

Rapporto annuale sulle relazioni industriali in provincia di Bergamo

Confindustria Bergamo
SRI - Scuola di Relazioni Industriali

Periodo monitorato: 1.1.2011 – 31.12.2011

Le indicazioni riportate nel documento sono il risultato di una disamina condotta dalla SRI principalmente sui dati concernenti le imprese associate disponibili presso l'Area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo, sui dati generali disponibili presso:

- Provincia di Bergamo, settore IFL e att. prod.
- Inps di Bergamo

per operazioni di raffronto, nonché sugli esiti di alcune campionature riferite ad aggregati rappresentativi - per dimensioni e comparti di appartenenza delle imprese considerate - del sistema industriale locale.

1) Evoluzione della base associativa

Nel 4° trimestre 2011 la base associativa di Confindustria Bergamo¹ è risultata composta come segue:

- n. totale aziende 1.331
- n. totale dipendenti 85.500

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

gruppo	aziende	dipendenti
Metalmeccanici	508	36.002
Chimici	90	6.009
Tessile/Abbigl.	124	8.397
Gomma/Plastica	114	7.854

tabella 1

Il dato occupazionale complessivo appare in leggera flessione rispetto al valore del precedente anno. In particolare nel 3° trimestre 2011 le riduzioni di personale e le cessazioni di attività hanno riguardato un novero significativo di imprese, in conseguenza di un forte rallentamento delle produzioni che è prevalso sui segnali di parziale ripresa produttiva ed occupazionale riscontrati nei precedenti mesi. La tendenza alla contrazione degli organici si è attenuata nel 4° trimestre, in concomitanza al subentro di un più massivo ricorso alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (cfr. par.2).

Nel dettaglio, per quanto attiene le riduzioni di personale:

3° trimestre 2011

sono stati dichiarati n° complessivo 358 esuberi, dei quali:

50,84% di lavoratori del comparto Metalmeccanico
40,78% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento
2,79% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica
5,59% di lavoratori di altri comparti

4° trimestre 2011

Sono stati dichiarati n° complessivo 123 esuberi, dei quali:

10,57% di lavoratori del comparto Metalmeccanico

¹ Dati al netto degli iscritti alle associazioni aderenti collettivamente: Abia, Ance, Unione Artigiani.

13,82% di lavoratori del comparto Tessile/Abbigliamento
17,07% di lavoratori dei comparti Chimico e Gomma/Plastica
58,54% di lavoratori di altri comparti

Per quanto attiene le cessazioni di attività, totali o parziali, nel corso del 2011 si è verificata la seguente dinamica:

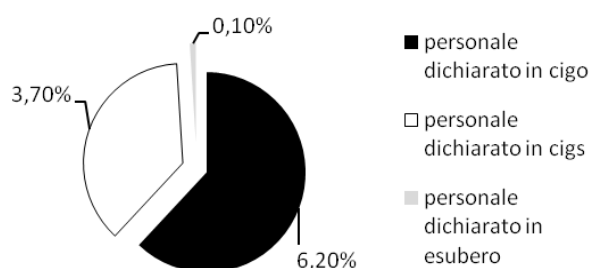
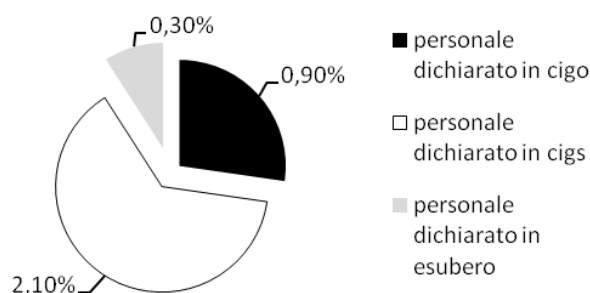
Lavoratori di aziende delle quali è stata dichiarata la cessazione nel 1° trimestre n. 26 (46,15% meccanici, 0% tessile/abbigliamento, 53,85% chimici-gomma e plastica, 0% altro).

Lavoratori di aziende delle quali è stata dichiarata la cessazione nel 2° trimestre n. 0 (0% meccanici, 0% tessile/abbigliamento, 0% chimici-gomma e plastica, 0% altro).

Lavoratori di aziende delle quali è stata dichiarata la cessazione nel 3° trimestre n. 170 (17,65% meccanici, 0,00% tessile/abbigliamento, 0,00% chimici-gomma e plastica, 82,35% altro).

Lavoratori di aziende delle quali è stata dichiarata la cessazione nel 4° trimestre n. 136 (53,68% meccanici, 0,00% tessile/abbigliamento, 12,50% chimici-gomma e plastica, 33,82% altro).

