

Il bilancio 2025 e le prospettive

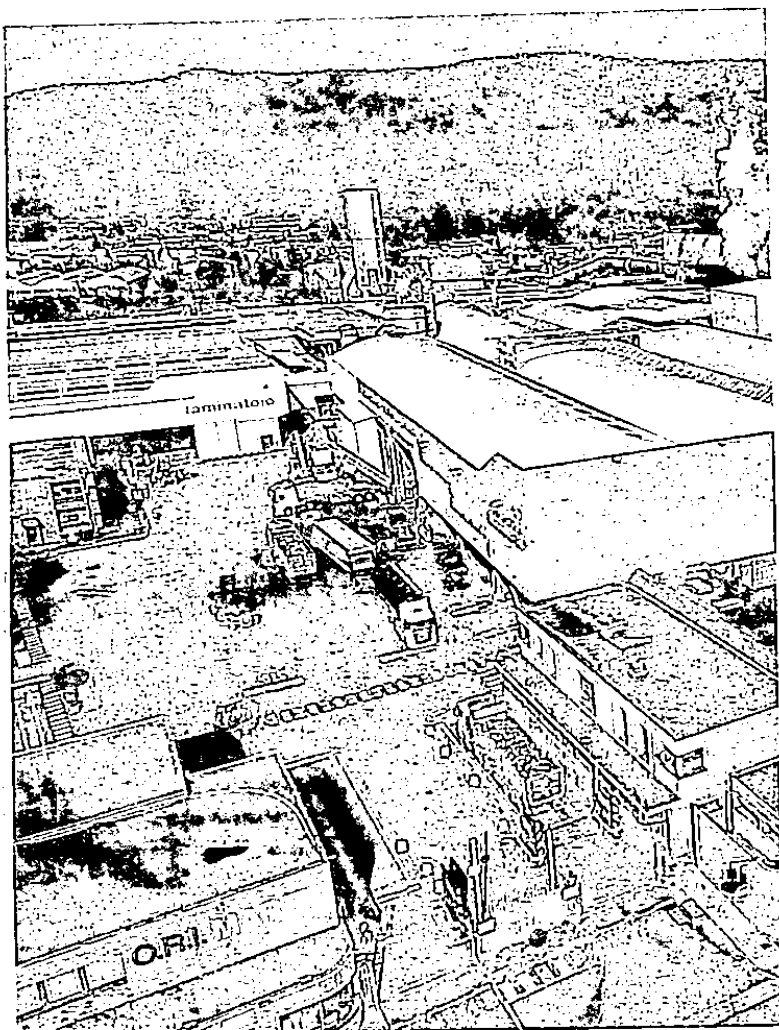
«Ori Martin» consolida e riporta i conti in positivo

• Il valore della produzione totale si attesta a 621,2 milioni di euro; utile netto a 1,4 milioni. Investiti altri 33,2 milioni di euro

BRESCIA Un esercizio in miglioramento, che fa rivedere l'utile. Il bilancio consolidato 2025 del gruppo che fa riferimento alla Ori Martin spa di Brescia, va in archivio con numeri sostanzialmente positivi: i ricavi delle vendite ammontano a 562,02 milioni di euro, in calo del 5,2% rispetto ai 592,99 mln al 31 dicembre 2024, ma il totale del valore della produzione sale a 621,2 mln, contro i 613,15 mln dell'anno precedente anche per una variazione positiva di 9 mln alla voce «variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti», negativa per 27,62 mln nel 2024. Il calo del fatturato è

da imputare prevalentemente al decremento dei prezzi (-3,8%) e, in misura minore, delle quantità (-3,4%).

