

Bongiornowork lancia la prima Festa del Lavoro



La Bongiorno Antinfortunistica di Curno ha deciso di proporre la prima “Festa del Lavoro”, dedicata a tutti i datori di lavoro e ai loro dipendenti, con l’obiettivo di affrontare la crisi. La festa – dalle 9 alle 19 – si terrà sabato 18 giugno nell’area espositiva dello store della Bongiorno Antinfortunistica in via Fermi, a Curno, con una formula innovativa che rende interattivo e concreto il rapporto tra le aziende e

i potenziali clienti. Durante la giornata, esporranno svariate realtà imprenditoriali del territorio, che promuoveranno i propri prodotti e servizi al fine di incrementare la loro visibilità. Durante l’evento sarà possibile toccare con mano le migliori e innovative soluzioni proposte dall’eccellenza dell’imprenditoria bergamasca, con un’area specificatamente dedicata alla sicurezza e salute dei lavoratori e alla loro formazione, finalizzate a favorire lo sviluppo delle competenze e aumentare l’efficienza e la competitività delle aziende. L’evento – sottolinea la Bongiorno Antinfortunistica – si pone più obiettivi:

- facilitare l’incontro tra le aziende e i professionisti del territorio con potenziali nuovi clienti
- presentare a 360° le novità, le tendenze, le soluzioni nel mondo del lavoro
- promuovere il brand delle aziende che esporranno e le attività B2B e B2C
- offrire una visione globale delle novità e dei trend innovativi nei vari settori del mondo del lavoro, della

sicurezza sul lavoro e nella formazione ed incontrare i migliori operatori del nostro territorio in questi settori.

Over 45, in Università il focus sui “dimenticati” dal lavoro

L'11 maggio la presentazione dei risultati del progetto di supporto e studi realizzato dal Lions Club Bergamo Host

Italcementi: “Ecco come sarà articolata la riorganizzazione aziendale”



La riorganizzazione aziendale conseguente all'ingresso di Italcementi Group in HeidelbergCement comporterà la necessità di una ricollocazione lavorativa per numerosi profili professionali, concentrati sulla

sede di Bergamo. Il nuovo assetto organizzativo, prospettato da HeidelbergCement con l'assistenza di un advisor esterno, diventerà effettivo dopo il closing dell'operazione di

passaggio a HC del pacchetto azionario di controllo di Italcementi. “Essendo però il quadro organizzativo già stato in larga parte chiarito, Italcementi – evidenzia l’azienda in una nota – ha promosso fin da subito una serie d’ iniziative per assistere le figure professionali alle quali saranno offerte posizioni lavorative in altri paesi o che non sono previste nella nuova organizzazione. L’obbiettivo – prosegue la nota – è agevolare la ricollocazione del maggior numero possibile di persone, anche formando i lavoratori per sviluppare nuove competenze per presentarsi al meglio in azienda e sul mercato del lavoro.

Ecco, in sintesi, le principali iniziative rese note oggi dall’ Italcementi.

PIANO SOCIALE

L’azienda ha presentato ai sindacati un articolato insieme di misure a sostegno dei lavoratori che saranno coinvolti dalla riorganizzazione aziendale. Le misure puntano a promuovere lo sviluppo di nuove competenze nei lavoratori per agevolare la loro rioccupazione – attraverso incentivi a favore della loro assunzione – e allo stesso tempo si propongono di limitare l’impatto sociale dell’operazione. Sarà attivato un percorso insieme alle istituzioni regionali e locali per garantire la massima efficacia alle politiche attive a favore della continuità occupazionale. Le iniziative potranno essere modulate secondo le esigenze dei lavoratori coinvolti. Il piano sociale presentato, nel caso di piena adesione, prevede un investimento di circa 25 milioni di euro. Le iniziative proposte si aggiungeranno alle misure di welfare già attive, come la quota integrativa della cassa integrazione versata dall’azienda e il sostegno per le spese di studio e sanitarie per le famiglie delle persone coinvolte.

