

Ex Ilva, a Palazzo Chigi oggi l'esame del decreto per tutelare i lavoratori

Crisi d'impresa/1

In vista cassa integrazione per altri 5mila addetti diretti fino a cessione degli asset

Domenico Palmiotti

Sarà rivolto alla tutela dei lavoratori diretti e terzi dell'ex Ilva il provvedimento che il Governo presenterà oggi ai sindacati, nell'incontro alle 10 a Palazzo Chigi, e subito dopo porterà presumibilmente in Consiglio dei ministri - convocato alle 16.30 - per approvarlo con un decreto legge. Tra lunedì e ieri c'è stato un lavoro di accordo tra presidenza del Consiglio e ministeri - a partire da Lavoro, Imprese ed Economia - per costruire le misure necessarie a neutralizzare gli effetti occupazionali che determinerà la fermata dell'area a caldo della fabbrica. Questa avverrà entro fine ottobre dopo che la Corte d'Appello di Milano, respingendo le richieste di sospensiva di Acciaierie d'Italia e Ilva, ha sostanzialmente confermato quanto aveva già deciso il 27 luglio.

Il piano del Governo - per il quale però fino a ieri sera erano in corso riunioni finalizzate a trovare le risorse - è un mix di misure che comprenderebbe tra l'altro il blocco dei licenziamenti collettivi, licenziamenti che le imprese dell'indotto-appalto dell'ex Ilva hanno già comunicato ma non ancora attivato, la cassa integrazione, l'accompagnamento dei lavoratori verso l'uscita dalla fabbrica, gli incentivi per l'esodo agevolato. La cassa integrazione

ha la funzione di offrire una sponda alle imprese e di mettere al riparo i dipendenti diretti di Acciaierie. Questi sono già in cassa per una parte - 4.500 nel gruppo di cui 3.800 a Taranto come numeri massimi autorizzati -, ma è evidente che fermando l'area a caldo, la quota degli inattivi crescerà e potrebbe essere necessaria la copertura per altri 5mila addetti. La cassa dovrebbe mitigare le conseguenze per consentire almeno di arrivare a quando AdI passerà dall'amministrazione straordinaria al nuovo investitore privato una volta che si sarà chiusa la gara. Quest'ultima vede al momento il 15 ottobre come data finale per le offerte. Ora, non è escluso che la scadenza possa essere prorogata - Federacciai che guida la cordata italiana lo chiede -, ma comunque il nuovo assetto societario dell'ex Ilva non potrà che aversi nel 2027 e quindi sino al subentro si vuole mettere in sicurezza i lavoratori. Il provvedimento del Governo conterrà anche una parte di sostegno agli investimenti per cominciare a prefigurare la nuova industrializzazione di Taranto. Intanto, ascoltato ieri in commissione Industria del Senato sul recente Dl che limita a un anno le garanzie finanziarie che AdI deve prestare alla Provincia di Taranto, competente in materia ambientale, per l'esercizio delle discariche

che della fabbrica, il commissario AdI, Giancarlo Quaranta, ha confermato che «con la decisione della Corte d'Appello di Milano, ci troviamo oggi nelle condizioni di dover procedere al rispetto di quanto stabilito nel decreto. Ultimo giorno è il 26 ottobre. Questo ci condurrà - cosa che stiamo esaminando in questi giorni - alla sospensione dell'attività produttiva dello stabilimento di Taranto, in particolare degli impianti che ricadono nell'area a caldo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Welfare, gli integrativi alla prova del benessere organizzativo

Contrattazione. Secondo l'analisi Adapt e Marsh Jointly degli accordi della banca dati Farecontrattazione il 43% prevede beni e servizi con un approccio di vantaggio fiscale, solo il 19% il corporate wellbeing

Pagina a cura di
Cristina Casadei

Si dice benessere organizzativo, corporate wellbeing e, spesso, però, si dice tutto e niente. Per dare concretezza a un tema emerso con sempre più forza negli ultimi anni, soprattutto durante e dopo la pandemia, la domanda da porsi è se il tema si può inquadrare in una prospettiva di relazioni industriali, perché solo così gli si può dare una sua riconoscibilità nei piani di welfare. Il presidente di Adapt, Francesco Seghezzi, spiega che «tanti accordi nascono solo per gestire aspetti fiscali del welfare. Così facendo però non si ottiene l'effetto di attirare e trattenere i talenti in azienda, quando, in realtà, come ci dicono i numeri, c'è urgenza di fare vere e proprie politiche di benessere organizzativo per dare anche un significato alto al lavoro». Per questo «elevare politiche di welfare e benessere personale in politiche di wellbeing che producono benessere organizzativo è uno dei passi avanti più importanti da fare per superare l'approccio fiscale al welfare aziendale e abbracciare una visione più olistica e strategica che vede lo sviluppo di una serie di beni e servizi indirizzati a migliorare il benessere personale e lavorativo delle persone».

