

## Rapporto annuale sulle relazioni industriali in provincia di Bergamo

Confindustria Bergamo  
SRI - Scuola di Relazioni Industriali

Periodo monitorato: 1.1.2017 – 31.12.2017

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
- CCIAA Bergamo – indagini congiunturale trimestrale

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 2017 la base associativa di Confindustria Bergamo<sup>1</sup> è risultata composta come segue:

- n. totale aziende 1.184
- n. totale dipendenti 77.937

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

gruppo	aziende	dipendenti
Meccatronici	447	34.638
Chimici	83	6.086
Tessile/Abbigl.	100	6.249
Gomma/Plastica	107	8.460

tabella 1

Il dato complessivo dei 4 gruppi appare in leggera flessione rispetto al valore del precedente anno, soprattutto in riferimento al comparto Meccatronico, contrattosi sia come n. di aziende sia come n. di dipendenti. Si tratta comunque di scostamenti scarsamente rilevanti, in parte di carattere frizionale. Per quanto attiene il *trend* infra-annuale 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 inferiore alle procedure di licenziamento collettivo, rispetto ai valori medi del 2016, in particolare nel 1° e 2° trimestre 2017, contraddistinti da un andamento particolarmente positivo della produzione industriale. In tale arco temporale si sono infatti verificate complessivamente solo 137 dichiarazioni/accordi di esubero vs le 208 del medesimo periodo del 2016. Anche nel secondo semestre 2017 presso la base associativa non sono state attivate nuove cessazioni di rapporti di lavoro rientranti in gestioni collettive di significativo rilievo, ad eccezione delle procedure Phoenix, Innowatio e Youtrade. L'incidenza degli interventi, in termini percentuali, è risultata pertanto complessivamente molto contenuta, in quanto per l'intero anno di circa lo 0,2% della base occupazionale associativa, rispetto al 0,5% registrato nel 2016. L'attenuazione del ricorso alle procedure di mobilità nel 2017, sostanzialmente riferite a limitati casi di crisi aziendale (tra cui Cartiere Pigna e Rilecart) o di riassetto concernenti grandi gruppi industriali (tra i quali Dalmine, ABB e Schneider), sembra riconducibile a tre ordini di motivazioni: a) il consolidarsi progressivo, a livello locale, di

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

un sensibile *trend* di incremento produttivo, già riscontrato nel 2016. Nei primi tre trimestri 2017 la crescita media su base annua della produzione industriale è stata infatti del +2,2% vs +1,74% del 2016 ; b) l'utilizzo prevalente, in presenza di alcuni scarichi produttivi di lungo periodo, del CDS quale ammortizzatore idoneo a favorire la conservazione dell'occupazione ed un sostegno al reddito alternativo nei casi di improcedibilità della CIGO e della CIGS. Il nuovo regime normativo degli ammortizzatori sociali, piuttosto restrittivo, introdotto nell'ambito del *Jobs Act* dal D.Lgs. n.148/2015 ed a regime dal 2016, ha comportato a livello locale significativi ritardi e problematiche operative nelle procedure di autorizzazione di CIGO/CIGS, sino ad ora non riscontrate per la gestione dei CDS, risultata tendenzialmente più agevole.

Anche nel 2017 hanno continuato ad essere del tutto inconsistenti 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 primi due trimestri dell'anno, si è rilevato quanto segue:

#### 1° trimestre 2017

sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 58 esuberi, dei quali:  
46,55% di lavoratori del comparto Meccatronico  
0,00% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento  
0,00% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica  
53,45% di lavoratori di altri comparti

#### 2° trimestre 2017

sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 79 esuberi, dei quali:  
69,62% di lavoratori del comparto Meccatronico  
21,52% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento  
8,86% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica  
0,00% di lavoratori di altri comparti

Le percentuali sembrano condizionate soprattutto dalle procedure svolte, nel primo trimestre, nel comparto grafico/editoriale a completamento di situazioni di crisi già emerse nel corso del 2016 e dagli interventi trasversali di ridefinizione degli organici riscontrati, nel secondo trimestre, nel comparto meccatronico e tessile. Le gestioni degli esuberi già condotte nel 2015/2016, a fronte di una diffuso ripristino dei regimi produttivi riscontrato nel 2017, sembrano quindi avere esaurito le necessità di riassetto organizzativo aziendale e determinato una fisiologica contrazione del numero di imprese in situazioni di perdurante sovradimensionamento, rendendo meno necessari ulteriori interventi di ridefinizione degli organici.

Non si è riscontrato infine, nel corso di tutto il 2017, un calo occupazionale significativo specificamente correlato a dichiarazioni di cessazione totale di attività, totale o parziale. A fronte di un numero complessivo di 170 lavoratori di aziende associate, dei quali era stato dichiarato, nei primi tre trimestri dell'anno 2016, l'esubero per cessazione di attività (composizione dato: 24% metalmeccanici, 76% altri comparti), nel corso dell'intero 2017 si sono riscontrate solo tre situazioni significative di cessazione di attività, per un impatto occupazionale complessivo - al netto delle ricollocazioni - comunque limitato ad alcune decine di lavoratori.

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 primo e secondo trimestre 2017 i rapporti espressi nei grafici sotto riportati (riferiti alle sole "dichiarazioni" di attivazione, l'applicazione è inferiore).

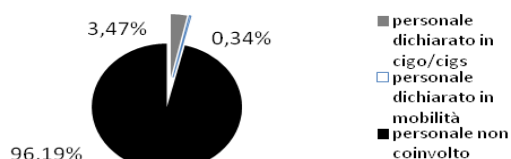


grafico 1 - 1° trimestre 2017

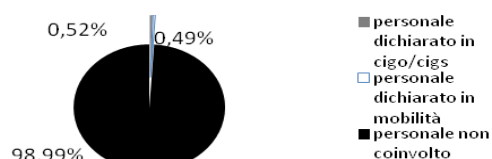


grafico 2 - 2° trimestre 2017

Anche in riferimento alle imprese di maggiori dimensioni il ricorso alle procedure di mobilità non sembra pertanto avere prodotto, nel 2017, per quanto riguarda il settore industriale, un significativo impatto sul territorio, ma in linea con la dinamica manifestatasi nel 2016 appare piuttosto correlato ad alcuni specifici interventi funzionali a parziali riassetti organizzativi, finalizzati al completamento di processi di ristrutturazione avviati in anni pregressi, nonché a processi di ridefinizione degli organici correlati a scelte strategiche aziendali piuttosto che al riscontro di situazioni di crisi.