Il volume d'affari è stato sviluppato per oltre la metà in Italia (353 mln); il resto in Europa (per 197,12 mln) e nei Paesi extra Ue (18,71 mln). Le quantità prodotte sono state pari a 555.000 tonnellate di acciaio e 515.000 di laminato. L'ebitda cresce di 16,9 mln a 34,19 mln di euro e il valore aggiunto aumenta di 17,9 mln (a 130,47 mln), «trainati principalmente dalla riduzione dell'incidenza dei costi energetici - da 34,3 mln a 28,4 mln per l'elettricità - e da una più efficiente gestione delle commesse di vendita, oltre a una maggiore attenzione al controllo dei costi», sottolinea la relazione al bilancio. L'utile consolidato



Dall'alto Una veduta del quartier generale dell'azienda in città

di esercizio è pari a 1,417 mln (era in «rosso» di 12,63 mln a fine 2024), anche se il risultato di pertinenza del Gruppo è negativo per 2,03 mln (-16,13 mln l'esercizio precedente); il risultato di pertinenza di terzi è positivo per 3,44 mln. I dipendenti del gruppo sono saliti a 1.605, +146 rispetto al 2024 per effetto dell'affitto delle aziende spagnole da parte della controllata OMVP Iberia. Il patrimonio netto consolidato è di 596,33 mln di euro; gli investimenti realizzati nel periodo sono stati pari a 33,2 milioni di euro.

Il gruppo è specializzato nella produzione di acciai per la meccanica e le costruzioni e detiene una quota di mercato significativa sui

mercati europei per gli acciai speciali destinati al settore automotive. A Brescia sono situate l'acciaiera e il laminatoio per la produzione a caldo di acciai per la meccanica; mentre ad Ospitaletto si trova un secondo impianto di laminazione dedicato alla produzione di barre. Gli altri stabilimenti sono Trafilati Martin a Cologne (finitura a freddo); a Storo (Tn) operano Sapes spa e Sapes Caino srl; del perimetro fanno parte anche Trafileria Lariana Drawing spa (Milano, al 70%), O.R.I. Martin Solar srl (Brescia), O.R.I. Martin France Sar (Metz) e O.R.I. Martin Deutschland GmbH (Duisburg) - entrambe attive nella commercializzazione dei prodotti del gruppo -, Aom

Rottami spa (Cisano Bergamasco, Bg), Siderurgica Latina Martin srl, Tension Technology Martin srl e S.L. srl di Ceprano (Fr), Novacciai Martin srl di San Pietro Mosezzo (No), oltre alla Autotrasporti Bettelli R. srl di Ceprano, detenuta al 90% e alla Officine Meccaniche Villar Perosa srl, detenuta al 90,09% (quota scesa il 5 giugno 2025 in seguito alla sottoscrizione dell'aumento del capitale sociale da parte di un socio esterno). Nel 2025 sono entrate due nuove società: la Officine Meccaniche Villar Perosa Iberia Sl, controllata al 100% dalla Officine Meccaniche Villar Perosa srl e la Officine Meccaniche Villar Perosa Mecanizados Sl, controllata al 100% dalla Officine Meccaniche Villar Perosa Iberia Sl.

Il vertice

Il Consiglio di amministrazione è composto da Uggero de Miranda (presidente), Giovanni Marinoni Martin (vice), Andrea Agnelli (consigliere delegato) e dai consiglieri Roberto de Miranda, Paolo Streparava, Giovanni Comboni, Enrico Ovaleo Pandolfo, Alessandro de Miranda e Guido Rivolta. «Il 2025 è stato un anno positivo, quest'anno è partito in maniera diversa, con le nuove normative europee: il Cbari è scattato dal primo gennaio, le misure di salvaguardia da luglio - ricorda Marinoni Martin -. L'effetto di queste misure sarà spalmato, ma cominciano a vedersi i primi effetti: tuttavia il lavoro non è finito, c'è ancora moltissimo da fare, dai prodotti a valle alle emissioni, fino alla necessità di ridurre la bilancia commerciale con la Cina. Gli effetti sono ancora limitati, ma la barca sta virando nella direzione giusta». **Ma.Vent.**