La creazione di una governance

Per capire a che punto sono le aziende, Adapt, in collaborazione con Marsh Jointly ha ricostruito ciò che viene contrattato quando si parla di welfare e corporate wellbeing che, pur facendo parte, a parole, delle strategie organizzative contemporanee, tuttavia faticano ad entrare nella negoziazione. Analizzando 1.321 contratti aziendali sottoscritti in Italia tra il 2022 e il 2024, presenti nella banca dati Farecontrattazione di Adapt, sono state individuate diverse buone pratiche che possono essere considerate a tutti gli effetti come prime prove: il salto, culturale, però deve ancora arrivare. Il corporate wellbeing rappresenta un'evoluzione del welfare aziendale e integrativo che deriva dall'assunzione del benessere organizzativo come obiettivo dell'impresa nella costruzione di politiche per le risorse umane. La prima conseguenza tangibile di questa scelta è la creazione di una governance che valorizzi la dimensione professionale e personale dei dipen-



**LA
PARTECIPAZIONE
IL 40%
delle intese
prevede
quella
indiretta e
rappresenta-
tiva, solo il 4%
il coinvolgi-
mento diretto
dei lavoratori**

denti. Sul totale delle 1.321 intese il 47%, quindi quasi una su due, contiene almeno un elemento di welfare.

La fluidità dei concetti

Un primo elemento emerso dagli accordi riguarda il linguaggio utilizzato, ossia l'uso diversificato dei concetti di welfare, wellbeing e benessere. Sul totale degli accordi il 43% rinvia al welfare, percentuale più che doppia rispetto a quella registrata per il concetto di benessere (19%). Degli accordi sottoscritti che contengono un rinvio al benessere, il 62% richiama il concetto senza altre specificazioni. L'analisi dei rinvii contenuti nei restanti accordi consente di vedere che il 26% riguarda il benessere nella sua dimensione lavorativa e organizzativa, il 14% afferisce al benessere nella sua dimensione personale, anche alla luce dell'importanza associata all'equilibrio psico-fisico.

Partecipazione diretta e indiretta

Il confine operativo tra wellbeing e welfare viene tracciato dall'assenza o presenza di soluzioni che trasformano misure di welfare in strumenti che fanno parte di una strategia organica e organizzativa. Nel triennio 2022-2024, poco più del 40% delle intese ha previsto forme di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, la cosiddetta partecipazione indiretta o rappresentativa. Solo il 4% degli accordi ha previsto forme di partecipazione diretta, con strumenti e modalità che permettono ai lavoratori di esprimere pareri ed es-

sere informati, senza la mediazione del sindacato.

I temi contrattati

Nelle forme di partecipazione indiretta, la formazione e lo sviluppo delle competenze è l'aspetto maggiormente affrontato (33%). Di poco inferiore è la percentuale di intese che prevede un confronto sulle tematiche che riguardano l'organizzazione del lavoro (31%) e la salute e sicurezza (27%). L'interlocuzione su temi di welfare e inclusione è presente nel 22% e nel 13% degli accordi. Va detto che spesso le pratiche di coinvolgimento del sindacato si traducono in procedure di informazione e consultazione, mentre le riunioni sulle azioni per il benessere dei lavoratori hanno una cadenza annuale o semestrale, quando vengono introdotte misure sperimentali, per verificare l'applicazione dei contenuti. L'analisi delle intese dice che «è arrivato il momento di fare un passo avanti - interpreta Seghezzi -. Il tempo, la flessibilità, la salute, la sicurezza, la formazione in passato sono stati al centro di erogazioni unilaterali, da parte di imprese virtuose, oggi sono entrati nella contrattazione per migliorare il benessere, alzando il livello del welfare che non è più vissuto in una logica di mero scambio, ma di miglioramento delle condizioni di lavoro. Il welfare pensato in una logica di benessere organizzativo per le persone è un tema di maturità nella gestione delle persone».