JOB POSTING PER IL GRUPPO HEIDELBERG

HeidelbergCement, in collaborazione con la struttura Risorse Umane di Italcementi, sta pubblicando l’elenco delle posizioni

disponibili per il ricollocamento dopo il closing. La principale opportunità di ricollocazione riguarda 170 posizioni che vengono via via rese disponibili sulla intranet aziendale e che sono rivolte al personale di Italcementi Group. Le posizioni rese note riguardano profili con specializzazioni in diverse aree. Ad oggi sono state pubblicate circa 60 posizioni per le aree Audit, Acquisti, Finance, Risorse Umane, Supporto Tecnico, Operations e IT. Per queste posizioni sarà garantita una priorità alle candidature provenienti da Italcementi. Oltre alle 170 posizioni citate, sono state pubblicate sulla intranet aziendale altre 22 posizioni in vista della costituzione delle nuove strutture organizzative per le zone geografiche. Tali posizioni sono di livello manageriale medio-alto e comprendono un'ampia gamma di funzioni: Audit, Supporto Tecnico, Business Development, HSE, Finanza, Risorse Umane e Acquisti. A queste posizioni, che sono basate in Germania, potranno candidarsi sia dipendenti HC che dipendenti di Italcementi Group. Attualmente sono 175 i dipendenti Italcementi che hanno espresso il loro interesse per le posizioni rese disponibili attraverso il sito di job posting interno. Dalla seconda settimana di maggio inizieranno i colloqui da parte di HC in base alle candidature idonee ricevute.

JOB POSTING ESTERNO

La Direzione Risorse Umane sta promuovendo una rete di contatti diretti con oltre 50 aziende medio-grandi della Lombardia, con un focus particolare sul territorio di Bergamo. I contatti consistono nel rilevare i fabbisogni occupazionali di tali aziende, per intercettare corrispondenze con le disponibilità interne di Italcementi. L'iniziativa ha già consentito di individuare in poche settimane 40 ricerche di personale. Questo dato rende ragionevole porsi un obiettivo di arrivare ad almeno 100 ricerche di personale aperte, rispetto alle quali poter veicolare la candidatura di persone di Italcementi. Sono inoltre in corso contatti con community

professionali per la segnalazione di profili potenzialmente interessanti.

FORMAZIONE INTERNA

Italcementi, nel corso dell'ultimo anno, ha intensificato i programmi di formazione del personale già attivi. In particolare sono stati erogati (e tuttora attivi) corsi di lingua inglese, collettivi o individuali, coinvolgendo un totale di 140 persone. Solo negli ultimi quattro mesi sono state inoltre effettuate – o sono tuttora in svolgimento – 2.273 ore di formazione tecnica e specialistica, normativa, informatica, oltre che su qualità, sicurezza e ambiente e finanza. L'impegno per lo sviluppo del "capitale umano" e delle competenze manageriali hanno visto, negli ultimi mesi, l'attivazione di un percorso di "Engage in the change" per una migliore promozione di sé in azienda o sul mercato del lavoro, sia di persona che attraverso i social media. A tale corso hanno preso parte finora oltre 120 persone e l'iniziativa sarà prossimamente estesa.

Bergamo, se il postino non suona più due volte



I sindacati di categoria Slp Cisl, Slc Cgil, Confasl, Failp Cisl e Uglcom della Lombardia hanno proclamato per l'intera giornata del 23 maggio lo sciopero generale regionale per tutto il personale di Poste Italiane di qualsiasi settore, contro l'ipotesi che il governo ceda

entro l'anno sul mercato un'ulteriore quota del 30% di azioni

di Poste. “La cessione di ulteriori quote di Poste Italiane di fatto mette a rischio l’unicità aziendale e i livelli occupazionali, trasformando le attuali eccedenze in esuberi – afferma Giuseppe Marinaccio, responsabile Poste Cisl Lombardia -. La perdita del controllo dell’azienda da parte del governo prefigura un scenario desolante, soprattutto per il settore postale ed in particolare per il recapito”. I sindacati contestano merito e metodo delle riorganizzazioni aziendali della logistica, del recapito e dei servizi finanziari e di Bancoposta, e hanno quindi proclamato fino al 25 maggio lo sciopero degli straordinari di tutto settore Postale. “L’azienda non ha rispettato gli accordi faticosamente raggiunti e non ha fornito documentazioni e dati richiesti prima della fase di avvio del recapito a giorni alterni in provincia di Bergamo”. La riorganizzazione del servizio postale ha infatti toccato anche gli sportelli bergamaschi. Nella nostra provincia, la riorganizzazione del recapito, con la consegna della posta a giorni alterni, ha interessato il capoluogo già dal 4 aprile, così come a Romano di Lombardia, Sarnico, Seriate e Trescore. Dal 18 aprile, i postini hanno iniziato a suonare un giorno sì e uno no anche a Clusone, Dalmine, Treviglio e Zingonia, e dal 2 maggio il servizio si è “dimezzato” anche a Ponte San Pietro, San Pellegrino, Albino, Valbrembo e Lovere. “Le stesse criticità rilevate nei primi centri si sono ripetute puntualmente anche in tutti gli altri centri – raccontano dalla Slp Cisl di Bergamo – e quindi da questo emerge che il problema non è da attribuire a normali ritardi dovuti al cambiamento, ma da una vera e propria mancanza di seria programmazione. Dappertutto, nonostante l’impegno dei lavoratori, si possono riscontrare giacenze di posta non consegnata con picchi più rilevanti nei comuni di Orio al Serio, Gorle, Ponteranica, Sorisole, Trescore, Telgate, Carobbio...