L'analisi della Cna

Imprese artigiane: a Brescia «pesano» più che nel Paese

• Nonostante il calo in un decennio, in provincia rappresentano il 25,2% del totale, contro il 21,5% medio a livello nazionale

BRESCIA Le aziende artigiane a Brescia si confermano protagoniste, ma calano. I dati elaborati dalla Cna mostrano una situazione variegata: in provincia le ditte del comparto rappresentano il 25,2% del totale, quasi quattro punti sopra la media italiana (al 21,5%). Ancora più significativo è il dato relativo all'occupazione: il 16,8% degli addetti delle aziende del territorio lavora in realtà artigiane, contro una media nazionale del 13,4%. Ma c'è anche un aspetto preoccupante: tra il 2014 e il 2023, l'incidenza sul totale è diminuita del 4,5%, oltre il -3,9% medio in Italia. Sul fronte dell'occupazione la contrazione è ancora maggiore, pari al 4,9%, rispetto al -3,5% nazionale.

In Lombardia Mantova,

con il 28,7% delle imprese, presenta l'incidenza più elevata, seguita da Sondrio (27,7%), Bergamo (27,6%), Cremona (27,3%), Lecco e Lodi (entrambe al 27%); quindi Como (26,4%), Pavia (25,3%), Varese (24,8%), Monza e Brianza (23,6%) e Milano (15%). In tutte le aree l'incidenza è scesa tra il 2014 e il 2023: pesano l'evoluzione dei modelli di consumo e delle forme societarie, la concorrenza globale, i costi e la trasformazione digitale, oltre al ricambio generazionale. «Dietro questi numeri ci sono imprese che producono, lavorano, nelle filiere, garantiscono servizi e custodiscono competenze di cui il nostro territorio ha bisogno», sottolinea Giordano Apostoli, presidente di Cna Brescia. «La sfida è duplice: evitare che vadano perduti mestieri e competenze e accompagnare le nuove forme attraverso cui il saper fare artigiano continua a trasformarsi e a generare valore».

Detenuti a Canton Mombello tossicodipendenti per il 70%

• Camera penale di Brescia e Ordine degli avvocati in visita in carcere: un gesto di vicinanza a chi ha trascorso un'estate terribile

MARIO PARI

«Non solo numeri», per un'iniziativa che da anni si ripete, ma che nell'agosto scorso ha registrato un'altra importante adesione. Agosto è il mese in cui le Camere penali entrano nelle carceri di tutta Italia per essere vicine ai detenuti e alle condizioni in cui vivono. Ma il 31 agosto, quando in una cinquantina - i legali della Camera penale di Brescia, insieme all'Osserva-

torio dell'Ucpi - sono entrati al Nerio Fischione, hanno potuto contare sulla presenza, tra loro, anche degli appartenenti all'Ordine degli avvocati. In questo caso si tratta tanto di un inedito. Un gesto di grande vicinanza a chi ha trascorso un'estate massacrante nelle celle.

In tre gruppi

Gli avvocati sono entrati nell'istituto di pena Nerio Fischione ripartiti in tre gruppi. Non solo freddi numeri quindi, al centro della visita, ma numeri come espressione delle condizioni in cui si vive al Nerio Fischione, per tutti, a Brescia e a livello nazionale, da sempre Canton Mombello. Così il 31 agosto gli avvocati hanno lasciato l'istituto di pena con un fardello che poco ha d'inedito, e che ancora una volta si basa

su numeri che sembrano lasciare poche speranze quando si parla di recupero del detenuto. Sono 384 i detenuti per Nerio Fischione con una capienza regolamentare di 182 posti; 124 detenuti per Verziano con una capienza regolamentare di 70 posti. E poi: 55% i detenuti di nazionalità straniera, 70% le persone con problemi di tossicodipendenza, 218 unità di polizia penitenziaria su 227 previste per Nerio Fischione, 72

unità di polizia penitenziaria su 95 previste per Verziano, zero mediatori culturali di ruolo, 4 educatori in servizio e 4 psicologi per entrambi gli istituti bresciani.