Inoltre la variazione complessiva degli organici rapportata al ricorso agli ammortizzatori sociali (cfr. par.2), verificata in base ad un campione composto da 100 aziende associate²,



ha evidenziato i rapporti espressi nei grafici sotto riportati.

grafico 1 - 3° trimestre 2011

grafico 2 - 4° trimestre 2011

Dai dati, dalla tabella e dai grafici sopra esposti emerge, in relazione agli ultimi mesi del 2011 ed in correlazione a quanto riportato nei successivi paragrafi: a) la trasversalità del rallentamento della ripresa produttiva, impattante su imprese

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 organici in provincia di Bergamo.

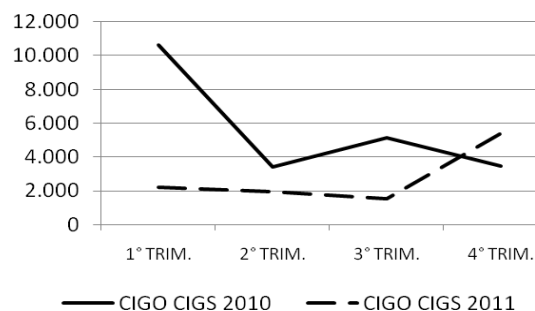
di tutti i settori e di ogni dimensione; b) una gestione degli esuberi prevalentemente condotta senza soluzione di continuità rispetto all'utilizzo degli ammortizzatori sociali e correlata ad operazioni di riassetto degli organici già denunciate nel precedente biennio e sospese per l'intervento delle integrazioni salariali. Meno del 10% degli interventi ha riguardato nuove dichiarazioni di esubero. In particolare le cessazioni, totali o parziali, di attività produttiva hanno coinvolto prevalentemente piccole unità/imprese o microimprese, sovente all'esito di crisi industriali pluriennali già oggetto di varie pregresse gestioni di esuberi; c) la disomogeneità della crisi/ripresa produttiva, impattante con differenti incidenze sulle imprese dei medesimi comparti, verificandosi la compresenza di aziende in cessazione di attività od in contrazione degli organici ed aziende con carichi produttivi significativi, gestiti con varie forme di flessibilità del lavoro (cfr. par.4); d) il rapido subentro, all'approssimarsi delle prospettive di contrazione prolungata delle produzioni nel secondo semestre 2011, del ricorso agli ammortizzatori sociali in alternativa alla gestione diretta degli esuberi con procedure di mobilità.

2) Ricorso alla CIGO/CIGS e alla mobilità

L'incertezza che ha contraddistinto le produzioni industriali successive al biennio 2009-2010 ha comportato, nel corso del 2011, inizialmente una consistente riduzione, poi una forte crescita delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, in ragione della generale contrazione dei mercati impattante sul sistema locale a decorrere dal bimestre giugno-luglio. Ne è conseguito, per quanto attiene gli inserimenti in CIGO/CIGS dichiarati dalle imprese associate a Confindustria Bergamo, un *trend* inverso rispetto all'evoluzione discendente riscontrata nel 2010 (grafico 3), nonché un repentino innalzamento dei valori a decorrere dal mese di settembre 2011, indicativo di un diffuso riscontro di criticità produttive. Si tratta comunque di un andamento non assimilabile, per quanto attiene i quantitativi di ore autorizzate, ai corrispondenti periodi del 2010.

grafico 3 - raffronto CIGO/CIGS 2010/2011

La crescita del ricorso agli ammortizzatori sociali nel 4°



trimestre 2011 è stata peraltro favorita dalla accertata disponibilità, sino al termine dell'anno, della CIG in deroga regionale per capienza del finanziamento disponibile.

Più specificamente, nella seconda metà del 2011 l'utilizzo degli ammortizzatori sociali c.d. conservativi dell'occupazione (CIGO-CIGS e Contratti di Solidarietà) presso le imprese associate ha espresso un andamento incrementale rapido e costante, interessando nel 3° trimestre/2011 n.1.538 lavoratori (61,70% meccanici, 4,68% tessile/abbigliamento, 13,20% chimici-gomma e plastica, 20,42% altri comparti) e nel 4° trimestre/2011 n. 5.412 lavoratori (77,75% meccanici, 8,07% tessile/abbigliamento, 13,53% chimici-gomma e plastica, 7,40% di altri comparti).

