindal Steel International, pronto a rilevare sia l'area a caldo sia l'area a freddo e a mettere sul tavolo 2 miliardi.

Il valore degli asset cui guarda-no gli italiani, invece, è poco sopra

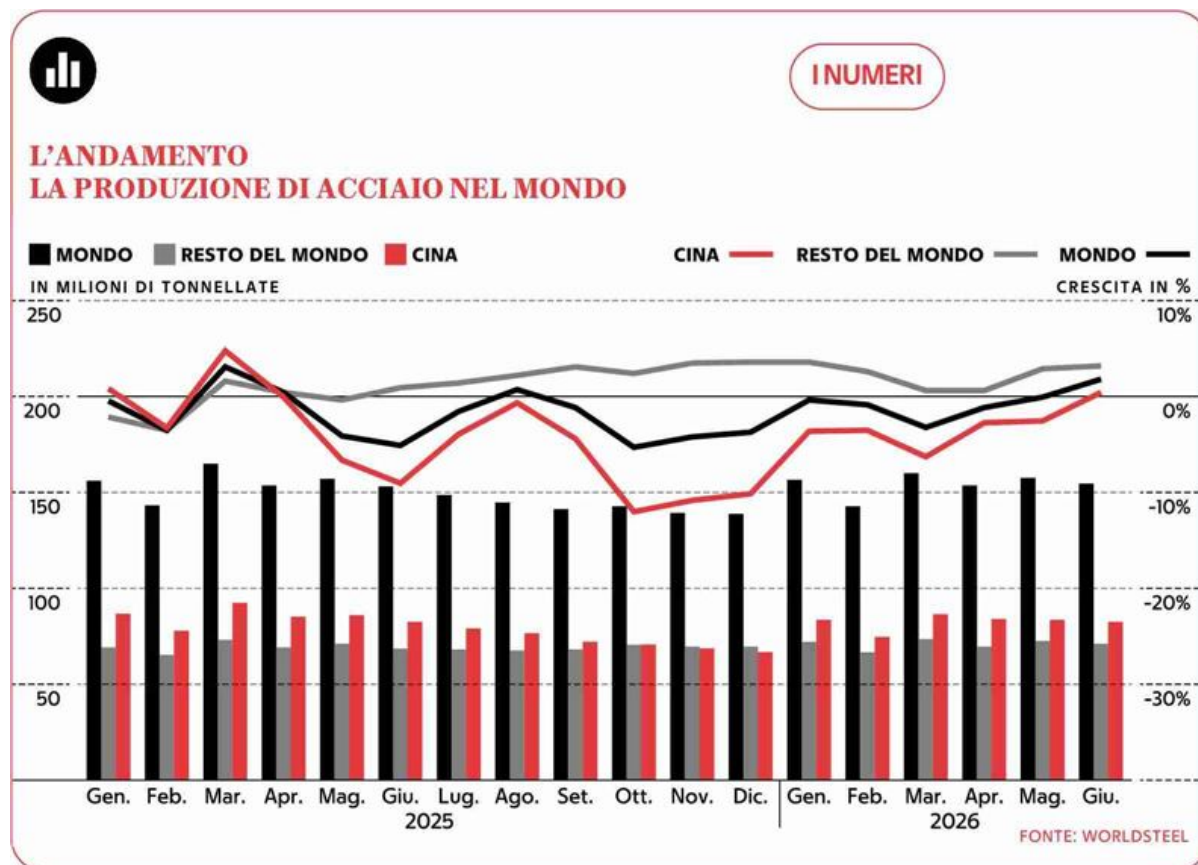
i 600 milioni. La costituzione della newco pubblico-privata, dove la parte pubblica si farebbe carico dell'area a caldo e quella privata delle lavorazioni a freddo, potrebbe rappresentare una svolta. Al momento, però, l'unica certezza è che niente sarà più come prima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

