

L'ANALISI Mirco Michelini, esperto del lavoro, traccia un primo bilancio della normativa

Decreto dignità: «A essere colpiti sono in realtà le fasce deboli»

«Chi ha scarse competenze rischia di essere licenziato dopo i primi dodici mesi di contratto a tempo determinato»

di Paolo Cova

A lanciare l'allarme è la Felsa Cisl Lombardia, il sindacato che tutela i lavoratori somministrati (ex interinali) e le partite Iva. Aprono le scuole, ma un'ottantina di lavoratori somministrati di Milano Ristorazione non vedranno rinnovati i contratti per effetto del decreto dignità. «D'altronde - rileva Mirco Michelini, esperto del lavoro - se si digita su Google "decreto dignità", le prime informazioni che escono riguardano solo licenziamenti».

Ma quali sono i nodi di questa normativa che, secondo i primi dati, da quando è entrata in vigore (il 12 agosto, un mese dopo la sua approvazione) "miete" una media di un migliaio di contratti al giorno persi?

«L'impatto maggiore - risponde Michelini - è sul tempo determinato: riduzione delle proroghe possibili (da 6 a 4), durata massima di 24 mesi (e non più 36), introduzione di uno 0,5% in più di contributi a carico del datore di lavoro. Ma nessuna di queste condizioni fa arrabbiare di più i datori di lavoro della reintroduzione della motivazione (causale) da inserire nel contratto di lavoro (abolita sette anni fa): dopo il dodicesimo mese di contratto, se si vuole continuare col tempo determinato, si deve inserire la motivazione del perché si mantiene il tempo determinato».

L'idea di fondo del decreto qual è?

«Irridendo il tempo determinato, ha pensato il legislatore, favorisco la nascita di contratti a tempo indeterminato. La filosofia del Jobs act era opposta: per favorire l'instaurazione di contratti a tempo indeterminato, rendo le assunzioni più convenienti per le aziende. Nel 2015 fu introdotta infatti la decontribuzione dei pri-



Mirco Michelini

mi due anni di contratto».

In pratica?

«L'impressione è che il legislatore che ha approvato il decreto dignità non abbia idea di quello che succede nelle aziende, ogni giorno. Ad ogni cambiamento normativo, le aziende reagiscono cercando di adattarsi. Se l'azienda dopo 12 mesi deve motivare il

contratto, lascia a casa la persona e assume un altro. L'introduzione della causale rappresenta il 95% dei motivi di cause davanti al giudice del lavoro».

Può fare un esempio?

«Sono stato assunto a tempo determinato per produrre forchette a fronte di un certo ordinativo. Se poi, per esigenze aziendali (il che avviene tutti i giorni), sono adibito a produrre coltelli o a produrre forchette ma per un altro ordinativo: a fine contratto posso fare causa. E la vinco, e devo essere assunto a tempo indeterminato. Questo, ovviamente spaventa le aziende che, nella realtà di tutti i giorni, hanno l'esigenza di spostare lavoratori da una produzione all'altra».

Le aziende come reagiscono?

«Semplice: al termine dei primi 12 mesi licenziano il lavoratore a tempo determinato, come possono fare, e ne assumono un altro. Evitando così di applicare una causale al contratto stesso».

Chi patisce di più queste situazioni?

«I lavoratori più deboli, quelli con professionalità più bassa, che possono essere sostituiti da un giorno con l'altro senza grosse conseguenze. Certo non gli operai specializzati, gli ingegneri, gli informatici. Piuttosto gli operai generici, i commessi, gli addetti al confezionamento, i data entry. Tutte persone che già fanno fatica a trovare lavoro, di cui c'è molta offerta».

Meglio allora il Jobs act?

«Il Jobs act non ha creato nuovi posti di lavoro. Ha però stabilizzato i lavoratori a tempo determinato trasformandoli a tempo indeterminato perché c'erano sgravi. Esistono senz'altro abusi nell'uso del tempo determinato: se ho dieci lavoratori fissi a tempo determinato significa che ne

ho bisogno. Ad oggi le aziende che hanno una forza lavoro generica (ad esempio i call center) sono ferme, non assumono. Aspettano di fatto le prime vertenze/sentenze conseguenti al decreto dignità per vedere come applicarlo».

