

Rapporto annuale sulle relazioni industriali in provincia di Bergamo

Confindustria Bergamo
SRI - Scuola di Relazioni Industriali

Periodo monitorato: 1.1.2015 – 31.12.2015

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 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 2015 la base associativa di Confindustria Bergamo¹ è risultata composta come segue:

- n. totale aziende 1.237
- n. totale dipendenti 79.106

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

gruppo	aziende	dipendenti
Metalmeccanici	473	35.321
Chimici	90	6.162
Tessile/Abbigl.	113	6.628
Gomma/Plastica	113	7.995

tabella 1

Il dato complessivo dei 4 gruppi appare in leggera contrazione rispetto al valore del precedente anno. Per quanto attiene il *trend* infra-annuale della gestione degli esuberanti (al lordo degli effetti del ricorso ad ammortizzatori sociali conservativi dell'occupazione: CIGO, CIGS, CDS, CIG in deroga) si è riscontrato, nel primo trimestre 2015, un utilizzo delle procedure di licenziamento collettivo meno evidente rispetto al quarto trimestre 2014. I successivi trimestri hanno tuttavia espresso un andamento incrementale delle cessazioni dei rapporti di lavoro, rallentato solo negli ultimi mesi dell'anno. Nel terzo trimestre 2015 si sono riscontrate, in valore assoluto, circa 350 risoluzioni unilaterali di rapporti di lavoro presso le imprese associate. Si tratta comunque di dati di rilievo non eccessivo in termini percentuali, in quanto comunque mai superiori al 0,5% della base occupazionale associativa. La tendenza al ricorso alle procedure di mobilità nel 2015 sembra riconducibile a due ordini di motivazioni: a) l'andamento sensibile ma ancora marginale della crescita della produzione industriale, che comporta la possibilità di un recupero al lavoro solo parziale del personale cassintegrato, determinando uno *stock* significativo di esuberanti strutturali; b) la scarsa disponibilità di ammortizzatori sociali in deroga per

¹ Dati al netto degli iscritti alle associazioni aderenti collettivamente o in forma aggregata, quali Abia, Ance, Unione Artigiani.

carenza di finanziamento e l'applicazione, a decorrere dal 3° trimestre 2015, del D.Lgs. n.148/2015 che ha sostanzialmente determinato la riduzione del regime di durata massima di CIGO, CIGS e CDS ed un incremento del relativo costo di attivazione. Nonostante gli effetti di questo intervento riformatore siano posticipati nel tempo, la prospettiva di una maggiore difficoltà nell'accesso agli ammortizzatori, combinata alla lentezza del processo di superamento della crisi congiunturale, sembrano avere indotto, nel breve periodo, alcune scelte strategiche orientate alla ridefinizione in senso restrittivo degli organici. Del tutto minimali continuano invece ad essere 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 nuova procedura introdotta dalla legge n.92/2012, sia le risoluzioni dei rapporti di lavoro dei contratti 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 maggiormente interessati, si è rilevato quanto segue:

2° trimestre 2015

sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 164 esuberanti, dei quali:

72,56% di lavoratori del comparto Metalmeccanico
18,90% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento
4,88% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica
3,66% di lavoratori di altri comparti

3° trimestre 2015

sono stati concordati con le OOSS n° complessivo 343 esuberanti, dei quali:

97,67% di lavoratori del comparto Metalmeccanico
2,04% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento
0,29% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica
0,00% di lavoratori di altri comparti

Si tratta di dinamiche fortemente influenzate dagli effetti del processo di riorganizzazione di Dalmine SPA, al netto dei quali l'andamento risulterebbe più intercompartimentale ma comunque ancora prevalentemente riferito al comparto metalmeccanico. Del resto l'incidenza sembra tendenzialmente corrispondere alla maggiore presenza di imprese metalmeccaniche nel settore manifatturiero attivo a livello locale e non derivare da una diversa tempistica della ripresa produttiva.

Il calo occupazionale specificamente correlato a dichiarazioni di cessazione di attività, totale o parziale, ha invece espresso un andamento meno significativo e più omogeneo, incidendo con valori ridotti e costanti su primo, secondo e quarto trimestre 2015. In particolare i lavoratori di aziende associate, delle quali è stata dichiarata la cessazione nell'ultimo trimestre dell'anno 2015, sono risultati 115 (composizione dato: 17,39% tessile/abbigliamento, 46,96% chimici-gomma e plastica, 35,65% altri comparti). Non si sono comunque verificate, nel corso dell'intero anno 2015, cessazioni di attività di imprese associate di particolare impatto sul territorio.

Nel 2015 la gestione diretta degli esuberanti appare quindi prevalentemente riferibile, per quanto attiene la base

associativa di Confindustria Bergamo, a interventi di riduzione di personale operati da imprese comunque rimaste in attività, imputabili sia ad alcune situazioni di crisi aziendale di particolari dimensioni (Magnetti, Dalmine ed altre) sia ad un diffuso e trasversale ricorso a processi di alleggerimento degli organici, gestiti con licenziamenti collettivi su base non oppositiva. L'approccio sembra imputabile soprattutto alla necessità aziendale di riassetto gli organici, al fine di intercettare i primi deboli ma costanti segnali di ripresa produttiva con una organizzazione d'impresa correttamente dimensionata ed in equilibrio di costi.

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 ², ha evidenziato nel secondo e terzo trimestre 2015 i rapporti espressi nei grafici sotto riportati (riferiti alle sole "dichiarazioni" di attivazione, l'applicazione è inferiore).

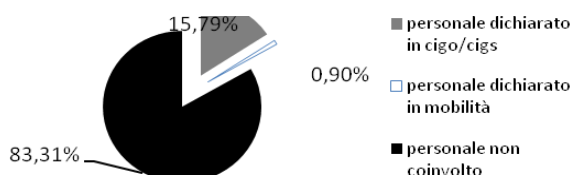


grafico 1 - 2° trimestre 2015

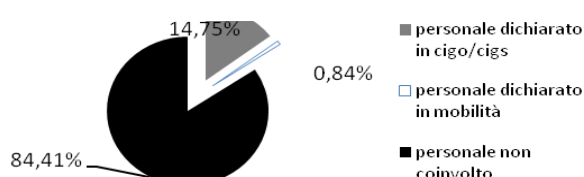


grafico 2 - 3° trimestre 2015

Anche per le imprese di maggiori dimensioni il ricorso alle procedure di mobilità - nonostante il sensibile incremento riscontrato soprattutto nel 2° e 3° trimestre - non sembra pertanto avere rappresentato, nel 2015, per quanto riguarda il settore industriale, un elemento di forte impatto sul territorio, ma appare piuttosto come il risultato di una sommatoria di specifici interventi funzionali a parziali riassetti organizzativi prodromici alla ripresa produttiva.