Complessivamente, le dinamiche riscontrate nella gestione delle eccedenze occupazionali nel 2017 risultano pertanto ulteriormente contenute rispetto al 2016, circoscritte a specifiche situazioni riferite sia ad alcuni grandi gruppi industriali sia ad alcune imprese di medie dimensioni. Il progressivo affermarsi della ripresa produttiva sembra pertanto produrre effetti occupazionali positivi di carattere trasversale, in termini sia di contrazione del ricorso agli ammortizzatori sociali (cfr. par.2) sia di incremento degli inserimenti al lavoro (cfr. par.5). Soprattutto nel secondo semestre 2017 il ricorso minimale ad interventi diretti sugli organici, per la gestione di esuberanti collettivi, sembra infatti confermare l'avvenuto ripristino di dinamiche di carattere eccezionale e limitato, proprie del periodo precedente la crisi congiunturale, in un territorio contraddistinto da un tessuto produttivo dinamico e con basso tasso di disoccupazione.

Più specificamente, dai dati, dalla tabella e dai grafici sopra esposti risultano essersi verificati, durante il 2017: a) la stabilizzazione al ribasso del ricorso decrescente ad ammortizzatori sociali di tipo conservativo già riscontrato nel 2016; b) una gestione degli esuberanti collettivi fortemente limitata e di carattere esclusivamente non oppositivo nella generalità dei casi riscontrati presso le imprese associate; b) la sostanziale ripresa generale del sistema produttivo locale, che non ha riscontrato situazioni diffuse di crisi e gli interventi occasionalmente resisi indispensabili non sono stati tali da generare impatti sociali eccessivamente gravi.

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

<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.

Nel 2017 il ricorso ad ammortizzatori sociali, presso le imprese associate, ha evidenziato un utilizzo sia della CIGO sia della CIGS inferiore alle dinamiche verificatesi nel 2016, in riferimento sia al quantitativo di ore autorizzate sia al n° di lavoratori dipendenti coinvolti. I dati concernenti i lavoratori sono riportati nel grafico 3 in relazione al periodo gennaio-giugno 2017, contraddistinti da un migliore trend produttivo. Il flusso evidenzia: a) un forte calo delle richieste ad inizio anno, dovuto alla rinuncia al procrastino dell'utilizzo delle integrazioni salariali da parte di alcune importanti aziende meccaniche con ampia base occupazionale. Il calo - non influenzato da altre dinamiche di carattere eccezionale - risulta sostanzialmente stabilizzato a decorrere dal mese di febbraio; b) una sostanziale assimilazione del numero (ridotto) di lavoratori coinvolti nel ricorso alle integrazioni salariali ed alla mobilità, che ne evidenzia il carattere fisiologico e di non interdipendenza. In particolare gli ammortizzatori conservativi dell'occupazione (CIGO/CIGS) non risultano più alternativi tra di loro né alle procedure di licenziamento collettivo, come evidenziato nelle precedenti edizioni del presente rapporto, riferite gli anni di crisi congiunturale.

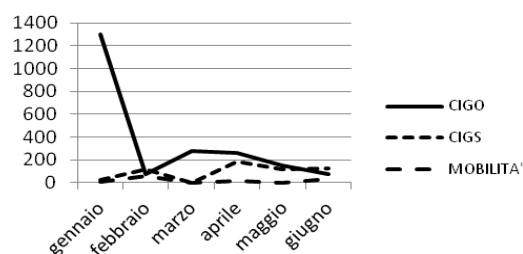


grafico 3 - raffronto CIGO-CIGS-mobilità n° lavoratori dichiarati

La dinamica complessiva associativa sembra, in termini quantitativi, in sintonia con l'andamento generale (aziende associate + aziende non associate) del ricorso agli ammortizzatori sociali riscontrato in provincia di Bergamo nel 2017, contraddistinto da un utilizzo medio molto ridotto e stabile che, su base tendenziale, ha espresso valori totali di ore autorizzate fortemente inferiori a quelli del precedente anno. Il trend provinciale generale è di seguito evidenziato per quanto attiene la CIGO ed in relazione ancora all'arco temporale gennaio-giugno, con specifico riferimento ai comparti industriali più presenti in provincia di Bergamo (il dato concernente la CIGS è da ritenersi poco significativo in riferimento alla suddivisione per comparti):

totale ore CIGO autorizzate a gennaio 2017  
aziende meccaniche 170.601 (2.848 a gennaio 2016)  
aziende tessili 6.688 (0 a gennaio 2016)  
aziende chimiche 896 (520 a gennaio 2016)

totale ore CIGO autorizzate a febbraio 2017  
aziende meccaniche 34.474 (244.597 a febbraio 2016)  
aziende tessili 232 (4.246 a febbraio 2016)  
aziende chimiche 0 (102.472 a febbraio 2016)

totale ore CIGO autorizzate a marzo 2017  
aziende meccaniche 100.046 (406.256 a marzo 2016)  
aziende tessili 2.728 (94.251 a marzo 2016)  
aziende chimiche 3.640 (219.060 a marzo 2016)

totale ore autorizzate ad aprile 2017  
aziende meccaniche 60.292 (457.225 ad aprile 2016)  
aziende tessili 105 (76.071 ad aprile 2016)  
aziende chimiche 7.144 (110.564 ad aprile 2016)

totale ore CIGO autorizzate a maggio 2017  
aziende meccaniche 39.438 (375.888 a maggio 2016)  
aziende tessili 2.268 (47.490 a maggio 2016)  
aziende chimiche 12.986 (92.150 a maggio 2016)

totale ore CIGO autorizzate a giugno 2017

aziende meccaniche 468.266 (295.415 a giugno 2016)  
 aziende tessili 16.413 (42.899 a giugno 2016)  
 aziende chimiche 13.804 (101.250 a giugno 2016)  
 (fonte INPS)

Considerando i dati in riferimento sia ai singoli mesi sia a periodi plurimensili, stante le modalità autorizzative adottate dall'Istituto previdenziale, che prescindono dalle date di effettiva applicazione delle ore di CIGO richieste, risulta quindi nel 2017 un ricorso complessivo alle integrazioni salariali ordinarie molto inferiore all'andamento registrato nel 2016, con una riduzione fino ad  $\frac{1}{4}$  per alcuni dei principali comparti industriali.

