

## Rapporto annuale sulle relazioni industriali in provincia di Bergamo

Confindustria Bergamo  
SRI - Scuola di Relazioni Industriali

Periodo monitorato: 1.1.2016 – 31.12.2016

Le indicazioni riportate nel documento sono il risultato di una disamina condotta dalla SRI principalmente su dati concernenti le imprese associate, disponibili presso l'Area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo, nonché su dati di carattere generale reperiti, per operazioni di raffronto, presso:

- Provincia di Bergamo, settore i.f.l. e att. prod.
- Inps Sede Territoriale di Bergamo

infine sugli esiti di alcune campionature riferite ad aggregati rappresentativi - per dimensioni e comparti di appartenenza - del sistema industriale locale.

### 1) Evoluzione della base occupazionale

Al 31 dicembre 2016 la base associativa di Confindustria Bergamo<sup>1</sup> è risultata composta come segue:

- n. totale aziende 1.221
- n. totale dipendenti 78.761

mentre i principali gruppi merceologici sono risultati composti come riportato in tabella 1.

| gruppo          | aziende | dipendenti |
|-----------------|---------|------------|
| Metalmeccanici  | 467     | 35.142     |
| Chimici         | 86      | 6.151      |
| Tessile/Abbigl. | 109     | 6.165      |
| Gomma/Plastica  | 108     | 8.296      |

tabella 1

Il dato complessivo dei 4 gruppi appare in leggera contrazione rispetto al valore del precedente anno, soprattutto in riferimento ai settori Tessile/Abbigliamento e Gomma/Plastica, sia come n. aziende sia come n. dipendenti. Per quanto attiene il *trend* infra-annuale della gestione degli esuberi (al lordo degli effetti del ricorso ad ammortizzatori sociali conservativi dell'occupazione: CIGO, CIGS, CDS, CIG in deroga) si è riscontrato un ricorso limitato e piuttosto omogeneo delle procedure di licenziamento collettivo, inferiore ai valori medi del 2015 e particolarmente attenuato nel 1°, 2° e 4° trimestre. In particolare nel 1° trimestre e nel 2° trimestre si sono registrate in media solo 94 dichiarazioni di esubero, al netto della gestione della mobilità Italcementi, non computata in quanto caratterizzata da una estensione temporale pluriennale. Nell'intero 2016 si sono verificate complessivamente circa 400 cessazioni di rapporti di lavoro rientranti in gestioni collettive, in valore assoluto, a fronte delle circa 350 risoluzioni disposte nel solo 3° trimestre 2015. Il rilievo degli interventi, in termini percentuali, è risultato pertanto residuale, in quanto per l'intero anno di poco superiore al 0,5% della base occupazionale associativa. L'attenuazione del ricorso alle procedure di mobilità nel 2016, sostanzialmente riferite a limitati casi di crisi o di cessazione di attività (tra cui OMP), sembra riconducibile a tre ordini di motivazioni: a) l'avvenuto completamento, nel corso del 2015, della maggior parte delle gestioni di crisi aziendali strutturali, conseguenti ancora al periodo di criticità congiunturale 2008-

<sup>1</sup> Dati al lordo degli iscritti alle associazioni aderenti collettivamente.

2014 e che hanno implicato l'utilizzo consistente e prolungato di ammortizzatori sociali collettivi. L'esaurimento dei periodi di durata massima di utilizzo delle integrazioni salariali straordinarie, praticate con estensione pluriennale, ha implicato la necessità di procedere al ridimensionamento definitivo degli organici con interventi operati prevalentemente nel 2° e 3° trimestre 2015; b) l'utilizzo, in presenza di alcuni scarichi produttivi di lungo periodo, del CDS quale ammortizzatore idoneo a favorire un sostegno al reddito alternativo nei casi di improcedibilità della CIGO e della CIGS, in conseguenza del nuovo regime normativo degli ammortizzatori sociali, piuttosto restrittivo, introdotto nell'ambito del *Jobs Act* dal D.Lgs. n.148/2015 ed entrato a pieno regime nel 2016; c) per quanto attiene in particolare la seconda parte dell'anno, la propensione delle OOSS a posticipare le tempistiche dei piani di incentivazione all'esodo condivisi con le imprese, per consentire ai lavoratori pensionabili la fruizione dei trattamenti di NASPI, di durata maggiore dell'indennità di mobilità e sostitutivi della stessa con decorrenza 1 gennaio 2017.

Anche nel 2016 hanno continuato ad essere minimali sia gli effetti, sulla base occupazionale complessiva, dei licenziamenti individuali per "motivi economici", non assistiti dal diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, applicativi della procedura regolamentata dalla legge n.92/2012, sia le risoluzioni dei rapporti di lavoro instaurati con il nuovo regime a tutele crescenti, disponibile da marzo 2015.

Nel dettaglio, per quanto attiene le riduzioni collettive di personale operate presso le imprese associate nei due trimestri centrali dell'anno, si è rilevato quanto segue:

#### 2° trimestre 2016

sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 94 esuberi, dei quali:  
66,83% di lavoratori del comparto Metalmeccanico  
0,00% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento  
10,64% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica  
25,53% di lavoratori di altri comparti

#### 3° trimestre 2016

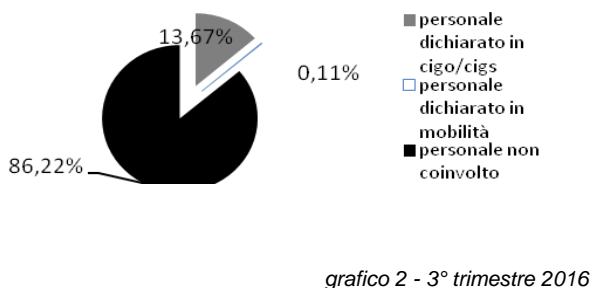
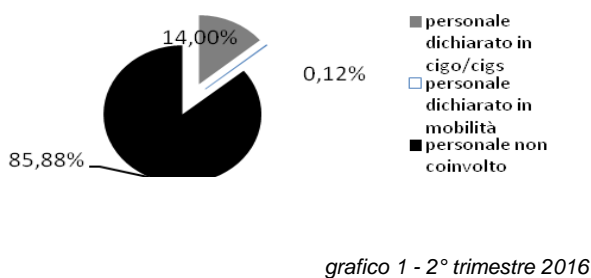
sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 126 esuberi, dei quali:  
92,06% di lavoratori del comparto Metalmeccanico  
0,00% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento  
7,94% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica  
0,00% di lavoratori di altri comparti

Le percentuali sembrano condizionate soprattutto dalle procedure svolte in OMP, Mazzucconi, Dalmine e dal posticipo al 2017 della gestione dei significativi esuberi riscontrati in alcune aziende di altri comparti, tra le quali Cartiere Pigna e Rilecart. I rapporti percentuali intercompartimentali peraltro sembrano tendenzialmente imputabili alla maggiore presenza locale di imprese metalmeccaniche, piuttosto che ad una diversa tempistica della ripresa produttiva. Inoltre in ambiti produttivi maturi, quali il Tessile/Abbigliamento ed il Gomma Plastica, i forti interventi di ristrutturazione già operati in provincia di Bergamo, per ragioni di pregressa o perdurante crisi strutturale, negli scorsi anni hanno determinato una fisiologica contrazione del numero di imprese presenti e dei relativi organici, tale da rendere poco prospettabili ulteriori interventi di ridimensionamento.

