



# EUROPA LAVORO

21 numero

Anno 2025 - Bimestrale  
Distribuzione Gratuita

LA RIVISTA DELLA CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI



## LAVORATORI E IMPRESE

Rizzetto e Ciani sulla legge

### FNAAP-CONFAEL

esclusa dalla partita Enasarco

### EMERGENZA CALDO

stop a chi lavora sotto il sole





## EDITORIALE

Ancora una volta ci troviamo a parlare di guerra. Nelle pagine di questa rivista abbiamo affrontato questo argomento già diverse volte e, anche se i temi che quotidianamente riportiamo non sembrano essere attinenti con i conflitti, i protagonisti restano le persone e la loro centralità nella società. E di persone si parla sia che si rifletta sul mondo del lavoro sia che si parli di guerra. Sì perché, anche se la storia ci ha insegnato tanto sulle atrocità delle guerre, siamo costretti nostro malgrado a doverci soffermare nuovamente sulle distruzioni provocate dagli scontri tra nazioni. Il Presidente americano, Donald Trump ha infatti alzato il livello dello scontro con la decisione di bombardare l'Iran, alimentando fuoco su fuoco dopo l'attacco della Russia all'Ucraina nel febbraio del 2022 e l'avvio dello scontro tra Israele e Palestina a ottobre del 2023. Ci verrebbe da pensare che la decisione del presidente americano sull'Iran sia il frutto di una strategia studiata a tavolino per imprimere un'accelerazione verso la fine delle guerre a Gaza e in Ucraina, anche se le modalità ci sembrano troppo radicali. Sì perché attaccare un Paese che si ritiene stia realizzando una bomba nucleare porta con sé diversi rischi e una reazione a catena che potrebbe coinvolgere altre potenze mondiali. La scelta di Trump forse è stata dettata dalla convinzione che Israele avrebbe naturalmente appoggiato la scelta americana, e Hamas e la Russia non avrebbero reagito per non compromettere le proprie attività nei conflitti che hanno in corso. Ma alla finestra restano, in primis la Cina e la Corea del Nord che seppur condannando gli attacchi non hanno manifestato l'intenzione di un qualsiasi intervento diretto. Anche la

reazione dell'Iran con gli attacchi alle Basi Usa in Medio Oriente è sembrata solo un'azione di facciata. Insomma Trump ha voluto dare uno scossone alle situazioni di guerra per spingere i Paesi coinvolti a trovare una soluzione per arrivare alla fine dei conflitti? Potrebbe essere un'ipotesi anche se a noi sembra una mossa davvero rischiosa e azzardata. Ma sappiamo bene come sia fatto Trump e non ci sorprende che, dopo aver tentato di mediare con Israele e Gaza e con Russia e Ucraina per giungere alla pace senza successo, abbia deciso di utilizzare le maniere forti per "avvisare" che gli Stati Uniti non intendono restare a guardare e sono pronti a intervenire. La strategia interventista è sempre stata una prerogativa dei governi Repubblicani americani ma Trump ha estremizzato questa caratteristica decidendo di bombardare l'Iran senza alcuna precedente minaccia. Vedremo se questa strategia porti i frutti che nelle intenzioni di Trump dovrebbero essere i cessate il fuoco nei vari scenari di guerra anche se a pagare le conseguenze di queste azioni restano le persone, le famiglie, i bambini tutti coloro che subiscono fisicamente le decisioni prese a tavolino da altri.

**Gianluca G. Ricci**





G I U G N O 2 0 2 5

**Europa Lavoro Magazine**

Bimestrale della Conf.A.E.L. - Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori

*Iscritta al Tribunale di Roma in data 29 marzo 2022 n.41/2022 del Registro Stampa*

**Direttore Responsabile**  
**Direttore Editoriale**  
**Editore**

Gianluca G. Ricci  
Domenico Marrella  
Conf.A.E.L.  
sede: via Adolfo Ravà 106 - 00142 Roma RM  
tel. 06 1641 62200  
ufficiostampa@confael.eu  
www.confael.net

**Grafica e impaginazione**

WKN Srl - wknstudio.com

### **3** *Editoriale*

#### **PRIMO PIANO**

**6** *Cronaca di una rivoluzione annunciata*

**10** *Rizzetto, i lavoratori diventano protagonisti dei processi lavorativi*

**14** *Ciani, questa legge è una dichiarazione di principio, non una leva per cambiare le cose*

#### **DAL SINDACATO**

**18** *La FNAAP-Confael esclusa illegittimamente dalla partita Enasarco*

#### **LAVORO**

**22** *Emergenza caldo, il Ministero del Lavoro istituzionalizza la controra*

#### **SICUREZZA**

**26** *Inail, 593mila infortuni e 1202 morti sul lavoro nel 2024*

#### **IMPRESE**

**32** *L'ex Ilva diventa il nodo fondamentale del piano siderurgico nazionale*



# Cronaca di una rivoluzione annunciata

La legge sulla partecipazione dei lavoratori alle aziende attua dopo ottant'anni l'articolo 46 della Costituzione. Ma per molti è un'occasione mancata

È entrata in vigore il 10 giugno la legge che consente ai dipendenti italiani di partecipare alla gestione e agli utili delle imprese. Nata da un'iniziativa popolare della Cisl e finanziata dal governo Meloni con oltre 70 milioni di euro, promette di rivoluzionare i rapporti di lavoro introducendo la "democrazia economica" nelle aziende. Ma il testo finale, uscito molto ridimensionato dal Parlamento, lascia probabilmente troppo spazio alla volontà delle imprese, e alla contrattazione collettiva, che in Italia negli ultimi decenni ha mostrato profondi limiti.

## **Il modello tedesco: quando la partecipazione è davvero efficace**

La Germania ha costruito da settant'anni un sistema di cogestione che poggia su due pilastri complementari, dimostrando che la partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa può essere molto più di una dichiarazione d'intenti. La Mitbestimmung tedesca affonda le radici nel 1951, quando fu introdotta nei settori strategici del carbone e dell'acciaio, per poi estendersi gradualmente a tutto il sistema produttivo. Il primo pilastro, la betriebliche Mitbestimmung (cogestione aziendale), ruota attorno al dialogo strutturato tra il consiglio d'azienda (Betriebsrat) e la direzione. Questo organismo non ha natura sindacale, ma rappresenta tutti i lavoratori dell'unità produttiva: le liste elettorali possono essere presentate anche da semplici gruppi di dipendenti, non necessariamente dalle organizzazioni sindacali. Il consiglio viene eletto ogni quattro anni in tutte le aziende con almeno cinque dipendenti, anche se nella pratica esiste principalmente

nelle imprese medio-grandi e nell'industria, mentre è quasi assente nelle piccole aziende e nel terziario avanzato. Il potere del Betriebsrat non è meramente consultivo: su questioni cruciali di carattere sociale e del personale, il datore di lavoro non può decidere unilateralmente, ma deve negoziare fino a raggiungere un accordo formale, che poi varrà per tutti i dipendenti. Se le parti non trovano un'intesa, interviene un organismo arbitrale imparziale che decide in base a criteri di equità, in modo da perseguire il bene comune dei lavoratori e dell'azienda. Le materie soggette a codecisione si sono ampliate nel tempo e oggi includono aspetti fondamentali della vita aziendale: dai regolamenti interni alle modalità retributive, dalla sicurezza sul lavoro agli strumenti di controllo tecnologico, fino ai criteri per assunzioni, licenziamenti e inquadramenti. Il secondo pilastro, la cogestione societaria, garantisce la presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza delle grandi società di capitali. Nel sistema duale tedesco, il consiglio di sorveglianza riveste un ruolo strategico fondamentale: nomina e revoca il consiglio di gestione e ne supervisiona l'operato, determinando di fatto le linee guida dell'azienda. Nelle società con oltre duemila dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori occupano per legge la metà dei seggi, mentre in quelle con più di cinquecento dipendenti ne controllano un terzo. Questi rappresentanti siedono nell'organo con parità di diritti e doveri rispetto ai membri nominati dall'assemblea degli azionisti.

L'efficacia del modello tedesco deriva dalla sua natura cogente e dalla complementarità dei due pilastri: dove non esiste il consiglio d'azienda, la cogestione semplicemente non si applica, ma dove è presente crea un sistema di contrappesi che ha dimostrato di funzionare per decenni. Non a caso, questa architettura si è diffusa in tutta Europa con carattere sempre vincolante, dai Paesi Bassi alla Repubblica Ceca.

### **Le quattro forme della partecipazione italiana: tra ambizioni e compromessi**

La legge italiana appena approvata dal Parlamento articola la partecipazione dei lavoratori in quattro forme distinte, ognuna con caratteristiche e limitazioni specifiche che ne riducono significativamente la portata innovativa.

**La partecipazione organizzativa** consente ai dipendenti di essere coinvolti nelle decisioni relative alle fasi produttive e organizzative dell'impresa. Possono essere istituite commissioni paritetiche per proporre piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, mentre le aziende con meno di 35 dipendenti possono favorire questo tipo di partecipazione attraverso gli enti bilaterali. Si tratta di un meccanismo che, pur interessante sulla carta, manca di strumenti concreti di implementazione e di garanzie sulla sua effettiva applicazione.

**La partecipazione consultiva** prevede che i lavoratori possano esprimere pareri e proposte - rigorosamente non vincolanti - sulle decisioni aziendali. I contratti collettivi dovranno definire la composizione delle commissioni paritetiche e i tempi delle consultazioni. Anche in questo caso, l'efficacia dipende interamente dalla buona volontà delle parti e dall'assenza di vincoli rende il meccanismo sostanzialmente simbolico.

**La partecipazione gestionale**, almeno nelle intenzioni originarie, avrebbe dovuto rappresentare il cuore politico della riforma. L'obiettivo formale è di garantire la presenza diretta dei lavoratori negli organi societari: nelle società con sistema dualistico (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), i rappresentanti dei dipendenti potrebbero entrare nel consiglio di sorveglianza; in quelle con sistema tradizionale, direttamente nel consiglio di amministrazione. Tuttavia, il meccanismo finale si rivela farraginoso e privo di mordente. La proposta iniziale della Cisl prevedeva quote minime di rappresentanza dei lavoratori e stabiliva l'obbligo di introdurre la partecipazione gestionale quando prevista dalla contrattazione collettiva. Prevedeva inoltre che le società a partecipazione pubblica facessero da apripista, introducendo automaticamente questi meccanismi. Tutto è stato sistematicamente cancellato durante

l'iter parlamentare. Il testo finale si limita a stabilire che "gli statuti possono prevedere" la partecipazione, ma solo se stabilito dai contratti collettivi. Bisogna quindi superare un doppio passaggio, e questo rischia di rendere il meccanismo estremamente debole: le aziende mantengono il controllo attraverso la modifica statutaria, mentre i sindacati devono prima ottenere l'inserimento nei contratti collettivi. Oltretutto c'è un paradosso evidente, visto che le aziende potevano già introdurre volontariamente questi meccanismi anche prima della legge, semplicemente modificando i propri statuti.