Per quanto attiene specificamente gli effetti sul reddito da lavoro, sono emersi approssimativamente i seguenti orientamenti tendenziali, in relazione all'applicazione della CIGO/CIGS presso le imprese della base associativa di Confindustria Bergamo:

- anticipo a carico azienda dei trattamenti di integrazione salariale nel 95% dei casi;
- applicazione, almeno parziale, della rotazione nel 50% 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 30% dei casi;
- definizione di una intesa, formale od informale, con tutte le RSU/OOSS presenti nell'unità produttiva nel 90% dei casi.

Nel corso del 2017 sono peraltro state riscontrate significative problematiche in relazione alle pratiche di autorizzazione della casa integrazione ordinaria da parte della locale sede territoriale INPS, che ha acquisito la competenza esclusiva per la gestione del relativo procedimento amministrativo in applicazione del D.Lgs. n.148/2015. In particolare si sono verificate:

- 1) tempistiche per la chiusura delle pratiche molto dilazionate, con istruttorie di durata estesa anche a 12 mesi;
- 2) difficoltà interpretative dei contenuti delle principali circolari INPS di riferimento, in particolare per quanto attiene le istanze di CIG presentate da imprese svolgenti lavorazioni cicliche o stagionali. Le criticità sono risultate solo parzialmente superate all'esito di nuovi e più precisi pronunciamenti amministrativi;
- 3) forti difficoltà nella predisposizione delle relazioni di accompagnamento delle istanze, per frequenti criticità nella condivisione dei criteri di apprezzamento dei dati illustrativi della situazione aziendale.

Rispetto a tali problematiche sono stati condotti vari confronti di carattere generale con la Direzione dell'INPS, anche unitamente alle segreterie sindacali provinciali, risultati non dirimenti, sicché si è conclusivamente ritenuto di avviare con gli uffici associativi un processo sistematico di analisi e supporto operativo nella gestione delle singole pratiche, per affrontare e risolvere occasionalmente le specifiche problematiche riscontrate. La percezione della maggiore difficoltà di ottenimento dell'autorizzazione, con maggiori rischi di esposizione finanziaria prolungata dovuta all'anticipo dei trattamenti indennitari, nonché di incremento di costo del lavoro conseguenti ad eventuali dinieghi di autorizzazione, hanno indotto sovente le imprese associate alla ricerca di soluzioni alternative. In una decina di casi le imprese hanno provveduto, con il supporto associativo, all'impugnazione, amministrativa o giudiziale, del provvedimento di reiezione. Attualmente non risultano peraltro avviate procedure di riduzione collettiva di personale motivate dalla maggiore difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali.

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

Anche in relazione al ricorso alla CIGS sono state riscontrate criticità operative conseguenti all'avvenuta estensione degli accertamenti ispettivi, resi obbligatori dal D.Lgs. n.148/2015 per tutte le tipologie di ricorso ed oramai a regime. Ripetuti confronti, formali ed informali, con la direzione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro hanno permesso di ricevere alcune indicazioni applicative ma permangono rilevanti problematiche, correlate ai tempi di esecuzione ed al livello di approfondimento delle verifiche. In particolare le principali complessità si riscontrano in relazione a:

- 1) elaborazione dei piani di risanamento aziendale finalizzati al superamento dello stato di crisi originante il ricorso all'ammortizzatore straordinario;
  - 2) modalità di applicazione della riduzione di orario;
  - 3) modalità di raccolta della documentazione comprovante gli interventi effettuati;
- atteso peraltro che l'approccio seguito dagli organi ispettivi tende ad assimilare il ricorso ai CDS ai ricorsi alla CIGS per crisi/riorganizzazione, con interpretazione estensiva delle indicazioni ministeriali concernenti le modalità di conduzione degli accertamenti ed ulteriore ampliamento dei contenuti dell'indagine, in applicazione degli ordinari poteri discrezionali di verifica spettanti all'Ispettorato. Allo stato non sono stati tuttavia riscontrati, in riferimento a tutte le richieste presentate da imprese associate, pareri negativi atti ad inficiare l'esito positivo delle procedure attivate.

Per quanto attiene il raffronto su base annua dell'utilizzo complessivo degli ammortizzatori sociali (CIGO + CIGS) presso le imprese associate, si sono riscontrati i dati riportati in grafico 4 (n° lavoratori di imprese associate inseriti in CIGO/CIGS nel trimestre).

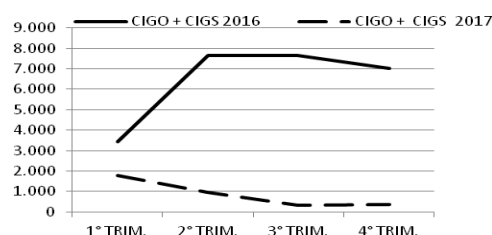


grafico 4 - raffronto CIGO+CIGS 2016 e 2017

L'andamento 2017 risulta molto inferiore al 2016 ed in ulteriore contrazione nel secondo semestre, con un *decalage* evidentemente strutturale e non riconducibile (per estensione e procrastinazione) a temporanei incrementi delle produzioni, ma ad un orientamento generale positivo assunto dai principali mercati.

In particolare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali presso le imprese associate ha interessato nel 2017, nei due trimestri rappresentativi della parte centrale dell'anno, rispettivamente solo 501 lavoratori (53,69% meccanici, 12,38% tessile/abbigliamento, 21,36% chimici-gomma e plastica, 12,57% altri comparti) nel 2° trimestre/2017 e solo 330 lavoratori (29,70% meccanici, 17,27% tessile/abbigliamento, 21,21% chimici-gomma e plastica, 31,82% di altri comparti) nel 3°trimestre/2017. La richiesta di sostegno al reddito risulta pertanto non concentrata in alcuni comparti ma interviene con modalità trasversali sul sistema industriale locale nonché inversamente proporzionale - quindi sostanzialmente complementare, considerando complessivamente entrambi i trimestri esaminati, in ragione delle dinamiche di autorizzazione delle integrazioni salariali, che sovente interessano periodo plurimensili - all'andamento della produzione industriale evidenziato dall'analisi congiunturale della CCIAA di Bergamo, che ha espresso in riferimento al secondo trimestre dell'anno 2017 una variazione tendenziale positiva significativa (+2,3% rispetto al secondo trimestre 2016) confermata nel 3° trimestre (+1,6% rispetto al terzo trimestre 2016), identificative per gli uffici camerali di una

solida attestazione della ripresa della produzione industriale, anche se inferiore al dato medio regionale.