Il calo occupazionale specificamente correlato a dichiarazioni di cessazione di attività, totale o parziale, ha espresso un andamento trasversale, in quanto i casi riscontrati hanno interessato comparti differenziati. In particolare il numero complessivo di lavoratori di aziende associate, dei quali è stato dichiarato l'esubero per cessazione di attività nel corso dei primi tre trimestri dell'anno 2016, è risultato di circa 170 (composizione dato: 24% metalmeccanici, 76% altri

comparti). Non si sono comunque verificate, nel corso dell'intero anno 2016, cessazioni di attività di imprese associate - sempre al netto degli interventi di gestione della crisi Italcementi - di particolare impatto, in termini quantitativi, nel territorio.

Infine la composizione della base occupazionale rapportata al ricorso agli ammortizzatori sociali (cfr. par.2), verificata in riferimento ad un campione composto da 100 aziende associate di maggiori dimensioni<sup>2</sup>, ha evidenziato nel secondo e terzo trimestre 2016 i rapporti espressi nei grafici sotto riportati (riferiti alle sole "dichiarazioni" di attivazione, l'applicazione è inferiore).



Anche in riferimento alle imprese di maggiori dimensioni il ricorso alle procedure di mobilità non sembra pertanto avere prodotto, nel 2016, per quanto riguarda il settore industriale, un forte impatto sul territorio, ma appare piuttosto correlato ad alcuni specifici interventi funzionali a parziali riassetti organizzativi, finalizzati al completamento di processi di ristrutturazione avviati in anni pregressi.

Complessivamente, le dinamiche riscontrate nella gestione delle eccedenze occupazionali nel 2016 appaiono pertanto contenute, circoscritte a specifiche situazioni riferite soprattutto a PMI, certamente inferiori a quanto registrato nel 2015. Il progressivo emergere di un lento e limitato ma sensibile trend di crescita delle produzioni sembra pertanto avere iniziato a produrre alcuni effetti occupazionali, non solo in termini di incremento degli inserimenti al lavoro (cfr. par.5) e di contrazione del ricorso agli ammortizzatori sociali (cfr. par.2), ma di consistente diminuzione delle situazioni di riduzione complessiva degli organici, che sembrano riprendere un andamento proprio del periodo precedente la crisi congiunturale, in un territorio contraddistinto da un tessuto produttivo forte confermato da un basso tasso di disoccupazione.

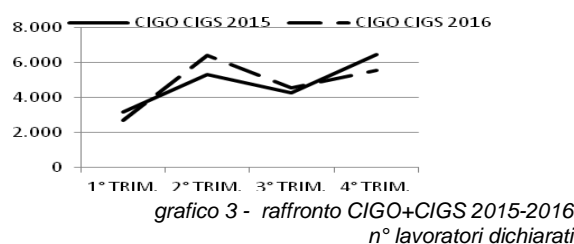
Più specificamente, dai dati, dalla tabella e dai grafici sopra esposti risultano essersi verificati, durante il 2016: a) il ricorso decrescente ad ammortizzatori sociali di tipo conservativo non accompagnati da un incremento dei licenziamenti collettivi; b) ad eccezione dei casi di cessazione di attività, una gestione degli esuberanti di carattere esclusivamente non oppositivo nella generalità dei casi riscontrati presso imprese

<sup>2</sup> Il campione è costituito dalle 40 imprese associate metalmeccaniche, dalle 15 chimiche/gomma e plastica, dalle 10 tessili/abb., dalle 35 di altri comparti, con maggiori organici in provincia di Bergamo.

associate; b) la sostanziale tenuta generale del sistema produttivo locale, che pur contraendo la base occupazionale non ha riscontrato situazioni diffuse di cessazione completa di attività tali da generare impatti sociali eccessivamente gravi.

## 2) Ricorso alla CIGO/CIGS e alla mobilità

Nel 2016 il ricorso ad ammortizzatori sociali, presso le imprese associate, ha evidenziato un utilizzo sia della CIGO sia della CIGS in linea con le dinamiche verificatesi nel 2015, in riferimento al quantitativo di ore autorizzate ed al n° di lavoratori dipendenti coinvolti. I dati concernenti il quantitativo di lavoratori interessati sono riportati nel grafico 3 in relazione al periodo marzo-settembre 2016. Il flusso evidenzia altresì il forte scostamento tra inserimenti in cassa integrazione ed esuberanti gestiti collettivamente con procedura di mobilità, confermando (cfr. par.1) che i licenziamenti collettivi in corso d'anno sono stati disposti in ipotesi residuali.



La dinamica complessiva associativa sembra in sintonia con l'andamento generale (aziende associate + aziende non associate) del ricorso agli ammortizzatori sociali riscontrato in provincia di Bergamo nel 2016, contraddistinto da un utilizzo medio che, su base tendenziale, ha espresso valori totali di ore autorizzate omogeneo a quello del precedente anno. Il trend è di seguito evidenziato per quanto attiene la CIGO (in parziale incremento, compensato dalla riduzione del ricorso alla CIGS) ed in relazione ancora all'arco temporale marzo-settembre, con specifico riferimento ai comparti industriali maggiormente diffusi:

totale ore CIGO autorizzate a marzo 2016  
 aziende meccaniche 406.256 (320.108 a marzo 2015)  
 aziende tessili 94.251 (65.112 a marzo 2015)  
 aziende chimiche 219.060 (42.310 a marzo 2015)

totale ore CIGO autorizzate ad aprile 2016  
 aziende meccaniche 457.225 (330.561 ad aprile 2015)  
 aziende tessili 76.071 (164.384 ad aprile 2015)  
 aziende chimiche 110.564 (49.226 ad aprile 2015)

totale ore CIGO autorizzate a maggio 2016  
 aziende meccaniche 375.888 (155.446 a maggio 2015)  
 aziende tessili 47.490 (16.558 a maggio 2015)  
 aziende chimiche 92.150 (30.803 a maggio 2015)

totale ore autorizzate a giugno 2016  
 aziende meccaniche 295.415 (265.725 a giugno 2015)  
 aziende tessili 42.899 (31.661 a giugno 2015)  
 aziende chimiche 101.250 (3.043 a giugno 2015)

totale ore CIGO autorizzate a luglio 2016  
 aziende meccaniche 303.241 (260.749 a luglio 2015)  
 aziende tessili 57.800 (102.494 a luglio 2015)  
 aziende chimiche 18.396 (155.730 a luglio 2015)

totale ore CIGO autorizzate a settembre 2016  
 aziende meccaniche 38.907 (354.667 a settembre 2015)  
 aziende tessili 18.522 (38.604 a settembre 2015)  
 aziende chimiche 0 (64.734 a settembre 2015)  
 (fonte INPS)