La nuova linea denominata “plus” non riesce a smaltire le zone assegnate perché troppo estese e perché, oltre ai prodotti previsti dall’accordo, puntualmente i portalettere vengono

caricati di tutto quello che rimane nei casellari”. I tempi delle operazioni, dicono i sindacalisti della CISL, non sono state calcolate come si sarebbe dovuto: infatti i furgoni non riescono ad arrivare in tempo nei centri per cui la posta viene lavorata in ritardo, e in più non arriva smistata come dovrebbe. “Ritardo su ritardo – sentenziano – si accumulano le giacenze”. Questa organizzazione raffazzonata e approssimativa sta andando avanti solo grazie alla buona volontà degli operatori, “ma questa volta – conclude Marinaccio – non è più sufficiente. Questa volta le inadempienze sono veramente troppe e non basta più la buona volontà. Per questi motivi oltre allo sciopero delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario fino al 25 maggio, il giorno 23 maggio i sindacati hanno organizzato uno sciopero a difesa del servizio del recapito, a difesa dei lavoratori, a difesa dei cittadini che hanno il diritto di un servizio di recapito efficiente”.

Imprese & Territorio e sindacati, confronto su lavoro e sostegno alle Pmi



Stamane, nella sede di Confimi Apindustria Bergamo, il Comitato Unitario Imprese & Territorio – rappresentato dal presidente Giorgio Ambrosioni, dal coordinatore Edoardo Ranzini e dal responsabile delle Relazioni Sindacali Giorgio Violi – ha incontrato Luigi Bresciani,

Ferdinando Piccinini e Amerigo Cortinovis, segretari generali rispettivamente di Cgil, Cisl e Uil. Tra le parti è emersa la volontà comune di riprendere il confronto su possibili azioni a sostegno delle imprese e dei lavoratori del territorio Bergamasco in questo periodo così complicato per l'economia e il lavoro. Dopo l'accordo sull'apprendistato professionalizzante, siglato tra le parti nel 2008, s'è ritenuto siano maturi i tempi per sottoscrivere accordi territoriali su altre importanti materie. Nello specifico le parti concordano sulla definizione di accordi su alcuni temi di discussione. In particolare le rappresentanze delle imprese ritengono necessario riprendere, alla luce delle nuove normative poste dal Jobs Act e da modifiche legislative nazionali e regionali, una riflessione in merito all'apprendistato e alle evoluzioni che si prevedono soprattutto in merito al sistema duale ed al rapporto scuola-lavoro. A tal fine un rapporto bilaterale con il sistema della Formazione a tutti i livelli (università, istituti superiori e sistema della formazione professionale) può essere essenziale per il mondo delle Pmi. Una valutazione è stata fatta anche sulle politiche attive per il lavoro, partendo da quanto indicato dall'Ocse in tema di riqualificazione e di ricollocazione delle capacità professionali rese disponibili dalla crisi; nel merito viene fatta una riflessione sul tema della gestione del mercato del lavoro che è oggi in via prevalente presidiato dal sistema delle società di lavoro interinale. Un ultimo passaggio ha riguardato la possibilità di studiare un sistema di welfare territoriale, anche integrativo di situazioni contrattualmente esistenti, che dia la possibilità anche ai dipendenti delle PMI di poter usufruire di prestazioni sociali e sanitarie integrative. I sindacati hanno apprezzato la disponibilità del Comitato di affrontare queste tematiche, aggiungendo l'opportunità di svolgere un'approfondita riflessione su alcuni strumenti di flessibilità oggi utilizzati (voucher, tirocini extracurricolari, stage), utilizzati sovente in maniera poco corretta. Propongono inoltre l'istituzione di singoli gruppi