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

## maggio 2017

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 155 (dati approssimati)  
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 117 (dati approssimati)  
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 7 lavoratori, concordate per n. massimo 0 lavoratori (dati approssimati)

## giugno 2017

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 77 (dati approssimati)  
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 145 (dati approssimati)  
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 62 lavoratori (dati approssimati)

## luglio 2017

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 18 (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 0 lavoratori (dati approssimati)

agosto omissso

## settembre 2017

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 77 (dati approssimati)  
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 166 (dati approssimati)  
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 0 lavoratori (dati approssimati)

## ottobre 2016

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 69 (dati approssimati)  
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 33 (dati approssimati)  
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 47 lavoratori (dati approssimati)

Dalla scomposizione del dato emerge inoltre come la contrazione abbia interessato in misura uniforme i ricorsi alla CIGO e alla CIGS, ridottisi entrambi a valori minimi senza scostamenti significativi.

Anche il ricorso alla CIG in deroga presso le imprese associate è risultato minimale nel 2017, in ragione del progressivo esaurimento del finanziamento dell'istituto, peraltro già oggetto delle forti limitazioni di utilizzo previste dall'A.Q. 24 settembre 2016 - integrativo del D.L. n.83473/2014 - e dai relativi "addendum" operativi. In particolare l'*addendum* n.3 del 16 dicembre 2017, di autorizzazione alla prosecuzione nel 2017 dei ricorsi iniziati nel 2016, non sembra avere avuto alcun sensibile utilizzo presso la base associativa. Peraltro la maggiore ampiezza della base occupazionale coinvolgibile negli interventi di CIGS, introdotta dal D.Lgs. n.148/2015, ha consentito di sostenere direttamente il reddito di categorie di lavoratori (prevalentemente apprendisti) precedentemente esclusi dalle gestioni ministeriali degli ammortizzatori sociali straordinari, rendendo irrilevante 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, è proseguita anche nel 2017 l'applicazione del protocollo territoriale del 13 aprile 2010. L'utilizzo dell'istituto è risultato in forte crescita, superiore al ricorso effettuato nel 2015 e nel 2016. In particolare la possibilità di ricorso al CDS in deroga parziale ai limiti temporali di utilizzo della CIGS, consentito dal D.Lgs. n.148/2015, nonché in situazioni per le quali non operano le restrizioni legislative ed interpretative che contraddistinguono il nuovo regime della CIGO, ha progressivamente indotto la tendenza all'applicazione diffusa dell'istituto. 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, non è apparsa particolarmente praticata, risultando in un quantitativo residuale di accordi. Il dato conferma la propensione delle imprese ad attivare i CDS non in alternativa al ricorso alla CIGS per crisi/riorganizzazione, ma in circostanze che di per sé potrebbero essere gestite anche attivando, per durate tendenzialmente inferiori, la CIGO. Più specificamente sono stati realizzati, con il supporto diretto degli uffici di Confindustria Bergamo, 13 contratti di solidarietà per complessivi 773 dipendenti, vs. solo 4 contratti di solidarietà per complessivi 1.788 dipendenti (dei quali 1.393 imputabili alla Procedura Dalmine) nel 2016. Nel 2015 erano stati ratificati 13 contratti per complessivi 2.715 dipendenti nel 2016 (dei quali 1.585 imputabili alla Procedura Dalmine), ma in un contesto non assimilabile in quanto ancora contraddistinto dalla crisi congiunturale. Più in dettaglio, gli accordi del 2017 hanno previsto una riduzione media di orario del 48,70% (media non ponderata) ed una durata media per singolo accordo inferiore a 12 mesi. La richiesta di applicazione dei CDS da parte delle OOSS, a fronte di situazioni di difficoltà aziendale, risulta essere stata presentata in un novero tendenzialmente ridotto di casi e con bassa tensione rivendicativa, essendo oramai non più preferibile in termini di sostegno al reddito l'utilizzo di questo istituto, in quanto i trattamenti indennitari sono stati parificati a quelli di CIG dal D.Lgs. n.148/2015.

Come nel 2016, i confronti sindacali aventi ad oggetto la gestione delle crisi aziendali sono stati sostanzialmente contraddistinti, nel 2017, da un tasso di conflittualità contenuto, anche nei pochi casi riscontrati di cessazione di attività produttiva, completa o parziale. Le prassi rivendicative sembrano essersi stabilmente orientate, in linea con quanto già avvenuto nel 2016, verso richieste di sostegno economico piuttosto che di procrastino a tempo indeterminato del ricorso agli ammortizzatori sociali, in ragione dei vincoli più stringenti introdotti dal D.Lgs. n.148/2015. La tendenza allo scontro sociale ed alla radicalizzazione del confronto sembra essersi ulteriormente attenuata rispetto al 2016, in ragione peraltro anche del minore impatto complessivo, nel 2017, 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 essere prevalsa, in linea con quanto riscontrato nel 2016, 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.

Sono invece emerse con una certa ricorrenza e significatività, soprattutto nel primo semestre dell'anno, controversie con le OOSS in merito al ricorso alla CIG a fronte di situazioni di contrazione temporanea dell'attività produttiva. La propensione delle rappresentanze dei lavoratori a continuare a privilegiare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, per la gestione degli scarichi produttivi, si è contrapposta alla minore disponibilità delle imprese, per le maggiori difficoltà operative riscontrate nell'ottenimento delle autorizzazioni. La

programmazione di ferie/ROL disposta dalle imprese, in alternativa all'utilizzo della CIGO, per la gestione degli scarichi produttivi di breve durata ha talora determinato – soprattutto nei comparti interessati da contrazioni periodiche dell'attività, quali il tessile - situazioni di conflittualità anche accesa, comunque non degenerate nell'esercizio azioni sindacali dirette. Nella parte conclusiva dell'anno sembra tuttavia essere emersa una maggiore consapevolezza condivisa degli effetti restrittivi indotti dalla riforma degli ammortizzatori sociali, introdotta dal D.Lgs. n.148/2017, quindi anche le richieste sindacali di applicazione della CIG risultano, in linea generale, affievolite.