Considerando i dati in riferimento a periodi plurimensili, stante le modalità autorizzative adottate dall'Istituto previdenziale,

che prescindono dalle date di effettiva applicazione delle ore di CIGO richieste, risulta nel 2016 un ricorso alle integrazioni salariali ordinarie maggiore ma non molto discosto dall'andamento 2015 e comunque sostitutivo di un forte calo della CIGS (cfr. l'andamento complessivo riportato nel grafico 4). Le differenze positive particolarmente marcate in alcuni mesi/comparti risultano peraltro imputabili anche all'incidenza delle imprese di grandi dimensioni sulla base associativa di Confindustria Bergamo, tendenzialmente più propense a gestire le flessibilità indotte dai cali produttivi con l'utilizzo sistematico della CIGO. Per quanto attiene specificamente gli effetti sul reddito da lavoro, sono emersi i seguenti orientamenti, in relazione all'applicazione della CIGO/CIGS:

- anticipo a carico azienda dei trattamenti di integrazione salariale nel 90% dei casi;
- applicazione, almeno parziale, della rotazione nel 40% dei casi di CIGO e nel 95% dei casi<sup>3</sup> di CIGS;
- inserimento, con varie formulazioni, di quote di integrazione dei trattamenti di sostegno al reddito a carico INPS nel 20% dei casi;
- definizione di una intesa, formale od informale, con tutte le RSU/OOSS presenti nell'unità produttiva nel 90% dei casi.

Inoltre per quanto concerne la CIGO l'effettivo utilizzo (c.d. "tiraggio") del monte ore autorizzato, pur in assenza di statistiche accessibili sembra, in base ai riscontri diretti del servizio di consulenza associativo, essersi ridotto a valori medi inferiori al 50% dei quantitativi richiesti.

La maggior parte degli interventi straordinari (circa ¾ del totale) è stata accompagnata, in ragione della strutturale delle problematiche originanti l'applicazione dell'ammortizzatore, dalla prospettazione di specifici piani di incentivazione all'esodo, che hanno permesso di contenere fortemente gli effettivi interventi di gestione unilaterale degli esuberi, sicché anche nel 2016 la formula di licenziamento "non oppositiva" è risultata praticata in oltre il 90% delle procedure concordate nel 2016. In assenza di sistemi di finanziamento pubblico specifici ed agevolmente fruibili a livello locale, gli interventi sono stati sostanzialmente strutturati dalle imprese con risorse proprie e/o con l'utilizzo di Fondimpresa.

Per quanto attiene il raffronto su base annua dell'utilizzo complessivo degli ammortizzatori sociali (CIGO + CIGS) si osservi il grafico seguente:

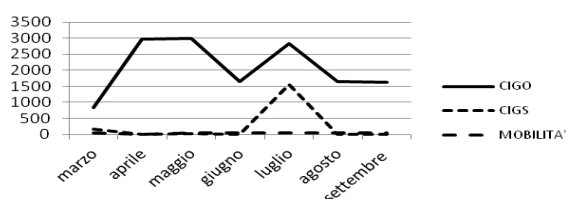


grafico 4 - raffronto CIGO CIGS Mobilità 2016

L'andamento 2016 risulta sostanzialmente allineato a quanto riscontrato nel 2015 e i periodi di incremento/calò infra-annuale del regime delle autorizzazioni sembrano sostanzialmente imputabili ad oscillazioni periodiche delle produzioni dovute alla ricorrente incertezza dei mercati.

In particolare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali presso le imprese associate ha interessato, nei due trimestri rappresentativi della parte centrale dell'anno, rispettivamente 6.421 lavoratori (84,33% meccanici, 1,51% tessile/abbigliamento, 5,50% chimici-gomma e plastica,

<sup>3</sup> La mancata rotazione ha sostanzialmente riguardato solo i casi di cessazione parziale o completa di attività o situazioni di infungibilità delle mansioni praticate dai lavoratori coinvolti, con rari casi di contenzioso.

8,66% altri comparti) nel 2° trimestre/2016 e 4.565 lavoratori (87,49% meccanici, 6,35% tessile/abbigliamento, 0,64% chimici-gomma e plastica, 5,52% di altri comparti) nel 3°trimestre/2016. La richiesta di sostegno al reddito risulta pertanto inversamente proporzionale - quindi sostanzialmente complementare - all'andamento della produzione industriale evidenziato dall'analisi congiunturale della CCIAA di Bergamo, che ha espresso in riferimento al terzo trimestre dell'anno una variazione congiunturale minima (-0,1% rispetto al precedente trimestre) ed una crescita tendenziale sensibile (+1,8% rispetto al terzo trimestre 2015), identificative per gli uffici camerali di un orientamento "ampiamente positivo" oltreché rappresentare il "migliore dato medio regionale", confermativo del lento ma costante progredire di un graduale processo di ripresa produttiva, che determina una attenuazione infra-annuale delle richieste di CIG.

In dettaglio, la composizione del ricorso agli ammortizzatori sociali nei 6 mesi centrali dell'anno (agosto omissis) è risultata come di seguito riportato:

## maggio 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 2990 (dati approssimati)  
 CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 26 (dati approssimati)  
 MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 40 lavoratori, concordate per n. massimo 0 lavoratori (dati approssimati)

## giugno 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 1.658 (dati approssimati)  
 CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 0 (dati approssimati)  
 MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 44 lavoratori (dati approssimati)

## luglio 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 2.824 (dati approssimati)  
 CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 1.558 (dati approssimati)  
 MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 44 lavoratori (dati approssimati)

## agosto omissis

## settembre 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 1.613 (dati approssimati)  
 CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 0 (dati approssimati)  
 MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 42 lavoratori (dati approssimati)

## ottobre 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 2.812 (dati approssimati)  
 CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 0 (dati approssimati)  
 MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 10 lavoratori, concordate per n. massimo 0 lavoratori (dati approssimati)

Se ne desume in particolare un approccio fortemente caratterizzato dal prevalente utilizzo delle integrazioni

ordinarie, superiore al 29% già riscontrato nell'ultimo trimestre 2015:

rapporto CIGO/CIGS nel 2° trimestre 2016

6.095 inserimenti CIGO/1.558 inserimenti CIGS = 25,6% CIGS

rapporto CIGO/CIGS nel 3° trimestre 2016

7.609/26 = 1% CIGS

Il ricorso molto ridotto alla CIGS rispetto alla CIGO sembra sostanzialmente motivato dall'assenza di situazioni di crisi strutturale di nuova gestione, quindi dall'impraticabilità tecnica dell'istituto, anche in considerazione delle restrizioni operative e dei maggiori controlli ispettivi introdotti dal D.Lgs. n.148/2015, che prevengono utilizzi parzialmente impropri. L'interpretazione risulta asseverata dal moderato ricorso alle procedure di mobilità, per l'intero 2016, nonché dalla incidenza complessivamente ridotta del n° di lavoratori dipendenti coinvolti dagli ammortizzatori sociali rispetto alla base associativa (cfr. par.1).

Il ricorso alla CIG in deroga presso le imprese associate è risultato particolarmente contenuto nel 2016, probabilmente in ragione delle scarso finanziamento dell'istituto nonché delle limitazioni di utilizzo previste dall'A.Q. 24 settembre 2016 - integrativo del D.L. n.83473/2014 - e dai relativi *addendum* operativi. Peraltro la maggiore ampiezza della base occupazionale coinvolgibile negli interventi di CIGS, consentita dal D.Lgs. n.148/2015, ha permesso di sostenere direttamente il reddito di categorie di lavoratori (prevalentemente apprendisti) precedentemente esclusi dalle gestioni ministeriali degli ammortizzatori sociali straordinari, precludendo l'utilizzo della CIGD come forma complementare di sostegno al reddito in situazioni di crisi strutturale comportante la riduzione/sospensione di orario della generalità dei lavoratori in forza.