L'evoluzione delle relazioni

«La via immediata, più breve, è quella

di contrattare elementi semplici e poi quando si arriva a temi più complessi considerarli parte di un portafoglio unilaterale - dice Seghezzi -. Prendiamo la formazione: erogarla in modo unilaterale significa indebolire il sindacato, ma inserirla nella contrattazione significa dargli molto più peso. Il tema è molto dibattuto nelle imprese perché coinvolgere il sindacato significa porsi su un livello di maggiore maturità sul piano delle relazioni sindacali, dove è richiesta la presenza di un sindacato competente, ma significa anche mettere in conto un costo ulteriore, dato dalla necessità di investire tempo nel confronto continuo su tematiche che gestire da soli è molto più facile. Definire tutto è più utile ma più costoso dal punto di vista negoziale, anche perché ogni capitolo diventa oggetto di scambio».

Conciliazione e formazione

La conciliazione vita-lavoro rappresenta uno dei temi più affrontati dalla contrattazione ed è presente nel 63% degli accordi. Guardando alle soluzioni sviluppate nel dettaglio, il 33% degli accordi aziendali hanno una misura di natura redistributiva come credito welfare, buoni acquisto, buoni pasto. La diffusione di queste misure è una scelta gestionale, ma anche di tipo economico, immediatamente percepibile dai lavoratori. Il 28% delle intese che contengono welfare rimandano alla formazione e mostrano una crescente integrazione tra politiche di welfare e sviluppo delle competenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ex Ilva, cassa integrazione e un freno ai licenziamenti

Il governo presenta ai sindacati il decreto a tutela dei lavoratori della fabbrica e dell'indotto. L'offerta della cordata italiana a ottobre

ROMA

Un pacchetto di strumenti straordinari, dalla cassa integrazione a misure per fermare i licenziamenti. Ecco il nuovo decreto Ilva. Arriverà oggi pomeriggio sul tavolo del Consiglio dei ministri con l'obiettivo di tutelare i lavoratori dell'acciaieria e quelli dell'indotto dopo che la Corte d'appello di Milano ha confermato lo stop all'area a caldo dell'impianto di Taranto dalla fine di ottobre. Fin qui il provvedimento per gestire l'emergenza. Ma per il futuro dello stabilimento si affaccia anche una soluzione strutturale: la cordata italiana, guidata da Federacciai, potrebbe depositare l'offerta per l'acquisizione del sito a ottobre. Resta ancora da sciogliere il nodo di un'eventuale partecipazione pubblica. Fonti vicine ai commissari spiegano infatti che «il governo ha più volte ribadito la propria disponibilità a supportare i player interessati», ma - aggiungono - «finché non si palesano le offerte non si potrà parlare di partecipazione dello Stato».

In attesa di capire come si svilupperà la partita (sul tavolo ci sono anche le offerte di Jindal Steel International e Flacks Group), l'esecutivo prova a dare un segnale ai lavoratori. Ieri il sottosegretario Alfredo Mantovano e i ministri coinvolti nel dossier si sono visti a palazzo Chigi per mettere a punto le misure del decreto d'urgenza. Saranno condivise stamattina con i sindacati, poi finiranno sul tavolo del Cdm per l'approvazione. Tra gli interventi contenuti nel provvedimento spicca la cassa integrazione. Dovrebbe assicurare la copertura del personale di Acciaierie d'Italia, che con lo stop dell'area a caldo diventeranno inattivi, almeno fino a quando l'azienda non passerà a un nuovo investitore privato. Soluzione differente per chi è impiegato nell'indotto e nelle imprese appaltatrici: in arrivo una o più misure per fermare i 2.500 licenziamenti annunciati. Un intervento che l'esecutivo punta a introdurre anche per evitare un'escalation delle proteste. Nel decreto dovrebbero trovare spazio anche misure per l'accompagnamento dei lavoratori verso l'uscita e incentivi all'esodo volontario.

Alla vigilia del nuovo intervento dell'esecutivo, le preoccupa-

zioni per la nuova fase dell'ex Ilva si fanno sempre più forti e trasversali. «La chiusura dell'area a caldo provocherà una bomba sociale e porterà alla desertificazione del territorio industriale», dice Salvatore Toma, presidente di Confindustria Taranto. Si fanno sentire anche le organizzazioni sindacali. «Con lo spegnimento degli altoforni dell'Ilva - incalza il segretario generale della Cgil Maurizio Landini - l'Italia non sarà più un produttore di acciaio: vuol dire che dovrà comprarlo, perdendo la sua autonomia e diventando un paese industriale di serie b». Per la Cisl servono «soluzioni di prospettiva socialmente sostenibili».