In dettaglio la composizione mensile dei dati ha evidenziato quanto segue:

luglio 2011

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 587 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 303 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 45 lavoratori, concordate per n. massimo 167 lavoratori (dati approssimati)

agosto 2011

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 111 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 254 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 67 lavoratori (dati approssimati)

settembre 2011

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 749 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 535 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 0 lavoratori, concordate per n. massimo 100 lavoratori (dati approssimati)

ottobre 2011

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 1.058 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 984 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 46 lavoratori, concordate per n. massimo 417 lavoratori (dati approssimati)

novembre 2011

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 3.206 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 1.578 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 13 lavoratori, concordate per n. massimo 124 lavoratori (dati approssimati)

dicembre 2010

CIGO, lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 788 (dati approssimati)
CIGS (ministeriali e in deroga) E SOLIDARIETA', lavoratori dichiarati + lavoratori concordati nel mese: numero massimo 197 (dati approssimati)
MOBILITA' dichiarate nel mese per n. massimo 72 lavoratori, concordate per n. massimo 56 lavoratori (dati approssimati)

In coerenza con i contenuti dell'accordo territoriale del 13 aprile 2010 il ricorso ai contratti di solidarietà difensivi con le modalità di cui al DM n.46448 del 10 luglio 2009 è risultato, nel corso del 2011, piuttosto contenuto. La presenza di situazioni diffuse di esubero strutturale nonché di interventi di riorganizzazione/ristrutturazione aziendale ha comportato infatti l'attivazione di altri e più congrui ammortizzatori conservativi dell'occupazione. In particolare sono stati realizzati, con il supporto diretto degli uffici di Confindustria Bergamo, 7 contratti di solidarietà per complessivi 282 dipendenti, con una riduzione media di orario prossima al 60%.

Per quanto concerne la correlazione tra integrazioni salariali ed interventi di gestione degli esuberi strutturali, l'accordo quadro regionale del 6 dicembre 2011, che ha consentito la prospettazione del ricorso alla CIG in deroga anche nel 2012, sembra avere determinato almeno in parte il posticipo delle procedure di mobilità ex art.4 e 24 della Legge n.223/1991 programmate per la fine del 2011. Seppure il ridimensionamento degli organici sia stato frequentemente definito già nei piani industriali del 2009-2010 originanti il

ricorso agli ammortizzatori sociali³, le riduzioni di personale risultano in significativo rallentamento da ottobre 2011, in concomitanza con il rifinanziamento disposto dall'art.33 della Legge di stabilità per il 2012 e con l'avvio delle trattative tra le parti sociali regionali per la definizione dei nuovi criteri di riconoscimento della CIG in deroga.

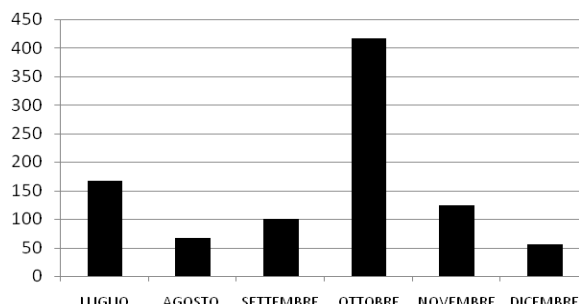


grafico 4 - esuberi concordati

Anche nel 2011 gli interventi di riduzione di personale attivati presso imprese associate hanno comportato, nella quasi generalità delle situazioni governate da Confindustria Bergamo, l'offerta di strumenti di *flexsecurity*, ossia percorsi formativi a valere sui fondi pubblici disponibili, operazioni di comando-distacco per favorire la sperimentazione di nuove occasioni di lavoro, processi di *outplacement* individuale e/o collettivo, un sostegno economico aziendale integrativo delle erogazioni a carico INPS. Nonostante i segnali di ripresa produttiva, che hanno caratterizzato il primo semestre del 2011, le ricollocazioni effettivamente prodottesi sono peraltro risultate complessivamente contenute, inferiori al 10% delle dichiarazioni di esubero. I piani aziendali di supporto alla ricollocazione sono apparsi poco praticati per una diffusa carenza di richieste del personale destinatario delle proposte⁴; con manifestazioni d'interesse talora riscontrate solo in prossimità della data di esaurimento dei programmi di ricorso alle integrazioni salariali. E' inoltre risultata confermata anche nel 2011, nonostante la maggiore attenzione delle segreterie sindacali confederali per le politiche attive del lavoro (cfr. par.6), la tendenza delle OOSS di categorie e delle RSU ad intervenire nella gestione delle crisi aziendali richiedendo prevalentemente: a) l'applicazione di meri piani di incentivazione all'esodo; b) l'attivazione di confronti istituzionali finalizzati al subentro di nuovi datori di lavoro a parità di condizioni di inserimento al lavoro.

3) Contrattazione aziendale di contenuto economico

Le negoziazioni aziendali di contenuto economico avviate nel secondo semestre 2010, al termine di un biennio caratterizzato dal prevalente ricorso ad intese di proroga della contrattazione in scadenza, senza revisione dei criteri di computo delle erogazioni, hanno prodotto un significativo incremento del numero di accordi ratificati nel 2011. In particolare sono state realizzate, con l'assistenza diretta di Confindustria Bergamo, 22 intese per complessivi circa 5000 dipendenti, prevalentemente presso imprese di medio-grandi dimensioni, appartenenti a vari comparti. Solo in due ipotesi

³ Circa il 60% delle istanze presentate nel 2010 da imprese associate a Confindustria Bergamo per l'autorizzazione della CIG straordinaria ha previsto esuberi di carattere strutturale.