Complessivamente, le dinamiche riscontrate nella gestione delle eccedenze occupazionali nel 2015 appaiono pertanto piuttosto contenute, ma anche più significative rispetto all'andamento registrato nel 2014. La debolezza del trend di crescita delle produzioni sembra avere in certa misura precluso, almeno temporaneamente, la valorizzazione delle maggiori flessibilità organizzative indotte dagli interventi riformatori che hanno composto la prima e seconda fase del Jobs Act, divenuti operativi in parte nel 2014 e in parte nel corrente anno.

² 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 dicembre 2015 organici in provincia di Bergamo.

Più specificamente, dai dati, dalla tabella e dai grafici sopra esposti risultano essersi verificati, durante il 2015: a) il prevalente ricorso agli ammortizzatori sociali conservativi per la gestione degli esuberi e l'attivazione di procedure di mobilità di carattere esclusivamente non oppositivo nella quasi totalità dei casi riscontrati presso imprese associate; b) la difficile concretizzazione degli interventi, sviluppati a livello aziendale o territoriale, per supportare la ricollocazione all'interno del settore industriale del personale espulso dai cicli produttivi; c) 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 2015 il ricorso ad ammortizzatori sociali, presso le imprese associate, ha comportato l'utilizzo della CIGO in misura nettamente prevalente rispetto alla CIGS, considerando il n° di lavoratori dipendenti coinvolti, come esemplificato nel grafico 3 in riferimento al periodo marzo-settembre 2015. Inoltre il grafico evidenzia un ulteriore e forte scostamento tra inserimenti in cassa integrazione ed esuberi gestiti collettivamente con procedura di mobilità, confermando (cfr. par.1) che i licenziamenti collettivi sono stati disposti in ipotesi sostanzialmente residuali.

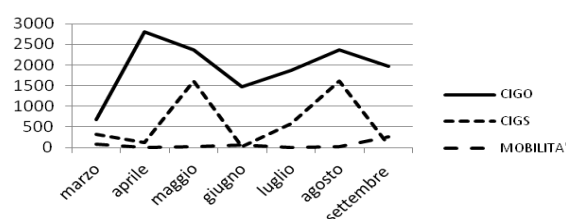


grafico 3 - raffronto CIGO/CIGS/mobilità 2015
n° inserimenti concordati

Si tratta di una dinamica apparentemente distonica rispetto all'andamento generale del ricorso agli ammortizzatori sociali espresso nel territorio in corso d'anno, essendosi riscontrato il seguente monte orario complessivo a dicembre 2015, in relazione ai trattamenti di integrazione autorizzati nell'intero periodo gennaio-dicembre:

totale CIGO industria da gennaio 2015
6.216.990 ore autorizzate
totale CIGS industria da gennaio 2015
10.008.533 ore autorizzate
totale CIG in deroga industria da gennaio 2015
158.794 ore autorizzate
(fonte INPS)

Il diverso orientamento espresso dalle due rilevazioni sembra tuttavia imputabile alla maggiore durata dei trattamenti di integrazione straordinaria, attivata per periodi di 12 mesi, quindi contraddistinta da una maggiore incidenza in termini di ore di sostegno al reddito ancorché riferite ad un numero di lavoratori complessivamente inferiore. L'impatto sociale, più opportunamente riferibile al novero di persone fisiche direttamente coinvolte nei processi di sospensione o riduzione di orario, offre quindi - per lo meno in riferimento alla base associativa di Confindustria Bergamo - un quadro complessivo certamente meno negativo, in quanto identificativo di problematiche ordinarie/congiunturali piuttosto che straordinarie/strutturali, confermato anche dall'andamento dell'ultimo trimestre 2015:

ottobre 2015

3439 lavoratori inseriti in CIGO/150 inseriti in CIGS

novembre 2015

2375 lavoratori inseriti in CIGO/1609 inseriti in CIGS

dicembre 2015

1367 lavoratori inseriti in CIGO/333 inseriti in CIGS

Per quanto attiene specificamente gli effetti sul reddito da lavoro, sono emersi i seguenti orientamenti, in relazione all'applicazione della CIGS:

→ anticipo a carico azienda dei trattamenti di integrazione salariale nel 95% dei casi;

→ applicazione, almeno parziale, della rotazione nel 90% dei casi³;

→ inserimento, con varie formulazioni, di quote di integrazione dei trattamenti di sostegno al reddito a carico INPS nel 10% dei casi;

→ definizione di una intesa con tutte le RSU/OOSS presenti nell'unità produttiva nel 90% dei casi.

La maggior parte degli interventi straordinari (circa $\frac{3}{4}$ del totale) è stata inoltre 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 nel numero di poche unità gli effettivi interventi di gestione unilaterale degli esuberanti, sicché la formula di licenziamento "non oppositiva" è risultata praticata in quasi il 100% dei casi.

Per quanto attiene il raffronto su base annua dell'utilizzo complessivo degli ammortizzatori sociali (CIGO + CIGS) da parte delle imprese associate, in riferimento al n° di lavoratori coinvolti, il secondo semestre 2015 (cfr. grafico 4) ha espresso un andamento sostanzialmente in linea con il medesimo periodo dell'anno 2014. Si è così attenuato, in corso d'anno, il differenziale emerso nel primo semestre, contraddistinto invece (soprattutto nel periodo gennaio-marzo) da un ricorso sensibilmente inferiore.