9702

DIPENDENTI

19.702 dipendenti dell'ex Ilva potrebbero scendere a non più di 4.500. Altri 10mila sono nell'indotto



IL PUNTO**Europa e industria:
le priorità non viste
L'export non è (solo)
un record,
diventi una strategia**di **DANIELE MANCA**

Siamo un Paese che esporta molto. E che soprattutto continua a crescere nella quota degli scambi commerciali mondiali. Abbiamo superato il Giappone in valore e siamo diventati il quarto maggior Paese esportatore al mondo in valore. I dati del primo semestre di quest'anno confermano la tendenza con un aumento del 4,5% che ci ha permesso di raggiungere quasi 340 miliardi di merci vendute fuori dai confini nazionali. Ma stentiamo a comprendere l'importanza del passaggio che segue queste cifre: il fatto che il nostro Paese deve continuare a battersi per l'apertura degli scambi commerciali e sostenere questa apertura. E anche chi ne ha fatto una strategia non solo economica ma anche geopolitica. Segnatamente l'Europa. Nella classifica dei Paesi nei quali esportiamo, sono proprio i nostri partner dell'Unione a essere ai primi posti. La Germania assorbe circa il 12% delle nostre esportazioni, la Francia il 10%. Con il 9% arrivano poi gli Stati Uniti e troviamo la Spagna al

quarto posto con il 5%, Paese dove peraltro la crescita nei primi sei mesi del 2026 è stata quasi del 10%. L'Europa sta mettendo le basi attraverso i molti accordi commerciali — da quelli con la «piccola» Nuova Zelanda a quelli con i Paesi del Mercosur (Argentina, Brasile, Paraguay e Uruguay) — per consolidare la sua posizione in un mondo dove le aree economiche stanno prevalendo sulle singole potenze. E questo sia per scelte come quelle americane, sia per debolezze interne come quelle cinesi che potrebbero preludere a una sua crisi, come delineato in un articolo dello scorso 13 agosto su *Foreign Affairs* di Michael B. G. Froman. E per questo che, per un Paese industriale come il nostro, la difesa dell'Europa dovrebbe essere la principale priorità. Non si rintracciano però atti concreti in questa direzione né da parte della maggioranza, né da parte dell'opposizione politica. Anzi, complice l'estate (c'è da sperarlo), sembra prevalere uno sguardo molto limitato alle polemiche interne. Tanto più che la voce del mondo imprenditoriale e produttivo appare purtroppo così flebile.

@daniele_manca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DEMOGRAFIA & PENSIONI NON CI SARÀ L'EFFETTO VALANGA

Numeri in linea con il passato. Ma servono misure per mantenere in equilibrio il rapporto tra i lavoratori e i titolari di rendita. Chi avrà il coraggio di farle?

di ALBERTO BRAMBILLA

Una delle maggiori preoccupazioni legate all'invecchiamento della popolazione riguarda il welfare in generale e il sistema pensionistico in particolare. Da più parti, spesso anche istituzionali, vengono lanciati allarmi del tipo: tra dieci/vent'anni avremo una «valanga» di pensionamenti e il numero dei titolari di una rendita previdenziale aumenterà enormemente. Qualcuno addirittura indica che, intorno al 2045, avremo un pensionato per ogni lavoratore attivo per cui il sistema diventerà insostenibile e i giovani non avranno più la pensione. Si tratta di uno scenario possibile e se sì in quale misura? E l'intero schieramento politico e sociale è pronto a passare dagli allarmi alle soluzioni?

Indubbiamente in questi ultimi 80 anni la popolazione mondiale è passata dai circa due miliardi del 1945 agli attuali 8,25 miliardi: un aumento definito «abnorme» dai demografi e responsabile in buona parte dei problemi del pianeta. Nello stesso periodo l'aspettativa di vita media è enormemente aumentata: nel 1945 nel mondo era di 45,5 anni e in Italia di 59/60 anni; oggi nel mondo siamo a 75 anni mentre noi superiamo gli 83 anni.