Per quanto attiene i contratti di solidarietà difensivi, rispetto ai quali il D.Lgs. n.148/2015 è intervenuto definendo trattamenti indennitari a carico INPS corrispondenti a quelli spettanti in costanza di CIGO/CIGS, sia per quanto attiene gli importi orari sia per quanto attiene i valori massimi erogabili, è proseguita anche nel 2016 l'applicazione del protocollo territoriale del 13 aprile 2010. L'utilizzo dell'istituto è apparso ridotto, inferiore al ricorso effettuato nel 2015, nonostante la propensione generale, da parte delle imprese, a valutare la possibile applicazione di questo ammortizzatore tra gli interventi operabili in caso di riscontro di situazioni di crisi temporanea. In particolare la possibilità di ricorso al CDS in deroga parziale ai limiti temporali di utilizzo della CIGS, consentito dalla normativa, nonché in situazioni per le quali non operano le restrizioni legislative ed interpretative che contraddistinguono il nuovo regime della CIGO, non sembra avere generato la tendenza all'applicazione seriale dell'istituto, che risulta selettiva e preceduta da attente analisi di compatibilità con i quantitativi di contrazione di orario complessivamente necessari all'impresa. La possibilità di applicare, in costanza di CDS, piani di incentivazione all'esodo con utilizzo anche della procedura di mobilità non oppositiva, introdotta dal D.M. n.85145 del 1 ottobre 2014 e confermata dalla normativa di revisione degli ammortizzatori sociali, risulta maggiormente diffusa rispetto al 2015 ma non in misura tale da alterare la propensione delle imprese ad attivare questo istituto - in linea con le indicazioni del protocollo territoriale - per la gestione delle situazioni di contrazione prolungata ma non strutturale dei tempi collettivi di lavoro. Più specificamente sono stati realizzati, con il supporto diretto degli uffici di Confindustria Bergamo, solo 4 contratti di solidarietà per complessivi 1.788 dipendenti (dei quali 1.393 imputabili alla proroga della procedura Dalmine, vs. 13 contratti stipulati nel 2015 per complessivi 2.715 dipendenti, dei quali 1.585 imputabili alla Procedura Dalmine), con una riduzione media di orario prossima al 50% ed una durata media per singolo accordo inferiore a 12 mesi. Anche la richiesta di applicazione dei CDS da parte delle OOSS, a fronte di situazioni di crisi aziendali, risulta essere

stata presentata in un novero tendenzialmente inferiore di casi e con minore tensione rivendicativa, essendo non più preferibile l'utilizzo dell'istituto in presenza di situazioni temporanee di contrazione di orario stante l'erogazione di trattamenti indennitari corrispondenti a quelli di CIGO, nonostante la prassi ministeriale permetta attualmente l'autorizzazione di CDS con regimi di orario particolarmente flessibili ed i tempi di autorizzazione delle istanze risultino essersi considerevolmente ridotti rispetto gli anni precedenti.

I confronti sindacali aventi ad oggetto la gestione delle crisi aziendali sono stati sostanzialmente contraddistinti, nel 2016, da un tasso di conflittualità contenuto, nonostante l'avvenuto riscontro di alcune cessazioni di attività produttiva, completa o parziale. Le prassi rivendicative sembrano essersi tendenzialmente orientate, in misura maggiore rispetto al 2015, verso richieste di sostegno economico piuttosto che al procrastino a tempo indeterminato del ricorso agli ammortizzatori sociali, in ragione dei vincoli più stringenti introdotti dal D.Lgs. n.148/2015. Permane invece la propensione a richiedere l'applicazione generalizzata di sistemi di turnazione dei lavoratori coinvolti nel regime di integrazione salariale prescindendo dalle professionalità individuali, nonché l'integrazione a carico azienda dei trattamenti erogati dall'INPS. La tendenza allo scontro sociale ed alla radicalizzazione del confronto sembra comunque essersi ulteriormente attenuata rispetto al 2015, in ragione peraltro anche del minore impatto complessivo, nel 2016, sia delle situazioni di esubero gestite con procedure di mobilità sia dei casi di ricorso alle integrazioni salariali straordinarie. Peraltro anche nell'approccio delle imprese alla gestione delle crisi aziendali sembra avere prevalso, in linea con quanto riscontrato nel secondo semestre 2015, la necessità di preservare gli organici, per consentire la gestione dei possibili maggiori carichi produttivi determinati dalla graduale uscita dalla crisi congiunturale e dall'ingresso nel processo di ripresa economica.

Per quanto attiene gli interventi di *flexsecurity* correlati alla gestione degli esuberanti, ad eccezione della procedura di supporto alla ricollocazione del personale Italcementi, governata dall'amministrazione provinciale attraverso un tavolo di concertazione ampiamente partecipato da istituzioni, OOSS e datoriali e da operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, ha trovato diffusa applicazione una modalità gestionale prevalentemente informale, talora riportata nelle intese sindacali in termini di identificazione degli strumenti di sostegno predisponibili, non di conduzione congiunta. Le strumentazioni saltuariamente attivate sono consistite in alcuni processi di *outplacement*, richiesti da un novero esiguo di lavoratori, nonché da interventi formativi, prevalentemente funzionali a supportare la ricerca attiva di occupazione piuttosto che l'acquisizione di nuove competenze professionali propedeutiche alla re-immissione nel mercato del lavoro locale. Nonostante l'approssimarsi della messa a regime del sistema di incentivazione/sanzionatorio correlato alla partecipazione ad iniziative di politica attiva del lavoro, previsto D.Lgs. n.150/2015, sembra permanere una diffusa propensione dei lavoratori a conservare un approccio passivo e sostanzialmente autogestito alla ricerca di nuova occupazione, che prescinde dalla disponibilità nel territorio di una rete di sostegno alla ricollocazione. Sostanzialmente rispetto al quadriennio di grave crisi congiunturale 2009-2012, al netto della procedura Italcementi e di Manifattura Valle Brembana (2014-2015), la richiesta di intervento istituzionale diretto a sostegno dei processi di ricollocazione è risultata inferiore ed inversamente proporzionale all'andamento del mercato del lavoro locale, attualmente (cfr. par.5) in situazione meno critica. Si consideri peraltro che nel corso del 2016 sono risultati ancora disponibili i sistemi di incentivazione all'assunzione di lavoratori in mobilità contemplati dalla Legge n.223/1991, nonché le agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato previste dalla Legge di stabilità per il 2016, ancorché inferiori a quelle introdotte nel 2015.