Un'iniziativa importante, a cui ne farà seguito una altrettanto rilevante organizzata dalla Camera Penale della Lombardia Orientale Giuseppe Frigo: «La detenzione inumana al vaglio della Corte costituzionale: alla vigilia di una decisione importante». Tutto è partito dal Tribunale di Sorveglianza di Firenze che ha sollevato una questione di legittimità costituzionale, con riferimento alla mancata previsione del rinvio facoltativo dell'esecuzione della pena quando questa debba scontarsi in condizioni contrarie al senso di umanità nel carcere di Sollicciano. Si terrà il 17 settembre.



Il numero dei mediatori culturali di ruolo emerso dopo la visita a Canton Mombello degli avvocati

Lavori a Verziano

Ultimo sopralluogo prima di cominciare

• Nelle prossime ore dovrebbero vedersi i camion dopo che nei mesi scorsi sono iniziati i carotaggi

Ora dovrebbe essere questione di ore. I carotaggi e i sopralluoghi sono iniziati nei mesi scorsi e quello di oggi dovrebbe essere l'ultimo. Poi, l'inizio vero e proprio dei lavori. Un inizio percepibile che si coglierà dall'arrivo dei camion, dal posizionamento dei cartelli. E l'istituto di pena di Verziano, secondo quanto atteso da tempo, si amplierà.

Tecnici già entrati

Nel frattempo al Nerio Fischione, spiega Arianna Carminati (garante dei detenuti per il Comune di Brescia), «tecnici sono già entrati per sopralluoghi e rilievi. Quello che mi preme sottolineare è che se questi lavori verranno svolti con gradualità i disagi saranno limitati». Inoltre: «Non so se al Nerio Fischione la ristrutturazione potrà migliorare la situazione, che è molto degradata». A Canton Mombello la situazione è particolarmente dura: «Cimici e caldo, pare che si aprirà un tavolo di discussione convocato dalla presidente della Corte d'appel-

lo Giovanna Di Rosa».

Ore decisive quindi, per gli sviluppi del sistema penitenziario bresciano. Sistema che sembra destinato a trarre beneficio anche dalla legge, recentemente approvata, in base alla quale i detenuti con problemi di alcolismo o di assunzione di sostanze stupefacenti potranno essere trasferiti ai domiciliari. Ma sotto questo punto di vista si pone il problema delle strutture destinate a ospitarli, il cui numero è carente rispetto a quelle che sembrano essere le esigenze in questo momento. Servirà del tempo anche per capire le dimensioni delle conseguenze di questo provvedimento legislativo. In tutto ciò s'inserisce il recupero dei cittadini stranieri che comprensibilmente si rivela maggiormente difficoltoso. Questo è quindi strettamente connesso al sovraffollamento. L'allargamento di Verziano ricopre un ruolo fondamentale nella ripartenza verso la rieducazione dei detenuti, in condizioni migliori. Uno dei temi fondamentali, secondo la garante dei detenuti, rimane quello «delle aree aperte». Ore decisive, quindi, in cui dovrebbe decollare il nuovo sistema penitenziario bresciano. M.P.

Castelcovati

Morire sul lavoro Un paese in lutto per il caso Vezzoli

• Travolto da una soletta in un cantiere di Origgio Aveva soltanto 55 anni Per fissare il funerale si aspetta l'autopsia

CASTELCOVATI Dolore e attesa si mescolano a Castelvati dopo il dramma avvenuto lunedì in un cantiere di Origgio, in provincia di Varese. Qui ha perso la vita Alessandro Vezzoli, 55 anni, l'ennesima vittima del lavoro investita da una pesantissima lastra di cemento e laterizi: il carpentiere bresciano è stato travolto da una porzione di soletta.