Ci sarà quindi la valanga di pensionamenti? Andiamo con ordine: al 31 dicembre di quest'anno tutti i nati fino al 1959 sono pensionati; lo sono il 40% dei nati fino al 1961 e il 20% di quelli nati fino al 1962. Pertanto, nei prossimi dieci anni, fino al 2036, se si manterranno i requisiti attuali senza le solite anticipazioni, quote, pensioni di cittadinanza e Ape sociali proposte da una politica a caccia di facili quanto pericolosi consensi, si pensioneranno per vecchiaia anticipata, vecchiaia e invalidità da lavoro Inps (restano escluse le pensioni di reversibilità, le invalidità civili e gli assegni sociali) all'incirca 4,86 milioni di persone. Una media annua di 486 mila soggetti. Nei successivi dieci anni, fino al 2046, l'Italia vedrà toccare il picco dell'invecchiamento con gli over 65 che saranno circa il 35% della popolazione e gli over 80 il 13,5%. Il numero dei soggetti che accederanno al pensionamento, sempre mantenendo i requisiti odierni, sarà tra 5,1 e 5,3 milioni.

Vediamo ora cosa è successo negli ultimi dieci anni per comprendere meglio il fenomeno; dal 2015 al 2024 sono andati in pensione cinque milioni 260 mila soggetti, con una media annua di 526 mila e un'età media per le anticipate inferiore a 60 anni, a 50 anni per le invalidità. Se allarghiamo al periodo 2005-2014, i pensionamenti sono stati quattro milioni 389 mila per una media annua di 438.900 e un'età media di 58 anni per le anticipate (il grosso), 55 anni per le invalidità e 63 per la vecchiaia.

Quindi negli ultimi vent'anni si sono pensionate circa 9,65 milioni di persone con una media annua di 482.450 soggetti mentre

Sui conti della previdenza pesa l'abnorme numero di assegni integrati al minimo. È necessaria una stretta

nei prossimi vent'anni andranno in pensione tra 9,9 e 10,16 milioni di soggetti, quindi non certo una «valanga» e con un'età media di circa 64 anni e oltre 67 per la vecchiaia (la gran parte).

Pertanto, sempre nei prossimi dieci anni verranno cancellate circa cinque milioni di pensioni, tra cui le 800 mila in pagamento da oltre 40 anni e una buona parte dei due milioni in pagamento da oltre 31 anni mentre nei successivi dieci anni, al netto delle cancellate, potremmo avere tra uno e 1,5 milioni di pensionati in più, però quasi tutti di vecchiaia perché il pensionamento con la cosiddetta «vecchiaia anticipata» sarà quasi impossibile in quanto occorreranno oltre 45 anni di anzianità contributiva oppure, per i contributivi, oltre 65 anni di età, 20 di contributi ma con un assegno pari a tre volte l'assegno sociale, quindi con una età effettiva quasi uguale a quella di vecchiaia. Di conseguenza il numero di pensionati dovrebbe aumentare di circa un 10% arrivando a 17,8 milioni, un valore che abbiamo toccato in Italia nel 2008 con meno di 23 milioni di occupati e un rapporto tra attivi e pensionati di 1,28.

Visto che la valanga non c'è, ma il numero di pensionati comunque aumenta, passiamo alla seconda domanda: quali soluzioni adotteranno la politica e le parti sociali considerando che la quasi totalità dell'aumento è relativa alle pensioni di vecchiaia e invalidità Inps liquidate nel periodo 2037/2046 (circa tre milioni come per il decennio precedente), delle quali circa un terzo avranno un importo a calcolo inferiore alla pensione minima e dovranno quindi essere integrate a carico della fiscalità generale?

Per mantenere il rapporto tra attivi e pensionati pari all'attuale 1,5, con non più di 16,3 milioni di pensionati i governi dovrebbero in tempi rapidissimi adottare una serie di soluzioni per evitare gli errori del passato.