### 3) Contrattazione aziendale di contenuto economico e welfare aziendale

Le negoziazioni aziendali di contenuto economico realizzate nel 2016, con il supporto diretto di Confindustria Bergamo, sono state 14, come nel 2015 e quindi inferiori al riscontro avuto nel biennio 2013-2014, nel quale erano stati realizzati in media n.23 accordi/anno riferiti in media a 4.550 dipendenti. Nel 2016, nonostante il concretizzarsi dei primi effetti della ripresa produttiva, hanno infatti provveduto al rinnovo della contrattazione aziendale n.14 aziende per complessivi n.2.395 dipendenti, a fronte dei n.5.920 dipendenti (circa 4.000 riferibili peraltro ai soli due accordi Brembo SPA e Same SPA) coinvolti nel 2015. Le dinamiche negoziali, che hanno interessato solo due grandi aziende (SIAD e RADICIFIL) sono risultate probabilmente penalizzate soprattutto dall'incertezza che ha contraddistinto i rinnovi di vari CCNL di categoria, con particolare riferimento ai comparti metalmeccanico, tessile, legno, aziende grafiche e della carta. Per quanto attiene i contenuti delle intese realizzate:

- gli indicatori ai quali sono state correlate le erogazioni hanno prevalentemente riguardato la redditività (presente nel 40% delle intese) e, in subordine, la produttività (21%) e la qualità (16%), solo in misura residuale sono stati considerati altri fattori di competitività aziendale (23%). Viene quindi confermata la generale propensione, già riscontrata nel 2014 e nel 2015, ad una particolare valorizzazione degli indicatori che considerano l'andamento del bilancio aziendale, al fine di correlare gli incrementi di costo del lavoro agli incrementi del reddito d'impresa. Inoltre è risultato diffuso il ricorso ad indicatori compositi (80% dei contratti esaminati), che considerano l'andamento di più parametri di differente tipologia;
- i criteri di distribuzione adottati hanno contemplato, nel 64% dei casi, l'erogazione di importi omogenei per tutti i dipendenti interessati, senza riparametrazioni per categoria/livello o per appartenenza a particolari aree/reparti. Il valore consuntivato è inferiore al 75% riscontrato nel 2015 e la flessione è accompagnata dal riscontro di: a) una sensibile diffusione del ricorso a gruppi di lavoro congiunti, incaricati di svolgere il monitoraggio dell'andamento degli indicatori premiali, al fine di proporre modifiche finalizzate al miglioramento delle *performance*, presente nel 42% delle intese; b) un ampio ricorso a formule di riproporzionamento degli importi maturati in base alla partecipazione al lavoro, prevalentemente individuale, presenti nel 85% degli accordi e talora combinate a formule collettive. E' inoltre risultata ancora diffusa l'erogazione di importi ulteriori direttamente correlati al tasso di assenteismo. Sembra emergere quindi, negli accordi realizzati nel 2016, la propensione complessiva ad una consistente flessibilità delle dinamiche economiche aziendali, combinata ad un sensibile coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi di miglioramento delle operatività aziendali;
- l'importo medio individuale (grafico 5) previsto dalle direzioni aziendali all'atto della sottoscrizione delle intese, in riferimento al primo anno di erogazione successivo e ponderando i dati in relazione al numero dei dipendenti, è risultato di soli 416,17 euro lordi (media aritmetica 1.066,43 euro lordi), quindi molto inferiore al valore medio ponderato di euro 2.421,14 lordi (media aritmetica euro 1.027,22 lordi) stimato nel 2015. Il dato è certamente influenzato dal ridotto numero di negoziati che hanno coinvolto nel 2016 le aziende di grandi dimensioni, solitamente contraddistinte da una contrattazione aziendale con valori quantitativamente più consistenti;
- nella totalità delle formule monitorate è stata prevista la variabilità almeno parziale degli importi erogati, nonostante l'indisponibilità della decontribuzione. Residuano comunque in quasi tutte le intese quote di trattamenti retributivi

sostanzialmente o formalmente non variabili. In circa il 14% delle intese è stato previsto l'anticipo dei trattamenti di competenza dell'anno di maturazione.

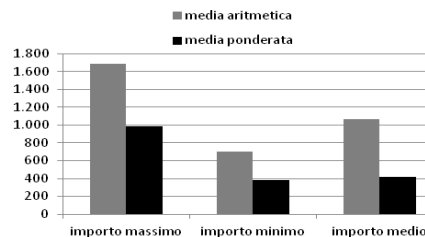


grafico 5 – importi PDR 2016

Per quanto attiene gli aspetti gestionali, la durata media dei confronti è stata di circa 4 mesi (5 mesi nel 2015), senza ricorso ad azioni sindacali dirette in nessuno dei casi monitorati.

Complessivamente la contrattazione aziendale nel 2016 è quindi risultata ancora poco vivace e riferita a importi piuttosto contenuti. La propensione all'incremento dei rinnovi di contratto aziendale, ipotizzata per il 2016 in ragione del concretizzarsi graduale del processo di uscita dalla crisi congiunturale, non ha originato un *trend* significativo, per ragioni probabilmente imputabili, oltre che al difficile andamento delle dinamiche negoziali nazionali (cfr. par.6), anche a: 1) l'adozione di un sistema di imposizione fiscale agevolata particolarmente complesso e poco fruibile, in ragione dei forti vincoli introdotti dalla Legge n.208 del 28 dicembre 2015 e delle interpretazioni restrittive proposte dalla circolare dell'A.E. n.28/e del 15 giugno 2016; 2) l'andamento lento della ripresa produttiva, che ha penalizzato i risultati previsti dagli indicatori di redditività condizionando i trattamenti effettivamente erogati ai lavoratori, a prescindere da eventuali incrementi dei valori/obiettivo declinati negli accordi aziendali in occasione delle intese di rinnovo.

A fronte di una sostanziale debolezza della contrattazione aziendale di contenuto economico, si è verificato un incremento dei processi di adozione di piani di *welfare* aziendale con intesa collettiva, in misura sensibilmente superiore al *trend* riscontrato nel 2015, anche per effetto del permanere di una propensione generalizzata e seriale da parte delle OOSS all'inserimento, nelle piattaforme rivendicative per il rinnovo degli accordi aziendali, di richieste di condivisione di soluzioni articolate di *welfare*. Ne è conseguita principalmente la contrattualizzazione degli istituti di seguito elencati in ordine decrescente di riscontro:

Principali formule effettivamente declinate in accordi aziendali:

- buoni spesa
- versamenti aggiuntivi a carico azienda nel fondo di previdenza complementare categoriale o nei fondi assistenziali nazionali o aziendali, ove presenti
- permessi aggiuntivi per visite mediche
- incremento dei permessi per il diritto allo studio e assunzione delle relative spese
- agevolazioni destinate a familiari e figli dei dipendenti come oneri di utilità sociale
- applicazione di formule opzionali "a pacchetti" gestiti con appositi *software*

Le soluzioni adottate contrattualmente nel 2016 sono state condizionate prevalentemente da esigenze di controllo del costo complessivo del lavoro, hanno quindi mantenuto, come nel 2015, carattere sostitutivo di erogazioni retributive o compensativo dei mancati miglioramenti dei trattamenti economici aziendali dovuti alle problematiche già evidenziate. L'incidenza di tali agevolazioni, riportata con valori approssimati in tabella 2, sembra comunque ancora

contenuta, di poco superiore alle dinamiche già verificatesi nel 2015.

|                                                                                                    |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Incidenza benefit sul costo complessivo della contrattazione aziendale                             | < 4%* |
| Numero medio di benefit riconosciuti nelle imprese interessate (regolamenti o contratti aziendali) | 3/4*  |

\*solo imprese interessate – anno 2016

tabella 2

Il rapporto tra piani di *welfare* aziendale contrattati e interventi adottati unilateralmente dall'impresa con regolamentazione aziendale (50% contratti aziendali/50% regolamenti aziendali, media non ponderata), è risultato tendenzialmente equilibrato, in conseguenza soprattutto delle nuove compatibilità introdotte dalla Legge n.208 del 28 dicembre 2015, risolutiva di alcuni vincoli tecnici. Le formule di scorporo opzionale di valori economici correlati a premialità di risultato e di commutazione dei corrispondenti importi in interventi di *welfare* aziendale, legittimate dall'art.1 comma 184 della succitata norma, sono state oggetto di confronto sindacale diffuso. In circa 10 casi ne sono derivate intese sindacali di rinvio ad ulteriori confronti nel 2017 per la valutazione ed eventuale adozione di regolamentazioni attuative specifiche. Le dinamiche sopra richiamate non sembrano differenziate per dimensione d'impresa o comparto industriale di appartenenza.