di lavoro sui vari argomenti in modo di rendere più snelle le operazioni di elaborazione e di sviluppo dei temi e l'impostazione dei successivi accordi. Le parti, ultimata la discussione sugli vari argomenti, hanno concordato sulla necessità di attivare un tavolo permanente di confronto bimestrale composto dai presenti all'incontro, che verifichi lo stato di avanzamento delle attività svolte dai tavoli più operativi che saranno attivati sui singoli temi in discussione.

Commercialisti, in crescita gli iscritti all'Ordine di Bergamo



«Una fase economica più positiva, dopo anni di forte crisi e sofferenza, ma con un alone di negatività che ancora pesa sui professionisti, soprattutto sui più giovani». È questa la fotografia scattata dal presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bergamo, Alberto Carrara, in occasione dell'Assemblea Generale tenutasi il 18 aprile 2016 al Centro Congressi XXIII a Bergamo. Un'importante occasione di confronto per fare il punto su quanto accaduto

nel 2015 e sulle prossime sfide. «In periodi difficili come quelli attuali – ha affermato Carrara – il ruolo degli Ordini rimane fondamentale quale presidio di etica e di qualità. Dopotutto, lo Stato stesso, attraverso proprie leggi, ci attribuisce compiti e incombenze che alleggeriscono la pubblica amministrazione, valutando così adeguatamente preparata e affidabile la nostra categoria professionale. Così, ecco l'impegno profuso dall'Ordine di Bergamo nella formazione anche grazie alla costituzione, unitamente agli altri Ordini della Lombardia della Scuola di Alta Formazione».



Il Consiglio dell'Ordine, lo scorso novembre, ha anche deliberato la costituzione del proprio Organismo di "Composizione della Crisi da sovra-indebitamento e di liquidazione del patrimonio del debitore" – uno strumento

previsto a livello normativo per venire incontro alle difficoltà di quei soggetti che, pur essendo insolventi, non possono essere dichiarati falliti (professionisti, agricoltori, associazioni, fondazioni o piccoli imprenditori) – e ha deciso di istituire una sottocommissione denominata "Valutazione d'azienda" all'interno della commissione Finanza Aziendale.

COMPOSIZIONE DELL'ORDINE

Gli iscritti, al 31 dicembre 2015, erano complessivamente 1.667 di cui 1.658 all'elenco ordinario e 9 all'elenco speciale, oltre a 9 STP, con un incremento totale rispetto al 2014 di 30 persone. Nel corso del 2015 vi sono state 50 iscrizioni e 20 cancellazioni.

FORMAZIONE

Nel 2015 sono stati organizzati 186 eventi formativi di cui 114 a pagamento e 72 gratuiti; nel 2014 erano stati

organizzati 161 eventi formativi di cui 92 a pagamento e 69 gratuiti.

BILANCIO CONSUNTIVO PER L'ANNO 2015

L'Ordine per il 2015 ha mantenuto la riduzione della quota per i giovani neo iscritti per i primi cinque anni e comunque non oltre il compimento del 39° anno di età. L'abbattimento previsto per il 2015 è stato pari a 170 Euro, e pertanto i giovani hanno versato una quota di 115 Euro, di cui 65 destinati al Consiglio Nazionale e 50 Euro trattenuti dall'Ordine di Bergamo. La quota ordinaria fissata per il 2015 è stata di 350 Euro di cui 130 Euro destinati al Consiglio Nazionale e 220 Euro trattenuti dall'Ordine di Bergamo.