Insomma, c'è grande incertezza...

«Sì. Infatti la prima richiesta di Confindustria sul decreto dignità è stata quella di avere certezze, di poter capire. Di sicuro c'è solo che dal decreto sono esentati i lavori a tempo indeterminato, quelli stagionali (ma ben precisati: raccolta di pomodori, stagione balneare...) e la pubblica amministrazione (e qui non si sa perché). Per il resto è ancora da chiarire, ad esempio, se si applica sui contratti già in essere alla sua entrata in vigore, e da quando scattano i dodici mesi dopo i quali è obbligatoria la causale. Non a caso il decreto è stato approvato il 12 luglio ma è entrato in vigore solo il 12 agosto. Fosse entrato in vigore subito, in pieno periodo di saldi, quando il tempo determinato è molto usato e frammentato, sarebbe scoppiata la rivoluzione. E poi: quanto tempo deve passare perché io possa magari rientrare in quell'azienda a tempo determinato, dopo che mi ha lasciato a casa?».

Il decreto penalizza i giovani?

«Indipendentemente dall'età, ne risente la professionalità delle persone. I laureati con grande domanda (ingegneri, informatici) non ne risentono. Così come chi ha professionalità utili. Chi ha lauree umanistiche o comunque deboli come domanda (scienze della comunicazione, lettere, storia) invece sì».

Sui neolaureati poi potrebbe influire il reddito di cittadinanza, qualora fosse introdotto: mi conviene guadagnare 500 euro al mese con uno stage o 750 euro stando a casa col reddito di cittadinanza? Ma se poi rifiuto un impiego la seconda volta, perdo il reddito di cittadinanza. E d'altra parte lo stage, ad oggi, non è rapporto di lavoro. Come verrà applicato il reddito di cittadinanza? Ancora non si sa. Se un laureato sta a casa un anno a far niente, ciò ha un costo. Siamo sicuri che applicare il reddito di cittadinanza costerà meno che togliere i contributi sul tempo indeterminato per un paio di anni? Sono scelte di politica del lavoro non facili da prendersi».

Cosa succederà?

«Possibile che vengano introdotte modifiche al decreto dignità, anche su spinta degli imprenditori. Per i quali, peraltro, non è semplice cambiare forza lavoro ogni 12 mesi. Noi abbiamo in mente la Brianza, dove le aziende non mancano. Ma pensiamo a zone come Melfi, ad esempio, dove c'è la Fiat e basta. Il lavoratore lasciato a casa dalla Fiat, dove può trovare un altro impiego? E la Fiat, se lasciasse a casa 200 lavoratori dopo 12 mesi, dove potrebbe trovarne subito altri 200, dotati di altrettanta professionalità?».

LAVORO

NESSUN LICENZIAMENTO
TAGLI AGLI STIPENDI
PER SALVARE IL POSTO
DI TUTTI I 500 OPERAI

PRODUZIONE
IN DUE ANNI SI PASSEREBBE
DA 320MILA A 500MILA
LAVATRICI COSTRUITE ALL'ANNO

Candy, ore decisive per il futuro

Ieri l'assemblea, lunedì l'incontro al ministero e martedì il referendum

di FABIO LOMBARDI

- BRUGHERIO -

IERI sera l'assemblea con gli operai. Lunedì la trasferta a Roma per l'incontro al ministero dello Sviluppo economico. Martedì il referendum aziendale. Sono gli appuntamenti per l'operazione «annulla esuberi» alla Candy. Settimana scorsa infatti sindacati e azienda hanno trovato un'intesa che cancellerebbe gli oltre 200 esuberi annunciati dalla Candy 2 anni fa e sinora «congelati» grazie a contratti di solidarietà e cassa integrazione. Un accordo a «doppio binario» per evitare licenziamenti.