#### 4) Flessibilità del lavoro

Nel 2016 hanno trovato piena applicazione le nuove disposizioni agevolative nella gestione flessibile dei rapporti di lavoro introdotte dalla decretazione attuativa del *Jobs Act*, in particolare dal D.Lgs. n.81/2015, i cui effetti si sono combinati con le restrizioni operate, in tema di ammortizzatori sociali collettivi, dal D.Lgs. n.148/2015. E' cresciuta sensibilmente la propensione ad operare variazioni di mansioni, attivare rapporti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché articolazioni flessibili degli orari di lavoro, per gestire carichi e scarichi produttivi.

Per quanto riguarda le dinamiche operative aziendali infra-annuali, sono stati riscontrati, in occasione dell'esecuzione dell'ordinario servizio di consulenza associativa, i seguenti trend:

- nel 1° trimestre 2016 le richieste delle aziende associate si sono concentrate prevalentemente sui contratti a tempo determinato e sui contratti di somministrazione di lavoro, pur permanendo la tendenza a gestire parzialmente la flessibilità dei tempi di lavoro con richiami in servizio di personale destinatario dei trattamenti di integrazione salariale. L'applicazione del nuovo regime degli ammortizzatori sociali, in riferimento alle procedure di accesso differito previste dalla nuova disciplina di cui al D.Lgs. n.148/2015, all'avvenuta soppressione della CIGS per cessazione di attività e per procedura concorsuale, alla riduzione della durata del trattamento di mobilità, hanno creato maggiore difficoltà nella condivisione degli interventi di riorganizzazione operati dalle aziende. Ne è derivato il ricorso frequente e talora unilaterale alla programmazione di ferie e riposi collettivi per la gestione degli scarichi produttivi, senza tuttavia determinare eccessi di conflittualità;
- nel 2° trimestre 2016 il servizio di consulenza associativo ha riscontrato una maggiore attenzione delle imprese ai temi della gestione dei tempi di lavoro (orari articolati e turnazioni) e della variazione delle mansioni, mentre il governo degli inserimenti temporanei con ricorso ai contratti a tempo determinato ed alla somministrazione di lavoro, gestita con le maggiori flessibilità introdotte dal *Jobs Act*, è risultata a regime ovvero non si è riscontrato un trend

ulteriormente incrementale rispetto a quanto già emerso nel precedente trimestre. E' risultato significativo anche il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario;

- in linea con la tendenza già emersa nel 2° trimestre, anche nel 3° trimestre 2016 le attenzioni delle imprese associate si sono concentrate prevalentemente sull'utilizzo intensificato di strumenti contrattuali finalizzati alla gestione collettiva degli orari di lavoro, seppure il rallentamento della crescita produttiva, rispetto al precedenti trimestri, abbia comportato minori problematiche organizzative e gestionali. I dati CCIAA di Bergamo (analisi congiunturale terzo trimestre 2016) infatti, pur evidenziando una ulteriore crescita tendenziale della produzione industriale realizzata in provincia (+1,8% rispetto allo steso trimestre del 2015), hanno rilevato un rallentamento congiunturale del -0,1% rispetto al secondo trimestre, identificativo di un "indebolimento del ciclo", percepito in particolare nel comparto metalmeccanico (-1,2% rispetto al precedente trimestre);
- nel 4° trimestre si è riscontrato un crescente interesse per l'attivazione di orari pluriperiodali, soprattutto a seguito dell'approccio perseguito dalla sede territoriale INPS nella gestione della CIGO, attuativo delle indicazioni diffuse dall'Istituto in corso d'anno con plurime note e circolari. L'approccio particolarmente restrittivo, ha comportato il forte contenimento delle ipotesi di ricorso autorizzato ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, rendendo necessarie, soprattutto nei casi di lavorazioni stagionali, articolazioni di orario comportanti incrementi/decrementi programmati dell'orario di lavoro settimanale, anche con intese aziendali estensive del regime dettato dal CCNL di categoria;

Le tensioni dovute al difficile rinnovo dei CCNL di categoria, che hanno riguardato in corso d'anno circa il 75% dei lavoratori in forza presso le imprese associate, intensificatesi nel secondo e nel quarto trimestre, non hanno determinato – salvo poche eccezioni concernenti un numero molto ridotto di imprese di grandi dimensioni – livelli di conflittualità tali da inficiare l'adozione delle soluzioni operative, di carattere collettivo, finalizzate al soddisfacimento delle produzioni. E' inoltre risultata confermata, nell'intero 2016, la tendenza delle imprese associate ad operare interventi specifici - non di carattere seriale - di variazione di mansioni ai sensi dell'art.3 D.Lgs. n.81/2015, per adeguare prestazioni e retribuzioni dei lavoratori alle esigenze imposte dalle modifiche organizzative adottate.

La tematica della flessibilità del lavoro è stata oggetto di approfondimento anche in alcuni *focus group* tematici realizzati presso la sede associativa nel terzo trimestre 2016, con il coinvolgimento di un campione di imprese di vari comparti e dimensioni (aziende familiari, multinazionali, PMI). I confronti, partecipati dalle segreterie sindacali confederali di CGIL, CISL e UIL, sono stati finalizzati all'identificazione dei problemi organizzativi e gestionali, riscontrabili negli ambienti di lavoro, preclusivi delle sinergie operative e dei processi che consentirebbero il miglioramento delle *performance* aziendali. Sono emerse, in alcune circostanze, criticità attinenti le dinamiche organizzative - ordinarie o straordinarie - finalizzate ad un innalzamento del livello di produttività, di seguito richiamate:

- 1) Per quanto attiene il rapporto con i lavoratori: indisponibilità individuale o collettiva al lavoro notturno, festivo, multiperiodale, all'invio in trasferta, al mutamento di reparto o mansione, anche quando richiesto solo per brevi periodi o in circostanze stagionali od emergenziali;
- 2) Per quanto attiene il rapporto con le RSU/OOSS: assenza di corresponsività tra impegno richiesto ai lavoratori e compensazione economica rivendicata dalle rappresentanze dei lavoratori, oltre ad una generale difficoltà a concordare gli adattamenti dei regimi orari

ordinari oltre i limiti previsti dal CCNL o dalla legge come derogabili. Le facoltà di adattamento delle regolamentazioni contrattuali generali alle specifiche esigenze aziendali sono quindi risultate in alcune circostanze, in sede negoziale, impraticabili per eccesso di costo o preclusioni imputabili a strategie sindacali territoriali o nazionali;

- 3) Per quanto riguarda i costi:
- a) difficoltà nel definire importi retributivi collettivi correlati effettivamente ai risultati aziendali;
  - b) analoghe difficoltà nell'impostazione di politiche retributive individuali correlate alla valutazione dell'impegno effettivamente espresso dal lavoratore e all'apprezzamento della qualità oggettiva della prestazione resa;
  - c) utilizzo dei permessi previsti dalla normativa vigente (in particolare congedi parentali, Legge n.104/1990) senza contemperamento con le esigenze d'impresa e quindi produttivi di costi indiretti.