**La partecipazione economica e finanziaria** dovrebbe rappresentare l'aspetto più concreto della riforma, toccando direttamente le tasche di lavoratori e imprese. Il meccanismo prevede due strumenti principali: la distribuzione degli utili e l'azionariato diffuso. Per quanto riguarda la distribuzione degli utili, se l'azienda destina ai lavoratori almeno il 10% degli utili, questi vengono tassati con l'aliquota agevolata del 5% per un triennio, fino a cinquemila euro per dipendente (al 10% a regime). Le imprese possono inoltre attribuire azioni ai dipendenti in sostituzione dei premi di risultato: per il 2025, i dividendi derivanti da queste azioni sono esenti da imposte sul reddito per il 50%, fino a un massimo di 1.500 euro per lavoratore. Il problema sostanziale è che questi incentivi fiscali ricalcano quelli già esistenti, con variazioni minime di importo e durata. La proposta originaria della Cisl era ben più ambiziosa: prevedeva che i contratti collettivi potessero negoziare piani di partecipazione finanziaria destinando fino al 15% della retribuzione, con la possibilità per i lavoratori di dedurre dal reddito fino a diecimila euro annui. Anche questa parte è scomparsa nel testo finale. Gli incentivi più generosi (esenzione al 50% sui dividendi) valgono solo per il 2025, rendendo l'orizzonte temporale troppo breve per motivare investimenti strutturali da parte delle aziende. Mancano inoltre incentivi diretti per le imprese, che dovranno comunque negoziare i dettagli con i sindacati attraverso la contrattazione collettiva aziendale, un processo che richiede tempo e risorse senza garanzie di successo. Senza obblighi normativi e con benefici temporanei, il meccanismo rischia di restare lettera morta per la maggior parte delle aziende, che non vedranno sufficienti vantaggi per compensare la complessità burocratica e negoziale richiesta.



### Gli effetti concreti: un'opportunità per pochi pionieri

Le prime a muoversi saranno probabilmente le grandi aziende, che valuteranno la partecipazione come strumento di employer branding per attrarre e fidelizzare i talenti. Le piccole e medie imprese, che costituiscono il tessuto produttivo italiano, resteranno presumibilmente alla finestra, in attesa di vedere cosa faranno i grandi player industriali. Il peso che viene attribuito alla contrattazione collettiva solleva però interrogativi sulla reale efficacia della norma. L'Italia si conferma il fanalino di coda del G20 sul fronte salariale, con salari reali inferiori dell'8,7% rispetto al 2008, secondo l'ultimo rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Negli ultimi anni il crollo del potere di acquisto era sotto gli occhi di tutti: i salari reali tra il 2022 e il 2023 hanno subito un violento contraccolpo a causa dell'inflazione. Sono tornati a crescere solo nel 2024, ma l'aumento non è bastato a compensare le perdite subite fino a quel momento. Se la contrattazione collettiva non è riuscita finora a adeguare i salari al costo della vita, è lecito dubitare che possa riuscirci attraverso la partecipazione agli utili. Tanto più che gli incentivi fiscali più generosi valgono solo per il 2025: dal secondo anno in poi, la tassazione agevolata tornerà ai livelli precedenti, riducendo ulteriormente l'attrattiva del meccanismo.

### La rivoluzione di carta

Presentata come una svolta storica nell'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, dopo ottant'anni di attesa, la legge sulla partecipazione dei lavoratori si rivela alla prova dei fatti molto più timida delle aspettative. Senza obblighi normativi e con incentivi limitati nel tempo, rischia di dividere ulteriormente il mercato del lavoro tra chi lavora in aziende illuminate e chi resta escluso da ogni forma di coinvolgimento. Il successo della riforma dipenderà dalla capacità delle imprese di innovarsi e dei sindacati di abbandonare il tradizionale approccio conflittuale per abbracciare un ruolo più maturo di collaborazione. Il rischio concreto è che tra qualche anno ci si ritrovi a fare i conti con l'ennesima occasione mancata di modernizzare davvero il sistema italiano delle relazioni industriali.





# Rizzetto, i lavoratori diventano protagonisti dei processi lavorativi

Per il Presidente della Commissione Lavoro della Camera, il successo della legge dipende dalla contrattazione collettiva



Questa legge contiene una serie di misure che rafforzano la collaborazione e migliorano il legame tra datore di lavoro e dipendenti. E si rivolge anche alle piccole e medie imprese che, attuando i meccanismi previsti, avranno una marcia in più per innovare e modernizzare l'organizzazione del lavoro. Insomma, secondo il Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati Walter Rizzetto, non c'è nessun rischio di favorire pochi lavoratori – già privilegiati – e di aumentare il fenomeno dei working poor. Il successo di queste misure, però, dipende dai contratti di lavoro, visto che la legge attribuisce “un ruolo notevole alla contrattazione collettiva”.

**Il ddl originario – promosso dalla Cisl – si ispirava al modello tedesco dei consigli di fabbrica, ma è stato fortemente modificato dal Parlamento. Cosa non funzionava nel testo originario?**

Si è voluto adottare la proposta di legge di iniziativa popolare, promossa dalla Cisl, sulla quale sono state raccolte 400mila firme, nella convinzione che fosse un ottimo testo di partenza per introdurre una regolamentazione sulla partecipazione. Ogni proposta di legge che viene presentata segue un iter legislativo ben definito che vede lo svolgimento di attività conoscitive, come le audizioni, che portano inevitabilmente a delle modifiche per rispondere alle esigenze di tutti i soggetti coinvolti nell'applicazione di una nuova normativa. Pertanto, anche per la legge sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese, l'esame presso le Commissioni Finanze e Lavoro della Camera ha visto la presentazione e l'approvazione di emendamenti. Si tratta di modifiche al testo originario frutto di un iter di esame partecipato e corale. Peraltro, ricordo che si tratta dell'ottava proposta di legge di iniziativa popolare che viene approvata in via definitiva nella storia repubblicana.

**Il testo entrato in vigore a giugno introduce dei meccanismi per consentire ai lavoratori di partecipare alla gestione, all'organizzazione e agli utili di un'impresa. Per quanto riguarda la gestione in particolare, le aziende non sono tenute a concederla, ma se vogliono possono modificare i propri statuti. E peraltro, è stata eliminata l'agevolazione fiscale prevista nel testo originario. In realtà le aziende potevano modificare anche prima i propri statuti, quali novità ha introdotto la legge?**

Questa legge dà finalmente attuazione all'articolo 46 della Costituzione e istituisce in modo chiaro un quadro organico per promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'impresa, sia sotto il profilo gestionale, economico, organizzativo e consultivo. Rappresenta pertanto sia uno strumento di maggior tutela dei diritti dei lavoratori, sia un elemento di rafforzata collaborazione alla vita aziendale. Quest'ultimo aspetto rafforza anche la crescita e lo sviluppo

della realtà imprenditoriali. Tra le novità centrali, la legge stabilisce che i rappresentanti dei lavoratori potranno essere presenti nei consigli di sorveglianza e, in alcuni casi, anche nei consigli di amministrazione, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

**Viene però previsto un doppio passaggio: i contratti collettivi devono disciplinare la partecipazione alla gestione, e le aziende devono modificare il proprio statuto per inserire questa forma di controllo. Quanto tutto questo ostacolerà l'adozione del meccanismo?**

Si tratta di un sistema su base volontaria che finalmente traccia la strada per attuare la partecipazione. Da parte delle imprese ci sarà tutto l'interesse a modificare i loro statuti per rendere effettive le varie forme di partecipazione previste, in quanto ognuna prospetta delle opportunità di crescita. L'applicazione concreta di questa legge dipenderà dalla capacità dei contratti collettivi di introdurre forme effettive di partecipazione. Gli statuti delle società possono prevedere la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali strategiche nominando rappresentanti dei lavoratori negli organi di gestione e di controllo. Nelle società governate con sistema dualistico, quindi con un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza, la regolamentazione statutaria può ammettere in questi organismi la partecipazione di uno o più rappresentanti degli interessi dei dipendenti. Nelle società governate con il sistema tradizionale è possibile disciplinare nello statuto la partecipazione di uno o più rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione e nel Comitato di controllo sulla gestione. In tutti i casi, la partecipazione deve essere prevista dalla contrattazione collettiva, la quale definisce anche le procedure per individuare i lavoratori che possono ricoprire gli incarichi, nel rispetto di determinati requisiti, tra cui l'onorabilità e la professionalità. Certamente, in sede di applicazione delle norme, il successo degli strumenti di partecipazione dipenderà da tutte le disposizioni contrattuali, dal momento che un ruolo notevole è affidato alla contrattazione collettiva, e dal dialogo positivo e propositivo con i sindacati.



**Per la partecipazione agli utili dell'impresa, ci sono dei vantaggi fiscali per il lavoratore, ma non per l'azienda. Anche questo potrebbe essere un limite all'utilizzo dello strumento?**

Su questo aspetto occorre fare una premessa. I lavoratori dipendenti potranno ricevere almeno il 10% degli utili complessivi dell'impresa, distribuiti attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali. Per il 2025, questa quota godrà di una tassazione agevolata con un'imposta sostitutiva del 5%, fino a un massimo di 5.000 euro lordi per lavoratore. La legge introduce anche la possibilità per i lavoratori di acquisire quote dell'azienda, con incentivi fiscali anche per questa forma di partecipazione e sono previsti strumenti per favorire l'innovazione, la formazione continua e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali. Voglio inoltre ricordare che a sostegno delle misure sulla partecipazione è stato istituito un apposito Fondo, le cui risorse potranno essere destinate anche a incentivi. Per quanto riguarda i vantaggi fiscali, la Legge prevede un apposito Fondo per l'introduzione di incentivi alle imprese che adottano forme di partecipazione dei lavoratori. A ciò si aggiungono i vantaggi fiscali come l'esenzione al 50% sui dividendi derivanti da azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, che avranno effetti positivi per tutta l'azienda. Si tratta di misure che puntano a incentivare la collaborazione e migliorare il legame tra datore di lavoro e dipendenti, promuovendo la crescita aziendale e la sostenibilità sociale.

**Non sempre però il lavoratore ottiene il beneficio fiscale, l'aliquota ridotta scatta solo se l'azienda distribuisce almeno il 10% degli utili. Secondo gli analisti si tratta di un grosso limite, gli incentivi dovrebbero essere strutturali. Lei cosa pensa?**

Certamente in sede Si tratta di una legge che rappresenta un'opportunità storica per le aziende italiane, le quali grazie a questo strumento potranno non solo differenziarsi sul mercato del lavoro, ma anche prepararsi alle sfide future in un mercato sempre più competitivo. La legge istituisce un organo ad hoc presso il Cnel per monitorare l'attuazione delle disposizioni sulla partecipazione. In questo modo, con un quadro più chiaro si potrà intervenire introducendo misure strutturali.