IL PIANO A prevede due fasi: prima la richiesta di un ulteriore anno di cassa integrazione (questo l'obiettivo dell'incontro al ministero) e poi, dall'anno successivo, l'applicazione di orari e taglio degli integrativi (accordi aziendali di secondo livello) che porteranno a riduzioni di stipendio (pari ai livelli attuali, in regime di cassa integrazione) ma a salvare tutti i 500 posti di lavoro nella fabbrica di Brugherio (l'ultima del Gruppo Candy rimasta in Italia).

IL PIANO B scatterebbe invece nel caso in cui il Ministero non



concedesse un nuovo anno di cassa. Si passerebbe subito alla fase due del piano A (taglio degli integrativi e tutti salvi). Come? Verrebbero sostanzialmente cancellati gli accordi di secondo livello e la 14esima (anche questa un'integrativo aziendale) spalmata lungo l'anno (pagata ogni mese). I nuovi assunti non dovrebbero più godere di nessun integrativo. Le ore lavorative (attualmente 16 a settimana) passerebbero a 24 (nel prossimo, eventuale, anno di cassa) e

poi a 28 definitive con aumenti dei volumi progressivi: dalle attuali 320mila lavatrici all'anno a 500mila. In caso di mancata concessione della cassa si andrebbe subito a 28 ore. Soluzioni che, pur salvando l'occupazione, non convincono tutti proprio per i tagli economici strutturali. Verrebbe anche tolto (fra un anno) il pullman aziendale che porta a Brugherio i lavoratori (un'ottantina in totale, ma molti non usano il bus) che prima lavo-

ravano nelle fabbriche lombarde ora chiuse.

DI SICURO il Gruppo Candy, dopo anni di flessione, sta attraversando un momento di rilancio. Il fatturato è cresciuto del 14 per cento nel 2017 (1,148 miliardi di euro di ricavi). Candy ha circa 4.100 dipendenti nel mondo, sei stabilimenti tra Europa, Turchia e Cina. Oltre a Hoover, possiede, fra gli altri, i marchi Rosières (Francia), Jinling (Cina).

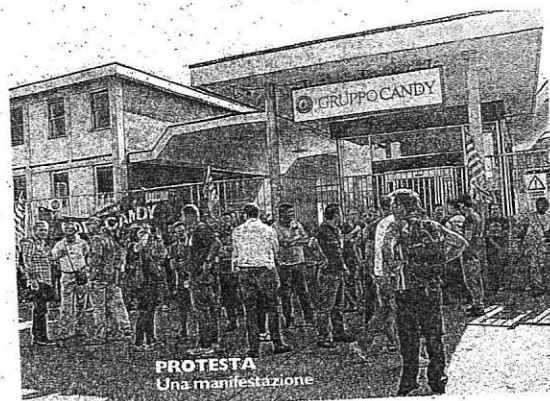
fabio.lombardi@ilgiorno.it
© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL GRUPPO

Vola il fatturato

Nel 2017 la Candy (in foto l'ad Beppe Fumagalli) ha registrato una crescita del 14% con 1,1 miliardi di ricavi