⁴ Una campionatura effettuata nell'ultimo trimestre 2011 sulle istanze di proroga al 31/12/2011 delle integrazioni salariali in deroga ha evidenziato che, in circa il 50% dei casi, i percorsi obbligatori di politiche attive del lavoro previsti dalla normativa regionale (processi formativi o di supporto alla ricollocazione) non sono stati concretamente avviati dai lavoratori firmatari delle dichiarazioni di disponibilità.

(tra le quali Tenaris Dalmine) si è trattato di intese-ponte, prive di modifiche dei contenuti pregressi. Il *trend* è rallentato nel secondo semestre 2011, essendosi proceduto al rinnovo di sole 4 intese. Per quanto attiene i contenuti degli accordi:

- gli indicatori ai quali sono state correlate le erogazioni sono risultati equamente suddivisi in formule identificative dell'andamento della produttività aziendale (33%), della redditività (30%), della qualità (30% - altre formule 7%), difformemente dalla generale propensione, emersa nel 2011, alla valorizzazione soprattutto degli indicatori di produttività;
- i criteri di distribuzione adottati hanno contemplato, in oltre il 70% dei casi, importi omogenei per tutti i dipendenti interessati dall'accordo, senza riparametrazioni per categoria/livello o per appartenenza ad aree/reparti;
- ad eccezione di un solo caso, gli accordi hanno disposto il riproporzionamento, in fase di erogazione, degli importi maturati in base alla partecipazione al lavoro, individuale o collettiva, evidenziando l'attenzione delle imprese per il costo orario del lavoro;
- gli importi medi individuali previsti dalle direzioni aziendali all'atto della sottoscrizione delle 20 intese con contenuti modificativi, in riferimento al primo anno di erogazione e ponderando i dati in relazione al numero dei dipendenti, corrispondono a 1.980 euro lordi/anno *contra* i 1.297,43 lordi/anno del 2010, con un incremento medio rispetto alle erogazioni effettive del 2010 stimabile intorno al 20%, a fronte di un dato inflazionistico IPCA elaborato dall'ISAE a maggio 2010 pari al 2% per il 2011. L'incertezza del contesto normativo afferente il regime di decontribuzione, inapplicabile - per mancanza della decretazione attuativa - in relazione agli importi erogati nel 2010 e nel 2011, non sembra quindi avere condizionato negativamente le trattative nella definizione dei nuovi trattamenti economici;
- solo nel 20% degli accordi sono state adottate quote retributive di fatto consolidate ed in circa l'80% degli accordi le erogazioni sono state correlate a disposizioni di carattere normativo, finalizzate ad agevolare l'organizzazione del lavoro e l'agibilità delle attività sindacali.

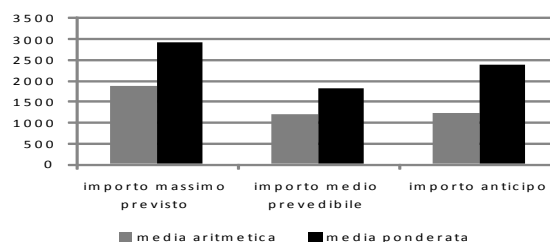


grafico 5 - importi PDR 2011

Per quanto attiene gli aspetti gestionali, la durata media dei confronti è stata di circa 4 mesi, con ricorso ad azioni dirette solo nel 4,5% dei casi, in forte contrazione rispetto al 30% riscontrato nel 2010. La durata delle intese di rinnovo realizzate in tutte le imprese manifatturiere coinvolte è risultata di 3 anni, in conformità al disposto dell'accordo interconfederale Confindustria - CISL e UIL del 15 aprile 2009 e dei successivi contratti categoriali.

Complessivamente la contrattazione aziendale realizzata nel 2011 è quindi risultata contraddistinta da formule articolate, produttiva di incrementi significativi, integrata da soluzioni organizzative, finalizzata all'adozione di trattamenti

sostanzialmente variabili, gestita in tempi ridotti e senza particolari tensioni sindacali.