**Prima diceva che il successo della legge dipende dalla contrattazione collettiva, e questo sembra l'ostacolo maggiore. Come denuncia l'Oil da tempo, i salari reali si sono addirittura abbassati negli ultimi decenni, e i sindacati con la contrattazione collettiva non sono riusciti minimamente a arginare questa deriva. Perché la partecipazione agli utili dovrebbe cambiare la situazione?**

L'obiettivo di questa legge è proprio di incrementare i salari dei lavoratori attraverso diverse forme di partecipazione alla vita aziendale, sia gestionale che economica. Questo provvedimento punta alla responsabilità degli imprenditori e dei lavoratori affinché crescano sia la produttività che i salari e il lavoro sia così un luogo di piena realizzazione. Reputo che questo sia uno strumento idoneo per migliorare la qualità del lavoro, che vuol dire anche tutelare al meglio il potere d'acquisto dei salari, e sostenere le imprese in ogni sforzo di incrementare la produttività e quindi verso una maggior competitività. Inoltre, questa legge si inserisce in un più ampio piano del governo che prevede ulteriori provvedimenti volti a garantire retribuzioni eque.

**Per l'Istat, quasi il 54% dei lavoratori dipendenti è impiegato in piccole e medie imprese, e difficilmente otterrà una partecipazione agli utili. Ma in generale questo strumento sembra pensato per quei - pochi - lavoratori altamente specializzati che le aziende si contendono. C'è il rischio che la partecipazione agli utili aumenti le disparità e accentui il fenomeno dei working poor?**

Evidenzio che con questa legge l'intento è anche quello di innovare e modernizzare l'organizzazione delle piccole e medie imprese con misure che coinvolgono i lavoratori in diversi ambiti aziendali, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro. Non vedo assolutamente il rischio di privilegiare alcuni lavoratori rispetto a altri. È il percorso più indicato per ridare la giusta dignità e centralità al lavoro. I lavoratori potranno diventare davvero protagonisti in passaggi cruciali dei processi lavorativi, dalla programmazione alla formazione, fino alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Viene promosso un modello di governance aziendale più inclusivo, coinvolgendo i lavoratori nei processi decisionali e riconoscendo il loro ruolo centrale nel successo economico delle aziende.

# Ciani, questa legge è una dichiarazione di principio, non una leva per cambiare le cose

Per il Vicepresidente del gruppo Pd-Idp, la partecipazione agli utili diventerà un privilegio per pochi



Una legge che enuncia principi importanti ma poi non prevede nessuno strumento per dare loro attuazione. Ai lavoratori vengono riconosciuti dei diritti che poi però non obbligatorio attuare. In alcuni casi, come quello della partecipazione consultiva, si torna addirittura indietro di 20 anni. E la partecipazione agli utili invece avvantaggerà solamente i lavoratori altamente qualificati. Per gli altri, invece, il rischio è che il fenomeno del working poor aumenti. È il giudizio di Paolo Ciani, Vicepresidente del gruppo Pd-Idp, e Segretario della Commissione Affari Sociali alla Camera dei Deputati.

### **Il ddl originario – promosso dalla Cisl – è stato fortemente modificato dal Parlamento, cosa non funzionava?**

Il testo originario non era privo di criticità, ma aveva un grande merito: si ispirava esplicitamente a modelli virtuosi, in particolare a quello tedesco, che ha saputo conciliare efficienza produttiva e democrazia economica. In Germania, i lavoratori partecipano alla gestione aziendale attraverso i consigli di sorveglianza, dove siedono con poteri reali, paritetici e vincolanti. Non si tratta di forme di consultazione blande, ma di un vero esercizio condiviso del potere decisionale. In Francia, la partecipazione è istituzionalizzata: i rappresentanti dei lavoratori sono previsti per legge, non lasciati alla discrezione delle imprese. Nei Paesi Bassi, esistono obblighi precisi di consultazione, con effetti vincolanti nei processi strategici aziendali. Il testo originario promosso dalla Cisl, sostenuto da oltre 400.000 firme, tentava pur con dei limiti di dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione, rimasto per troppo tempo inattuato. Conteneva un impianto normativo articolato: 22 articoli, 76 commi, un forte richiamo alla contrattazione collettiva e un ruolo esplicito per il sindacato nella selezione dei rappresentanti.

### **La legge approvata in Aula invece cosa contiene?**

È un'altra cosa. Il rischio – e la realtà purtroppo – è che ci si fermi alla soglia della buona volontà dell'imprenditore illuminato. Il testo infatti è stato ridotto a 15 articoli e 30 commi, ha subito un taglio lineare e sostanziale. La parola "contratto collettivo", che prima compariva decine di volte, è stata quasi espunta. È stato eliminato il Garante per la sostenibilità sociale d'impresa, sono state ridotte le ore di formazione, e – cosa ancora più grave – ogni meccanismo di partecipazione è stato subordinato alla doppia condizione del contratto collettivo e della modifica statutaria da parte dell'impresa. Di fatto, il cuore del progetto è stato svuotato. È una legge che enuncia principi importanti ma li lascia sospesi nel vuoto, senza obblighi, senza poteri, senza strumenti reali di attuazione.

**Per quanto riguarda la partecipazione alla gestione, i critici hanno sottolineato che le aziende non siano tenute a concederla, ma se vogliono possono modificare i propri statuti. Le aziende però hanno sempre potuto modificare i propri statuti, quindi quali novità ha introdotto la legge?**

La verità è che, senza un obbligo normativo, la legge non cambia davvero il quadro esistente. È vero, le imprese avevano già la possibilità di modificare i propri statuti per includere rappresentanti dei lavoratori negli organi gestionali. La differenza è che ora questa possibilità viene "riconosciuta" dalla legge, ma sempre su base volontaria. Non si impone nulla, si suggerisce. E non è la stessa cosa. Le esperienze europee ci dicono che la partecipazione produce effetti quando è obbligatoria, strutturata e accompagnata da strumenti di controllo e di equilibrio.

### **E peraltro, è stata eliminata l'agevolazione fiscale prevista nel testo originario...**

Anche questo è vero: il testo approvato ha anche cancellato ogni incentivo per le imprese che avrebbero potuto fare da apripista. Nessun vantaggio fiscale, nessuna leva premiale. Si è scelto di non disturbare l'assetto attuale, lasciando tutto alla discrezione imprenditoriale. E si è persino evitato di prevedere l'obbligo minimo di convocazione annuale degli organismi partecipativi. Insomma, una legge che riconosce un diritto, ma non lo rende esigibile. È una dichiarazione di principio, non uno strumento di cambiamento.

**Sempre per la partecipazione alla gestione, viene previsto un doppio passaggio: i contratti collettivi devono disciplinare la partecipazione, e le aziende devono modificare il proprio statuto per inserire questa forma di controllo. Quanto tutto questo ostacolerà l'adozione del meccanismo?**

Lo ostacolerà moltissimo. È una struttura burocratica e sbilanciata che rischia di bloccare sul nascere qualsiasi possibilità concreta. Prima serve un contratto collettivo che disciplini la partecipazione. Poi, e solo poi, l'impresa può – se vuole – modificare il proprio statuto per recepirlo. In un sistema come il nostro, dove la contrattazione aziendale è presente solo in una minoranza di casi, e dove molte imprese, specie piccole e medie, non hanno gli strumenti per attivare questi meccanismi, il risultato è che la norma rischia di restare sulla carta. E anche quando ci fossero tutte le condizioni, non esiste un obbligo, né un incentivo, né tantomeno una sanzione per chi ostacola la partecipazione. Non è prevista una convocazione ciclica degli organismi di partecipazione, né un potere di iniziativa da parte dei lavoratori.



## **Ha suscitato forti critiche anche la partecipazione consultiva, come mai?**

Sarebbe stato l'aspetto più facilmente attuabile, e invece è stato addirittura ridimensionato rispetto alla normativa del 2007. Siamo di fronte a un testo che, anziché modernizzare l'ordinamento, lo riporta indietro.

## **Per quanto riguarda la partecipazione agli utili dell'impresa, invece, ci sono dei vantaggi fiscali per il lavoratore, ma non per l'azienda. Anche questo potrebbe limitare il successo della norma?**

Certo. In assenza di un incentivo anche per le imprese, la partecipazione agli utili rischia di restare un esperimento per pochi. Il testo originario prevedeva vantaggi fiscali anche per le aziende che promuovevano modelli virtuosi, come l'azionariato dei dipendenti o la presenza dei lavoratori negli organi direttivi. Tutto questo è stato rimosso. La norma finale prevede solo una forma di tassazione agevolata per i lavoratori – e solo per il 2025 – ma nulla per le imprese. Così facendo, si disincentiva l'adozione di questi strumenti proprio da parte di chi dovrebbe metterli in atto. In Paesi come la Germania, l'azionariato diffuso è sostenuto da politiche fiscali e regolatorie di lungo periodo. In Italia si è scelta invece una misura tampone, una tantum, senza prospettiva. L'ennesima occasione persa.

## **Anche il lavoratore non è detto che ottenga un beneficio fiscale, l'aliquota ridotta scatta solo se l'azienda distribuisce almeno il 10% degli utili. Secondo gli analisti si tratta di un grosso limite, gli incentivi dovrebbero essere strutturali. Lei cosa pensa?**

Condivido questa valutazione. È evidente che si tratta di un incentivo fragile, vincolato a condizioni stringenti e senza continuità. L'aliquota ridotta scatta solo in presenza di una distribuzione degli utili pari almeno al 10%, che non è affatto scontata. Inoltre, la misura è limitata al solo 2025, con uno stanziamento contenuto e senza una chiara previsione per il futuro. Una vera politica di partecipazione dovrebbe prevedere incentivi pluriennali, estesi e calibrati anche in funzione della dimensione aziendale. Senza un orizzonte certo, né le imprese né i lavoratori saranno incentivati a costruire meccanismi stabili. La partecipazione, per funzionare, deve essere vista come parte integrante del modello industriale, non come un bonus occasionale da usare – forse – una volta.

## **Occorre inoltre calare questa legge nella realtà italiana, e il primo scoglio sta nel fatto che la partecipazione agli utili verrà negoziata attraverso i contratti collettivi. Come denuncia l'Oil da tempo, i salari si sono addirittura abbassati negli ultimi decenni, e i sindacati con la contrattazione collettiva non sono riusciti minimamente a arginare questa deriva. Perché la partecipazione agli utili dovrebbe cambiare la situazione?**

Non può farlo da sola. La partecipazione economica può essere uno strumento utile se si inserisce in un sistema già orientato alla giustizia salariale. Ma in Italia i salari reali sono fermi o in calo da anni, il potere d'acquisto è compromesso e la contrattazione collettiva è troppo debole per reggere da sola l'intero peso redistributivo. In Germania o in Francia la partecipazione si affianca a politiche retributive forti, a salari minimi adeguati e a una contrattazione centrale stabile. Da noi, invece, si rischia di affidare alla buona volontà degli imprenditori il compito di compensare ciò che dovrebbe essere garantito per legge. È un'impostazione che non può funzionare. Prima bisogna garantire stipendi dignitosi, poi si può parlare di redistribuzione degli utili.