Per quanto attiene gli interventi di *flexsecurity* correlati alla gestione degli esuberanti, ha continuato a trovare applicazione una modalità gestionale prevalentemente informale, talora riportata nelle intese sindacali in termini di semplice identificazione degli strumenti di sostegno predisponibili, non di conduzione congiunta. Non sono stati attivati significativi processi di *outplacement*, richiesti da un novero molto esiguo di lavoratori, né diffusi interventi formativi 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. La forte attenuazione della crisi e la conseguente ripresa del mercato del lavoro locale, oltre a ridurre fortemente il numero dei lavoratori interessati dalla gestione degli esuberanti, sembra infatti essere stata accompagnata da processi di ricollocazione spontanea della forza-lavoro, senza necessità di assistenza delle parti sociali o di interventi delle amministrazioni locali, con la sola eccezione della procedura concernente gli esuberanti di Cartiere Pigna, che ha comportato l'interessamento diretto della Provincia di Bergamo. Anche il perdurante dilazionamento 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 avere contribuito ad una diffusa propensione dei lavoratori a conservare un approccio sostanzialmente autogestito nella ricerca di nuova occupazione, che prescinde dalla disponibilità nel territorio di una rete di sostegno alla ricollocazione. Si consideri peraltro che nel 2017 non sono risultati più 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. E' quindi evidente che i pochi processi di ricollocazione, derivati dalle limitate situazioni di crisi riscontrate, sono stati supportati non da interventi di governo promossi dalle amministrazioni pubbliche o da agevolazioni introdotte da provvedimenti legislativi, emergenziali o strutturali, ma direttamente dalla ripresa della produzione industriale e dal conseguente miglioramento generale del mercato del lavoro.

### 3) Contrattazione aziendale di contenuto economico

Le negoziazioni aziendali di contenuto economico concluse nel 2017, con il supporto diretto di Confindustria Bergamo, sono state 35 per 7.813 dipendenti. Un analogo numero di trattative risulta in corso di implementazione pertanto il n° complessivo di accordi in gestione diretta da parte degli uffici associativi a dicembre 2017 è stimabile in circa 60/70 accordi per circa 15.000 dipendenti. Hanno inoltre richiesto supporto indiretto alle trattative realizzate direttamente in azienda circa altre 30 imprese associate, pertanto la copertura associativa complessiva della contrattazione aziendale realizzata nel 2017 è risultata pari a circa 100 aziende per circa 20.000/25.000 dipendenti ossia pari ad 1/3 della base associativa. Nel 2016, nonostante il concretizzarsi dei primi effetti della ripresa produttiva, avevano provveduto al rinnovo della contrattazione aziendale solo n.14 aziende per complessivi n.2.395 dipendenti. La progressione delle intese risulta incrementale in corso d'anno e particolarmente intensa nell'ultimo quadrimestre (8 accordi nel solo mese di

settembre 2017). Nel 2018 il *trend* sembra pertanto destinato a permanere, in ragione anche della durata triennale delle intese in scadenza, che determinerà automaticamente l'avvio dei negoziati di rinnovo per la quota di imprese ancora coperte da intese attive. Le dinamiche negoziali hanno prodotto nel 2017 accordi anche in alcune delle più grandi aziende del territorio (EVOCA, DALMINE) e sembrano essere divenute maggiormente praticabili sia per il consolidarsi della ripresa produttiva, sia a seguito dell'avvenuto rinnovo, nel corso del 2016/primo trimestre 2017, dei più diffusi CCNL di categoria interessando le imprese meccaniche, tessili, alimentari, del legno, della ceramica, dei materiali lapidei, della carta. Per quanto attiene i contenuti delle intese realizzate:

- gli indicatori ai quali sono state correlate le erogazioni hanno riguardato in misura paritetica la redditività (presente nel 30% delle intese) e la produttività (30%) e in misura inferiore la qualità (20%), solo in misura residuale sono stati considerati altri fattori di competitività aziendale (10%). Viene quindi superata la generale propensione, riscontrata nel 2014 e nel 2015 e probabilmente correlabile agli effetti della crisi congiunturale, alla valorizzazione soprattutto degli indicatori che considerano l'andamento del bilancio aziendale. La maggiore valorizzazione degli indicatori di produttività è probabilmente da riferire in parte anche ad una accresciuta sensibilità delle imprese per l'efficienza dei processi produttivi, correlati agli investimenti in nuove tecnologie. E' invece risultato confermato 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 71% 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 superiore al 64% riscontrato nel 2016 e la crescita è accompagnata dal riscontro di: a) una maggiore 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*, presenti in oltre il 50% 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 quindi rafforzarsi, negli accordi realizzati nel 2017, il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel miglioramento dei processi aziendali e la definizione di importi che prescindono dalle logiche retributive dei CCNL, diversificate per inquadramento;
- 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 euro 2.404,05 lordi (media aritmetica 1.158,27 euro lordi), quindi in linea con il valore medio ponderato di euro 2.421,14 lordi (media aritmetica euro 1.027,22 lordi) stimato nel 2015. Il dato ponderato è certamente influenzato dai rinnovi delle imprese di maggiori dimensioni, ma la media aritmetica rileva comunque un incremento, rispetto al 2015 (2016 omissis perché poco significativo) di circa il 13% quindi superiore al solo deflazionamento dei valori premiali;
- nella totalità delle formule monitorate è stata prevista la variabilità almeno parziale degli importi erogati, nonostante l'indisponibilità di un regime ordinario di decontribuzione. Residuano comunque, in quasi tutte le intese, quote di trattamenti retributivi sostanzialmente o formalmente non variabili.

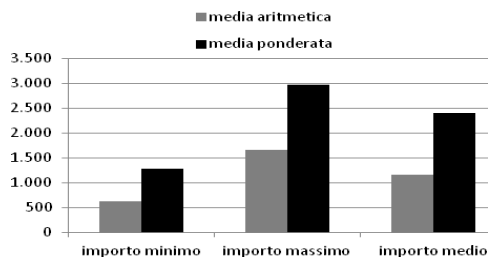


grafico 5 – importi PDR 2017

Per quanto attiene gli aspetti gestionali, la durata media dei confronti è stata di circa 13 mesi (5 mesi nel 2015), con ricorso ad azioni sindacali dirette nel 5% dei casi monitorati.