- G.COL

IL NUMERO

2.500

I licenziamenti

Sono 2.500 i lavoratori dell'indotto dell'ex Ilva che rischiano di essere licenziati a breve. Le lettere sono già partite e il governo dovrebbe presentare oggi delle misure volte a frenare l'ondata di licenziamenti. Un intervento che l'esecutivo punta a introdurre anche per evitare un'escalation delle proteste a Taranto



Cgil divisa in due sotto la superficie di un landinismo totalizzante

Nel 2023 era stato eletto con una percentuale decisamente bulgara: il 94 per cento. L'altro ieri la proposta di integrazione della segreteria generale presentata da **Maurizio Landini** è stata approvata dal 61 per cento dei votanti (142 schede), che diventa un misero 49,5 per cento se si calcolano tutti gli aventi diritto (287). Ben 77 componenti dell'assemblea generale, dopo un vivace e franco dibattito, non hanno avuto remore a dichiararsi contrari e ci sono state anche una decina di schede bianche che nella storia del "regime" landiniano qualcosa vogliono pur significare. Eppure non si può dire che da attento conoscitore del funzionamento delle organizzazioni di massa **Landini** avesse sottovalutato la prova. Per allargare la segreteria aveva prima fatto passare (irrualmente) a voto palese la proposta di giudicare in blocco, vecchi membri e nuovi. E solo in una seconda votazione – quella a cui si riferiscono i numeri citati – ha scoperto le carte e indicato i tre nuovi candidati. Al secolo Michele Di Palma, numero uno della **Fiom**, Serena Sorrentino, segretaria della Funzione pubblica e Stefania Filetti, segretaria provinciale di Varese e anch'essa ex **Fiom**. Tutti da votare in blocco in modo da evitare la conta o la formazione di schieramenti. La verità che tutti in Cgil sanno è che **Landini** per la sua successione ha in mente Di Palma e ha anche in testa di predisporre un percorso guidato in maniera che non si verificino sorprese e palesi fratture. Non bisogna dimenticare che in Cgil il valore dell'unità della confederazione è ampiamente condiviso, tanto che nel recente passato nessuno ha avuto niente da obiettare alla decisione di **Landini** di secretare gli atti del dibattito interno. Né di contestare la prassi per la quale la segreteria nazionale è un organo collegiale che di conseguenza non vota sui singoli dossier.

Il lider maximo di Corso d'Italia sarebbe dovuto scendere nel prossimo gennaio ma si è di fatto prorogato fino al prossimo congresso, che si terrà solo dopo le elezioni politiche. Da qui ad allora (quando?) **Landini** potrà vigilare sulla scadenza di numerosi mandati alla testa di organizzazioni regionali e di sindacati di categoria e potrà quindi in qualche maniera condizionare la corsa alla segreteria, che per ora oltre a Di Palma sembra vedere in campo la sola Sorrentino. Molto vicina all'ex segretaria Susanna Camusso, della Sorrentino leader si era parlato anche otto anni fa ma poi le sue chance rimasero schiacciate nella tenaglia della competizione **Landini**-Colla. Adesso sembra scoccare di nuovo la sua ora ma l'egemonia degli ex **Fiom** in Cgil è preponderante e comunque la corsa è lunga. La cosa più interessante e foriera di sviluppi è che in realtà sotto la superficie di un landinismo totalizzante già oggi la segreteria nazionale risulta divisa in due schieramenti, che addirittura sarebbero di pari consistenza. A dividere i segretari, però, non c'è un giudizio negativo sulle scelte politiche e sindacali del leader bensì solo – ma non è poco – la contestazione dei suoi metodi di direzione. Un dispotismo neanche tanto illuminato. E' in virtù della spaccatura già esistente – ma che non filtra mai all'esterno – che **Landini** ha preso tutte le precauzioni di cui sopra per far votare i nuovi segretari. Non voleva che le due anime trovasse nuovi motivi per scontrarsi e magari con un voto sulle singole persone azzoppasse l'una o l'altra carriera. Ma il calcolo dello stratega del consenso pilotato è riuscito solo a metà e lo testimoniano, per l'appunto, sia la bassa percentuale di favorevoli rispetto ai precedenti voti bulgari e quei 77 che hanno esplicitamente detto no.

