



Contratti a termine «Sulle causali partita ingessata»

L'indagine. Difficili gli accordi sia nazionali che aziendali
«Sulla flessibilità approccio restrittivo dei sindacati»
Rota: aumenta l'attenzione delle imprese per gli addetti

FRANCESCA BELOTTI

Nella mente del legislatore, l'idea doveva essere animata da buoni propositi. Allargare le maglie delle causali per i contratti a tempo determinato che scattano dopo 12 mesi - demandando il tutto alla contrattazione nazionale o aziendale. Ma la «litigiosità» tra le (contro)parti - aziende e associazioni di impresa versus sindacati di categoria - ha finito per ingessare la partita. La lettura che offrono gli industriali di **Confindustria Bergamo** è che «c'è un percorso forte di stabilizzazione», come puntualizza Stefano Malandrini, responsabile dell'area Lavoro e previdenza. Eppure «guardando alle piattaforme sindacali ricevute dalle nostre aziende negli ultimi 12 mesi, ancora una su due prevede delle forme di contingentamento delle cosiddette formule di inserimento precarie».

Il quadro che dipinge Malandrini non sembra essere favorevole alle aziende. Considerando che «con il rinnovo del contratto nazionale dei tessili (a novembre 2024) si è riusciti a introdurre qualche limitata causale per l'assunzione a termine dei lavoratori; il rinnovo dei chimici si è limitato a un'esemplificazione di possibili ipotesi di stagionalità; il contratto dei metalmeccanici è fermo da parecchi mesi ed è stato caratterizzato da una dinamica negoziale di litigio anche sui contratti a termine». Per concludere che «non sappiamo come sarà l'orientamento della gomma-plastica

che hailrinnovo a fine anno, ma dato che si tratta delle stesse organizzazioni sindacali che firmano il contratto dei tessili, pensiamo che avranno un approccio restrittivo». Non quattro contratti a caso: «Da soli coprono circa il 75% dei lavoratori del nostro territorio», afferma Malandrini. Quindi «se dalla contrattazione nazionale non ci si può aspettare nulla, bisogna ricorrere a quella aziendale», dove «si possono identificare casi, quindi non necessariamente esigenze aziendali, oggettivi o anche soggettivi, di lavoratori anziani, lavoratori giovani, lavoratori con un particolare titolo di studio». Ma «abbiamo grandi difficoltà anche a livello aziendale nel discutere le causali - sottolinea il responsabile dell'area Lavoro e previdenza - e una tendenza che si sta affermando proprio in questi mesi è quella di introdurre le causali individuali con la problematicità che in questo caso la normativa è molto più stringente».

Insomma è «un contesto difficile», accidentato per di più dal fatto che il 76% delle imprese bergamasche con posizioni aperte ha segnalato criticità nel reperire personale, contro il 61% del livello medio lombardo. Questo stando all'indagine «I numeri per le risorse umane», condotta da **Confindustria Lombardia** e **Confindustria Bergamo** (nella nostra provincia il campione è di 106 imprese per un totale di circa 22mila di-

pendenti). «Le maggiori problematiche emergono per le competenze tecniche (segnalate nel 73% dei casi) e, in maniera minore ma comunque rilevante, per le mansioni manuali (46%)», rileva Massimo Longhi, responsabile dell'area Studi di **Confindustria Bergamo**.

Secondo Paolo Rota, vicepresidente di **Confindustria Bergamo** per le Relazioni industriali, nelle 101 pagine dell'indagine sul lavoro «dall'attenzione al welfare alle dinamiche salariali, sono numerosi gli elementi che delineano un quadro di crescente attenzione dell'importanza di valorizzare le persone in tutto il loro percorso professionale, dal momento dell'assunzione a quello della crescita».

Testimonianza aziendale numero uno: la Corden Pharma (sviluppo e produzione dai principi attivi al prodotto finito) di Treviglio «oggi ha un terzo delle persone che lavora in ambito produttivo, mentre due terzi sono indiretti: negli anni si sono aggiunte molte nuove professionalità», precisa l'hr director, Andrea Fuson. «Nel 2020 eravamo 190 persone oggi siamo 245, la parte operativa è rimasta stabile».

Testimonianza aziendale numero due: la Omb Valves (valvole per oil & gas, idrogeno, acqua e aerospace) con quartier generale a Cenate Sotto, ai suoi 260 dipendenti delle sedi italiane (in tutto ne conta 500) eroga un premio di risultato che ha raggiunto i 7mila euro lordi (al-

l'ex 5° livello) ed è comprensivo della mensilità aggiuntiva (la 14esima). Il valore tiene conto in particolare del Mol, «l'indicatore del conto economico che ci permette di dire se vi è positività nella gestione operativa: in questo caso l'azienda redistribuisce le marginalità ai propri dipendenti», sottolinea Marco Maestri, group human resources director. Un modo (anche) per attrarre talenti. Ma «offriamo anche corsi post diploma - puntualizza Maestri -: Ifts della durata di nove mesi, grazie a cui i ragazzi studiano da noi con docenti accreditati dal ministero, vengono retribuiti grazie a un contratto di apprendistato professionalizzante di due anni che poi sfocia in un contratto a tempo indeterminato».



La platea all'evento di ieri



Il vice di **Confindustria Bergamo**, Paolo Rota, fa il punto sulle politiche per le risorse umane FOTO AGAZZI

■ Alla Omb Valves premio di risultato di 7mila euro lordi (con la 14^a) per 260 dipendenti

■ Corden Pharma: «In azienda tante professionalità. Solo un terzo lavora in produzione»

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



166238