4) Flessibilità del lavoro

Il ricorso agli istituti legali e contrattuali, finalizzati a consentire la gestione flessibile dei tempi di lavoro, è apparso fortemente condizionato dalle fasi di rallentamento delle produzioni che hanno contraddistinto il 3° e 4° trimestre del 2011. In particolare nel 4° trimestre 2011 il servizio di consulenza associativa ha rilevato, nell'ambito di circa 300 consulenze afferenti tematiche organizzative, la tendenza diffusa alla contrazione dei tempi di lavoro, perseguita attraverso:

- l'incremento della quota di ore di integrazione salariale autorizzate effettivamente utilizzate, attraverso la modifica reiterata delle programmazioni delle sospensioni dal lavoro ed il frequente passaggio da riduzioni a sospensioni di orario, con adattamenti anche inframensili od infrasettimanali, in ragione della continua oscillazione dei carichi di lavoro;
- il mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione in scadenza, nonché l'utilizzo talora della CIG in deroga regionale per i lavoratori somministrati, in occasione del ricorso agli ammortizzatori sociali per il personale dipendente;
- la pianificazione delle ferie individuali e collettive, in alternativo al ricorso agli ammortizzatori sociali, per ridurre i tempi di lavoro, con modalità anche articolate per reparti/uffici o gruppi di lavoratori, talora ricorrendo anche alla pianificazione di ROL ed ex festività;
- il ricorso ad adattamenti dei sistemi di turnazione per ridurre la quantità di ore di lavoro, con sospensione od interruzione delle prestazioni precedentemente rese nei giorni non lavorativi o festivi⁵;
- l'adozione di regimi *part time*, anche di carattere temporaneo, praticati in alternativa ad interventi di riduzione di personale.

Complessivamente le imprese associate hanno evidenziato, negli ultimi mesi del 2011, un approccio contraddistinto dall'adozione di formule di riduzione dei tempi di lavoro basate prioritariamente sull'articolazione degli inserimenti in cassa integrazione. E' poi emersa la tendenza ad operare soluzioni organizzative di breve periodo, non disgiunte dall'esigenza di mantenere elevati livelli di produttività nei tempi residui di lavoro. E' stata inoltre riscontrata, in varie situazioni monitorate, la tendenza datoriale sia ad operare riduzioni di costo del lavoro attraverso il minore ricorso ai regimi di orario comportanti maggiorazioni indennitarie, sia a ridurre i trattamenti aziendali, individuali o collettivi, ritenuti eccessivamente gravosi (sospensione di premi, ritrattazione di superminimi, interruzione delle revisioni retributive periodiche etc.) . Tale propensione è risultata peraltro concomitante al ricorso, in altre realtà produttive, a prestazioni straordinarie ed alla programmazione di orari flessibili, impostati ai sensi dell'art.3 comma 2 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 e della contrattazione nazionale attuativa⁶, evidentemente in ragione della presenza di situazioni aziendali fortemente diversificate.

⁵ Eliminazione della turnazione al sabato, uscita dalla turnazione a ciclo continuo, passaggio dal 6*6 al 5*8, reinserimento delle pause-turno monetizzate.

⁶ E' il caso della flessibilità ordinaria e tempestiva di cui agli artt. 35 e 36 del CCNL 9 luglio 2010 per l'industria Tessile e dell'orario plurisettimanale di cui all'art.5 sez.IV Titolo III del CCNL 15 ottobre 2009 per l'industria Metalmeccanica.

In particolare una campionatura condotta trimestralmente⁷ ha consentito di verificare il progressivo passaggio dell'interesse delle imprese associate dalle forme di flessibilità finalizzate ad incrementi temporanei ed articolati degli orari, individuali e collettivi, ad approcci "difensivi", comportanti sostanzialmente la contrazione delle ore di lavoro ed il contenimento del costo del lavoro.

Dicembre 2011

Istituto utilizzato	Rapporto tra n°az./campione	Dipendenti coinvolti
c.a t.det.*	12%	1112
straordinario/suppl.	3%	115
orari articolati	12%	415
somministrazione*	9%	780

*interruzione dei contratti

Tabella 2

Settembre 2011

Istituto utilizzato	Rapporto tra n°az./campione	Dipendenti coinvolti
c.a t.det.	25%	780
straordinario/suppl.	5%	422
orari articolati	10%	340
somministrazione	20%	780

Tabella 3

Giugno 2011

Istituto utilizzato	Rapporto tra n°az./campione	Dipendenti coinvolti
c.a t.det.	18%	980
straordinario/suppl.	15%	1.850
orari articolati	12%	550
somministrazione	5%	920

Tabella 4

Marzo 2011

Istituto utilizzato	Rapporto tra n°az./campione	Dipendenti coinvolti
c.a t.det./somm.	22%	1.150
straordinario/suppl.	15%	1.958
orari articolati	8%	450
somministrazione	2%	867

Tabella 5

Non sono invece risultate praticate le formule derogatorie previste dall'A.I. del 28 giugno 2011, dall'art. 8 del D.L. n.138 del 13 agosto 2011 e dalla contrattazione nazionale in argomento⁸.