Le piattaforme rivendicative sindacali per l'avvio dei negoziati aziendali, ricevute dalle imprese associate, in linea generale non sembrano avere riportato richieste particolarmente gravose o impostazioni stravolgenti rispetto alle consuete dinamiche caratterizzanti le trattative già realizzate. L'approccio perseguito sembra, fino ad ora, avere tenuto complessivamente in considerazione anche la diffusa esigenza aziendale di non assumere un eccessivo incremento di costo del lavoro nella prima consistente fase di ripresa produttiva. In particolare non si sono riscontrate, con la ricorrenza o comunque con la tensione rivendicativa propria delle trattative sviluppate prima del periodo di crisi congiunturale 2009-2014, richieste di consolidamento dei valori premiali o di incremento di maggiorazioni o di altri trattamenti retributivi fissi. L'approccio perseguito sembra avere propeso, in misura prevalente, per una gestione di tipo conservativo, finalizzata al mantenimento dei contenuti dei contratti scaduti ed a una semplice revisione dei valori economici correlati agli obiettivi con l'introduzione di incrementi non particolarmente impattanti. In un novero ridotto di trattative si è provveduto ad attivare scambi negoziali, in termini prevalentemente di maggiore flessibilità dei tempi di lavoro, quale condizione per l'applicazione degli aumenti.

Complessivamente la contrattazione aziendale nel 2017 è quindi risultata vivace, incrementale, articolata in confronti comunque lunghi e accompagnati da una conflittualità ridotta ma sensibile, finalizzata alla definizione di importi premiali con incrementi di valore contenuto, allineati al basso incremento dei trattamenti retributivi nazionali definiti dai principali CCNL nel 2016.

Il sistema di imposizione fiscale agevolata per le erogazioni di risultato, 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, ha determinato alcune problematiche operative, nell'impostazione delle formule premiali, non agevolmente risolvibili. Le formule di decontribuzione correlate ai sistemi di partecipazione al lavoro, di cui al D.L. n.50 del 24 aprile 2017, risultano allo stato sostanzialmente non praticate dalle imprese associate, né lo sgravio contributivo sperimentale per le misure di conciliazione vita – lavoro di cui al D.I. del 12 settembre 2017. La propensione al rinnovo della contrattazione aziendale emersa nel 2017 sembra pertanto non imputabile agli effetti degli attuali sistemi di agevolazione fiscale/contributiva.

Per quanto attiene infine il *welfare* aziendale, gli uffici associativi hanno elaborato, sperimentato e diffuso, a decorrere da giugno 2017, specifiche linee guida finalizzate a supportare le imprese nella declinazione dell'offerta di beni, servizi, altre agevolazioni ai lavoratori dipendenti. Il conseguente supporto operativo offerto alle imprese associate, per l'implementazione delle linee guida, ha interessato in parte anche la contrattazione aziendale ed è in corso di analisi. E' prevista l'istituzione, nel 2018, di un apposito Osservatorio Associativo Periodico, che darà conto

della diffusione, presso la base associativa, delle iniziative di *welfare*.

#### 4) Flessibilità del lavoro

Nel 2017 sembra essere cresciuta la conoscenza, presso la base associativa, nonché l'utilizzo delle 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' stata infatti riscontrata, nell'esecuzione della consueta attività di consulenza associativa, una maggiore propensione delle imprese ad operare variazioni di mansioni, attivare rapporti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché impostare articolazioni flessibili degli orari di lavoro, per gestire carichi e scarichi produttivi. Le soluzioni sono risultate riconducibili sostanzialmente a due macro-categorie: a) formule di incremento temporaneo della forza lavoro; b) formule di variazione degli orari di lavoro a parità di organico.

Per quanto riguarda le dinamiche operative aziendali infra-annuali, sono emersi i seguenti *trend*:

- nel 1° trimestre 2017 le richieste delle aziende associate si sono concentrate prevalentemente sui contratti a tempo determinato e sui contratti di somministrazione di lavoro, in misura accresciuta rispetto al 2016 essendo meno utilizzabili i richiami in servizio di personale destinatario dei trattamenti di integrazione salariale, stante il minore utilizzo (cfr. par.2) delle integrazioni salariali. Si è inoltre riscontrato un frequente ricorso, talora unilaterale, alla programmazione di ferie/riposi collettivi per la gestione degli scarichi produttivi temporanei, senza tuttavia che si determinassero eccessi di conflittualità. Per la gestione dei carichi produttivi urgenti è inoltre risultato frequente il ricorso al lavoro straordinario e festivo, anche per periodi ricorrenti o prolungati;
- nel 2° trimestre 2017 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, è inoltre risultato ancora significativo 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, per rispondere alle esigenze organizzative indotte dalla ripresa produttiva;
- nel 4° trimestre, in conseguenza del perdurare e rafforzarsi della ripresa produttiva, si è riscontrato un sensibile interesse per gli inserimenti stabili al lavoro, perseguiti attraverso la stabilizzazione di prestatori di lavoro a tempo determinato/somministrato, piani di assunzione concernenti particolari figure professionali, valorizzazione del contratto di apprendistato. La flessibilità è quindi risultata rimessa prevalentemente a formule di articolazione degli orari ordinari di lavoro ossia turnazioni, prestazione domenicale/notturna, programmazione delle ferie/riposi in funzione del mantenimento dei regimi produttivi.

E' inoltre risultata confermata, per l'intero 2017, la tendenza delle imprese associate, già riscontrata nel 2016, 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 sopravvenute modifiche organizzative e dalla ripresa produttiva.