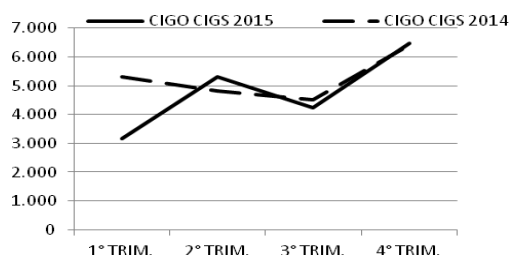


grafico 4 - raffronto CIGO+CIGS 2015/2014
n° lavoratori dichiarati

In particolare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali presso le imprese associate ha interessato nel 1° trimestre/2015 n.3.150 lavoratori (64,98% meccanici, 11,59% tessile/abbigliamento, 11,05% chimici-gomma e plastica, 12,38% altri comparti) e nel 4° trimestre/2015 n. 6.462 lavoratori (86,46% meccanici, 4,55% tessile/abbigliamento, 4,58% chimici-gomma e plastica, 4,41% di altri comparti). La richiesta di sostegno al reddito risulta pertanto accresciuta di oltre il 100% in corso d'anno, inversamente al rallentamento della crescita della produzione industriale evidenziato dall'analisi congiunturale CCIAA in particolare nel terzo trimestre 2015 (-2,1% su base annua, sebbene per gli uffici camerali altri indicatori confermino

³ 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.

complessivamente un "lento ampliamento" della ripresa).

In dettaglio, la composizione mensile dei dati nei primi tre mesi dell'anno è risultata come di seguito riportata:

gennaio 2015

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 2.103 (dati approssimati)

CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 217 (dati approssimati)

MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 110 lavoratori, concordate per n. massimo 85 lavoratori (dati approssimati)

febbraio 2015

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 756 (dati approssimati)

CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 631 (dati approssimati)

MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 47 lavoratori, concordate per n. massimo 53 lavoratori (dati approssimati)

marzo 2015

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 681 (dati approssimati)

CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese:

numero massimo 310 (dati approssimati)

MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 87 lavoratori (dati approssimati)

Se ne desume una composizione fortemente caratterizzata dal prevalente utilizzo delle integrazioni ordinarie, analogamente a quanto riscontrato nell'ultimo trimestre 2015: il rapporto CIGS/CIGO risulta del 32% nel 1° trimestre 2015 e del 29% nel 4° trimestre 2015. La crescita quantitativa del ricorso agli ammortizzatori sociali conservativi, verificatasi nei dodici mesi complessivamente monitorati, non sembra pertanto imputabile ad una variazione delle condizioni di contesto, né ad un diverso apprezzamento, da parte delle imprese, della strutturale/non strutturale delle situazioni di esubero, ma ad oscillazioni congiunturali della produzione. Ciò anche in considerazione del permanere di un ricorso moderato alle procedure di mobilità, decresciuto nel quarto trimestre 2015, nonché della 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 marginale e decrescente nel corso del 2015, probabilmente in ragione del ridotto finanziamento dell'istituto e delle maggiori limitazioni di utilizzo previste dall'A.Q. 16 dicembre 2014, integrativo del D.L. n.83473/2014. La CIG in deroga ha trovato applicazione quasi esclusivamente con modalità complementari all'utilizzo della CIGS, per sostenere il reddito di categorie di lavoratori (prevalentemente apprendisti) esclusi dai trattamenti indennitari ministeriali.

Per quanto attiene i contratti di solidarietà difensivi, transitoriamente ancora regolamentati (per quanto compatibile con la nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n.148/2015 con effetto da settembre 2015) dal DM n.46448 del 10 luglio 2009, è proseguita l'applicazione del protocollo territoriale del 13 aprile 2010. L'utilizzo

dell'istituto è apparso ancora piuttosto consistente, anche se inferiore al ricorso effettuato nel 2013 e nel 2014. E' rimasta quindi anche nel 2015 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. Peraltro la sopravvenuta possibilità di attivare, in costanza di applicazione di CDS, piani di incentivazione all'esodo con utilizzo anche della procedura di mobilità non oppositiva, consentita dal D.M. n.85145 del 1 ottobre 2014, ancorché applicata in alcune specifiche situazioni non sembra avere modificato la propensione delle imprese - in linea con le indicazioni del protocollo territoriale - ad utilizzare questo istituto per la gestione delle situazioni di contrazione solo temporanea delle prestazioni collettive di lavoro. La diminuzione, a decorrere da ottobre 2015, del trattamento di integrazione salariale riconosciuto per i periodi di riduzione di orario in regime di solidarietà, ricondotto dall'intervento riformatore al massimo di trattamento orario proprio della CIGS, temperata dalle maggiori flessibilità ora consentite nell'impostazione dei programmi di sospensione/riduzione di orario, sembra avere prodotto complessivamente un effetto neutro sull'utilizzo dell'istituto. Nel 4° trimestre 2015 il CDS ha infatti continuato ad essere praticato con modalità ed approcci gestionali assimilabili a quelli riscontrati nei precedenti 9 mesi dell'anno. In particolare sono stati realizzati, con il supporto diretto degli uffici di Confindustria Bergamo, 13 contratti di solidarietà per complessivi 2.715 dipendenti (1585 imputabili alla procedura Dalmine, vs. 19 contratti stipulati nel 2014 per complessivi 2.212 dipendenti), con una riduzione media di orario prossima al 50% ed una durata media di 12 mesi. Viceversa la richiesta di applicazione dei CDS è stata presentata dalle OOSS, a decorrere da ottobre 2015, in un novero tendenzialmente inferiore di casi di situazioni di crisi e con minore tensione rivendicativa, per motivazioni che sono parse riconducibili non tanto alla natura della problematica aziendale né alle opportunità e controindicazioni condivise a livello federale nel protocollo territoriale succitato, ma al minore grado di sostegno al reddito consentito dal D.Lgs. n.148/2015.