## **Per l'Istat quasi il 54% dei lavoratori dipendenti è impiegato in piccole e medie imprese, e difficilmente otterrà una partecipazione agli utili. Ma in generale questo strumento sembra pensato per quei – pochi – lavoratori altamente specializzati che le aziende si contendono. C'è il rischio che la partecipazione agli utili aumenti le disparità e accentui il fenomeno dei working poor?**

Sì, questo è forse il nodo più critico. La legge sembra pensata per un'azienda tipo che, nella realtà italiana, riguarda una minoranza: strutturata, con governance moderna, capace di attivare piani di partecipazione e distribuire utili significativi. Ma la maggioranza dei lavoratori italiani opera in Pmi, dove queste condizioni semplicemente non esistono. Senza strumenti semplici, flessibili, accessibili anche alle realtà più piccole, la partecipazione rischia di diventare un privilegio per pochi. Invece che ridurre le disuguaglianze, potrebbe persino accentuarle: chi è già tutelato, guadagna di più; chi è marginale, rimane escluso. In un Paese in cui aumentano i working poor, servono politiche universali, non meccanismi selettivi. La partecipazione è una leva potente, ma deve essere democratica, inclusiva e reale. Altrimenti, è solo retorica.

# La FNAAP-Confael esclusa illegittimamente dalla partita Enasarco

Il Tribunale di Roma riammette il Sindacato alle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea, ma la Fondazione ignora totalmente l'ordinanza

FNAAP-Confael viene estromessa in maniera del tutto illegittima dalle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati Enasarco, e scatena una battaglia giudiziaria che arriva anche in Parlamento. Si riaccende così una polemica che va avanti da anni: l'Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio gestisce infatti un patrimonio miliardario in continua crescita, e che spesso viene utilizzato per effettuare investimenti poco chiari. Ma poi c'è anche il meccanismo di raccolta dei contributi che, come ammette lo stesso governo Meloni, presenta delle zone grigie e dovrebbe essere riformato. Magari con un intervento normativo.

## L'esclusione arbitraria e la risposta giudiziaria

La querelle di FNAAP-Confael è iniziata il 21 marzo 2025, quando la Fondazione Enasarco ha dichiarato inammissibile la lista "Enasarco per tutti" e l'ha esclusa dalle elezioni che si sarebbero svolte tra il 6 e il 16 giugno. Una scelta incomprensibile, il Sindacato chiaramente aveva tutte le carte in regola per partecipare alla tornata elettorale. Il risultato però è stato che sulla scheda elettorale era presente un'unica lista, la scelta si riduceva tra il votare o il non votare. FNAAP-Confael ha impugnato il provvedimento di fronte al Tribunale Civile di Roma e il 5 giugno, quindi alla vigilia delle elezioni, ha ottenuto un'ordinanza cautelare. I giudici hanno infatti rilevato l'ingiustificata esclusione della lista e hanno sottolineato che Fondazione Enasarco, con una simile condotta, ha ignorato le indicazioni dell'organo ministeriale di vigilanza. E di conseguenza hanno sospeso il provvedimento di esclusione. "Il Tribunale Civile di Roma ha ristabilito il principio di legalità e democrazia", ha commentato Eugenio Danilo Fischetto, Segretario Nazionale di FNAAP-Confael. "Questa ordinanza dimostra che la giustizia esiste, anche quando sembra lontana. Dimostra che non può esserci democrazia dove si tenta di soffocare la partecipazione".



## Enasarco fa spallucce

Il giorno dopo, la Fondazione Enasarco ha presentato un'istanza urgente contro quel provvedimento, la richiesta però è stata immediatamente respinta dal Tribunale di Roma. I giudici insomma hanno confermato ancora una volta che l'esclusione della lista "Enasarco per tutti" era illegittima. Siamo appunto al 6 giugno, giorno in cui si sono aperte le urne, ci si sarebbe aspettati quindi che Enasarco annullasse la consultazione. Di certo non si poteva riammettere la lista FNAAP-Confael con le votazioni già iniziate, e oltretutto era necessario garantire al Sindacato i 60 giorni previsti dal regolamento per svolgere la campagna elettorale. La Fondazione invece ha semplicemente fatto finta che quelle pronunce del Tribunale di Roma non fossero mai esistite, ed è andata dritta per la sua strada. Le elezioni insomma si sono chiuse come da calendario il 16 giugno e a fine giugno hanno portato alla nomina delle nuove posizioni apicali. Patrizia De Luise, già numero uno di Confesercenti, è stata designata come nuovo Presidente - la prima donna nella storia della Fondazione - mentre le cariche di Vicepresidente sono state affidate a Paolo Armenio e a Giuseppe Capanna. Quest'ultimo in particolare aveva già ricoperto lo stesso ruolo nel precedente mandato. Per la cronaca, secondo Enasarco "sono stati 35.403 tra agenti di commercio e ditte mandanti che hanno votato in modalità digitale, raggiungendo il 17% di affluenza, in crescita rispetto alle precedenti edizioni". Tanto che la Fondazione grida a gran voce "partecipazione da record". Il rovescio della medaglia è che l'83% degli aventi diritto ha preferito non votare - la scelta si riduceva tra il votare o il non votare, appunto - con estrema diplomazia Fischetto ha parlato di "un livello estremamente basso che rende non rappresentativi gli organi nominati".

## Un ente da 9,5 miliardi di euro

Insomma, stando a quello che è successo finora, qualcuno potrebbe pensare che Enasarco sia al di sopra della legge. La prima cosa da guardare, allora, sono gli interessi economici che muove: dal bilancio consuntivo 2024 che la Fondazione ha presentato lo scorso aprile emerge che il patrimonio totale supera i 9,5 miliardi di euro, mentre il solo patrimonio della previdenza ha raggiunto i 6,37 miliardi. Nel 2024, il risultato economico è stato pari a 566,6 milioni di euro, mentre l'utile cumulato del triennio ha superato il miliardo di euro. "Questo mondo rappresenta circa il 20% del PIL nazionale: credo che basti questo numero per sottolineare l'importanza di questo mondo, e l'importanza di questa Fondazione" ha sottolineato il Vicepresidente della Fondazione, Giuseppe Capanna. Dà da pensare poi che quella presentazione del bilancio si sia tenuta presso la Sala dei Gruppi Parlamentari della Camera dei Deputati, e che la passerella abbia attratto diverse figure di piano del panorama politico italiano, come il Vicepremier e Ministro delle Infrastrutture Matteo Salvini, il Vicepresidente della Camera Fabio Rampelli e il Sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon.



## La politica non può più chiudere gli occhi

Ma, ammesso e non concesso che l'Enasarco abbia esercitato finora un certo ascendente, ci sono anche delle crepe evidenti. L'ente è da tempo sotto la lente d'ingrandimento per la storia dei contributi silenti: in sostanza, gli agenti sono tenuti a versare i contributi sia all'Inps per la pensione ordinaria, sia all'Enasarco per quella integrativa. Per avere diritto a quest'ultima, tuttavia, occorre accumulare contributi per 20 anni. Se ci si ferma a 19 anni e 11 mesi, l'intera posizione scompare nel nulla, e non c'è nemmeno la possibilità di riottenere indietro quanto pagato fino a quel momento. E in questa posizione non si trova un numero sparuto di lavoratori, secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro si sono ritrovati con un pugno di mosche ben 685mila ex-agenti. Un numero che è spropositato di per sé, ma che suona ancora più assurdo se si confronta con il numero degli pensionati Enasarco ("i trattamenti pensionistici erogati dalla Fondazione al 31 dicembre 2024 sono n. 140.270 per una spesa complessiva di circa 1.130,5 milioni di euro" recita il Bilancio Consuntivo 2024 della Fondazione) e con quello dei contribuenti attivi ("nel 2024 la Fondazione registra circa 209mila contribuenti"). Il problema dei contributi silenti è stato al centro di un'interrogazione parlamentare nel 2023. A presentarla l'onorevole Chiara Tenerini (peraltro di Forza Italia, quindi di uno dei partiti che sostengono la maggioranza). La farraginosità della risposta fornita dal Sottosegretario Durigon tradisce un certo imbarazzo: "Tale situazione fa sì che le somme, versate obbligatoriamente all'Enasarco in favore dei silenti e trattenute dall'Ente, non pervenendo al riconoscimento di una prestazione pensionistica, risultino carenti dello scopo previdenziale e possano rappresentare al contempo un indebito arricchimento da parte dell'Enasarco". Durigon aveva anche ammesso che si sarebbe potuta "valutare la possibilità di un intervento normativo" per consentire il recupero dei contributi versati. Anche se poi si era affrettato a aggiungere che "Tale possibilità andrà comunque valutata, tenendo conto della sostenibilità della gestione, stante i profili di onerosità per la Fondazione Enasarco. Infatti possono emergere impatti finanziari rilevanti sull'equilibrio di lungo periodo della Fondazione".

### Per Traversi, Enasarco deve passare all'Inps

A due anni di distanza però la situazione non sembra cambiata di una virgola. Tanto che l'onorevole Roberto Traversi (M5S) a fine giugno ha presentato un'altra interrogazione parlamentare chiedendo addirittura di chiudere Enasarco e riassorbirla nell'Inps. Il punto di partenza è sempre il problema dei contributi silenti: "la permanenza lavorativa media degli uomini è di circa 14,5 anni e quella delle donne di appena 8-9 anni: quindi la stragrande maggioranza degli iscritti perderà l'intera contribuzione versata, trasformando quello che dovrebbe

essere un contributo previdenziale in una vera e propria tassa mascherata". Alcuni passaggi poi ricordano la battaglia condotta dalla FNAAP-Confael: "le recenti elezioni per il rinnovo degli organi direttivi di Enasarco sono state caratterizzate dalla presenza di una lista unica composta principalmente da rappresentanti sindacali, escludendo di fatto la pluralità e la rappresentanza di diverse categorie di agenti di commercio. A seguito di un ricorso presentato da una lista esclusa, lo stesso Ministero del lavoro aveva evidenziato l'opportunità di valutare la sospensione delle elezioni del nuovo Cda di Enasarco". L'ex-sottosegretario ai Trasporti ha richiamato quindi una serie di articoli di giornale che attribuiscono all'Ente "investimenti ad alto rischio e poco trasparenti, come l'acquisto di partecipazioni in società estere e operazioni immobiliari opache". Il riferimento è all'acquisizione del 50% della società New Energy luce e gas di Vasto. Un'operazione che ha sollevato diverse critiche visto che la compagnia - subito ribattezzata Enasarco energia - è stata sanzionata dall'Arera per 2,6 milioni di euro "a causa di gravi violazioni in materia di vulture fittizie e switching massivo irregolare". Secondo Traversi, quindi, il Ministro del Lavoro deve "avviare una valutazione approfondita sulla governance di Enasarco, prendendo in esame anche l'opportunità di trasferire l'intero sistema previdenziale in questione all'ente Inps, al fine di garantire diritti equi e certezza pensionistica per tutti gli agenti di commercio italiani". Si attende adesso la replica del Ministro.