Per quanto attiene il rapporto con le RSU/OOSS, le imprese supportate dagli interventi di consulenza associativa realizzati nel 2011 hanno riscontrato, in linea generale, la tendenza delle rappresentanze dei lavoratori a negoziare tutti gli interventi di flessibilità produttivi di impatti retributivi diretti od indiretti, contenendo le facoltà dispositive aziendali. In particolare le verifiche sindacali, nonché le richieste di contrattualizzazione delle procedure aziendali di variazione dei tempi di lavoro, sono apparse particolarmente insistenti in occasione dei confronti afferenti le modifiche della programmazione delle sospensioni/riduzioni di orario correlate alle integrazioni salariali. Non è stata riscontrata, in linea generale, la tendenza delle RSU/OSS ad opporsi all'adozione degli interventi aziendali, quand'anche disagiati, è invece emersa la propensione alla rivendicazione di formule di tutela occupazionale e del reddito del personale coinvolto, con frequenti richieste di:

⁷ Sono state a tal fine collazionate ogni trimestre le richieste di consulenza rivolte al servizio associativo, riguardanti interventi da operare entro i successivi due mesi.

⁸ Accordo 29 settembre 2010 per l'industria Metalmeccanica e art.25 c.4 CCNL 18 dicembre 2009 per l'industria Chimica.

a) applicazione delle procedure di stabilizzazione dei contratti *non standard* nonostante la persistenza di un andamento aziendale involutivo;

b) conservazione dei trattamenti economici indennitari (maggiorazioni per turni, lavoro notturno, festivo etc.) anche successivamente all'abbandono del regime orario correlato;

c) nell'ipotesi di integrazione salariale, maturazione piena dei ratei di retribuzione indiretta e differita, indipendentemente dal regime di integrazione salariale applicato, nonché rotazione equilibrata del personale coinvolto. In alcuni casi si sono riscontrate, in occasione delle trattative di rinnovo degli accordi aziendali, richieste di limitazione del ricorso ai contratti di lavoro *non standard* e proposte di riduzione delle gestioni flessibili dei tempi di lavoro previste dalle regolamentazioni previgenti, imputabili ad approcci di politica sindacale antitetici rispetto alle problematiche indotte dalle condizioni di mercato. Si è trattato comunque di episodi limitati, non rappresentativi di un orientamento generale.

5) Inserimenti al lavoro

I programmi di assunzione realizzati nel primo semestre 2011 presso le imprese associate sono stati contraddistinti dal ricorso a forme contrattuali *non standard* di breve durata, in ragione dell'incertezza dei carichi produttivi. Nell'esecuzione dell'attività di consulenza associativa sono emersi gli orientamenti riportati nel grafico 6⁹, di carattere solo indicativo ma che sostanzialmente evidenziano la tendenza a stipulare prevalentemente contratti di somministrazione di lavoro ed a tempo determinato.

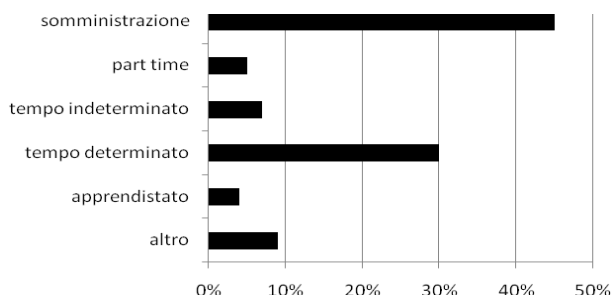


grafico 6 - nuove assunzioni, valori in %

Nel secondo semestre 2011 i piani di assunzione sono stati fortemente condizionati dalla contrazione delle prospettive di recupero produttivo, derivandone una maggiore cautela datoriale nella ricomposizione degli organici ed il prevalente ricorso, anche nelle imprese che hanno mantenuto significativi carichi di produzione, a prolungamenti dei tempi di lavoro disgiunti da incrementi di personale, realizzati ricorrendo a prestazioni straordinarie, supplementari o rese in regime di flessibilità di orario.

In riferimento alla tipologia contrattuale di maggiore utilizzo, ovvero la somministrazione a tempo determinato ex art.20 c.4 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, un "osservatorio" territoriale¹⁰ avviato nel 2011 ha evidenziato, in occasione del passaggio dal 2° al 3° trimestre 2011, le oscillazioni riportate in tabella 6, indicative di una evidente attenzione datoriale

⁹ Si tratta delle linee di tendenza desunte dalle dichiarazioni d'interesse espresse dalle imprese che hanno contattato l'Area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo nel periodo gennaio-giugno 2011.

¹⁰ Con la partecipazione di Adecco, GIGroup, Manpower, Methis Open Job.

all'adeguamento tempestivo degli organici alle effettive esigenze produttive ed al contenimento del costo del lavoro.