L'unanimità sulle scelte di merito

politiche e sindacali si giustifica con il clima di perenne emergenza democratica che occupa la testa dei dirigenti Cgil e con l'affastellarsi di scadenze di mobilitazione che tolgono ogni spazio al dibattito interno. Non va dimenticato che la confederazione sta preparando la raccolta delle firme per due leggi di iniziativa popolare che al di là del merito (appalti e sanità) hanno il problema di arrivare a fine legislatura e quindi paiono condannate a restare in archivio. Il 17 ottobre poi è prevista una manifestazione della Via Maestra, la coalizione sociale saldamente guidata dalla Cgil che comprende associazioni di varia estrazione e molte sigle del terzo settore. E questa sicuramente non può fallire perché segna il ritorno sulla ribalta politica del segretario. Totale silenzio, infine, sulle primarie del campo largo. Diversi giornali avevano scritto di un patto Landini-Schlein per riversare il consenso della Cgil sulla segreteria ma per ora si tratta di suggestioni. Di sicuro il sindacato rosso non è più l'organizzazione granitica d'un tempo e quindi nessuno può sapere quanti voti è in grado di spostare ma per ora, come detto, nessuno ne parla. Oggi però, complice il calendario dei festival di settembre, **Landini** e Schlein si incontreranno a Cattolica a un'iniziativa dei pensionati dello Spi. Un'occasione per fotografi e cronisti.

Dario Di Vico



Salvataggio ex Ilva, sfida sullo Stato Federacciai: «Solo in minoranza»

Federmeccanica: sì al controllo. Rischio Cig per 9 mila, oggi il tavolo

Industria

di **Rita Querezè**
e **Claudia Voltattorni**

L'ultimo altoforno dell'ex Ilva si avvia allo spegnimento entro fine mese. Palazzo Chigi oggi alle 10 incontrerà i sindacati. Tra le questioni più urgenti il licenziamento in blocco dei 2.500 lavoratori delle aziende dell'indotto, le lettere sono pronte. Il governo sta studiando una soluzione per fermarle e ai rappresentanti di Fim Cisl, **Fiom** Cgil, Uilm Uil, Usb, Ugl e Federmanager convocati questa mattina presenterà la possibilità di una cassa integrazione in deroga per tutti i lavoratori dell'indotto racchiusa in un decreto

da portare poi nel Consiglio dei ministri del pomeriggio.

Per i circa 9 mila dipendenti diretti il ministero del Lavoro sta studiando soluzioni come prepensionamenti, esodi incentivati, ricollocamenti, ma non vengono esclusi anche provvedimenti ad hoc per lavoro usurante legati all'esposizione all'amianto. Intanto i commissari straordinari sarebbero pronti a chiedere un raddoppio del massimale della cassa integrazione per tutto il gruppo pari a 9 mila persone. Oggi i lavoratori ex Ilva in cig a rotazione sono circa 3.600, di questi 3 mila solo a Taranto.

Non sarà una trattativa facile. Soprattutto Fim Cisl e **Fiom** Cgil si aggrappano alla conservazione dell'operatività di almeno un altoforno, supportate in questo da Federmeccanica (di pochi giorni fa l'ennesimo appello del presidente Simone Bettini). La Uilm appare più scettica rispetto alla

reale possibilità di continuare a fare funzionare un altoforno finché non saranno pronti eventuali nuovi forni elettrici.

Per il futuro al momento non c'è nessun piano industriale come riferimento. La cordata italiana rimanda la presentazione di una offerta (la scadenza è il 15 ottobre, ma potrebbe essere prorogata di un mese). E in ogni caso il progetto che i 14 guidati dal presidente di Federacciai Antonio Gozzi hanno lasciato trapelare si limiterebbe inizialmente a riattivare i laminatoi alimentandoli con bramme comprate all'estero.

Il forno elettrico arriverebbe dopo, e sarebbe soltanto uno. Sotto il tetto di Confindustria è evidente la diversità di visione tra Federmeccanica (molte delle aziende associate hanno bisogno di acciaio) e Federacciai che invece associa i produttori. Tra l'altro la prima auspica l'ingresso dello Stato in maggioranza, la seconda ve-

drebbe di buon occhio un ingresso in minoranza.

Alla fine non resta che fare i conti con la spietatezza dei numeri. «Con la chiusura dell'area caldo si rischia di arrivare a 9 mila lavoratori in cassa su 10 mila, e questo è uno scenario che vogliamo evitare a ogni costo — dice il segretario generale della Fim Ferdinando Uliano —. Servirebbero solo 5-600 lavoratori per presidiare alcune aree aziendali e altri 6-700 per la laminazione. Poco più di mille in tutto. Per noi a regime i forni elettrici devono essere quattro per arrivare a 6 milioni di tonnellate di acciaio l'anno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