Il diffuso rinnovo della contrattazione aziendale, che ha riguardato anche le parti c.d. normative delle intese, non ha comportato – presso la base associativa – la formalizzazione di rinunce o restrizioni operative, dirette o indirette, nell'utilizzo delle nuove flessibilità introdotte dal *Jobs Act*, per quanto attiene gli istituti oggetto di più intensa opposizione da parte sindacale: contratti a tutele crescenti, a-causalità dei contratti a termine/di somministrazione. Permangono tuttavia in alcune imprese, prevalentemente di medio-grandi dimensioni, vincoli percentuali all'utilizzo di forme contrattuali non ordinarie, formule di rafforzamento dei diritti di precedenza all'inserimento stabile in organico correlati all'anzianità di servizio maturata con rapporti temporanei, impegni alla stabilizzazione periodica di un quantitativo predeterminato di lavoratori a termine o somministrati. Peraltro si tratta prevalentemente di soluzioni già oggetto di contrattazione pregressa. Nel comparto metalmeccanico si sono riscontrate occasionalmente richieste di reintroduzione di obblighi negoziali correlati alla variazione dei tempi di lavoro (adozione di orari pluriperiodali, introduzione del ciclo continuo, modifica del sistema di turnazione o introduzione del lavoro notturno etc.), attenuati dagli ultimi due rinnovi di CCNL. In generale peraltro, in tutti i comparti industriali, le maggiori flessibilità operative derivate dalla contrattazione nazionale del biennio 2016/2017, che ha interessato oltre l'80% dei dipendenti delle imprese associate, non si sono scontrate con resistenze preconette all'adozione di formule di gestione flessibile del lavoro, ma è piuttosto emersa la duplice tendenza: 1) all'introduzione di limitazioni operative parziali; 2) alla monetizzazione dei disagi indotti da utilizzi non ordinari, ancorché non rappresentativi di deroghe formali al disposto dei CCNL ma di mere declinazioni di facoltà dispositive rimesse espressamente, dagli articolati dei CCNL, ai confronti sindacali aziendali. In particolare, la crescente consapevolezza della necessità di ricorrere a soluzioni organizzative per la gestione dei carichi/scarichi produttivi temporanei, in ragione della maggiore difficoltà di accesso alla CIG, ha talora determinato anche il ricorso - che risulta in crescita - a soluzioni particolarmente complesse o disagiate, quali l'adozione seriale di orari *part time* temporanei o l'impostazione di orari flessibili contraddistinti da oscillazioni dei tempi di lavoro particolarmente significative.

## 5) Mercato del lavoro e nuova occupazione

Per quanto attiene l'andamento infra-annuale del mercato del lavoro, l'analisi statistica è resa particolarmente difficile dal permanere della sospensione, per problemi tecnici irrisolti concernenti il flusso dei dati regionali rilevati dai Centri per l'Impiego, delle attività dell'Osservatorio provinciale e del relativo gruppo di lavoro istituito nel 2015 e 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 2017 e concernenti il solo settore industriale:

### primo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata +0,2%, a fronte di una maggiore incidenza del valore grezzo (+0,69%) dovuta all'andamento positivo riscontrato soprattutto nel comparto meccanico (+0,92%), che ha compensato la minore crescita dei comparti Gomma-Plastica (+0,39%) e Tessile (+32%) ed il leggero calo del comparto Chimico (-0,12%). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 1,91%, il tasso di uscita del 1,21%;

### secondo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata +0,2% a fronte di una maggiore incidenza del valore grezzo (+0,62%), ancora dovuto all'andamento positivo soprattutto del comparto meccanico (+0,87%). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 2,09%, il tasso di uscita del 1,47%;

### terzo trimestre

variazione occupazionale complessiva stagionalizzata +0,4%, superiore al valore grezzo (+0,13%) e positivo anche nel comparto Chimico (+0,66%). Il tasso di ingresso nel trimestre è risultato del 1,90%, il tasso di uscita del 1,77%.

Tabella di sintesi  
gennaio-settembre 2016 e 2017\*

Periodo	variazione tendenziale	Trimestri consecutivi di crescita
2017	+0,7%	11
2016	+0,6%	7

\*fonte CCIAA Bergamo

I dati sembrano rivelare, nell'arco temporale considerato, un andamento occupazionale positivo, graduale e costante, allineato alla gradualità e costanza del recupero produttivo espresso dall'andamento tendenziale della produzione industriale. Il recupero al lavoro sembra non essere più gestito dalle imprese associate solo con il richiamo del personale dalla CIGO/CIGS o con le modifiche dei regimi di orario previsti dai contratti di solidarietà.

Più in dettaglio, le assunzioni a tempo indeterminato realizzate presso le imprese associate nel 2017, in base al riscontro informativo del servizio di consulenza associativo, sembrano essersi orientate in misura progressivamente sempre più significativa all'utilizzo del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, prevalente rispetto al contratto di apprendistato e sottoscritto sia direttamente sia a seguito di prolungati periodi di prestazione in regime di contratto a termine o di somministrazione. Le ragioni di tale prevalenza, non riconducibili allo sgravio contributivo in precedenza previsto dalla Legge di stabilità per il 2016, non più operativo, sembrano sostanzialmente correlate a ragioni contingenti ossia alla progressiva intensificazione dei carichi produttivi, che rendono in certa misura opportuno il ricorso a tipologie contrattuali stabili ma agevolmente recedibili e non correlate a processi formativi prolungati e articolati, in quanto comunque permane una parziale cautela degli operatori d'impresa in merito all'effettivo trend della ripresa. E' comunque ancora maggiormente diffuso il ricorso a tipologie contrattuali flessibili, rispetto alle quali il servizio di consulenza associativo ha rilevato:

### Contratti a termine e di somministrazione a termine

A seguito dell'introduzione nel 2014 del regime a-causale e, per quanto attiene i CTD, di un più favorevole regime delle proroghe, l'utilizzo dell'istituto in concomitanza con la ripresa produttiva del 2017 è risultato triplice, ossia finalizzato alternativamente a: 1) supportare esigenze temporanee di maggiori prestazioni indotte da incrementi non stabili del carico produttivo; 2) sperimentare le prestazioni, rese dal personale di primo inserimento al lavoro, per durate più significative rispetto a quelle consentite dalla disciplina contrattuale delle proroghe; 3) mantenere in organico una fascia di lavoratori non stabilizzati, per gestire eventuali scarichi produttivi.

### CoCoCo

L'utilizzo resta residuale e riferito a specifiche situazioni, tra le quali rilevano principalmente i lavoratori pensionati e i componenti dei consigli di amministrazione. Le problematiche operative talora indotte dalla difficile qualificazione della natura subordinata/autonoma dei rapporti sono risultate quantitativamente non significative;

### Contratto di agenzia

All'esito delle riorganizzazioni aziendali avviate in ragione della ripresa produttiva, si riscontrano con frequenza crescente interventi di variazione delle zone di assegnazione e dei regimi provvisori correlati.