Per i due figli, i genitori Luigi e Rosa Galli e il fratello William è iniziato il calvario dell'attesa per la restituzione della salma, legata ovviamente agli accertamenti che la magistratura ha disposto sul corpo dell'uomo ordinando l'autopsia. Tempi indefiniti, che potrebbero far slittare il funerale all'inizio della prossima settimana. Nel

frattempo si indaga, e il fascicolo aperto prevede l'ipotesi di reato di omicidio colposo.

Il dramma è avvenuto in un cantiere aperto per realizzare un ampliamento residenziale: dopo l'incidente i colleghi di Vezzoli hanno lanciato immediatamente l'allarme facendo convergere sul posto due automediche partite da Milano, oltre ai vigili del fuoco di Varese che hanno faticato non poco nel liberare il corpo dal peso del manufatto che lo aveva travolto.

I carabinieri della Compagnia di Saronno e i tecnici dell'Ats Insubria dovranno stabilire se la soletta finita addosso al bresciano era già stata posata o se era ancora in fase di movimentazione.

Nemmeno un anno fa, Alessandro aveva perso la compagna. «Un'enorme ingiustizia - commenta l'amica Sonia Bonetta - che ha colpito un brav'uomo, dedicato alla famiglia e al lavoro come pochi». **M.Ma.**

La partecipazione dei lavoratori all'azionariato: il Cnel premia A2A

Seimila dipendenti della multiutility hanno acquistato azioni con il bonus «Life Sharing»

IL RICONOSCIMENTO

ANGELA DESSI

■ BRESCIA. A2A incassa il «bollino Cnel» per la partecipazione e le buone pratiche dei lavoratori mentre sono già quasi 6mila i dipendenti del gruppo interessati dai vantaggi del piano di azionariato diffuso A2A Life Sharing, in particolare all'acquisto vero e proprio di azioni. In questi giorni, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ha riconosciuto al gruppo guidato dall'ad Renato Mazzoncini l'adozione di buone pratiche in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, agli utili, al capitale, all'organizzazione dell'impresa e di consultazione.

Modelli di governance: Il «Bollino Cnel» (istituito per effetto della Legge n. 76 del 2025 ed assegnato dalla Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori) si pone infatti l'obiettivo di promuovere modelli di governance partecipativa promossi da imprese, cooperative ed enti



Investimento. La metà dei dipendenti A2A ha acquistato azioni

del terzo settore valorizzando realtà che, come A2A, si distinguono in questi comparti, e declina la motivazione alla base dell'attestazione su tre dimensioni. In primis, la dimensione economico finanziaria, perché anche in assenza di premio di risultato, il piano di azionariato diffuso di A2A «valorizza il coinvolgimento diretto dei lavoratori, prevedendo anche quote di azioni gratuite e incentivi». Poi, la dimensione organizzativa, in quanto viene data molta importanza agli organismi bilaterali paritetici per il confronto e miglioramento dei processi e della gestione

del piano. Infine, ultima ma non ultima, la dimensione consultiva, perché viene riconosciuto il valore che A2A ha messo nella consultazione delle rappresentanze sindacali per la definizione di scelte rilevanti come il piano stesso.

A2A Life Sharing - approvato dall'assemblea dei soci nell'aprile 2025 - ha durata triennale e prevede di fatto due misure, che si «incastrano» bene con i principi del Cnel. Da un lato, la distribuzione gratuita di 1.500 euro in azioni a ciascun dipendente eligibile in 3 anni (500 euro nel 2025, 500 nel 2026 e 500 nel 2027) esclusi i dirigenti, a cui andrà solo una azione per ogni ciclo. Dall'altro, l'acquisto di azioni con bonus (azioni matching da parte dell'azienda) inversamente proporzionale al ruolo professionale ricoperto. In pratica, un operaio che acquista un'azione ne riceve una gratis dall'azienda; un impiegato/quadro ne riceve una gratis ogni 3 acquistate ed un dirigente ne riceve una gratis ogni 5 acquistate.