BARLASSINA

Impigliata nel macchinario

Infortunio alla Motta, operaia di 29 anni rischia il braccio

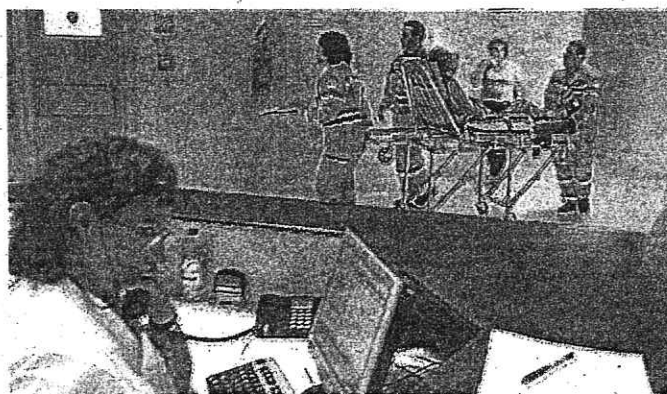
di SONIA RONCONI

- BARLASSINA -

UNA DONNA è rimasta ferita in un incidente sul lavoro alla Motta nella verso le 22 di lunedì a Barlassina. La 29enne, aveva appena iniziato il turno nella ditta di salumi quando con il braccio è rimasto incastrato in un macchinario per imbustare. Sul posto i soccorsi e i vigili del fuoco di Lazzate e Seregno e i carabinieri del Comando di Seregno. Trasportata in codice giallo, è stata ricoverata all'ospedale San Gerardo di Monza con prognosi di 90 giorni per lesioni serie all'avambraccio. La 29enne può dichiararsi una vera miracolata, perché di solito le macchine nella catena di montaggio non si bloccano o rallentano il loro costante lavoro. La ragazza aveva appena iniziato il suo turno ed era seduta alla sua postazione, quando ha inserito il braccio per svolgere il suo compito una manica si è incastrata nel meccanismo. Lei si è subito resa conto - in una frazione di secondo - che il suo avambraccio destro stava per essere amputato. Prontamente ha urlato, nel contempo il meccanismo ha avuto una

sorta di blocco momentaneo. I colleghi hanno sentito il grido aiuto e prontamente sono accorsi liberando la manica e il braccio in trappola nell'apparecchiatura automatizzata per imbustare. Appena tolto il braccio l'apparecchiatura ha ripreso a funzionare. I colleghi hanno chiamato subito il 112, la 29enne è stata trasportata all'ospedale in codice giallo. L'avambraccio è salvo, la prognosi è di 90 giorni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SUPERMERCATI IN CRISI

SENZA PAGA
I DIPENDENTI SONO
SENZA STIPENDIO
DAL MESE DI LUGLIO

SCAFFALI VUOTI
POCHI APPROVVIGIONAMENTI
LA PROPRIETÀ CERCA
DI CEDERE PUNTI VENDITA

Il caso IperDì arriva in Regione

Incontro sulla vicenda che coinvolge mille lavoratori in agitazione

di DARIO CRIPPA

- CESANO MADERNO -

ALL'INCONTRO fissato per oggi al Pirellone non si sa ancora chi ci sarà. O meglio, di sicuro ci saranno i sindacati, una rappresentanza dei mille lavoratori, alcuni politici della Lega che questo incontro lo hanno promosso in prima persona. Cosa farà l'azienda, però, la GCA Market, a cui fanno capo 40 supermercati del gruppo SuperDì e IperDì, ancora non è dato sapere.

I punti vendita presenti in Lombardia, Piemonte e Liguria dal 1994 ed eredi degli storici Supermercati Brianzoli sono infatti in crisi nera da mesi.

Gli scaffali si sono svuotati, le forniture sono cessate e la proprietà sta spasmodicamente tentando di cedere i propri punti vendita.

Nel frattempo, però, i dipendenti hanno smesso di venire pagati. Avanzano le mensilità di luglio e agosto, compresi i contributi del 730. E gli ultimi "rumors" non promettono nulla di buono.

LA STESSA AZIENDA ha chiesto negli ultimi giorni di posticipare di una settimana l'incontro fissato per oggi in Regione, ma il sindacato ha risposto picche. Anzi, ha proclamato lo stato di agita-



NEGOZI Le catene SuperDì e IperDì sono del Gruppo GCA Srl (Brianza)

zione: «La "Storia Infinita" del Gruppo GCA Srl continua - spiegano in un comunicato - le pseudo assicurazioni aziendali in merito a trattative che sono in fase conclusiva (ormai da mesi) per la vendita di parte delle filiali non sono più sufficienti a rassicurare le lavoratrici e i lavoratori che, ormai da due mesi, non percepiscono lo stipendio».