### La richiesta di commissariamento

Anche FNAAP-Confael non ha mollato la presa, anzi ha alzato il tiro. Il 27 giugno ha inviato una diffida al Ministro del Lavoro Elvira Calderone, e per conoscenza alla Presidente del Consiglio Giorgia Meloni, chiedendo il commissariamento dell'Enasarco e l'annullamento delle elezioni. "Il Ministero del Lavoro ha già disposto l'annullamento di una votazione in un caso simile, quello della Cassa Infermieri ENPAPI" ha tuonato Fischetto, "Se così non fosse, la FNAAP-Confael è pronta fin da adesso a chiedere nuovamente l'intervento dei giudici per impedire che la Fondazione Enasarco sia guidata da soggetti nominati con delle elezioni nulle e prive di legittimità democratica". Inoltre, sta anche valutando di sollecitare l'intervento della Corte dei Conti per verificare l'esistenza di un danno erariale provocato dalla condotta della Fondazione. "Porteremo questa battaglia legale a termine per ottenere il commissariamento di un ente che, a dispetto dei miliardi gestiti, sembra aver smarrito i principi basilari della democrazia e della legalità" ha promesso Fischetto.



# Emergenza caldo, il Ministero del Lavoro istituzionalizza la controra

Nelle ore più calde della giornata, stop a chi lavora sotto al sole.  
Ma per i rider, Assodelivery propone un proprio protocollo

Un protocollo quadro – che a breve verrà recepito in un decreto ministeriale – che contiene le misure per tutelare quei lavoratori che possono riportare danni alla salute a causa del caldo eccessivo. È l’iniziativa che ha assunto il Ministero del Lavoro, riunendo attorno a un tavolo sindacati, associazioni datoriali, Regioni e Enti previdenziali. L’obiettivo è garantire un approccio condiviso attraverso misure concrete e coordinate che riescano a coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro. E così gli interventi principali sono due: lo stop nelle ore più calde per le attività lavorative più esposte, e un percorso agevolato per ottenere gli ammortizzatori sociali, in modo da aiutare le aziende che subiscono un calo di produttività. Occorre vedere però se queste misure saranno sufficienti e, soprattutto, se potranno accedervi tutte le categorie di lavoratori.

## Un protocollo quadro per affrontare l'emergenza

La risposta istituzionale è arrivata con la firma del nuovo Protocollo quadro per l’adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro. Il documento, frutto della collaborazione tra Ministero del Lavoro, Inps, Inail, Regioni e parti sociali, rappresenta il primo accordo di questa portata dopo quello siglato durante la pandemia Covid-19. Il protocollo stabilisce una serie di obblighi a carico dei datori di lavoro, obblighi che si aggiungono alle disposizioni già introdotte dal decreto legislativo 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro. In particolare, con le

nuove misure, i datori sono tenuti a riorganizzazione gli orari di lavoro, devono quindi modificare i turni in modo da evitare le ore più calde della giornata, con particolare attenzione alle attività svolte all’aperto come edilizia e agricoltura; e devono sospendere temporaneamente le attività più rischiose, quando le condizioni climatiche raggiungono livelli di pericolo estremo. E ancora, sono tenuti a fornire dispositivi di protezione e idratazione, e a monitorare costantemente le condizioni meteorologiche. In quest’ultimo caso come riferimento si può ricorrere al sito del Ministero della Salute. Il protocollo pone particolare enfasi su quattro aree di intervento prioritarie: informazione e formazione dei lavoratori, sorveglianza sanitaria, fornitura di abbigliamento e dispositivi di protezione individuale adeguati, e riorganizzazione di turni e orari di lavoro. Inoltre prevede che vengano costituiti dei gruppi di lavoro a livello settoriale o territoriale con la collaborazione delle autorità sanitarie locali e delle altre istituzioni coinvolte nella gestione delle emergenze climatiche.



## Ammortizzatori sociali e supporto economico

Una delle novità più significative riguarda l'attivazione semplificata degli ammortizzatori sociali in caso di sospensione dell'attività lavorativa dovuta a condizioni climatiche estreme. L'Inps ha definito procedure più rapide per la richiesta di integrazione salariale, consentendo alle imprese di accedere alla cassa integrazione ordinaria o all'assegno di integrazione salariale con tempistiche accelerate. Questo meccanismo permette di compensare parzialmente le perdite economiche causate dalle giornate di fermo, rendendo più sostenibile per le aziende l'adozione delle misure di sicurezza necessarie.

## Presto un decreto ministeriale per recepire il Protocollo

Il Ministro del Lavoro Marina Calderone ha commentato la firma del protocollo sottolineando l'importanza dell'accordo: "Con la sottoscrizione del Protocollo caldo al Ministero, le parti sociali hanno dato una risposta importante ai lavoratori e alle imprese, in un momento eccezionale. Il protocollo, il primo dopo il Covid-19 ha l'obiettivo di scongiurare infortuni e malattie professionali connessi al clima estremo". "L'obiettivo è coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Allo stesso tempo si propone di valorizzare le iniziative, anche contrattuali, di categoria, territorio o azienda, già assunte in sede nazionale e di diventare un punto di riferimento per gli eventuali provvedimenti adottati dalle amministrazioni locali", ha aggiunto il Ministro. Calderone ha inoltre precisato che "è un protocollo che potrà aprirsi a ulteriori adesioni, ulteriori condivisioni che promuove le buone pratiche al fine di scongiurare gli infortuni, come anche eventi e condizioni di malessere connessi a questo clima estremo" e ha annunciato che "il lavoro non finisce certamente qui perché questo protocollo sarà recepito in un decreto ministeriale che adotterò nei prossimi giorni".

## Il caso emblematico dei rider

Il settore delle consegne a domicilio rappresenta forse l'esempio più evidente dei rischi legati al caldo estremo. I rider, che lavorano all'aperto e spesso durante le ore più calde della giornata, sono particolarmente esposti ai pericoli delle ondate di calore. In molti casi – anche se da anni esiste un contratto collettivo nazionale – questi lavoratori vengono pagati a cottimo, e questo vuol dire che non possono permettersi di perdere ore di lavoro. Senza contare che gli algoritmi utilizzati dalle piattaforme di delivery penalizzano gli addetti che rifiutano una consegna. Glovo a giugno aveva lanciato un "bonus caldo" che ha suscitato un'ondata di proteste. Gli incentivi economici erano legati alle temperature: 2% tra i 32 e i 36 gradi, 4% tra i 36 e i 40, 8% oltre i 40 gradi. Il bonus doveva servire

a acquistare acqua fresca e borracce. Al di là della trovata in sé, a alimentare le polemiche c'era anche il fatto che il tanto decantato bonus si traduceva in un aumento di pochi centesimi. Glovo in un primo momento ha difeso la propria posizione. Dopo aver ribadito il proprio "impegno prioritario per la tutela della salute e della sicurezza dei rider" e aver dato "disponibilità a proseguire il dialogo all'interno del tavolo sindacale già attivo", ha sottolineato che "l'attuale modello di collaborazione garantisce a ciascun rider la massima libertà di scelta su quando e come lavorare, anche in presenza di condizioni climatiche difficili. In questo contesto, il cosiddetto bonus previsto durante i periodi di caldo estremo nasce come una misura compensativa e non rappresenta in alcun modo un incentivo alla prestazione". Alla fine però ha preferito ritirare il bonus. La vicenda non si è chiusa, anzi ha avuto anche uno strascico giudiziario. Il Tribunale di Milano ha intimato alla compagnia di effettuare una valutazione sui rischi che i rider corrono a lavorare sotto il sole. Per effettuare l'analisi dovrà coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori, e dovrà tenere in considerazione "l'età, il genere, la condizione di maternità e gravidanza, la provenienza geografica e la tipologia contrattuale dei rider". Inoltre, dovrà fornire acqua, sali minerali, creme solari e ogni altro dispositivo utile a tutelare la salute dei fattorini. Intanto però è scesa in campo anche Assodelivery, l'associazione che riunisce le maggiori piattaforme di consegne a domicilio, ha proposto un proprio protocollo triennale ai sindacati dei rider. Viene fatto un passo avanti sugli algoritmi, perché i rider che rifiutano le consegne non vengono più penalizzati. Ma torna sotto altra veste il tanto contestato bonus per l'acqua, secondo i sindacati le piattaforme dovrebbero quantomeno offrirla ai rider, e non semplicemente rimborsarla.

## Le iniziative regionali

Alcune Regioni dal canto loro hanno già adottato una serie di provvedimenti per proteggere i propri lavoratori dalle ondate di calore. La prima è stata il Piemonte che già l'anno scorso aveva varato un'ordinanza rivolta a tutti quei lavoratori – a iniziare dagli operai delle cave e gli addetti della logistica – che restano esposti in maniera prolungata al sole. Come ha spiegato il governatore Alberto Cirio, "Si suggerisce la fornitura, da parte dei datori di lavoro, di 'strumenti' di protezione dal caldo quali le bottigliette di acqua e sali minerali, l'uso di abbigliamento adeguato, turni e pause all'ombra". Quest'anno nell'elenco dei destinatari sono stati inclusi anche i rider, "si tratta di un lavoro che per sua natura è svolto principalmente nell'orario dei pasti – ha spiegato ancora Cirio, - e per il pranzo quindi in ore molto calde, ed è per questa ragione che all'ordinanza sono affiancate le indicazioni operative, predisposte dall'Ufficio prevenzione della Regione Piemonte, per svolgere il lavoro in sicurezza, adottando misure di riduzione del rischio".





A inizio giugno, è arrivata anche un'ordinanza della Regione Lazio che resterà in vigore fino al 31 agosto 2025. Il provvedimento riguarda in particolare i lavori dei settori agricolo e florovivaistico, nei cantieri edili e affini, nelle cave e nelle relative pertinenze esterne. Le misure previste dall'ordinanza – e in particolare il divieto di lavorare sotto il sole tra le 12.30 e le 16.00 – si applicano solo nei giorni in cui la mappa del rischio del portale Worklimate segnala un livello di rischio “Alto”. Il portale consente infatti di effettuare delle previsioni “personalizzate” sulla base dell'attività svolta e delle condizioni in cui si lavora.

Sono però esclusi dall'ordinanza le pubbliche amministrazioni, i concessionari di pubblici servizi e i loro appaltatori quando eseguono interventi di pubblica utilità, di protezione civile o di salvaguardia della pubblica incolumità. Questi soggetti però sono comunque tenuti a modificare la gestione del lavoro per ridurre il rischio. “Abbiamo il dovere di tutelare la salute di chi lavora, soprattutto nei settori più esposti agli effetti del caldo estremo. Con questa ordinanza vogliamo prevenire situazioni di rischio concreto per i lavoratori che operano all'aperto, nelle ore più critiche della giornata”, ha dichiarato il presidente Rocca.

Il sindaco di Roma Capitale Roberto Gualtieri ha poi firmato una propria direttiva, introducendo ulteriori misure come l'obbligo per i datori di lavoro di distribuzione di strumenti per alleviare il caldo come nebulizzatori, e allestire spazi di protezione collettiva, come le tende ombreggianti.