Parametro di riferimento	2° trimestre	3° trimestre	var. %
n° missioni attivate	8835	6982	-21%
n° lavoratori	8714	6501	-25%
contratti rinnovati o prorogati			
	giugno/11	settembre/11	
missioni in corso di esecuzione	7.192	2597	-63%
n° lavoratori	6869	2472	-64%

Tabella 6

6) Intese territoriali – partecipazione ad intese nazionali

I confronti sindacali territoriali avviati nel 2011 hanno riguardato prevalentemente i temi della flessibilità dei tempi di lavoro e della formazione. In particolare:

- in data 24 maggio 2011 si è proceduto alla ratifica, con le segreterie territoriali di CGIL, CISL e UIL, di un "protocollo su competitività e occupazione" sostanzialmente finalizzato, nelle parti di maggiore interesse datoriale, alla valorizzazione del ricorso alle flessibilità operative e gestionali previste dalle disposizioni legislative, di CCNL e di contrattazione aziendale. L'intesa ha riconosciuto l'opportunità di applicare, a livello aziendale, all'esito dei necessari confronti sindacali, gli istituti della flessibilità dei tempi e delle modalità di lavoro (contratti a termine, di somministrazione, *part time*, prestazioni straordinarie, orari pluriperiodali etc.) senza restrizioni ulteriori rispetto ai limiti d'esercizio già rinvenibili nel quadro normativo vigente. La condivisione del principio da parte delle organizzazioni confederali ha favorito lo storno, dalle rivendicazioni sindacali presentate dalle OOSS di categoria in occasione dei successivi confronti per la contrattazione di secondo livello, di indebite richieste di contingentamento dei rapporti di lavoro *non standard* e del ricorso a regimi di orario articolati, per non gravare di maggiori vincoli le imprese coinvolte in processi di crescita prevedibilmente gradualmente ed incerti, in ragione del perdurare nel 2011 delle criticità congiunturali intersettoriali che hanno contraddistinto il biennio 2009-2010;
- è stato concordato, ancora nel mese di maggio 2011, con l'Assessorato al Lavoro della Provincia di Bergamo e con le segreterie confederali di CGIL, CISL e UIL, un criterio di valorizzazione dei centri di formazione professionale attivi nel territorio ed accreditati presso la Regione Lombardia contraddistinti da maggiore competenza e capacità di integrazione nel contesto sociale ed economico. L'intesa ha consentito di orientare i confronti sindacali aziendali concernenti il ricorso alla CIG in deroga, favorendo la preselezione degli operatori destinatari dei finanziamenti previsti dal sistema dotale regionale, per contenere il rischio di dispersione delle risorse;
- sul tema dell'apprendistato, è stato attivato a luglio 2011 un gruppo di lavoro con le segreterie sindacali confederali, incaricato di impostare un organismo

paritetico per l'accertamento della capacità formativa delle imprese che svolgono internamente l'addestramento dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, al fine di prevenire il rischio di contenziosi individuali o collettivi afferenti la qualità degli interventi formativi e favorire efficaci processi di acquisizione di competenze. La disamina si è conclusa con la condivisione di un modello la cui implementazione è prevista per il primo trimestre 2012;

- in occasione degli incontri di concertazione per il rilancio del "modello Bergamo", è stato condiviso in data 5 dicembre 2011 un novero di priorità d'intervento poi sottoposto all'Ufficio di Presidenza di Regione Lombardia ed all'Assessorato regionale al lavoro, per indirizzare le linee programmatiche regionali e provinciali alla valorizzazione della *flexsecurity*, dei processi formativi e di ricollocazione al lavoro, delle politiche attive del lavoro rivolte ai giovani, agli ultra45enni, alle lavoratrici madri. E' stata altresì condivisa, in data 14 dicembre 2011, la prosecuzione nel 2012 dell'esperienza dello "sportello di promozione e coordinamento delle politiche attive del lavoro in valle Seriana", destinatario di un nuovo finanziamento.

Per quanto attiene i confronti sindacali nazionali, Confindustria Bergamo ha contribuito: a) alla ratifica dell'intesa del 17 gennaio 2011 tra Federmeccanica, FIM e UILM per l'attivazione del fondo di assistenza sanitaria di categoria per i lavoratori metalmeccanici, applicativo dell'intesa nazionale del 15 ottobre 2009 e dei successivi accordi integrativi e modificativi; b) agli incontri del Comitato Tecnico Relazioni Industriali di Confindustria che hanno preceduto il confronto confederale nazionale finalizzato alla realizzazione dell'intesa del 28 giugno 2011 sul sistema degli assetti contrattuali e sul regime contrattuale delle deroghe; c) agli incontri di delegazione negoziale SMI ATI per la ridefinizione del mansionario contrattuale nazionale inserito nel CCNL per l'industria tessile.