E quindi Filcams-Cgil, Fisascat-

Cisl e Uiltrucs ribadiscono: «In occasione della convocazione presso la IV commissione regionale delle Attività Produttive è stato organizzato un presidio dei lavoratori e delle lavoratrici per manifestare il sacrosanto diritto di sapere quale futuro li attende. Basta discorsi nebulosi e frasi inconcludenti... Per sostenere la vertenza e dare un segnale forte alla società si proclama lo stato di agitazione».



ne». I punti vendita del gruppo, chiusi forzatamente per ferie o ristrutturazione per due settimane ad agosto, avevano riaperto i battenti il 3 settembre scorso per lo "Svuotatutto al 50%", con l'obiettivo di esaurire le merci rimaste ancora sugli scaffali. E ieri a sorpresa lo sconto è stato portato addirittura al 70%, mentre alcuni lavoratori, sostenuti dalla Uil, hanno già presentato in Tribunale un'ingiunzione di pagamento. A dispetto dell'ultima promessa dell'azienda: quella di procedere entro la prossima settimana al pagamento almeno dei contributi Inps e di un acconto degli stipendi arretrati.

dario.crippa@ilgiorno.net
© RIPRODUZIONE RISERVATA

LENTATE SUL SEVESO

PROFESSIONE
CORSI PER RAGAZZI
IN USCITA
DALLA SCUOLA MEDIA

SPECIALIZZAZIONE
UN BIENNIO DI STUDI
RISERVATO A CHI HA
UN DIPLOMA DI MATURITÀ

Una super scuola per le arti antiche

La nuova e modernissima sede del Polo Formativo Legnoarredo

di GABRIELE BASSANI

- LENTATE SUL SEVESO -

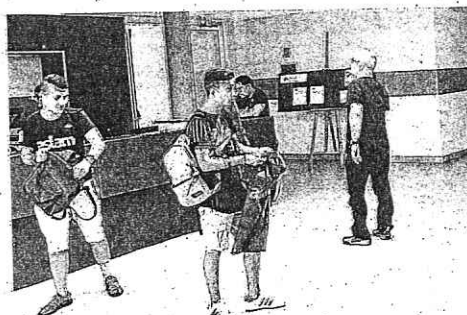
IERI MATTINA è suonata la prima campanella anche in quella che è quasi certamente la scuola più bella e più moderna della Brianza e molto probabilmente d'Italia. È la nuova sede del Polo Formativo Legnoarredo, che ha trovato posto a Camnago, in una parte dell'ex Parco militare, proprio di fronte alla stazione ferroviaria e al impianto di manutenzione di Ferrovienord.

REALIZZATA tra il dicembre 2016 e il febbraio 2018, la nuova sede è in grado di ospitare fino a 250 studenti e, oltre alle aule per le lezioni tradizionali in classe, dove al posto delle lavagne ci sono maxi schermi ad altissima definizione, comprende anche un laboratorio artigianale di 800 metri quadri, che potranno presto diventare 1200.

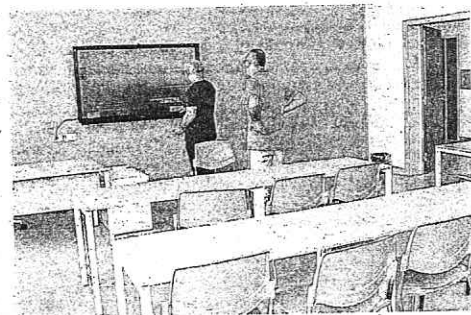
LUIGI METTICA

Ad oggi gli iscritti nei vari corsi sono complessivamente 150 ma possiamo arrivare ad ospitarne fino a 250

La scuola è opera della Fondazione Rosario Messina, la gestione dei corsi è affidata alla collaborazione tra FederlegnoArredo e Aslam. Qui vengono proposti corsi di formazione professionale rivolti sia ai ragazzi in uscita dalla scuola secondaria di primo grado per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, sia corsi per il conseguimento del diploma di tecnico professionale che quelli per l'istruzione tecnica superiore, biennio di studi riservato a chi è già in possesso di diploma di maturità e valida alternativa al corso di laurea. Il Polo formativo è attivo a Camnago da cinque anni, la sede prov-



STRUTTURA
L'edificio che ospita la scuola è totalmente realizzato in pannelli prefabbricati di legno. Il laboratorio ha pilastri in legno e travi in lamellare.



visoria era nei locali di Trenord sull'altro lato della strada, mentre ieri mattina i primi 79 studenti hanno varcato la soglia di quella nuova.