### **Un'emergenza strutturale richiede interventi strutturali**

Il protocollo ministeriale e le ordinanze regionali rappresentano un primo passo per garantire la tutela dei lavoratori. L'efficacia, soprattutto nel caso del protocollo, dipende però anche dalla capacità di sindacati e associazioni datoriali di trovare un accordo. E certamente non è un buon segnale il fatto che Assodelivery stia lavorando a un proprio protocollo. La preoccupazione principale però è che le categorie di lavoratori tradizionalmente più deboli – non ci sono solo i rider, ma anche gli stagionali, a iniziare da quelli dell'agricoltura – di fatto non riescano a accedere alle tutele previste. Anche perché questi addetti molto spesso non vengono assunti con i contratti collettivi. E ancora, resta da capire se le tutele del protocollo si riveleranno efficaci anche nel lungo periodo. Le ondate di calore non sono più l'anomalia di una singola estate, ma un'emergenza strutturale che l'Italia, e non solo, deve affrontare ogni anno.

# Inail, 593mila infortuni e 1202 morti sul lavoro nel 2024

Crescono le denunce degli studenti

Il presidente dell’Inail, Fabrizio D’Ascenzo ha illustrato alla presenza del presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Marina Calderone, e delle altre autorità la Relazione annuale 2024 dell’Istituto, che descrive l’andamento di infortuni e malattie professionali, traccia il bilancio delle principali attività svolte negli ambiti dell’assicurazione, della prevenzione, della sanità, della ricerca e degli investimenti, e identifica le sfide strategiche per il futuro in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Alla presenza dei consiglieri di amministrazione Danilo Battista, Nunzia Catalfo, Caterina Grillone e Maurizio Millico, del direttore generale Marcello Fiori, del presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza, Guglielmo Loy, e dei rappresentanti del Civ, il presidente dell’Inail ha sottolineato che “la missione dell’Istituto si esplica nel rendere effettive le garanzie che l’ordinamento riserva alle lavoratrici e ai lavoratori, attraverso il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni assicurative a favore degli infortunati e dei tecnopatici, nonché mettendo in campo le azioni più idonee a prevenire malattie o infortuni collegati al lavoro”. “Sotto quest’ultimo profilo – ha proseguito D’Ascenzo – anche nel corso del 2024 il contributo che l’Inail ha fornito al Paese si è concretizzato in interventi basati su quattro direttrici fondamentali: l’erogazione di finanziamenti a favore delle aziende che investono in sicurezza, la riduzione dei premi assicurativi a beneficio delle imprese che realizzano interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, in aggiunta a quelli obbligatori per legge, iniziative dirette a innalzare i livelli di informazione,

formazione e cultura della prevenzione e lo sviluppo di innovazione tecnologica nel campo della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro da trasferire al mondo produttivo, come l’implementazione di piattaforme di controllo basate sull’intelligenza artificiale o sull’impiego di robot o droni per lo svolgimento di attività lavorative pericolose. Ovvero, ancora, la realizzazione di modelli organizzativi e gestionali i cui processi produttivi tengono conto di una prevenzione verificabile e certificabile”.



## Infortuni e malattie professionali

Dall'analisi dell'andamento infortunistico e tecnopatico emerge che nel 2024 gli infortuni denunciati all'Inail sono stati 593mila. Il lieve aumento registrato rispetto all'anno precedente (+0,4%) è legato alla crescita delle denunce degli studenti, che sono salite a 78mila (+10,5% rispetto alle 71mila del 2023), di cui 2.100 per infortuni occorsi nei Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto). Per quanto riguarda i lavoratori, invece, si registra un calo dell'1%, da 519mila a 515mila. I casi mortali denunciati sono stati 1.202, uno in più rispetto al 2023. Per i lavoratori si registrano quattro decessi in meno, da 1.193 a 1.189, mentre i 13 casi mortali rilevati tra gli studenti sono cinque in più rispetto agli otto dell'anno precedente. Le denunce di malattie professionali hanno toccato quota 88mila, il dato più elevato dal triennio 1976-1978, in crescita del 21,8% rispetto alle quasi 73mila del 2023. Gli incrementi registrati quasi ininterrottamente dal 2000, per effetto di una maggiore informazione in merito alle coperture assicurative e dell'ampliamento delle patologie riconoscibili, hanno avuto solo un'interruzione nel 2020 quando, a causa della pandemia da Covid-19, le malattie denunciate sono state circa 45mila. Le denunce riguardano le patologie e non i soggetti ammalati, che sono stati circa 58mila, in aumento del 18,7% rispetto ai quasi 49mila del 2023. Per un singolo lavoratore afflitto da diverse malattie, infatti, possono essere protocollate più denunce.

## Bilancio e risultati di gestione

Il bilancio 2024 dell'Inail conferma la solidità della gestione economica e patrimoniale, con un avanzo finanziario di competenza di oltre 2,6 miliardi di euro e un risultato economico positivo di oltre 1,5 miliardi. Le entrate totali hanno superato i 13 miliardi di euro, in crescita del 4,5% rispetto al 2023. Di queste, oltre 9,7 miliardi derivano da entrate contributive. Le uscite di competenza sono state pari a 10,3 miliardi di euro, con una crescita del 10% dovuta anche alla rivalutazione delle prestazioni economiche erogate a infortunati e tecnopatici (rendite, indennità per inabilità temporanea, altri assegni e sussidi assistenziali). La spesa per le rendite permanenti è stata di 4,8 miliardi di euro (+4,9%), mentre le prestazioni temporanee hanno assorbito 674 milioni (+6%). Le riserve tecniche dell'Istituto ammontano a circa 36,7 miliardi di euro, coperte per il 137,4% da liquidità versata alla Tesoreria dello Stato, senza remunerazione. Anche nel 2024 sono stati riversati allo Stato circa 203 milioni per interventi di razionalizzazione della spesa pubblica. Le aziende in portafoglio sono poco più di 3,1 milioni (-1,95% rispetto al 2023) e le Posizioni assicurative territoriali (Pat) circa 3,6 milioni (-1,99%).

## Assicurazione

Nel 2024 è proseguita l'attività finalizzata alla revisione dei premi speciali, sia con riguardo a quelli relativi all'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, sia rispetto ai contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in maniera unificata dall'Inps. Un risultato significativo è rappresentato anche dalla riduzione del 4,81% dei premi assicurativi a favore di circa 505mila imprese artigiane virtuose, per uno sconto totale di 27 milioni di euro. Grazie al decreto legge n. 113/2024 la copertura assicurativa del personale scolastico e degli studenti è stata prorogata anche per l'anno scolastico 2024-2025 a tutti gli alunni, inclusi quelli delle scuole dell'infanzia, e agli insegnanti, durante le attività di insegnamento-apprendimento, superando i precedenti limiti legati alle sole esercitazioni pratiche. Dal primo gennaio 2024 anche i giornalisti con contratto di lavoro subordinato sono stati inclusi nel regime assicurativo ordinario. La tutela Inail, inoltre, è stata ampliata ai condannati in prova ammessi ad attività di volontariato o pubblica utilità, con l'estensione della copertura prevista dal Fondo istituito con la legge n. 208/2015. Nel corso dell'anno è stato completato il processo di semplificazione dei ricorsi amministrativi relativi ai premi assicurativi e alle prestazioni per infortuni domestici: la legge n. 203/2024 ha trasferito la competenza decisionale alle strutture territoriali, promuovendo maggiore efficienza e prossimità all'utenza. A ciò si aggiunge il protocollo sottoscritto nel marzo 2024 tra Inail e patronati per la digitalizzazione dei flussi documentali relativi ai procedimenti amministrativi. Con riferimento all'attività di controllo del rapporto assicurativo, anche nel 2024 l'Istituto ha registrato gli effetti della significativa carenza di personale ispettivo, che allo scorso 31 dicembre era pari a 182 unità, il 9% in meno rispetto al 2023. Attraverso l'attività propedeutica di business intelligence, che utilizzando dati e informazioni presenti nelle banche dati interne ed esterne consente di indirizzare l'attività di vigilanza verso obiettivi specifici, sono state ispezionate 7.735 aziende, regolarizzati 34.989 lavoratori, di cui 1.628 in nero, e accertati e richiesti premi per oltre 99 milioni di euro, superando del 19,5% l'obiettivo programmato.

## Prestazioni

Per quanto riguarda l'erogazione integrata di prestazioni economiche, sanitarie, socio-sanitarie, di assistenza protesica e riabilitativa e di reinserimento a favore delle persone con disabilità da lavoro, nel 2024 le rendite in gestione per inabilità permanente e ai superstiti sono diminuite del 2,06% rispetto al 2023, attestandosi a 605.868 per effetto del fisiologico calo dei beneficiari. In controtendenza, le rendite di nuova costituzione sono state 19.973, con un incremento del 5,53% trainato soprattutto dal riconoscimento delle malattie professionali. In attuazione dell'Accordo quadro del 2012, è proseguita l'attività di erogazione di prestazioni riabilitative integrative rispetto a quelle garantite dal Servizio sanitario nazionale in favore delle persone con disabilità da lavoro. Alla data dello scorso 31 dicembre gli accordi stipulati dall'Istituto con strutture sanitarie pubbliche o private accreditate erano 431 e hanno permesso di fornire 748.858 prestazioni a 19.811 assistiti per una spesa di quasi 13 milioni di euro, in aumento di circa due milioni rispetto al 2023. La rete costituita dal Centro protesi Inail di Vigorso di Budrio, con le filiali di Roma e Lamezia Terme, dal Centro di riabilitazione motoria di Volterra, dai punti di assistenza protesica e dagli ambulatori per prestazioni di fisiokinesiterapia ha erogato 163.059 prestazioni riabilitative a favore di 5.757 assistiti, 5.223 prestazioni di assistenza protesica per 3.667 assistiti e 4.263 prestazioni di fornitura di ausili per la mobilità e altri dispositivi tecnici a 2.198 assistiti. La presenza di questa rete territoriale, ampliata ulteriormente nel 2024 con l'attivazione di un nuovo punto di assistenza a Cagliari, ha consentito di attenuare l'impatto dei gravi eventi alluvionali che nei mesi di settembre e ottobre hanno causato la sospensione delle attività del Centro protesi di Vigorso di Budrio. Con l'obiettivo di innalzare il livello di efficacia delle iniziative finalizzate al reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro, attraverso interventi personalizzati per l'abbattimento di barriere architettoniche, l'adattamento delle postazioni di lavoro e interventi formativi per la riqualificazione professionale, nel 2024 è stata completata la reingegnerizzazione dei relativi flussi operativi e l'implementazione delle procedure informatiche di supporto. Sempre in materia di reinserimento e integrazione professionale dei disabili da lavoro, la seconda edizione del bando di finanziamento di progetti di formazione e informazione a favore delle associazioni datoriali e dei lavoratori, dei patronati, degli enti bilaterali e delle associazioni senza scopo di lucro ha fatto registrare una notevole adesione sia per il numero di domande pervenute sia per l'importo richiesto. Complessivamente i percorsi formativi e informativi programmati dai soggetti proponenti ammessi al finanziamento coinvolgeranno circa 19.600 destinatari. In sinergia con il Comitato italiano paralimpico (Cip), è proseguita l'attuazione dei programmi contenuti nel Piano quadriennale 2022-2025 per la promozione della pratica

sportiva delle persone con disabilità da lavoro: 474 assistiti Inail hanno seguito i corsi di avviamento allo sport e altri 836 sono stati coinvolti nei campus o hanno partecipato agli open day organizzati dal Cip sul territorio nazionale.