Anche nel 2011 le relazioni sindacali territoriali hanno quindi affrontato tematiche di carattere prettamente normativo, permanendo l'indisponibilità di Confindustria Bergamo ad avviare contrattazioni provinciali di contenuto economico, peraltro non richieste nel corso dell'anno.

A partire dal mese di giugno 2011, con l'approssimarsi della decorrenza degli effetti del recesso di Federmeccanica dal CCNL per l'industria Metalmeccanica ratificato da Fiom CGIL il 20 gennaio 2008, i rapporti di Confindustria Bergamo con la segreteria territoriale Fiom hanno subito una forte involuzione, acuita ulteriormente dall'insorgenza di alcuni contenziosi afferenti l'operato del Comitato dei Garanti attivo presso la DPL di Bergamo, incaricato di dirimere le controversie sull'elezione delle RSU e di fatto risultato impossibilitato a risolverle presso alcune imprese metalmeccaniche del territorio. In conseguenza dell'impraticabilità di adeguate relazioni le comunicazioni ed i confronti di segreteria sono stati interrotti a tempo indeterminato in data 20 luglio 2011, mentre la contrattazione territoriale è stata oggetto di recesso unilaterale, comunicato in data 16 settembre 2011, per quanto attiene tutte le parti attributive di diritti di informazione e consultazione ai rappresentanti di Fiom CGIL.

7) Nota conclusiva - prospettive

La condizione di particolare incertezza dei principali mercati di riferimento delle imprese associate, intensificatasi negli ultimi mesi del 2011, unitamente alla presenza di un *trend* complessivo disomogeneo, contraddistinto dalla compresenza di situazioni aziendali fortemente critiche e da contesti caratterizzati da un parziale o significativo recupero produttivo, determinerà nel corso del 2012 l'esigenza di operare adattamenti organizzativi e gestionali diversificati.

E' infatti prospettabile, nelle situazioni di procrastinazione delle criticità produttive:

1) un utilizzo composito degli ammortizzatori sociali disponibili, con alternanza tra CIG in deroga regionale e ammortizzatori sociali ordinari e straordinari;

2) la proposizione di procedure di mobilità prevalentemente non oppostive ed il correlato posticipo degli interventi diretti di gestione degli esuberanti, ad eccezione dei casi di licenziamento collettivo per cessazione di attività, probabilmente destinati a impattare in misura incrementale negli indotti, penalizzati dal generale rallentamento delle produzioni delle imprese di maggiori dimensioni;

3) la sospensione prolungata delle assunzioni e l'interruzione del *turn over* aziendale correlato al pensionamento di vecchiaia/anzianità, condizionato negativamente anche dagli effetti della sopravvenuta riforma pensionistica;

4) l'adozione diffusa di interventi di contingentamento del costo del lavoro, attraverso il contenimento degli effetti economici dei rinnovi degli accordi aziendali ed il ricorso a criteri di organizzazione del lavoro che riducano le inefficienze dei tempi di lavoro;

5) la tendenza generale alla riduzione degli organici ed all'utilizzo diffuso di forme di flessibilità degli orari di lavoro in alternativa al ricorso a contratti di lavoro temporanei.

Viceversa nelle situazioni di ripresa delle produzioni è prevedibile:

1) un maggiore interesse aziendale per i contratti di lavoro a contenuto formativo, in particolare per i rapporti di apprendistato riformati dal T.U. introdotto dal D.Lgs. n.167 del 14 settembre 2011, soprattutto al termine della fase transitoria di 6 mesi disposta dall'art.7 c.7, quando il nuovo regime sarà pienamente operativo;

2) l'attenzione all'adozione di incrementi di costo del lavoro coerenti con l'andamento della redditività aziendale, prediligendo soluzioni comportanti formule progressive (i c.d. trattamenti d'ingresso) e variabili, in ragione dell'incertezza dei volumi di produzione che caratterizzerà comunque le prossime annualità;

3) la valorizzazione delle flessibilità dei tempi di lavoro ad organici invariati;

4) l'incremento degli interventi di variazione delle mansioni, di attribuzione di ruoli polifunzionali, nonché la maggiore valorizzazione dei processi formativi interni, per adeguare le competenze professionali alle nuove esigenze conseguenti ai riassetti operati dalle imprese e per ovviare al contenimento complessivo degli organici aziendali.

E' prevedibile la progressiva intensificazione, nel 2012, delle tensioni sindacali e della vertenzialità, a motivo dell'incremento delle richieste di riduzione di personale, del rallentamento dei processi di stabilizzazione dei lavoratori atipici, del rallentamento della crescita retributiva gestita a livello aziendale, dei disagi indotti dai nuovi regimi orari finalizzati all'incremento della produttività.

Analisi dei dati condotta dalla SRI con il supporto dell'Istituto di Diritto del Lavoro dell'Università Commerciale L.Bocconi - Milano