«**GLI ALTRI** arriveranno nelle prossime settimane, perché ci sono calendari di lezioni differenziati a seconda dei corsi e degli anni scolastici», spiega Luigi Mettica, coordinatore della sede. «Ad oggi

gli iscritti nei vari corsi sono complessivamente 150, ma possiamo arrivare ad ospitarne fino a 250. Arrivano qui da tutto la Provincia di Milano, dalla Brianza, dalla Provincia di Como e da quella di Varese. C'è anche uno studente che arriva dal cantone dei Grigioni in Svizzera e in questi giorni abbiamo, come ospiti temporanei, anche alcuni studenti olandesi». L'edificio che ospita la scuola è il

miglior biglietto da visita per il futuro del legno nell'arredo e nell'edilizia. È totalmente realizzata in pannelli prefabbricati di legno, il laboratorio ha pilastri in legno e travi in lamellare, ci sono soluzioni fortemente innovative per l'illuminazione naturale, tra cui un lucernario all'ingresso creato appositamente dalla società danese Velux che ha partecipato al progetto.

Sul tetto c'è un impianto fotovoltaico da 140 kw che rende l'edificio totalmente autosufficiente, all'interno ci sono soluzioni d'avanguardia nel campo dell'isolamento termico e acustico che fanno di questa struttura non solo uno spazio gradevole e funzionale ma anche un edificio ad altissima efficienza energetica. Studiare ed imparare un mestiere qui, è certamente più bello che altrove.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL MONDO DEL LAVORO OGGI PRESENTAZIONE DEI CORSI ITS E IFTS

Open Evening con l'offerta post diploma

- LENTATE SUL SEVESO -

È IN PROGRAMMA proprio oggi, il primo «Open Evening» dell'offerta formativa post-diploma della Fondazione Its per lo Sviluppo del Sistema Casa nel Made in Italy «Rosario Messina», intitolata al fondatore della Flou. Dalle 17 alle 19, l'intero staff dei docenti, illustrerà il programma dei corsi Its e Ifts che, come spiegano dalla scuola «nascono su specifica richiesta delle aziende, che necessitano di figure altamente specializzate difficili da reperire, e quindi assai ricercate». La maggior parte dei docenti infatti proviene dal mondo delle imprese e una consistente parte delle ore dei corsi è dedicata al tirocinio forma-

tivo all'interno delle aziende e grazie a questa sinergia tra scuola e mondo del lavoro, il livello di inserimento lavorativo al termine dei corsi, in questi primi cinque anni di attività, è stato sempre elevatissimo, superiore al 90% - sottolinea il coordinatore Mettica. Tra i corsi che saranno presentati oggi, quello di «Tecnico superiore per il prodotto, il marketing e l'internazionalizzazione nel settore legno arredato» e quello di «Tecnico Superiore per la progettazione e l'industrializzazione nel settore legno arredamento», entrambi della durata di 2 anni, oltre al corso Ifts di «Tecnico per la gestione del cantiere nell'edilizia in legno» della durata di 1 anno.

Ga.Bass



FOCUS

Nell'ex parco militare

La struttura ha trovato posto a Camnago, in una parte dell'ex Parco militare proprio di fronte alla stazione ferroviaria



Debutto

Il Polo formativo è attivo a Camnago da cinque anni. Ieri i primi 79 studenti hanno varcato la soglia di quella nuova

LA CRISI Lunedì incontro al Mise per la proroga di un anno della "cassa", martedì referendum tra i lavoratori

Candy, un piano per salvare 207 posti Dalla Cina tornano 200mila lavatrici

di Davide Perego

Un appuntamento al Mise (ministero Sviluppo economico) lunedì prossimo, il giorno successivo al referendum in azienda. Giorni caldi per il futuro dei lavoratori della Candy di Brugherio, alle prese con la scelta di approvare o meno la bozza di accordo trovata tra azienda e sindacati per salvare i 207 posti di lavoro a rischio dal prossimo 23 settembre, data di scadenza degli ammortizzatori sociali in vigore ormai da due anni.