Quindi la prima azione riguarda l'adeguamento dell'età di pensionamento all'aspettativa di vita. La seconda riguarda le troppe pensioni di vecchiaia che raggiungono in media meno di 300 euro al mese e che lo Stato porta a 700 euro: per evitare gli abusi occorre ripristinare la regola che si va in pensione solo se l'importo della stessa è pari a 1,25 volte l'assegno sociale. Con queste semplici ed eque azioni, il numero dei pensionati nel decennio fino al 2046 resterebbe come oggi, a patto che i governi evitino inutili anticipi e prepensionamenti. Poi ci sono altre soluzioni: riportare i contratti di lavoro alle età dei lavoratori; ridurre di un punto di Pil, rimodulando l'Isee, la spesa assistenziale; agire sulle pensioni di invalidità civile, reversibilità e sugli assegni sociali; aumentare l'occupazione almeno del 2% a 25,5 milioni (resteremmo comunque ancora ultimi in Europa) e migliorare la produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUOVA ILVA: IL PIANO DI RILANCIO E CHI METTE I SOLDI

L'ipotesi di fare arrivare il preridotto da una partecipata di Acciaierie d'Italia in Brasile. Il nodo dei forni elettrici: per la cordata dei 15 imprenditori ne basterebbe uno
Ma per dare lavoro ad almeno 4.500 persone ne servirebbero due

di **RITA QUERZÈ**

Taranto caput mundi. L'ex Ilva torna al centro in questo finir d'estate. La cordata degli italiani si è fatta avanti. Il dossier è arrivato sulla scrivania del sottosegretario alla presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano. Come sarà la «Nuova Ilva»? Partiamo dai dati sotto gli occhi di tutti e dalle intenzioni che la cordata guidata da Federacciai ha fatto trapelare.

Fuori gli stranieri

In questo momento i motori dell'ex Ilva sono al minimo. Su cinque altoforni solo uno è operativo. In base a quanto disposto dalla Corte d'Appello di Milano, dovrà essere spento entro il 28 ottobre. Prima che arrivasse questa «tegora» si stimava che quest'anno l'ex Ilva avrebbe sfornato 1,5-1,7 tonnellate di acciaio: con lo spegnimento saranno anche meno. Ma i laminatoi di Acciaierie d'Italia hanno la potenzialità di 6 milioni di tonnellate l'anno: 5 di coils e 1 di lamiere. Oggi si stima che il gruppo perda almeno 40 milioni al mese.

Quello che si può fare sono due cose: una nell'immediato e una nel medio periodo. La prima — per non spegnere del tutto lo stabilimento a fine ottobre in attesa che i forni elettrici diventino operativi — è procurarsi sul mercato estero enormi rettangoli di acciaio semilavorato (le bramme) per alimentare i laminatoi che sfornano il prodotto

finito, cioè i coils, grandi bobine di acciaio. Tra l'altro, alcuni produttori della cordata, tra cui Marcegaglia, hanno dato la disponibilità a «girare» a Taranto una quota di bramme nelle loro disponibilità. Non sarà una fase breve visto che per portare a regime nuovi forni elettrici servono 3-4 anni.

Ed eccoci all'azione più complessa, quella di medio periodo: creare uno o più forni elettrici alimentati con rottame o con Dri (*direct reduced iron* o, in italiano, preridotto di ferro). Il Dri va a sua volta prodotto con impianti ad hoc. Quanti forni serviranno e quanto bisognerà investire? Chi metterà i soldi? A tacquino chiuso gli acciaieri della cordata — che dovrebbero farsi carico degli investimenti — ci vanno molto, molto piano. Parlano di un forno sol-

tanto. Ma, visto che un forno produce dai 2 ai 4 milioni di tonnellate di acciaio l'anno, ce ne vorrebbero almeno due per saturare i laminatoi. C'è da scommettere che il governo spingerà per questa soluzione. Secondo le stime degli esperti vicini al dossier, si parla di circa 2,5 miliardi di investimenti per realizzare due forni più 500 milioni da investire per rimettere in ordine i laminatoi. Tre miliardi malcontati. In realtà gli esperti del settore siderurgico esterni al dossier considerano questa stima conservativa: l'investimento potrebbe essere decisamente maggiore.