Complessivamente nel 2016 le esigenze di flessibilità del lavoro, espresse dalle imprese associate a Confindustria Bergamo sono quindi risultate, incrementali, agevolate dalla messa a regime della decretazione attuativa del *Jobs Act*, incentrate prevalentemente sul ricorso intenso ad istituti regolati dalla normativa ordinaria (lavoro straordinario, a turni, pluriperiodale, modifica di mansioni, lavoro a tempo determinato e lavoro somministrato), senza la necessità di operare deroghe ai vincoli contrattuali nazionali. In termini generali non si sono riscontrate resistenze sindacali o conflittualità, ma accidentalmente sono emerse, in un numero complessivamente limitato di situazioni, resistenze collettive o individuali concernenti sostanzialmente i regimi di orario praticati e/o il costo del lavoro correlato alle soluzioni organizzative adottate.

## 5) Mercato del lavoro e nuova occupazione

Come verificatosi nel 2015, anche nel corso del 2016 i programmi di assunzione realizzati presso le imprese associate, in base al riscontro informativo del servizio di consulenza associativo, sono stati contraddistinti in misura significativa dall'utilizzo del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Le ragioni sembrano riconducibili sia allo sgravio contributivo previsto, seppure in misura ridotta rispetto al 2015, dalla Legge di stabilità per il 2016, sia ai minori vincoli per l'esercizio della flessibilità in uscita derivanti dal D.Lgs. n.23/2015. Per quanto attiene l'andamento infra-annuale del mercato del lavoro, l'analisi statistica è resa particolarmente complicata dall'avvenuta sospensione, per problemi tecnici in corso di analisi afferenti la banca dati regionale di riferimento, delle attività dell'Osservatorio provinciale e del relativo gruppo di lavoro partecipato anche da Confindustria Bergamo. In base ai soli dati generali desumibili dalle rilevazioni congiunturali trimestrali della CCIAA di Bergamo emergono le dinamiche di seguito rappresentate, in riferimento ai primi tre trimestri del 2016 e concernenti il solo settore industriale:

primo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata +0,2% con una maggiore incidenza del valore grezzo nelle imprese di maggiori dimensioni (+0,5% fino a 50 addetti, +0,6% fino a 200 addetti, +2,3% oltre 200 addetti). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 2,08%, il tasso di uscita del 1,33%. In particolare il valore grezzo riscontrato nel comparto meccanico è stato del +1,7%, nel tessile del +1,5%;

secondo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata +0,3% con minore incidenza del valore grezzo nelle imprese di medie dimensioni (+0,5% fino a 50 addetti, +0,1% fino a 200 addetti, +1% oltre 200 addetti). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 1,83%, il tasso di uscita del 1,36%. In

particolare nel comparto meccanico il saldo in termini di variazione grezza è stato del +0,7% e nel tessile del -0,1%;

terzo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata non rilevante, con maggiore incidenza del valore grezzo nelle imprese di medie dimensioni (+0,9% fino a 50 addetti, +0,1% fino a 200 addetti, -0,4% oltre 200 addetti). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 1,16%, il tasso di uscita del 1,52%. In particolare nel comparto meccanico il saldo in termini di variazione grezza è stato del -0,03% e nel tessile del -0,4%.

In particolare le variazioni congiunturali di sintesi hanno espresso i valori riportati nella seguente tabella, nei primi tre trimestri 2016

*gennaio-settembre 2016\**

| <b>Periodo</b>                | <b>variazione congiunturale</b> | <b>variazione tendenziale</b> |
|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| <i>I° trimestre</i>           | <i>0,2%</i>                     | <i>0,6%</i>                   |
| <i>II° trimestre</i>          | <i>0,3%</i>                     | <i>0,8%</i>                   |
| <i>III° trimestre</i>         | <i>0,0%</i>                     | <i>0,6%</i>                   |
| <b>Variazione complessiva</b> | <b>-</b>                        | <b>0,7%</b>                   |

\*fonte CCIA Bergamo

tabella 3

I dati sembrano rivelare, nell'arco temporale considerato, un andamento occupazionale positivo ma non particolarmente consistente, sostanzialmente uniforme alla gradualità del processo di recupero produttivo espresso dall'andamento tendenziale della produzione industriale. Il recupero al lavoro sembra ancora sostanzialmente gestito dalle imprese associate con il richiamo del personale dalla CIGO/CIGS o con le modifiche dei regimi di orario previsti dai contratti di solidarietà. Per quanto attiene complessivamente le tipologie di rapporto di lavoro, nel 2016 sembra essersi protratto il sotto-utilizzo dei contratti di apprendistato professionalizzante già riscontrato nel biennio 2014-2015, probabilmente imputabile agli sgravi contributivi ancora previsti per le ordinarie assunzioni a tempo indeterminato. Per quanto riguarda gli altri istituti, il servizio di consulenza associativo ha rilevato:

CoCoCo

l'abrogazione del regime "a progetto" e la conseguente liberalizzazione del ricorso alle collaborazioni anche per prestazioni autonome a tempo indeterminato non sembra avere alterato in misura significativa le prassi gestionali aziendali. L'utilizzo resta residuale e riferito a specifiche situazioni, tra le quali rileva la contrattualizzazione a termine del personale già pensionato in occasione di processi di *turn over* concernenti particolari professionalità. Si sono invece verificate alcune situazioni di tensione sindacale relative all'attivazione delle particolari procedure di stabilizzazione di collaborazioni coordinate e continuative in rapporti di lavoro dipendente, disciplinate dal D.Lgs. n.81/2015. Si è trattato tuttavia di ipotesi quantitativamente limitate e circoscritte prevalentemente all'ambito della sanità privata;

rapporti a tempo determinato

la liberalizzazione del regime delle causali giustificative del ricorso ai CTD ed ai contratti di somministrazione a tempo determinato, introdotta dalla decretazione del 2014 e già a regime nel 2015, non sembra avere determinato nel 2016, presso le imprese associate, una crescita di utilizzo ulteriore rispetto a quanto già riscontrato nel corso del 2015. Il ricorso sembra riferito, oltre che alle ipotesi di temporaneità dell'esigenza di lavoro, anche alla sperimentazione della professionalità individuale per intervalli di tempo superiori a quelli consentiti dai c.d. "periodi di prova" contrattuali, nonché alla gestione di prestazioni di durata molto incerta, ora affrontabili con il regime di proroghe/rinnovi, particolarmente

elastico, consentito dalla vigente disciplina legale e contrattuale.

altri istituti

Lavoro intermittente, lavoro accessorio, somministrazione a tempo indeterminato, hanno continuato ad essere utilizzati in misura estremamente limitata e riferita a specifiche esigenze aziendali.