«Abbiamo spiegato i punti base dell'accordo a tutti i lavoratori nel corso dell'assemblea che si è tenuta in fabbrica martedì 11 - spiega Paolo Mancini, coordinatore delle rsu Fiom-Cgil di Monza e Brianza -. Se il 50% più 1 dei lavoratori dirà di sì al piano, avremo raggiunto un buon risultato. Il migliore che potevamo fare, abbiamo salvato per due anni 207 posti di lavoro garantendo un futuro all'azienda».

Prima di parlare della messa in sicurezza dei dipendenti in esubero, la "rivoluzione copernicana" dell'accordo risiede in un'inversione di rotta decisa dall'azienda: ovvero il rientro dei volumi di produzione dalla Cina. Infatti uno dei punti cardine dell'accordo sta pro-

LA NOVITÀ

Presentata a Berlino la lavatrice rosa disegnata da Lapo

«Nel corso degli anni ci hanno detto che non prestiamo attenzione sufficiente all'estetica dei nostri prodotti - spiega Aldo Fumagalli, presidente di Candy Group - così abbiamo pensato a chi avrebbe potuto darci quel guizzo estetico in più, una visione nuova, e nessuno meglio di Lapo Elkann e della sua Garage Italia poteva farlo». Così è nata la partnership che ha prodotto la lavatrice Candy Bianca Millennial Pink: «Il rosa Millennial Pink è il colore più trendy del momento - commenta Fumagalli -. Questa speciale Bianca, pensata per un pubblico giovane e dinamico, sarà venduta esclusivamente online, con una tiratura limitatissima». La lavatrice è stata presentata in anteprima a IFA 2018 a Berlino, direttamente dai fratelli Fumagalli, Aldo e Beppe, rispettivamente presidente e Ceo di Candy Group. «È stata pensata da un gruppo di designer che interpretano e progettano versioni originali di prodotti iconici attraverso verniciature e restyling di tendenza» spiegano dall'azienda.

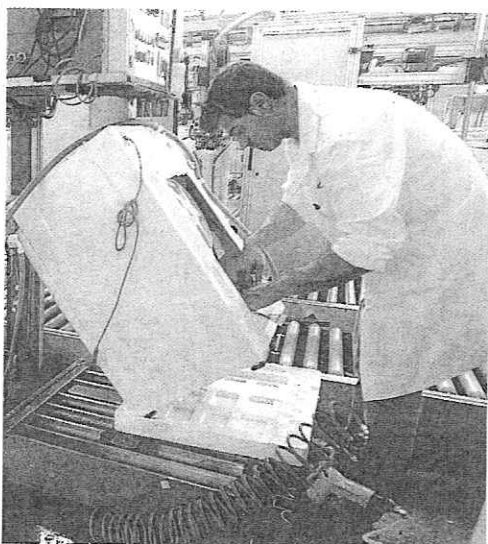
prio nella decisione dei Fumagalli di spostare la produzione di 200mila lavatrici all'anno dalla fabbrica cinese a quella di Brugherio. Una inversione a "U" rispetto a quanto deciso in passato e anche

rispetto a quanto accade ancora oggi in Brianza, dove ci sono aziende che delocalizzano la produzione compiendo il viaggio di Marco Polo. Candy lo ha percorso ma ha deciso di tornare indietro,

almeno parzialmente. A Brugherio, dalle 300mila lavatrici annue prodotte, si passerà a 500mila. Una massa critica sufficiente a garantire una certa solidità alla fabbrica.