I confronti sindacali aventi ad oggetto la gestione delle crisi aziendali sono stati sostanzialmente contraddistinti, nel 2015, da un tasso di conflittualità contenuto, nonostante le prassi rivendicative delle RSU/OOSS siano risultate ancora, nella quasi generalità delle situazioni, finalizzate al solo procrastinare a tempo indeterminato del ricorso agli ammortizzatori sociali, nell'applicazione generalizzata di sistemi di turnazione dei lavoratori coinvolti prescindendo dalle professionalità individuali, nell'integrazione a carico azienda dei trattamenti a carico INPS. La tendenza allo scontro sociale ed alla radicalizzazione del confronto sembra comunque essersi ulteriormente attenuata rispetto al 2014. Peraltro anche nell'approccio delle imprese alla gestione delle crisi aziendali sembra avere prevalso, soprattutto nel secondo semestre 2015, una maggiore cautela nell'impostazione di soluzioni strutturali, imputabile probabilmente alla maggiore difficoltà, in fase di graduale ma ancora molto incerta ripresa dei carichi produttivi, ad operare precisi dimensionamenti degli organici. Anche nel 2015 i processi di *flexicurity* correlati alla gestione degli esuberanti hanno trovato applicazione con modalità prevalentemente informali e destrutturate, non risultando dedotti nelle intese sindacali - salvo che in forma di semplici dichiarazioni di principio e di disponibilità - in ragione sia di una perdurante ridotta attenzione, in linea generale, delle OOSS/RSU rispetto a possibili processi di ricollocazione assistita, sia della

complessa evoluzione normativa concernente gli incentivi all'assunzione, che nel 2015 sostanzialmente non ha comunque agevolato i processi di reinserimento al lavoro del personale espulso dal ciclo produttivo, risultando favorite altre categorie di destinatari quali i giovani, i disoccupati di lunga durata, i lavoratori disabili etc.

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

Le negoziazioni aziendali di contenuto economico concluse nel 2015 con il supporto di Confindustria Bergamo sono apparse, come valore assoluto, in diminuzione rispetto all'andamento medio riscontrato nel 2014 e nel 2013, entrambi caratterizzati da una certa tendenza alla ripresa dei negoziati. Nel 2014 erano state infatti realizzate, con l'assistenza diretta di Confindustria Bergamo, n.27 intese per complessivi circa 4600 dipendenti e nel 2013 n.19 intese per complessivi 4500 dipendenti. Nel 2015 hanno provveduto al rinnovo della contrattazione aziendale alcune aziende di grandi dimensioni quali Brembo SPA, Same SPA, Cotonificio Albin SPA, Radici FIL, unitamente a un novero non elevato di PMI. Altre imprese di maggiori dimensioni operanti nel territorio con contratti aziendali triennali in scadenza (tra le quali N&W e Tenaris Dalmine) hanno invece gestito il 2015 in costanza di accordi già rinnovati o dando ultrattività agli accordi in scadenza e posticipando al 2016 la discussione delle intese di rinnovo. Di fatto la contrattazione aziendale assistita dagli uffici associativi ha riguardato nel 2015 solo 14 aziende per complessivi 5.920 dipendenti (circa 4.000 riferibili peraltro ai soli due accordi Brembo SPA e Same SPA), nonostante l'approssimarsi della ripresa produttiva. Per quanto attiene i contenuti delle intese realizzate:

- gli indicatori ai quali sono state correlate le erogazioni hanno prevalentemente riguardato la redditività (39%) e, in subordine, la qualità (29%) e la produttività (21%), solo in misura residuale sono stati considerati altri fattori di competitività aziendale (11%). L'orientamento sembra quindi ulteriormente approfondire la generale propensione, già riscontrata nel 2014, ad una particolare valorizzazione dei parametri correlati all'andamento del bilancio aziendale. Si tratta di un approccio negoziale probabilmente determinato dalla situazione di incertezza propria delle prime fasi dell'auspicata ripresa produttiva, che hanno incrementato la propensione delle imprese a vincolare, in misura più significativa, i corrispettivi economici maturandi al conto economico, affinché l'eventuale riproposizione di andamenti negativi od involutivi non rischi di risultare ulteriormente gravata da incrementi di costo del lavoro;
- i criteri di distribuzione adottati hanno contemplato, nel 75% dei casi, importi omogenei per tutti i dipendenti interessati dall'accordo, senza riparametrazioni per categoria/livello o per appartenenza a particolari aree/reparti, probabilmente per il riscontro di diffuse richieste di sostegno al reddito imputabili al permanere di un ampio ricorso agli ammortizzatori sociali (cfr. par.6);
- nel 87% dei casi gli accordi hanno disposto il riproporzionamento degli importi maturati in base alla partecipazione al lavoro, prevalentemente individuale, talora combinata a formule collettive. Si tratta quindi di un criterio di distribuzione dei trattamenti oramai affermatosi diffusamente, dopo un lungo periodo di resistenza sindacale in molti comparti manifatturieri. Ricorrono nelle intese anche importi legati

direttamente alla partecipazione individuale al lavoro, che operano quali “premi presenza” e non come formule di redistribuzione di altri importi ;

- 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 2.401,28 euro lordi, quindi superiore di oltre il 30% rispetto al valore di euro 1.823,61 previsto nel 2014. Il dato è tuttavia influenzato dal significativo numero di rinnovi intervenuti nelle imprese di maggiori dimensioni. La media aritmetica, pari ad euro 1.027,22 lordi, è inferiore al valore di euro 1.275,56 riscontrato nel 2014, pertanto la rilevazione evidenzia in realtà una tendenziale attenuazione degli importi;
- nel 83,3% delle formule monitorate è stata prevista l'applicazione della decontribuzione, pur residuando in quasi tutte le intese quote di trattamenti retributivi formalmente non decontribuibili che, nel caso di Same SPA, superano il 50% dell'importo complessivo erogato. Considerata peraltro la diffusa presenza, nella generalità delle intese, di obiettivi minimi agevolmente realizzabili, l'incidenza delle quote di fatto non variabili risulta particolarmente significativa. In circa l'8% delle intese è stato previsto l'anticipo dei trattamenti di competenza dell'anno.

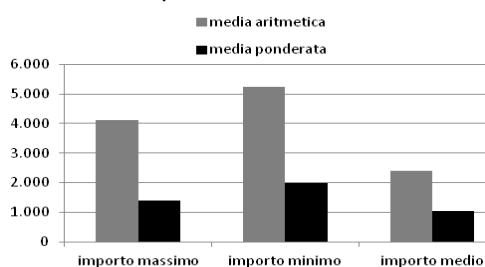


grafico 5 - importi PDR 2015

Per quanto attiene gli aspetti gestionali, la durata media dei confronti è stata di circa 5 mesi (3 mesi nel 2014), con ricorso ad azioni dirette significative in due casi monitorati.