## 6) Intese territoriali – partecipazione ad intese nazionali

Per quanto attiene i confronti sindacali nazionali, Confindustria Bergamo ha partecipato attivamente: a) agli incontri della delegazione negoziale ristretta incaricata del rinnovo del CCNL per l'industria Metalmeccanica, ratificato il 26 novembre 2016; b) agli incontri di delegazione allargata realizzati a supporto delle trattative per il rinnovo del CCNL per l'industria Tessile del 4 febbraio 2014. Per le altre procedure di rinnovo di CCNL è stato offerto un supporto informativo diretto/indiretto alle delegazioni trattanti.

Con propri rappresentanti associativi Confindustria Bergamo ha partecipato attivamente sia al Gruppo Tecnico nazionale Lavoro e Relazioni Industriali, sostitutivo del precedente Comitato Tecnico Relazioni Industriali di Confindustria, sia al Gruppo Tecnico nazionale *Welfare*, formulando segnalazioni e pareri anche tecnici. Gli approfondimenti hanno riguardato, nello specifico, soprattutto il nuovo regime degli assetti contrattuali conseguente al mancato rinnovo dell'A.I. del 15 aprile 2009 e la possibile definizione di linee guida nazionali in tema di *welfare* contrattuale.

I confronti sindacali territoriali realizzati nel 2015 hanno riguardato prevalentemente l'applicazione delle deleghe conferite da sopravvenute intese quadro nazionali. In particolare si è provveduto a:

- 1) Condividere, a settembre 2016, un'azione territoriale di sostegno all'iniziativa di raccolta contributi a favore del Fondo di solidarietà nazionale istituito con accordo interconfederale Confindustria – CGIL Cisl e UIL del 30 agosto 2016, finalizzato a supportare le popolazioni del centro Italia coinvolte dagli eventi sismici. L'intervento congiunto ha favorito la visibilità dell'iniziativa e la definizione di modalità operative concordate atte a prevenire problematiche amministrative nell'effettuazione dei versamenti;
- 2) ratificare in data 28 ottobre 2016 l'accordo territoriale per l'implementazione dell'A.I. 14 luglio 2016 concernente la diffusione, presso le imprese prive di rappresentanza sindacale, dei trattamenti retributivi assoggettati al regime fiscale agevolato di cui all'art.1 commi 182-191 della Legge n.208 del 28 dicembre 2015. In particolare, con specifica regolamentazione, si è disciplinato il ruolo di un comitato paritetico congiunto, preposto alla verifica di conformità delle regolamentazioni aziendali alle prescrizioni normative, definendo i necessari adempimenti operativi;
- 3) ratificare in data 7 dicembre 2016 l'accordo territoriale di declinazione dell'A.Q. nazionale del 25 gennaio 2016 in tema di discriminazioni negli ambienti di lavoro, identificando nell'ufficio della Consigliera Provinciale di Parità la struttura atta ad assicurare eventuali interventi di assistenza e programmando una iniziativa seminariale congiunta supportata da tale ufficio e/o dal settore Politiche Sociali e dal settore Istruzione Formazione e Lavoro della Provincia di Bergamo.

Si è inoltre condiviso la destinazione al Fondo di cui al punto 1 dei residui accantonati per le iniziative di cui al Protocollo Generale per lo sviluppo del territorio del 10 marzo 2014, precedentemente destinati con intesa del 5 aprile 2016 ad altra iniziativa solidaristica, rispetto alla quale si è ritenuto

tuttavia prioritaria un'azione congiunta a sostegno delle popolazioni del centro Italia.

## 7) Nota conclusiva - prospettive

Nel 2017 l'andamento occupazionale della base associativa di Confindustria Bergamo dovrebbe riscontrare un andamento complessivamente positivo, in linea con l'evoluzione generale che auspicabilmente interesserà il territorio. E' infatti probabile che si verifichino: a) un ulteriore incremento del richiamo in servizio dei lavoratori in CIG e il consolidamento dei processi di *turn over* finalizzati all'inserimento di giovani e di specifiche professionalità, funzionali a soddisfare le nuove esigenze indotte dai riassetti organizzativi e dalla progressiva diffusione di nuove tecnologie riferibili al modello *Industry 4.0*, destinato ad impattare gradualmente anche sul sistema imprenditoriale territoriale; b) un affinamento dell'efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro, presidiati da una molteplicità di centri formativi e di APL e ancora supportati da formule agevolative, con particolare riferimento alla fascia giovanile, stante la maggiore recettività del mercato del lavoro; c) un sensibile incremento del disagio sociale indotto dalla disoccupazione del personale ultra 50enne, difficilmente reinseribile al lavoro in ragione del mutato quadro produttivo.

Le forti agevolazioni fiscali e contributive introdotte dalla Legge n.208 del 28 dicembre 2015, rafforzate dalla regolamentazione finanziaria per il 2017, determineranno un incremento del *welfare* contrattuale, con utilizzo in particolare della formula della conversione dei valori del premio aziendale di risultato, consentita dall'attuale normativa e utile per il controllo del costo del lavoro.

Stante la cessazione degli effetti del sistema di decontribuzione previsto dalla Legge finanziaria per il 2016 per gli ordinari inserimenti al lavoro a tempo indeterminato, è prevedibile un maggiore ricorso al contratto di apprendistato, soprattutto nella modalità professionalizzante, comunque correlato al regime "a tutele crescenti" introdotto dal D.Lgs. n.23/2015. E' inoltre prevedibile il mantenimento di un significativo ricorso, già riscontrato nel 2016, ai tirocini curriculari, per la messa a regime del sistema di alternanza scuola-lavoro previsto dalla Legge n.107/2015, nonché ai tirocini extracurriculari nei periodi estivi.

E' ipotizzabile che le tensioni generate dalle difficoltà di rinnovo dei CCNL di categoria, emerse nel corso del 2016 soprattutto nel comparto metalmeccanico, si concentrino nel primo semestre 2017 presso le aziende del comparto tessile, per la difficoltà della trattativa nazionale e l'avvenuto rinnovo degli altri CCNL maggiormente diffusi nel territorio. La contrattazione aziendale di contenuto economico sembra destinata a svilupparsi maggiormente, per l'assenza di sovrapposizioni con i rinnovi di CCNL, gli interscambi posticipi pluriennali degli accordi di rinnovo indotti dalla crisi congiunturale, l'attenuarsi delle problematiche occupazionali dirette e dell'utilizzo di ammortizzatori sociali collettivi, la probabile crescente diffusione dell'esigenza di avviare interventi di riorganizzazione del lavoro improntati all'incremento della flessibilità operativa e della produttività aziendale. Le relazioni sindacali troveranno probabilmente declinazione nel territorio senza particolari criticità o tensioni, ma dovrà esserne valutata la capacità di favorire soluzioni organizzative e gestionali a supporto della competitività del sistema delle imprese e conseguentemente della nuova occupazione.

Analisi dei dati condotta dalla SRI con il supporto informativo della documentazione citata