Lunedì il Mise di Luigi Di Maio dovrà poi dare il via libera al secondo pilastro della trattativa, ovvero la proroga di un anno della cassa integrazione speciale per riorganizzazione, una possibilità attivata in favore delle imprese che abbiano investito in nuove tecnologie (una strada imboccata da Candy negli ultimi anni). Cambierà anche l'orario di lavoro: oggi un operaio lavora per due giorni a settimana per 12 ore complessive. Nel 2019 l'orario medio settimanale sarà di 24 ore mentre nel 2020 salirà a 28 ore.

Sarà tutelata la revisione dell'attuale accordo mediante l'istituzione di un premio presenza e un nuovo premio di risultato. Ci sarà una nuova regolamentazione sui permessi per visite specialistiche e il servizio trasporti da Lecco, Bergamo ed Erba verso lo stabilimento di Brugherio sarà mantenuto fino al 30 settembre 2019. Sarà attivo per tutti e due gli anni di accordo un sistema di incentivazioni all'esodo. ■



BRIANZA IN BORSA

In collaborazione con



Acsm Agam
L'ENERGIA CHE UNISCE

PIAZZA AFFARI Settimana tranquilla per i titoli di Acsm-Agam, Ei Towers e Banco Desio. Cede Stm

Sol dell'avvenire Cresce il fatturato e anche l'utile: «Investiremo»

Il cda ha approvato la semestrale: l'aumento dei margini è legato al significativo e generalizzato sviluppo delle vendite

Delude la produzione industriale nell'area euro. A luglio la produzione industriale è scesa dello 0,8% su base mensile e dello 0,1% a livello annuale. Il dato congiunturale è peggiore delle stime del consenso degli economisti che si aspettava un calo dello 0,1% mese su mese. Inoltre la lettura di giugno è stata rivista al ribasso da -0,7% mese su

mezzo a -0,8% mese su mese e da +2,5% anno su anno a +2,3% anno su anno. In Italia l'Istat ha stimato che ha luglio l'indice destagionalizzato della produzione industriale diminuisce del 1,8% rispetto a giugno.

In questo macroscenario si muovono i titoli brianzoli quotati a Piazza Affari. Giorni di sostanziale parità di valore per le azioni di Acsm-Agam, Ei Towers e Banco Desio.

Il cda di Sol ha approvato la relazione finanziaria semestrale al 30 giugno che vede un fatturato consolidato di 411,6 milioni (+11,1%), un margine opera-

GLI INDICI DELLA SETTIMANA

Dati aggiornati alle 16.00

	10/09/18	11/09/18	12/09/18
 Acsm-Agam (ACS.MI)	2,47	2,46	2,46
 Ei Towers (EIT.MI)	56,80	56,80	56,80
 Esprinet (PRT.MI)	3,77	3,92	3,70
 Sol (SOL.MI)	10,88	11,1	10,9
 Banco Desio (BDB.MI)	2,07	2,04	2,05
 STMicroelectronics (STM.MI)	16,19	15,90	15,66
 Nokia Corporation (NOKIA.MI)	4,67	4,62	4,55
 Basf (BASF.MI)	76,4	76,38	76,91

tivo lordo a 94 milioni (+18%) e un utile netto in forte aumento a 27,8 milioni (dal 16,9 milioni dello stesso periodo dell'anno scorso). L'aumento dei margini è legato al significativo e generalizzato sviluppo delle vendite, al funzionamento regolare ed efficiente dei principali impianti ed alla elevata produzione di energia delle centrali idroelettriche, molto maggiore rispetto allo stesso periodo del 2017.

«Per il 2018 - ha affermato Aldo Fumagalli Romario, presidente di Sol - ci poniamo l'obiettivo di confermare il trend di crescita delle vendite e di mantenere la redditività del gruppo su buoni livelli, proseguendo nei programmi di investimento volti a sostenere lo sviluppo, l'internazionalizzazione, la diversificazione e l'innovazione».

Leggero ribasso per Esprinet e Nokia, più decisi per quanto riguarda il valore delle azioni, quelli patiti da STMicroelectronics. Buona, di contro, la performance settimanale di Basf. ■