Un novero significativo di aziende ha poi evidenziato, in corso d'anno, una crescente difficoltà nell'identificare, in fase pre-assuntiva, lavoratori con competenze specialistiche



corrispondenti alle esigenze produttive. Ne è derivato, come evidenziato in par.4), soprattutto nel primo semestre dell'anno, il significativo ricorso al lavoro straordinario per periodi prolungati, con difficoltà nella gestione del conseguente incremento di costo del lavoro e delle limitazioni contrattuali previste dalla disciplina categoriale. Alcune situazioni particolarmente difficili hanno determinato anche problematiche operative monitorate dal locale Ispettorato Territoriale del Lavoro.

In linea generale, l'approccio delle imprese - in conseguenza sia della revisione restrittiva della disciplina della CIG (cfr.par.2), sia dalla difficoltà e dai costi per l'attivazione di formule di variazione di orario - sembra comunque essersi orientato al mantenimento di organici più contenuti rispetto al periodo precedente la crisi congiunturale ed all'utilizzo di tipologie contrattuali flessibili per la gestione, all'occorrenza, di maggiori carichi di lavoro. Non sono stati riscontrati, presso la base associativa, programmi generalizzati di incremento della forza lavoro, sembra prevalere la ricerca di giovani con competenze specifiche, sia trasversali sia specialistiche, per supplire con inserimenti mirati a particolari esigenze indotte dagli interventi riorganizzativi operati dalle imprese.

## 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 di dare seguito al rinnovo del CCNL per l'industria Metalmeccanica, ratificato il 26 novembre 2016, procedendo alla stesura completa del nuovo testo contrattuale ed all'attivazione dei gruppi di lavoro, incaricati di declinare operativamente le materie oggetto di rinvio condiviso a successivi negoziati; b) agli incontri di delegazione allargata che ha determinato la definitiva ratifica dell'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria Tessile in data 5 luglio 2017. Per le altre procedure di rinnovo di CCNL intervenute nel 2017 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. In particolare Confindustria Bergamo è stata inserita nella delegazione nazionale ristretta incaricata di negoziare la nuova regolamentazione interconfederale.

I confronti sindacali territoriali realizzati nel 2017 hanno riguardato prevalentemente:

- 1) la condivisione, in data 21 febbraio 2017, di uno specifico "Protocollo per il sostegno ai miglioramenti organizzativi e gestionali nelle imprese industriali della provincia di Bergamo", che ha identificato alcuni principi e criteri per orientare la contrattazione aziendale alla maggiore crescita produttiva ed occupazionale, in riferimento ai rapporti di lavoro, ai rapporti sindacali ed alle premialità di risultato. In applicazione delle parti del Protocollo di stimolo alla realizzazione di analisi e iniziative congiunte, si è inoltre provveduto ad istituire, d'intesa con Federchimica, un osservatorio paritetico territoriale per l'industria Chimica, supportato dall'ufficio studi di Confindustria Bergamo ed incaricato del monitoraggio dell'andamento del comparto;
- 2) l'applicazione dell'accordo territoriale ratificato il 28 ottobre 2016 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. Il comitato paritetico congiunto, preposto alla verifica di conformità delle regolamentazioni aziendali alle prescrizioni normative, ha provveduto alla ratifica di una decina di regolamenti aziendali e gli uffici associativi alla disamina preventiva di circa 30 ipotesi di regolamento sottoponibili alla commissione.

## 7) Nota conclusiva - prospettive

Nel 2018 l'andamento occupazionale nelle imprese associate a Confindustria Bergamo potrebbe caratterizzarsi positivamente, in linea con le prospettive di crescita della produzione industriale, che potrebbe mantenere una *trend* omogeneo a quello riscontrato nel 2017. E' possibile che conseguentemente si verifichino: a) l'incremento degli inserimenti al lavoro di giovani e di specifiche professionalità, funzionali a soddisfare le nuove esigenze indotte dai riassetto organizzativi e dalla progressiva diffusione di nuove tecnologie riferibili al modello *Industry 4.0*, che sembra avere iniziato ad impattare gradualmente anche sul sistema imprenditoriale territoriale; b) l'incremento delle esigenze di formazione continua dei dipendenti, per l'adeguamento delle competenze del personale in forza alla crescente digitalizzazione dei processi produttivi e delle gestioni amministrative delle imprese; c) l'incremento del ricorso alle forme di anticipo pensionistico (APE sociale, volontaria, aziendale), per le quali è atteso il completamento della normativa di riferimento e che potrebbero favorire il *turn over* aziendale, funzionale alle esigenze sub a) attualmente rallentato dagli effetti della riforma pensionistica del 2011.

Gli inserimenti stabili al lavoro saranno prevedibilmente gestiti prevalentemente con il ricorso al contratto a tutele crescenti, che tornerà ad essere agevolato contributivamente dalla legge di stabilità 2018 per i giovani fino a 35 anni di età, nonché - in misura inferiore - dal contratto di apprendistato. Le modifiche tendenzialmente restrittive, per quanto riguarda gli aspetti gestionali, della disciplina dei tirocini extracurricolari/curricolari, all'esito della delibera regionale 20/11/2017 di declinazione operativa dell'intesa Stato Regioni del 25 maggio 2017, renderanno probabilmente poco valorizzata, rispetto alle potenzialità esprimibili, questa modalità di orientamento e primo accesso al lavoro.

La contrattazione aziendale di contenuto economico, già fortemente intensificatasi nel 2017, dovrebbe ulteriormente estendersi presso la base associativa, coinvolgendo anche alcune delle maggiori imprese industriali del territorio quali Brembo SPA e Dalmine SPA. I confronti concernenti le premialità di risultato saranno prevedibilmente correlati a richieste aziendali di maggiore flessibilità organizzative e gestionali e di rifiuto di eventuali richieste di contingentamento dell'utilizzo di formule contrattuali non ordinarie. Il costo dei rinnovi sarà altresì condizionato dal costo degli investimenti in nuove tecnologie ed in formazione continua, nonché dall'incremento del costo del lavoro conseguente a nuovi inserimenti di personale. Le maggiori esigenze produttive determineranno inoltre una maggiore esposizione delle imprese al rischio di danni indiretti in caso di esercizio di azioni di sciopero/blocco degli straordinari, che renderà prevedibilmente più complessa la conduzione dei negoziati. E' quindi possibile che, soprattutto nelle imprese di più grandi dimensioni o con relazioni interne più conflittuali, si determinino nel 2018, con maggiore frequenza rispetto al 2017, situazioni di tensione negoziale, incremento del rischio di mancato raggiungimento delle intese, conseguente attivazione di azioni sindacali dirette.

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