Tutto questo senza considerare gli impianti di preriduzione. Questo è un passaggio chiave: la cordata dei 15 non vuole alimentare gli eventuali nuovi forni con il rottame perché questo non farebbe che accrescere la domanda e quindi i prezzi. Morale: l'impianto di preriduzione è indispensabile. La cordata tricolore spinge perché a caricarsi dell'onere di realizzare i preriduttori sia lo Stato. Peccato che il miliardo di fondi pubblici che era stato messo in campo per questo dossier sia già stato stornato su altro. È vero che Acciaierie d'Italia è socia al 49% di Itabrasco, società che produce in Brasile pellet di ferro per alimentare gli altoforni. Insomma, si sta valutando la possibilità di fare arrivare il preridotto dal Brasile.

Questione «bollette»

La cordata degli acciaieri chiede che in una eventuale «Nuova Ilva» entri lo Stato. Con quale quota (di conseguenza quale esborso e quale peso nel cda) è uno degli elementi della trattativa. Difficile inoltre immaginare che i 15 siano soci alla pari. Una certezza però c'è: la cordata italiana non vuole partner



stranieri. L'operazione servirebbe anche ad allontanare scomodi concorrenti.

Penultima questione ma importantissima: l'energia. Finora i gas di scarico degli altoforni sono serviti a produrre energia elettrica a basso costo. Quando non ci saranno più, bisognerà comprarla tutta sul mercato. Per far funzionare i forni elettrici ne servirà tanta. Ed è qui che la cordata dei 15 chiede agevolazioni per calmierare i prezzi. C'è da mettere in conto che Federacciai cercherà di spuntare agevolazioni per tut-

to il settore (quindi anche per le acciaierie che ciascun attore della cordata possiede al Nord), soprattutto ora che i vantaggi legati a Interconnector termineranno a dicembre.

Ultimo ma cruciale: l'occupazione. Nelle stime di chi sta lavorando al dossier, con lo scenario più ottimistico di una capacità produttiva di 6 milioni di tonnellate l'anno, si potrebbero impiegare circa 5.000 persone sulle circa 9.700 oggi distribuite su tutti gli stabilimenti del gruppo: 3.500 nei laminatoi e 1.000-1.500 sui forni. Anche qui, però, secondo esperti esterni si valute-

rebbe di valutazioni ottimistiche.

Le stime fin qui riportate, frutto di verifiche incrociate, sono inevitabilmente molto approssimative. Gli attori della partita per ora parlano solo a taccuini chiusi. Ma una cosa già si può dire: in questo caso non avrebbe senso parlare dei 15 come di «capitani coraggiosi»: meglio definirli «capitani oculati». E tutto sommato questo rende più credibile l'operazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Esclusa la possibilità di alimentare i nuovi impianti con il rottame: aumenterebbero i prezzi, con ricadute sulle aziende del Nord

● L'annuncio

Il 18 agosto Federacciai ha reso noto di avere presentato per l'Ex Ilva una manifestazione d'interesse con 14 associate: Abs (Danieli), Arvedi, Acciaierie Venete, Advanced Steel Solutions, Afv Acciaierie Beltrame, Alfa Acciai, Compagnia siderurgica italiana, Duferco, Feralpi, Ferriera Valsabbia, Lucchini, Marcegaglia, Ori Martin, Rubiera Special Steel

Sul tavolo ci sono anche le agevolazioni sul costo dell'energia per la siderurgia vista la scadenza del progetto Interconnector



Impegno

Antonio Gozzi, presidente di Federacciai dal 2022 e di Duferco Travi e Profilati

