Bergamo: un protocollo innovativo sulla competitività

Il protocollo territoriale sottoscritto il 10 marzo 2014 da Confindustria Bergamo e dalle Segreterie Confederali di CGIL CISL e UIL segna l'esito positivo di un articolato confronto tra le parti sociali avviato a ottobre 2013, finalizzato a definire ed attivare un novero di interventi ritenuti opportuni per favorire, per alcuni aspetti, il recupero di competitività del sistema locale. Si è inteso offrire un supporto alle imprese e ai lavoratori nell'auspicato graduale processo di rafforzamento dei regimi produttivi che, in base ai deboli segnali di ripresa generale dell'economia evidenziatisi a partire dall'ultimo trimestre 2013, potrebbe in qualche misura riscontrarsi a livello locale nei prossimi trimestri. **Si tratta in particolare del tentativo di promuovere, con alcune soluzioni tecniche, l'incremento della flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro** nonché l'attenuazione delle problematiche occupazionali di una provincia manifatturiera ancora penalizzata dalla crisi economica generatasi a decorrere dal 2008. A tal fine si è ritenuto opportuno condividere alcuni strumenti, per prevenire il rischio che sul delicato tema dell'occupazione si determinasse, tra gli attori a vario titolo interessati al governo dei processi di inserimento e reinserimento al lavoro, una controproducente disomogeneità d'azione.

Il protocollo si compone di 5 capitoli, **che** – rinviando per gli aspetti di dettaglio agli approfondimenti intercorsi, a schede tecniche e ad altri documenti elaborati – **delineano 5 linee di intervento**, rese tutte operative nel trimestre marzo-giugno 2014. Nello specifico:

– **è stata promossa l'attivazione di iniziative a favore dell'assunzione di giovani in incremento occupazionale**, attraverso la condivisione di alcuni principi che troveranno, da parte di Confindustria Bergamo, declinazione operativa nella proposta di diffusione di una formula di inserimento al lavoro, a tempo determinato, **di giovani fino a 30 anni di età, contraddistinta da alcune flessibilità nella gestione della prestazione di lavoro che potranno favorirne la stabilizzazione a tempo indeterminato**. Viene infatti prospettata la disponibilità preventiva all'esecuzione di prestazioni straordinarie/supplementari, alla variazione delle mansioni anche per livelli di inquadramento inferiori, alla monetizzazione di ferie aggiuntive/rol/ex festività, nonché l'applicazione all'occorrenza del regime di acausalità, previa intesa con le OOSS categoriali interessate;

– **in relazione al personale a fine ciclo lavorativo**, disoccupato ma portatore di elevate competenze in ragione dell'esperienza maturata nel proprio percorso professionale e/o formativo, si è ritenuto di concordare con l'amministrazione provinciale la finalizzazione di una parte delle risorse per le politiche attive del lavoro, disponibili a livello locale, all'**incentivazione dei processi di reinserimento temporaneo in servizio presso altre imprese del territorio. L'utilizzo mirato del *voucher* "dote unica lavoro"** di Regione Lombardia, in base alle linee di indirizzo

definite con il locale Assessorato al lavoro, **potrà favorire nell'immediato la destinazione di una parte dei *bonus* spettanti alle imprese ai casi di inserimento di personale ultracinquantenne, altamente professionalizzato, espulso dal ciclo produttivo ma in grado di affiancare e formare il personale neoassunto;**

– nella prospettiva del prossimo auspicato richiamo in servizio attivo di una parte dei lavoratori attualmente percettori di integrazione salariale, nonché del probabile ulteriore frequente utilizzo, nei prossimi mesi, di ammortizzatori sociali conservativi dell'occupazione**, si è condivisa l'opportunità di avviare una specifica procedura di accreditamento di un gruppo di Centri di Formazione disponibili all'erogazione di formazione continua.** L'iniziativa coinvolge le sole strutture disponibili ad erogare interventi composti da moduli formativi brevi e componibili, organizzabili con le flessibilità necessarie per svolgere, in un arco temporale tendenzialmente annuo ed in relazione alle estreme flessibilità derivanti dall'alternanza di periodi imprevedibili e non programmabili di lavoro/sospensione dal lavoro, un supporto formativo adeguato;

– **è stata concordata l'attivazione di una formula di *welfare* pluriaziendale** consistente nella previa raccolta volontaria di specifiche risorse (composte da quote orarie nette di retribuzione e/o da versamenti solidaristici a carico azienda) e nella successiva redistribuzione delle stesse, tra i lavoratori delle imprese aderenti all'iniziativa, in forma di *voucher* per spese sanitarie e famigliari, al fine di prestare un parziale sostegno economico indiretto ai lavoratori in situazione di forte disagio sociale conseguente al prolungato assoggettamento ad ammortizzatori sociali. La gestione amministrativa delle richieste individuali di partecipazione alla distribuzione delle risorse annualmente raccolte è stata deferita ai locali Centri per l'Impiego. Questo capitolo del protocollo territoriale persegue, per la parte datoriale, finalità deflattive della conflittualità aziendale;

– **le parti infine hanno condiviso con la locale Direzione territoriale del lavoro una formulazione tecnica da inserire nei contratti di appalto, per impegnare le società cooperative appaltatrici/subappaltatrici a esibire, a richiesta, la documentazione asseverativa della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato nell'appalto**, derivandone altrimenti la sospensione dei pagamenti dei corrispettivi dovuti dal committente. Il rifiuto di condivisione della clausola potrà comportare la segnalazione dell'episodio alle RSU/OOSS e conseguenti maggiori attenzioni ed accertamenti. L'iniziativa intende prevenire il rischio che, nelle prossime fasi di auspicata ma lenta ripresa produttiva, si possano riscontrare situazioni di disomogeneità nel ricorso a forme di lavoro esterno.

Complessivamente quindi il protocollo non affronta, se non indirettamente, il problema del gravame eccessivo del costo del lavoro, già oggetto di frequenti interventi di ridefinizione a livello aziendale presso le imprese operanti nel territorio, ma **interviene sui temi della flessibilità oraria, delle mansioni, sulle competenze e sul rafforzamento della coesione sociale**, dando continuità alle formule e prassi che già hanno contraddistinto, a livello locale, i confronti tra le parti sociali realizzati negli ultimi anni.

Stefano Malandrini
Responsabile Area lavoro e previdenza

Scarica il pdf