Inumeri. Inutile dire che il piano è piaciuto, e non solo in terra bresciana. Ad oggi le adesioni a Life Sharing sono state oltre 11 mila, pari a circa il 90% dei circa 13 mila aventi diritto (lavoratori con contratto di la-

voro a tempo indeterminato o di apprendistato) e di questi circa il 54% ha deciso di acquistare delle azioni (poco meno di 6 mila lavoratori). Nella nostra provincia, tutti i 2.500 dipendenti hanno aderito al piano, anche se non è possibile ancora isolare il dato di quanti hanno nel nostro territorio provveduto anche all'acquisto di azioni. A2A ha peraltro anche avviato un programma interno di educazione finanziaria per favorire una maggiore consapevolezza rispetto all'adesione all'iniziativa e, in generale, all'impiego delle proprie risorse economiche. A2A Life Sharing si aggiunge agli interventi di welfare già implementati, come il sostegno alla genitorialità con il Piano A2A Life Caring che destina 120 milioni di euro al 2035 alle mamme e ai papà del gruppo. Il «bollino Cnel» incassato dalla multiutility, che mira appunto a promuovere la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, nelle cooperative e negli enti del terzo settore, in linea appunto con la legge 76/2025 ma anche con l'articolo 46 della Costituzione italiana, fornisce dunque un segnale pubblico chiaro circa l'adozione di strumenti concreti di partecipazione, che includano il personale non solo nella consultazione, ma anche nella definizione delle linee strategiche, nella gestione organizzativa e finanziaria, e in alcuni casi nella proprietà aziendale stessa.

LA NORMATIVA

Ad un anno dall'approvazione

LA LEGGE È STATA
FATTA MA IL CANTIERE
RESTA APERTO

ROBERTO RAGAZZI · r.ragazzi@giornaledibrescia.it

La legge 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese ha compiuto da poco il suo primo anno di vita, e il bilancio che se ne può trarre è quello, di un cantiere ancora aperto più che di un edificio compiuto.

La legge, vide una netta spaccatura tra le principali sigle sindacali, fortemente voluta e promossa dalla Cisl e osteggiata da Cgil e Uil. Le divisioni sindacali paiono ormai superate. Proprio nelle scorse settimane è stato sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil un documento che valorizza proprio la contrattazione come sede per sviluppare la partecipazione.

Il merito principale della norma è di aver dato finalmente attuazione, dopo quasi ottant'anni, all'articolo 46 della Costituzione, colmando un vuoto che si considerava ormai strutturale. Una legge pragmatica. Definisce una cornice normativa affidando la propria attuazione alla contrattazione collettiva. Infatti non impone obblighi alle

imprese, ma costruisce un ventaglio di strumenti - partecipazione gestionale, economico-finanziaria, organizzativa e consultiva - da attivare su base volontaria e attraverso appunto la contrattazione. In altre parole potremmo dire che il provvedimento ha una funzione soprattutto promozionale, offrendo un quadro e incentivi per favorire modelli partecipativi nelle imprese.

È un impianto che per certi versi rispecchia la cultura industriale italiana, fatta di relazioni sindacali differenziate per settore e dimensione d'impresa, e che ha già trovato applicazione in casi concreti: il piano di azionariato diffuso di A2A di cui parliamo in questa pagina, premiato dal Cnel e che porta a quota 29 le esperienze certificate dalla Commissione nazionale permanente.

Ma è proprio questa «volontarietà» a costituire, al tempo stesso, il principale tallone d'Achille della riforma. Un recente studio dell'associazione Adapt realizzato su 370 accordi aziendali firmati tra giugno 2025 e maggio 2026 non registra una crescita significativo nella diffusione delle forme di partecipazione previste dalla legge. Il rischio, segnalato da più osservatori, è che la partecipazione resti appannaggio delle imprese più strutturate e sindacalizzate, mentre il resto del tessuto produttivo - in particolare le piccole e medie imprese, spina dorsale dell'economia italiana - continui a considerarla un'opzione accessoria piuttosto che una leva di governance.