Complessivamente la contrattazione aziendale nel 2015 è quindi risultata poco consistente, con importi contenuti, realizzata all'esito di negoziati più complessi rispetto al 2014, declinata in intese contraddistinte da formule variabili ma finalizzate a consentire comunque una parziale integrazione al reddito del personale interessato. La propensione all'incremento dei rinnovi di contratto aziendale, ipotizzabile per il corrente anno con l'approssimarsi del graduale processo di uscita dalla crisi congiunturale, non sembra pertanto avere originato un *trend* significativo, per ragioni probabilmente imputabili: a) alla maggiore focalizzazione delle tensioni rivendicative sindacali alla tutela occupazionale diretta. Le richieste di maggiore richiamo in servizio di lavoratori dalla cassa integrazione, unitamente ai negoziati finalizzati ad evitare che molteplici situazioni di ricorso pluriennale agli ammortizzatori sociali si completassero con una gestione diretta degli esuberanti residuali, hanno determinato un maggiore posizionamento del costo del lavoro sulla componente rappresentata dagli organici attivi, quindi una contrazione delle risorse aggiuntive correlate alle premialità; b) all'approssimarsi dei rinnovi dei CCNL, in considerazione della scadenza - nel periodo compreso tra il secondo semestre 2015 e il primo trimestre 2016 - delle intese nazionali applicate al 75% dei dipendenti delle imprese di Confindustria Bergamo nonché dell'elevato grado di incertezza, in

termini di costi, degli esiti dei relativi confronti, per l'assenza di un quadro interconfederale di riferimento stante il mancato rinnovo dell'A.I. del 15 aprile 2009 (cfr par. 6).

In linea con la parziale attenuazione della contrattazione aziendale di contenuto economico, l'attivazione con accordo aziendale di piani di *welfare* ha avuto, nel 2015, una diffusione contenuta presso le imprese associate, nonostante il definitivo affermarsi di una propensione generalizzata e seriale all'inserimento, nelle piattaforme rivendicative sindacali, delle richieste sottoelencate, riportate in ordine decrescente di riscontro, indipendentemente dal comparto di appartenenza, dalle dimensioni d'impresa, dalla composizione degli organici:

Principali richieste

- versamenti aggiuntivi a carico azienda nel fondo di previdenza complementare categoriale
- incremento dei versamenti nei fondi assistenziali aziendali, ove presenti
- orari agevolati per la gestione della genitorialità
- permessi aggiuntivi per visite mediche
- incremento delle percentuali di concessione del *parttime*
- 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

Considerando anche i casi di regolamentazione non contrattuale ma strutturata di interventi di *welfare* aziendale il *trend* complessivo risulta comunque sostanzialmente in crescita come numero di imprese interessate, ma l'incidenza di tali agevolazioni, riportata con valori approssimati in tabella 2, sembra comunque ancora molto contenuta. Inoltre le soluzioni adottate nel 2015, contrattualmente o con regolamento aziendale, sono state sovente condizionate da esigenze di controllo del costo complessivo del lavoro, hanno quindi in prevalenza assunto carattere sostitutivo di erogazioni retributive o riguardato una componente ridotta dell'organico aziendale.

Incidenza benefit sul costo complessivo della contrattazione aziendale	< 3%*
Numero medio di benefit riconosciuti nelle imprese interessate (regolamenti o contratti aziendali)	4**
Rapporto regolamenti aziendali/contratti aziendali concernenti benefit	75%/25%

*solo imprese interessate

tabella 2

**media non ponderata

4) Flessibilità del lavoro

Il ricorso agli istituti legali e contrattuali, finalizzati a consentire la gestione flessibile dei tempi e delle quantità di lavoro, è risultato fortemente condizionato dall'entrata in vigore della seconda fase del c.d. Jobs Act, realizzata dai decreti che hanno dato attuazione, in corso d'anno, alla Legge delega n.183 del 10 dicembre 2014. L'ampiezza degli interventi, i cui effetti hanno integrato le nuove regolamentazioni dei contratti a termine, di somministrazione e di apprendistato di cui al D.L. 34/2014, già a regime, ha di fatto superato per molti aspetti i contenuti innovativi dello specifico protocollo territoriale a sostegno della flessibilità, di durata biennale, ratificato con le segreterie generali di CGIL, CISL e UIL Bergamo a marzo 2014 (cfr par.6) ed ha reso necessaria, da parte degli uffici di Confindustria Bergamo, una sostenuta attività seminariale e consulenziale verso le imprese associate in merito ai

contenuti della nuova normativa. Gli incontri succedutisi nel corso del 2015, con una partecipazione media di oltre 100 imprese per ogni iniziativa, ha contribuito ad accrescere la sensibilità degli operatori aziendali rispetto alle opportunità introdotte dagli interventi riformatori.

In particolare, per quanto riguarda le dinamiche aziendali concernenti la flessibilità del lavoro, sono stati riscontrati, in occasione dell'esecuzione dell'ordinario servizio di consulenza associativa, i seguenti *trend*:

- nel 1° trimestre 2015 è emerso un interesse prioritario alle formule di riduzione contributiva introdotte dalla legge di stabilità per il 2015, che promuovono l'assunzione a tempo indeterminato. Gli interventi consulenziali sono stati rivolti in misura preponderante ai processi di stabilizzazione in servizio di lavoratori a termine o di lavoratori interinali in missione a termine. Il ricorso ai CTD e ai contratti di somministrazione è conseguentemente apparso, rispetto al 2014, in significativa flessione;
- anche nel 2° trimestre 2015 le richieste delle aziende associate si sono concentrate prevalentemente sulla contrattazione individuale a tutele crescenti, in relazione soprattutto a processi di stabilizzazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro somministrato a termine o di lavoro dipendente a termine. Si è tuttavia riscontrata, in linea con la crescita parziale della produzione industriale, una significativa tendenza all'utilizzo del lavoro straordinario ed alla variazione dei regimi di orario per supportare i maggiori - ma ancora incerti - carichi di produzione, indotti dall'acquisizione di commesse in misura sensibilmente superiore rispetto al medesimo trimestre dell'anno 2014. Il ricorso alle chiusure collettive per ferie estive ed alla CIGO per il prolungamento di tali chiusure è risultato in diminuzione rispetto al 2014;
- in linea con la tendenza già emersa nel 1° e 2° trimestre, anche nel 3° trimestre 2015 le attenzioni delle aziende associate si sono concentrate prevalentemente sulla contrattazione individuale a tutele crescenti, in relazione soprattutto a processi di stabilizzazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro somministrato a termine o di lavoro dipendente a termine, al fine anche di fruire delle agevolazioni contributive previste dalla Legge di stabilità. Nonostante il minore ricorso agli ammortizzatori sociali, si è evidenziata una significativa tendenza a gestire parzialmente la flessibilità dei tempi di lavoro ricorrendo ai richiami in servizio di personale destinatario dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria, sebbene la decretazione legislativa di riforma di CIGO/CIGS abbia introdotto maggiori limiti di utilizzo e maggiori costi di attivazione. E' risultato ancora significativo il ricorso al lavoro straordinario, agli adeguamenti dei sistemi di turnazione, in parte al lavoro somministrato;
- nel 4° trimestre è emerso un particolare interesse per le collaborazioni coordinate e continuative, in ragione della prossima scadenza dei regimi transitori in vigore nel 2015. Sono risultati attivati con maggiore frequenza sia processi di stabilizzazione a tempo determinato od indeterminato anche parziale, sia conversioni da cocopro a cococo od a prestazioni di carattere professionale. E' inoltre risultata ancora significativa, anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/2015 di riforma degli ammortizzatori sociali, la tendenza a gestire parzialmente la flessibilità dei tempi di lavoro ricorrendo ai richiami in servizio di personale destinatario dei trattamenti di integrazione

salariale. Sono comunque stati riscontrati molti problemi operativi concernenti l'applicazione del nuovo regime degli ammortizzatori sociali, in riferimento alle procedure di accesso differito previste dalla nuova disciplina. E' risultato ancora significativo il ricorso al lavoro straordinario;

La flessibilità collettiva del lavoro è apparsa quindi prevalentemente gestita, in corso d'anno, non con il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione ma con variazioni frequenti dei tempi di lavoro e, soprattutto nel secondo semestre 2015, attraverso il recupero del personale dagli ammortizzatori sociali. In particolare, gli adeguamenti degli orari sono stati perseguiti con formule ordinarie di gestione della prestazione lavorativa: incremento e diminuzione del lavoro straordinario, gestione di ferie e permessi, riposi compensativi, modifiche dell'articolazione dei tempi individuali di lavoro. I nuovi inserimenti al lavoro sono stati invece caratterizzati dalla valorizzazione diffusa del contratto a tutele crescenti introdotto a marzo dal D.Lgs. n.23/2015. Più specificamente, l'analisi dei dati occupazionali realizzata dall'Osservatorio Provinciale del quale Confindustria Bergamo è componente (cfr. par.6), ha consentito di rilevare le dinamiche riportate nella seguente tabella, in riferimento agli effettivi inserimenti al lavoro operati dalle imprese bergamasche:

*Primo trimestre 2015**

Istituto utilizzato	Valore assoluto	Saldo avv./cess.
<i>c.a t.det.</i>	13.108	1.942
<i>c.a t. indet.</i>	8.985	2.604
<i>apprendistato</i>	929	-130
<i>somministrazione</i>	7.424	2.637

*Secondo trimestre 2015**

Istituto utilizzato	Valore assoluto	Saldo avv./cess.
<i>c.a t.det.</i>	12.554	-2.627
<i>c.a t. indet.</i>	8.818	1.192
<i>apprendistato</i>	832	-284
<i>somministrazione</i>	6.226	603

*Terzo trimestre 2015 (ultimo disponibile)**

Istituto utilizzato	Valore assoluto	Saldo avv./cess.
<i>c.a t.det.</i>	14.974	1.267
<i>straordinario/suppl.</i>	8.376	1.799
<i>orari articolati</i>	806	-402
<i>somministrazione</i>	7.684	-1.086

**dati relativi alle comunicazioni telematiche obbligatorie
tabella 3*

Le dinamiche riscontrate presso le aziende associate, per quanto attiene il ricorso ai contratti di lavoro *non standard*, sembrano pertanto corrispondere agli orientamenti generali evidenziatisi nel 2015 in ambito territoriale.

E' inoltre emersa, nel secondo semestre 2015, quale elemento di novità afferente la gestione flessibile dei rapporti di lavoro, la tendenza incrementale delle imprese associate ad operare interventi specifici - non di carattere seriale - di variazione di mansioni con accordo derogatorio ex art.3 D.Lgs. n.81/2015, per adeguare prestazioni e retribuzioni dei lavoratori alle esigenze imposte dalle modifiche organizzative adottate.

In riferimento al rapporto con le RSU/OOSS, le imprese supportate dagli interventi di consulenza associativa hanno riscontrato nel 2015, in linea generale, la disponibilità della controparte negoziale a discutere l'utilizzo delle forme di flessibilità consentite dalla normativa più recente, legale e contrattuale, concernente l'articolazione dei tempi di lavoro.

Permane, ma non sembra avere rappresentato una eccessiva problematicità, la tendenza a rivendicare incrementi economici correlati a tali flessibilità, quali maggiori aggiuntive, premi presenza, trattamenti indennitari. La minore propensione delle imprese a ricorrere a contratti a termine, di somministrazione, di apprendistato, sembra avere ridotto le occasioni di contrasto con le OOSS concernenti il ricorso a tipologie contrattuali flessibili. Peraltro la contrattazione aziendale di contenuto economico, secondo le ordinarie formule dei premi di risultato/partecipazione, per quanto debole (cfr. par.3) risulta avere attratto le principali rivendicazioni economiche in percorsi negoziali correlati al raggiungimento di obiettivi condivisi, alleggerendo in parte le richieste di valorizzazione economica diretta delle flessibilità organizzative. Più specificamente sembrano essere emerse, in un contesto contraddistinto sia da una ridotta ma percepibile ripresa delle produzioni, sia da un incremento (a seguito di alcune nuove regolamentazioni introdotte dal Jobs Act) della formule legali che consentono l'adeguamento dei tempi e dei modi di esecuzione delle prestazioni alle necessità d'impresa, maggiori sensibilità sindacali rispetto agli anni pregressi e due linee di tendenza:

- 1) per quanto attiene i tempi di lavoro, la propensione delle OOSS a correlare la condivisione dell'adeguamento degli orari di lavoro con la richiesta di piani di inserimento di nuovi dipendenti, per attenuare il gravame indotto dai carichi di lavoro. La soluzione più praticata presso le imprese associate, quando disponibili al negoziato, ha comportato la definizione congiunta delle aree aziendali interessate, dei quantitativi degli inserimenti, dell'arco temporale di riferimento, anche attraverso la conferma a tempo indeterminato di lavoratori già in forza con contratti *non standard*;
- 2) per quanto attiene i modi, la tendenza delle OOSS a rivendicare percorsi di crescita dei livelli di inquadramento in dipendenza della variabilità delle mansioni, ritenendosi il requisito della polivalenza o policompetenza meritevole di riconoscimento economico diretto (superminimi collettivi) od indiretto (sovrainquadramenti o definizione di inquadramenti alternativi aziendali). Non risulta peraltro una diffusa disponibilità aziendale a condividere soluzioni che eccedano il mero impegno alla verifica della correttezza dell'applicazione della disciplina contrattuale nazionale e, in situazioni di particolare disagio, l'erogazione di elementi retributivi indennitari e variabili.

Complessivamente sembra pertanto riscontrarsi, in merito alla flessibilità organizzativa e gestionale, una situazione di ridotta conflittualità, forse indotta da: a) una maggiore consapevolezza dell'incertezza che ancora ha contraddistinto i primi trimestri di recupero delle produzioni al termine del periodo 2009 - 2014 di crisi congiunturale; b) la necessità di prevenire ulteriori utilizzi di ammortizzatori sociali e conseguenti pratiche di inserimento/estrazione di personale dalla cassa integrazione, che sembra rappresentare comunque ancora il sistema di flessibilità maggiormente praticato dalle imprese.

5) Mercato del lavoro e nuova occupazione

I programmi di assunzione realizzati nel 2015 presso le imprese associate sono stati contraddistinti in misura significativa dal ricorso al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Le ragioni sembrano riconducibili sia allo sgravio contributivo previsto dalla

Legge di stabilità per il 2015, sia ai minori vincoli per l'esercizio della flessibilità in uscita consentita dal D.Lgs. n.23/2015. Per quanto attiene l'andamento infra-annuale del mercato del lavoro, nel 1° trimestre la propensione delle imprese associate, desumibile dalle consulenze svolte in esecuzione dell'ordinario servizio associativo, sembra essere stata prevalentemente attendista: nonostante la disponibilità immediata del regime di sgravi contributivi di cui all'art.1 comma 118 e ss. della Legge n.190 del 23 dicembre 2014, è prevalso l'interesse ad aspettare l'operatività, sopravvenuta il 7 marzo 2015, del contratto a tutele crescenti. A decorrere dal 2° trimestre sembrano essersi concretizzati soprattutto percorsi di stabilizzazione a tempo indeterminato di lavoratori a termine od in somministrazione. Non sembrano essere stati attivati diffusamente, presso le imprese associate, piani strutturati di assunzione a tempo indeterminato, prevalendo gli inserimenti mirati e finalizzati al riassetto delle competenze interne a fronte del subentro di nuovi processi lavorativi. Il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, sia prima sia successivamente all'ulteriore ridefinizione operata a giugno dal D.Lgs. n.81/2015, è risultato in forte contrazione. Il calo di interesse delle imprese ha trovato riscontro anche nell'attività di verifica di congruità dei contratti di apprendistato professionalizzante, svolta dall'organismo paritetico territoriale costituito in applicazione dell'accordo territoriale Confindustria Bergamo CGIL, CISL e UIL del 5 aprile 2012 e poi confermato con intesa del 10 giugno 2013. L'organismo ha certificato, nella 6ª sessione dell'intervento, tenutasi nel 2015, la congruità solo di 15 contratti di apprendistato *contra* i 111 complessivamente certificati nel 2014.

Per quanto attiene complessivamente le tipologie di rapporto di lavoro sembrano essere emersi nell'intero 2015, presso la base associativa, orientamenti assimilabili a quelli generali rilevati dall'Osservatorio Provinciale (cfr. par.6) e riportati in tabella 4. I processi di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato sono risultati in crescita del 48,2% nell'arco temporale gennaio - dicembre 2015 e la nuova occupazione, desumibile dal saldo avviati/cessati, è apparsa positiva per 5.157 unità, con un incremento degli avviati del 9,7% su base annua (10% per i giovani fino a 29 anni), a conferma dell'avvenuta inversione del *trend* di decremento occupazionale imposto dalla crisi congiunturale, seppure le variazioni siano state ancora molto contenute. Il saldo avviamenti/cessazioni è risultato, a livello territoriale, in netta crescita tendenziale soprattutto nell'industria, con un incremento in valore assoluto di 3.159 unità e una variazione positiva su base annua del 13%. Nelle more dell'implementazione dei processi di alternanza scuola-lavoro definiti dalla Legge n.307 del 13 luglio 2015 il ricorso al tirocinio extracurricolare, in particolare con la formula di "inserimento/reinserimento al lavoro", disciplinata dalla regolamentazione regionale adottata con delibera attuativa del 8 novembre 2013, ha espresso un andamento positivo, con una variazione tendenziale del +33% nel periodo gennaio-settembre 2015, conseguente a 3.300 comunicazioni di avviamento registrate dai centri provinciali per l'impiego.

*gennaio-settembre 2015**

<i>Periodo</i>	<i>Avviati complessivi</i>	<i>Avviati 15-29 anni</i>
<i>I° trimestre</i>	<i>32.636</i>	<i>11.320</i>
<i>II° trimestre</i>	<i>30.543</i>	<i>11.386</i>
<i>III° trimestre</i>	<i>33.083</i>	<i>11.232</i>
<i>Totale 2015</i>	<i>96.262</i>	<i>33.938</i>
<i>Totale 2014</i>	<i>87.743</i>	<i>30.859</i>

**dati relativi alle persone fisiche avviate*

tabella 4

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 supportare gli organismi di rappresentanza associativa nel rinnovo del CCNL 5 dicembre 2012 per l'industria Metalmeccanica. Il negoziato è poi stato avviato nel 4° trimestre 2015; b) agli incontri di predisposizione della posizione datoriale per il rinnovo del CCNL per l'industria Tessile del 4 febbraio 2014.