## Prevenzione e Sicurezza

Nel 2024 l'Inail ha confermato e rafforzato il proprio ruolo strategico nella promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuendo attivamente all'elaborazione del Piano integrato adottato lo scorso dicembre dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. L'obiettivo condiviso è quello di superare la logica dell'obbligo normativo, promuovendo un approccio sistemico che coinvolga tutti gli attori – istituzioni, imprese, scuole, cittadini – nella diffusione di una cultura della prevenzione capillare e trasversale a tutti i contesti sociali, lavorativi e produttivi. Una delle leve principali di questo approccio è rappresentato dal bando Isi, strumento di finanziamento attraverso il quale l'Istituto a partire dal 2010 ha messo a disposizione circa 4,1 miliardi di euro a fondo perduto a favore di oltre 43mila progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I 600 milioni del 2024, in particolare, sono l'importo più alto stanziato nelle 15 edizioni dell'iniziativa. Gli ambiti di intervento sono stati pensati per rispondere ai bisogni reali delle aziende, a partire dalle micro, piccole e medie imprese, favorendo l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale, l'acquisto di macchinari innovativi e più sicuri, la valorizzazione dei settori più rappresentativi del Made in Italy e gli interventi di bonifica dell'amianto. Nel 2024 quasi 30mila aziende hanno beneficiato della riduzione del tasso di premio per prevenzione, per un totale di oltre 197 milioni di euro, a fronte di interventi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ulteriori rispetto a quelli imposti dalla legge. Un risultato che conferma l'efficacia delle sinergie promosse dall'Inail con le parti sociali, le altre istituzioni pubbliche e il mondo produttivo per una sicurezza sempre più integrata, accessibile e sostenibile. L'Istituto ha contribuito anche all'iter legislativo che ha portato all'approvazione della legge n. 21 del 17 febbraio 2025, che ha introdotto l'insegnamento delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno dell'educazione civica. In parallelo sono proseguiti i progetti didattici rivolti al mondo della scuola, con l'utilizzo di metodologie innovative adatte ai diversi target come contest, gamification, arti grafiche, storytelling, focus group, flash mob, rappresentazioni teatrali e cinematografiche.

## Ricerca

Il 2024 ha rappresentato un anno cruciale per la ricerca Inail, con la conclusione del Piano triennale 2022-2024 e l'avvio della programmazione per il triennio 2025-2027. Il nuovo Piano affronta temi centrali del dibattito scientifico e sociale: dalle transizioni energetica, ecologica e digitale, alla centralità della persona nella progettazione e gestione dei processi lavorativi, fino alla gestione dei rischi tradizionali ed emergenti, come quelli legati all'amianto, ai materiali riciclati e ai nanomateriali. L'intelligenza artificiale è stata trasversalmente integrata in tutte le linee di ricerca, tenendo conto di sostenibilità, aspetti etici e bilanciamento tra opportunità e rischi. L'Istituto nel corso del 2024 ha proseguito l'attività di rete con università, enti pubblici e centri di ricerca, portando avanti i 70 progetti attivati con il bando Bric 2022 e selezionando, con il bando Bric 2024, 15 nuove proposte finanziate con circa 14,5 milioni di euro. Tra i nuovi ambiti di indagine: la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a sostanze tossiche per la riproduzione e la protezione della salute nell'era della robotica e dell'algoretica. È stata inoltre rinnovata la partnership triennale con l'Istituto italiano di tecnologia (IIT), per assicurare continuità ad alcune sperimentazioni e avviare nuovi progetti negli ambiti delle nanotecnologie, della sensoristica ambientale, della robotica collaborativa e della realtà aumentata per la prevenzione delle cadute dall'alto. Sul fronte accademico, l'Inail ha proseguito la collaborazione con Sapienza Università di Roma con la quarta edizione del Master interfacoltà in Gestione integrata della salute e sicurezza nell'evoluzione del mondo del lavoro e ha siglato nuovi accordi con le università di Tor Vergata e Roma Tre. La formazione specialistica e altamente qualificata in settori tematici e disciplinari che caratterizzano la mission dell'Istituto viene inoltre promossa attraverso l'attivazione di borse di dottorato, in collaborazione con atenei su tutto il territorio nazionale. A livello internazionale, l'Istituto partecipa ai progetti SKillAbility e Brave Wow. Il primo, realizzato nell'ambito del programma quadro Horizon Europe, coinvolge 13 soggetti di otto Paesi nello sviluppo di soluzioni inclusive basate sull'IA per accompagnare i lavoratori nell'evoluzione tecnologica del lavoro. Il secondo, finanziato dalla Commissione Ue sul programma quadro "Cerv - Cittadini, uguaglianza, diritti e valori", punta a investigare il fenomeno delle violenze di genere nelle organizzazioni sanitarie di Portogallo, Italia, Spagna e Slovenia, per l'implementazione di strategie e strumenti di lavoro trasferibili. Il progetto Workclimate, condotto con il Cnr, ha permesso la diffusione di strumenti per la prevenzione del rischio da calore, come una web app per i responsabili della sicurezza aziendale e percorsi formativi online. Il progetto è stato incluso tra le buone pratiche dell'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 ed è stato adottato anche nel sistema di counseling telefonico del

numero di pubblica utilità 1500, attivato dal Ministero della Salute per la gestione delle problematiche connesse alle ondate di calore. Nel 2024 è proseguita l'attività di ricerca applicata sulle protesi sportive per il supporto tecnico agli atleti paralimpici. La realizzazione di dispositivi sempre più performanti, oltre a permettere agli atleti migliori prestazioni, consente di sperimentare innovazioni di cui potrà beneficiare l'intera platea di pazienti amputati assistiti dall'Istituto. L'Istituto, il Cip e il Servizio sanitario della Regione Lazio hanno inoltre collaborato a un progetto di ricerca sulla sport-terapia in favore delle persone con amputazione di arto e mielolesione.



## Patrimonio

Al 31 dicembre 2024 il valore degli immobili iscritti a bilancio dall’Inail ammonta a 4,3 miliardi di euro (costo storico). Di questi, circa tre miliardi riguardano immobili a reddito, quasi 1,2 miliardi gli immobili a uso istituzionale, mentre 47,3 milioni sono relativi ad altre immobilizzazioni e acconti. Un impulso significativo agli investimenti a reddito è arrivato dalla legge di bilancio 2024, che ha reso strutturale la possibilità per l’Istituto di investire in questo ambito, precedentemente vincolato a misure eccezionali. In relazione all’acquisto di immobili da concedere in locazione passiva alle pubbliche amministrazioni, risulta di particolare rilievo l’operazione di investimento effettuata dall’Istituto su un immobile situato nel centro di Roma che, a seguito di lavori di rifunzionalizzazione, sarà affittato alla Presidenza del Consiglio dei ministri. Parallelamente, l’Inail ha proseguito gli interventi nell’ambito dell’edilizia scolastica. Tra le attività del 2024 rientra l’acquisto dell’area destinata alla costruzione di una scuola secondaria di primo grado a Corciano (PG), con conseguente espletamento della relativa procedura di gara. Nell’ambito delle iniziative a elevata utilità sociale, finanziate in base alla legge 190/2014, nei mesi di agosto e settembre sono stati consegnati i primi edifici scolastici realizzati dall’Istituto: l’asilo nido comunale di Monteprandone (AP), il polo scolastico di Morrovalle (MC) e la nuova scuola secondaria di primo grado di Calci (PI). Anche gli investimenti in edilizia sanitaria hanno avuto uno slancio con il decreto del Ministro della Salute del 5 novembre 2024, che ha confermato e ampliato gli interventi già programmati, per un totale complessivo pari a circa 8,7 miliardi di euro. Per quanto riguarda gli investimenti mobiliari, nel 2024 l’Istituto ha acquistato Buoni del tesoro poliennali (Btp) per un valore nominale di 606 milioni di euro, che comprende il rimborso di titoli scaduti (104,1 milioni), la prima tranche di un piano straordinario di acquisto di Btp (500 milioni) e una quota di rimborso del capitale del Bond Lazio (1,9 milioni). Il valore nominale totale del portafoglio titoli al 31 dicembre 2024 è di circa 1,5 miliardi di euro, a fronte di un plafond massimo autorizzato di due miliardi. Relativamente alla partecipazione al Fondo QuattroR con 40mila quote, per un valore complessivo di 200 milioni di euro, nel corso dell’anno sono stati richiamati 50,3 milioni, comprensivi sia delle spese di gestione che degli investimenti messi in atto dal Fondo. Per quanto riguarda, invece, la quota di partecipazione nella Società 3I spa, l’Inail ha versato la terza e ultima tranche, pari a 4,5 milioni di euro, del capitale sociale sottoscritto, il cui impegno di spesa era stato assunto nel 2022.

## Innovazione tecnologica e digitalizzazione

Grazie anche all’impulso fornito dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nel 2024 l’Inail ha rafforzato il proprio percorso di trasformazione digitale puntando sull’efficienza, l’accessibilità e la personalizzazione dei servizi. Al centro di questa evoluzione vi è un modello partecipativo che ha coinvolto tutte le professionalità interne nella costruzione di soluzioni sempre più orientate all’esperienza dell’utente. Contestualmente al rinnovo del portale istituzionale, con l’introduzione di un’interfaccia più moderna, semplice e intuitiva, e al potenziamento della sezione “MyInail”, che consente di visualizzare le interazioni con l’Istituto (appuntamenti, pratiche aperte e richieste di assistenza) in modo rapido e personalizzato, l’app Inail è stata aggiornata con nuove funzionalità, per la gestione delle pratiche di infortunio e malattia professionale, dei provvedimenti e dei pagamenti, e con una nuova sezione dedicata alla riabilitazione pre-protetica, sviluppata insieme agli esperti del Centro protesi di Vigorso di Budrio. In un’ottica di inclusione, per favorire il dialogo con utenti stranieri è stata avviata l’integrazione nella scrivania digitale di una web app di mediazione linguistica in tempo reale, supportata da intelligenza artificiale generativa. L’Istituto ha inoltre rafforzato le banche dati online di libera consultazione, tra cui la Banca dati statistica, ulteriormente arricchita con informazioni relative alla gestione assicurativa Navigazione, e la Banca dati delle professioni, che ora fornisce un quadro più dettagliato sulle attività lavorative e sulle esposizioni a rischi specifici. Tra le iniziative più rilevanti spicca la “Piattaforma video Inail”, pensata per rendere i contenuti multimediali fruibili anche da persone con disabilità o neurodivergenze, vincitrice del premio “AI for Inclusion” di Microsoft Italia. In linea con l’AI Act europeo e la Strategia italiana per l’IA 2024-2026 dell’Agenzia per l’Italia digitale (Agid), nel corso dell’anno è stato incrementato il livello di integrazione dei servizi digitali con le tecnologie basate sull’intelligenza artificiale sviluppando un quadro di governance dell’IA. Per accompagnare il personale nei processi di trasformazione dell’Istituto e nell’adozione consapevole dell’IA sono stati inoltre promossi eventi di formazione interna e la newsletter “Scenari – Intelligenza artificiale tra opportunità e sfide”.