*La volontarietà
viene considerata
il tallone d'Achille
della norma*

Salariati e azionisti, una storia lunga 40 anni

Dai pacchetti azionari Fiat (Iveco) alla Metalcam e Centrale del Latte

I CASI A BRESCIA

■ BRESCIA. La provincia di Brescia non è nuova a queste forme di partecipazione strette e responsabili dei dipendenti alle sorti delle aziende per cui lavorano. La partecipazione societaria dei lavoratori da noi ha una storia lunga, condotta dalla cultura metalmeccanica e siderurgica, ma anche dalla spinta del sindacalismo partecipativo, in particolare della Fim Cisl e della Fiom Cgil.

Nel bresciano il modello si è sviluppato con i piani di azionariato diffuso (nelle grandi aziende) e con il fenomeno dei «workers buyout» nelle imprese in crisi o in fallimento, dando luogo a operazioni come quella della Scalvenzi di Ponte-

vico nel 1982, uno dei primissimi casi in Italia in cui i dipendenti acquistarono quote o azioni diventandone (in quel caso attraverso cooperativa) i nuovi gestori, tra l'altro ancora oggi in attività.

L'operazione di Fiat. Uno degli esempi bresciani di partecipazione più coinvolgenti, per l'importanza dell'impresa che la metteva in atto e il numero di dipendenti coinvolti, è stata l'operazione di azionariato diffuso lanciata da Fiat e Comau (il braccio operativo nell'automazione industriale nelle fabbriche Fiat) tra la fine degli anni Ottanta e il 1990. In quel momento la Fiat si rivolse a tutti i dipendenti - tra loro anche quelli dei siti collegati alla galassia Fiat tra i quali anche Ive-

co Brescia- dando loro la possibilità di acquistare pacchetti di azioni ordinarie a un prezzo di favore, e per incentivare adesione e mantenimento dei titoli in portafoglio per almeno uno-tre anni abbinò un'azione gratuita ogni due o tre azioni acquistate, a seconda dello scaglione o del piano specifico.

In Valcamonica. Altro episodio ben noto è quello della comunità Metalcam, di Breno, che nel 2007 avviò un'iniziativa (ancora in vigore) in cui circa 130 dei suoi 260 dipendenti, sia operai che impiegati e quadri, decisero di scommettere sul futuro dell'impresa acquistando il diritto ad avere un proprio rappresentante della Rsu nel Consiglio di amministrazione aziendale.

In quel caso fu anche creata un'apposita società per azioni, la Lavoro spa, che acquistò il 10% delle azioni Metalcam per 15 milioni di euro, impiegando le somme sottoscritte dai lavo-

ratori per un terzo nel capitale sociale della Lavoro spa e per due terzi trasformate in prestiti obbligazionari.

Le esperienze ai giorni nostri. Spazi all'intraprendenza dei dipendenti di questo tipo sono stati favoriti anche alla Centrale del Latte di Brescia e in A2A. La Centrale conta tra i suoi soci poco meno di 70 dipendenti, ex dipendenti e collaboratori della società, che insieme detengono quasi l'1% del capitale sociale.

In A2A invece - come raccontato ampiamente in questa pagina - l'anno scorso è stato sancito l'avvio ufficiale del progetto Life Sharing, un sistema di durata triennale (2025-2027) che consente agli oltre 13.000 dipendenti, di cui circa 2.500 bresciani, di diventare azionisti.

Con questo modello d'azione i dipendenti riceveranno ogni anno, per tre anni, un pacchetto d'azioni pari a 500 euro, e allo stesso tempo potranno acquistarne a prezzo di mercato ma sfruttando condizioni agevolate.

FLAVIO ARCHETTI