La partecipazione al difficile dibattito confederale, concernente le modalità di riassetto della contrattazione collettiva, è avvenuta a margine degli incontri del Comitato Tecnico Relazioni Industriali di Confindustria, con specifiche segnalazioni e formulazioni di pareri anche tecnici. Gli approfondimenti hanno riguardato, nello specifico, soprattutto il recupero dei differenziali indotti dal riscontrato andamento delle retribuzioni contrattuali in misura superiore ai tassi reali di inflazione, all'origine di particolari complicazioni per il rinnovo dei CCNL di categoria.

I confronti sindacali territoriali realizzati nel 2015 hanno riguardato prevalentemente l'applicazione delle linee di indirizzo previste, per la seconda annualità, dal Protocollo Territoriale biennale del 10 marzo 2014 "per lo sviluppo del territorio", nelle parti non superate dalla decretazione attuativa del Jobs Act. In particolare si è proceduto, con il supporto del settore IFL della Provincia di Bergamo: a) in applicazione dell'allegato 2 del protocollo, ad implementare e diffondere una banca dati di profili di lavoratori ultraquarantacinquenni (55 profili censiti e gestiti) in stato di disoccupazione ma con competenze professionali ancora spendibili nel mercato del lavoro; b) in applicazione dell'allegato 4 del protocollo, agli adempimenti amministrativi per la distribuzione, tra i lavoratori delle imprese aderenti (5 aziende per circa 2000 lavoratori), degli importi a sostegno del reddito destinati al personale in cassa integrazione od in situazione di particolare disagio individuale (80 importi erogati):

In tema di politiche attive del lavoro e di sostegno all'occupazione si è provveduto:

- ad attivare, nell'ambito del Modello Bergamo, in collaborazione con Provincia di Bergamo, CCIAA di Bergamo, CGL, CISL e UIL, un Osservatorio Provinciale incaricato di monitorare le COB inoltrate ai centri per l'impiego del territorio, al fine di definire tabelle di dati condivisi concernenti l'evoluzione trimestrale dell'occupazione, con l'obiettivo di esprimere valutazioni comuni utili per favorire progettualità coordinate. In particolare le estrazioni, effettuate per tre trimestri ed esaminate da uno specifico gruppo di lavoro, hanno permesso di valutare aspetti di particolare dettaglio quali i processi di stabilizzazione al lavoro, i livelli di qualifica professionale richiesti dal mercato, l'incremento occupazionale effettivo suddiviso per comparto, la diffusione delle tipologie contrattuali etc.;
- ad aderire all'Accordo di Paternariato per lo sviluppo di azioni di rete concernenti l'Alto Sebino, svolgendo poi (unitamente ai comuni del territorio, all'amministrazione provinciale, alle parti sociali, a Bergamo Sviluppo, ad Imprese e Territorio, ad Enaip ed AFP San Vincenzo) le conseguenti attività di sostegno all'occupazione, in particolare attraverso la promozione dell'iniziativa presso le imprese associate, la segnalazione delle esigenze del sistema imprenditoriale locale al fine di favorire l'efficacia dei processi di ricollocazione, la consulenza tecnica per

la fruizione, da parte dei datori di lavoro interessati, delle agevolazioni eventualmente disponibili;

- a svolgere confronti, con alcune parti sociali ed amministrazioni locali, per l'acquisizione e condivisione di elementi di conoscenza finalizzati a valutare l'attivazione sperimentale, nel 2016, di un sistema di sostegno al reddito del personale escluso dal ciclo produttivo, integrativo delle formule Naspi e dell'Assegno di Ricollocazione previsti dal D.Lgs. n.22/2015 e dal D.Lgs. n.150/2015, coordinati con i criteri di condizionalità previsti dal D.Lgs. n.148/2015, da correlare a processi formativi e di supporto alla ricollocazione esterna. La declinazione operativa delle analisi svolte è ipotizzata per il primo semestre 2016.

7) Nota conclusiva - prospettive

Nel 2016 (soprattutto il 2° semestre) 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) inizialmente una progressiva attenuazione dei processi di collocazione dei lavoratori in CIG; b) successivamente il passaggio da inserimenti al lavoro di nuovi occupati di carattere mirato ed eccezionale a piani più strutturati, comunque con impatto limitato in ragione della debolezza del ripristino delle produzioni. E' peraltro prevedibile il contemporaneo riscontro di un parziale incremento degli interventi di mobilità, che tenderà a ridurre il saldo occupazionale attivo, in quanto le maggiori limitazioni ed il maggiore costo degli ammortizzatori sociali, dovuto alla messa a regime della decretazione riformatrice del 2015, indurranno un utilizzo più cauto e probabilmente l'insorgenza di discrasie rispetto al lento processo di ripresa economica.

La necessità di controllo del costo del lavoro probabilmente comporterà, anche nel 2016, il contenimento della contrattazione aziendale di contenuto economico e la propensione alla valorizzazione di formule di *welfare* aziendale alternative al sostegno retributivo diretto.

Gli inserimenti stabili al lavoro saranno prevedibilmente gestiti in parte con l'utilizzo ancora del contratto di lavoro a tempo indeterminato, assistito dalle (inferiori) agevolazioni previste dalla Legge di stabilità per il 2016, in parte con il contratto di apprendistato, comunque correlato al regime "a tutele crescenti" introdotto dal D.Lgs. n.23/2015. E' inoltre ipotizzabile un incremento del ricorso ai tirocini curriculari, per effetto della progressiva messa a regime del sistema di alternanza scuola-lavoro previsto dalla Legge n.107/2015, nonché una ulteriore valorizzazione dei tirocini extracurriculari per la gestione dei periodi estivi e delle fasi di primo inserimento al lavoro.

E' prevedibile che le tensioni generate dalle difficoltà di rinnovo dei CCNL di categoria, emerse in riferimento all'ultimo trimestre 2015 soprattutto nel settore metalmeccanico, unitamente al contenimento della contrattazione aziendale di contenuto economico, alle maggiori difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali ed al conseguente maggiore rischio di attivazione di procedure di mobilità, comporteranno un parziale incremento delle tensioni nei rapporti sindacali ed una parziale acutizzazione della conflittualità sindacale di livello aziendale.

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