## Prospettive e scenari futuri

Guardando al futuro, la sfida è quella di contribuire alla definizione di una strategia nazionale di prevenzione e protezione accompagnata da un piano d'azione concreto, basato su un approccio sistematico e a rete, rafforzando ulteriormente il ruolo dell'Inail come principale ente pubblico cui è demandato il compito di garantire le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso un'evoluzione organizzativa e culturale orientata alla modernizzazione, all'adozione di tecnologie avanzate e alla valorizzazione del capitale umano. Tra gli obiettivi strategici, il trasferimento alle nuove generazioni di dipendenti del know how scientifico, giuridico e medico-legale interno, la promozione di percorsi di formazione e benessere organizzativo, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, e il potenziamento degli organici con profili altamente specializzati nelle aree dell'ingegneria, dell'informatica, della medicina e del management. L'Istituto proseguirà il confronto con le funzioni legislativa ed esecutiva del Paese per adeguare il quadro normativo alle nuove esigenze di tutela, puntando a estendere le coperture assicurative secondo un principio di universalità, in coerenza con la continua trasformazione del mondo del lavoro e dei processi produttivi. In tale direzione si colloca positivamente l'annuncio del Governo sulla stabilizzazione delle tutele per studenti e personale del sistema scolastico. Una leva di fondamentale importanza per migliorare le condizioni di lavoro è il sistema della premialità delle imprese. A questo proposito, in sinergia con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'Istituto punta a rafforzare i finanziamenti per investimenti in sicurezza, semplificando e velocizzando l'accesso ai fondi grazie al ricorso all'IA, a potenziare i meccanismi di oscillazione del premio assicurativo a beneficio delle aziende virtuose e a valorizzare i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl) certificati e accreditati, la cui adozione da parte delle imprese è correlata a una sensibile riduzione della rischiosità infortunistica. L'attività di ricerca Inail sarà sempre più orientata alla prevenzione dei rischi tradizionali ed emergenti e al trasferimento dei risultati al sistema produttivo. Tra gli obiettivi per i prossimi anni rientrano anche la realizzazione di campagne formative e informative per la capillare diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a partire dalla scuola dell'obbligo, l'incremento dei punti di assistenza sul territorio, in integrazione con il Servizio sanitario nazionale, e l'adeguamento delle prestazioni a favore degli assistiti, tra cui l'aumento degli indennizzi e dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.



# L'ex Ilva diventa il nodo fondamentale del piano siderurgico nazionale

Si accelera sulla decarbonizzazione, ma serve un anno per far tornare produttivo l'impianto

Salvare l'ex Ilva di Taranto a tutti i costi, sul come ci si sta lavorando, per farne cosa poi ci si penserà. È il quadro che emerge dal tavolo a cui hanno dato vita Mimit e Ministero del Lavoro con Regione, Comuni di Taranto e di Statte e sindacati per decidere le sorti del polo siderurgico. L'unica cosa sicura è la volontà di mantenere in vita lo stabilimento, il Ministro del Made in Italy Adolfo Urso addirittura ha definito lo stabilimento di Taranto come "il nodo principale" di un piano siderurgico nazionale a cui il Ministero sta lavorando. E della stessa opinione è il governatore della Regione Puglia Michele Emiliano al termine di un'audizione di fronte alla Commissione Industria del Senato: "Una cosa è certa ad oggi nessuna forza politica ci ha chiesto di programmare la chiusura della fabbrica. Il che vuol dire che deve rimanere aperta, e dunque l'accordo di programma bisogna firmarlo. Bisogna tener conto che senza l'accordo col Governo è impossibile la prosecuzione dell'attività industriale e la decarbonizzazione che la Regione Puglia chiese già dieci anni fa".

## Due scenari per la decarbonizzazione

Le ipotesi sul tavolo sono due, e il dato positivo è che si punta a accelerare la decarbonizzazione da 12 a 8, o addirittura a 7 anni. "Abbiamo definito due scenari" ha spiegato ancora Emiliano. "Un primo per mantenere la strategicità dello stabilimento, come il più importante d'Italia, facendo abbassare i tempi della decarbonizzazione da 12 a 8 anni, al termine del tavolo sull'ex Ilva al Mimit. "Un secondo scenario è legato alla nave rigassificatrice.

Laddove non ci fosse la possibilità di rifornire i forni Dri con sufficiente gas non sarebbe possibile realizzarli. Quindi si farebbero solo tre forni elettrici che non consentono allo stabilimento di avere lo stesso ruolo". Il nuovo sindaco di Taranto, Piero Bitetti, si è finora opposto alla nave rigassificatrice, anche se ultimamente ha mostrato qualche apertura sull'ipotesi di ormeggiare l'impianto al di fuori del porto. Il gas comunque potrebbe arrivare anche via terra, prolungando il gasdotto di Viggiano in Basilicata o il Tap che attualmente si ferma a Mesagne. Chiaramente entrambe le soluzioni farebbero lievitare i costi. E poi c'è il problema di reperire l'acqua per alimentare e raffreddare gli impianti. Si pensa a un dissalatore, per non attingere più ai fiumi Tara e Sinni come avviene attualmente. Un simile impianto consentirebbe di risparmiare oltre 3 milioni di euro l'anno, ma produrrebbe anche una salamoia concentrata che poi andrebbe smaltita in qualche modo. "Non è affatto scontato che la salamoia debba essere riversata in mare" ha detto sempre Emiliano. "È possibile pensare a soluzioni alternative: stoccaggio, riutilizzo, o persino valorizzazione attraverso attività economiche collaterali".



## Il contesto globale della crisi siderurgica

Ma anche qualora si riuscisse a tracciare la rotta da seguire, non è ben chiaro dove questa possa portare. Le trattative per la cessione sembrano ormai giunte a un punto morto. L'azera Baku Steel, dopo l'incendio di maggio che ha portato al sequestro dell'altoforno1, secondo indiscrezioni avrebbe pesantemente abbassato l'offerta e chiesto una serie di garanzie. In lizza c'erano anche altri potenziali acquirenti, come Bedrock Industries Management e Jindal Steel International. Il dato di fatto però è che - con un unico forno in attività - il siderurgico di Taranto al momento ha perso gran parte del proprio valore. E i tempi per tornare a valori accettabili non sembrano brevissimi. Urso si è sbilanciato a dire che "la piena funzionalità di tutti e tre gli altoforni di Taranto è stata garantita per il primo trimestre del prossimo anno. Prima si fa la manutenzione ordinaria di Afo4, poi la manutenzione straordinaria revamping di Afo2 e poi i lavori necessari per Afo1 quando sarà disposto il dissequestro. Noi speriamo che tutti partecipino al progetto che non è di un governo o della città di Taranto, ma dell'Italia. Chiamo tutte le istituzioni alla piena responsabilità". Il dissesto in cui versa l'acciaieria però non è l'unico problema. L'estremo Oriente rappresenta oggi circa il 70% della produzione mondiale di acciaio, con la Cina che da sola garantisce oltre il 50%. Questo spostamento del baricentro produttivo verso est è il risultato di politiche industriali aggressive, costi energetici e del lavoro più contenuti, e una domanda interna in costante aumento. E l'Occidente non sembra in grado di tenere il passo. L'industria siderurgica americana, un tempo dominante a livello mondiale, affronta oggi una serie di ostacoli che ne minano la competitività internazionale. I costi energetici elevati, un parco impianti spesso obsoleto e la concorrenza internazionale hanno determinato un declino strutturale che nemmeno le politiche protezionistiche degli ultimi anni sono riuscite a invertire. Anche l'Europa vive una situazione critica, a causa degli elevati costi dell'energia elettrica e della transizione green. Come ha spiegato la divisione francese della ArcelorMittal, "le misure per l'abbattimento delle emissioni per un produttore europeo equivalgono al 10% del prezzo di vendita dell'acciaio. Nel frattempo, l'acciaio cinese arriva in Europa a prezzi inferiori ai nostri costi di produzione". Il risultato è che l'Unione Europea acquista dall'estero oltre il 30% dell'acciaio di cui ha bisogno, mentre i giganti del settore come ArcelorMittal e Thyssenkrupp annunciano piani di ristrutturazione con migliaia di esuberanti e riduzione della produzione.

## Un settore strategico per l'Italia

Allo stesso tempo però, il settore siderurgico mantiene un ruolo centrale per l'economia italiana. La produzione dell'acciaio è fondamentale per diversi settori industriali. Chiudere l'Ilva avrebbe quindi pesanti ripercussioni non solo sull'occupazione locale, ma sull'intera filiera industriale nazionale. Tra le più colpite c'è l'automotive, ma adesso si aggiunge anche l'industria bellica. Tanto che Antonio Gozzi, presidente di Federacciai, ha recentemente detto che "Uno stabilimento come Taranto va trattato come un asset militare". Si tratta di una sicurezza strategica nazionale: "Non possiamo aumentare le spese per la Difesa e allo stesso tempo acquistare le lamiere per Fincantieri chissà dove". Da più parti si spinge per la nazionalizzazione, una soluzione che sembra aver convinto anche il vicepremier e ministro dei Trasporti Matteo Salvini: "Assolutamente sì. Se non c'è un privato con un piano credibile, è giusto che lo Stato faccia lo Stato". Il più reticente, all'interno del governo, è proprio il Ministro del Made in Italy: "Quando si parla di nazionalizzazione, quindi di esproprio di un'attività produttiva, io vorrei riportare l'attenzione sulla nostra Costituzione: è su quella che ho giurato. Lo Stato può intervenire, sì, ma solo nei limiti previsti dalla nostra Carta". E Urso ha citato l'articolo 43 della Costituzione italiana, in base al quale si possono nazionalizzare solamente le imprese "che si riferiscano a servizi pubblici essenziali, o a fonti di energia, o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale". "L'Ilva - ha commentato - non rientra tra le categorie previste: non è un servizio pubblico essenziale, non riguarda le fonti di energia né configura una situazione di monopolio".

Il piano siderurgico nazionale di Urso Nei progetti del Ministro del Made in Italy, la questione Ilva è solo il primo tassello di un progetto più ampio: "Se scioglieremo il nodo principale, che è Taranto, prima della chiusura dei lavori parlamentari convocherò al Mimit tutte le associazioni d'impresa e gli interlocutori del settore per presentare il piano siderurgico nazionale". Il piano servirà a definire "il futuro della siderurgia italiana: come approvvigionarci, attraverso quali tecnologie, in che tempi e con quali impianti. Affronteremo il tema del rottame ferroso, le possibilità consentite dalle norme europee e la capacità di soddisfare il fabbisogno interno, puntando anche all'export. L'obiettivo è ambizioso, ma possibile: fare dell'Italia la siderurgia più avanzata d'Europa sul piano green. Un salto qualitativo che richiede visione, investimenti e decisioni rapide da parte di tutti".



# Quotes

La citazione del Mese.



**CHE SIA IL MIGLIORE O  
IL PEGGIORE DEI TEMPI,  
È IL SOLO TEMPO  
CHE ABBIAMO.**

**ART BUCHWALD**