Call center, a Bergamo oltre 2mila addetti in 50 aziende



Sta crescendo anche a Bergamo il "pianeta Call Center". La stima della Fistel Cisl provinciale è che il settore dia lavoro a oltre 2.000 persone, assunte nelle forme più svariate in una cinquantina di aziende. "Fino a poco tempo fa era un sistema inesistente, o quasi. Oggi, anche a seguito della crisi che ha "liberato" molta manodopera disponibile, anche in provincia abbiamo assistito a un massiccio incremento

delle società che operano in questo campo. Ovviamente anche qui, come a altre latitudini, c'è chi rispetta le regole e chi no. C'è chi applica correttamente il Ccnl Telecomunicazioni,

chi (meno correttamente) contratti diversi e meno onerosi, ma che nulla hanno a che fare con l'attività di call center, e chi fa ricorso a voucher e partite iva fasulle, al grigio e al nero; c'è chi opera in appositi spazi, chi ha occupato decine di scantinati...". Luca Legramanti, segretario generale di FISTEL CISL Bergamo riassume così il quadro del "sistema call center", uno dei punti caldi dell'attività sindacale di questi tempi, in tutta Italia. "Le parole del Papa colgono nel segno. La situazione precaria dei lavoratori dei call center, o almeno di parte di questi, è al centro delle attenzioni del nostro sindacato. Le proposte e i progetti sindacali per un nuovo modello di lavoro per questa attività lo testimoniano".

L'immagine del lavoro e del lavoratore dei call center è condizionata da una serie di fattori: il fastidio della chiamata nei momenti meno opportuni; la consapevolezza di molte situazioni "degradanti" sotto il profilo della dignità del lavoratore; il sempre più frequente ricorso a delocalizzazioni verso l'estero e l'est Europa in particolare... ". Sono situazioni che occupano il sindacato, che da tempo chiede la convocazione di tavoli appositi e che nella discussione del rinnovo del Ccnl pretende l'introduzione di regole severe e precise sulla questione degli appalti, oltre che di norme che tutelino i lavoratori. Ma la prima mossa da fare – sostiene Legramanti – è quella di costringere almeno le aziende statali a non appaltare all'estero i servizi, uscendo così dai controlli e dalle garanzie". Ma è opportuno, secondo il sindacalista, fare anche alcune necessarie precisazioni: "il mondo del call center è fatto anche di situazioni virtuose, di personale preparato, di regole rispettate. È vero, rimangono molti "buchi neri", nei quali il sindacato nemmeno riesce a entrare. Ma lavorano molte aziende che invece preferiscono mettersi dalla parte giusta del mercato, e su quelle noi insistiamo, per migliorare l'intero sistema".

Terry Gattoni, componente della segreteria Fistel provinciale,

lavora da 28 anni nel call center di Telecom a Bergamo. “Un lavoro che negli anni è incredibilmente cambiato: aldilà della tecnologia. Prima il rapporto con l’utenza era esclusivamente territoriale, e più che fornire numeri e piccole informazioni non si faceva. Oggi devi saper rispondere su tutto, adsl, banda larga, piattaforme e contenuti multimediali, tariffe e promozioni. E le chiamate arrivano da tutta Italia. Anche il servizio viene visto in maniera diversa: è aumentata la produttività, la concorrenza, la professionalità richiesta, abbiamo la necessità di essere ogni giorno aggiornati . dobbiamo risolvere problemi su vari fronti”. Comunque, nonostante questo cambiamento non c’è stato un adeguato riconoscimento della professionalità, perché il principio con cui viene regolamentato il servizio è quello delle gare d’appalto, al massimo ribasso. “Il costo del personale rappresenta il 70% dei costi – dice ancora Legramanti. Se abbatti questo costo sei competitivo. Questo comporta, anche nei call center di Bergamo, condizioni di lavoro disastrose, contratti di qualsiasi tipo, anche “malsani”...

Da noi sono pochi, ma ci sono call center “genuini”, con contratti e normativa giusti. Il problema grosso, anche qui, rimangono gli appalti”. Nella discussione per il rinnovo del Ccnl, le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto che alla questione si diano risposte concrete, a partire dall’introduzione dell’articolo 24, che impone all’erogatore del servizio di chiedere se si vuole parlare con operatori in Italia o all’estero, così da disincentivare le delocalizzazioni. “Purtroppo, non lo fa nessuno”. “Oggi il call center è ancora visto come uno dei lavori più brutti, senza dignità – dice ancora Terry. Invece, il call center è un mondo vario. Molti miei colleghi sono laureati, c’è chi parla 3 lingue, ci sono professionalità elevate, anche se non sempre riconosciute. Non è né monotono né triste, anche se comporta un alto valore di stress. Le aziende, almeno quelle grosse dovrebbero capire che se non si premia la qualità del lavoro, appena se ne ha la possibilità si andrà altrove, e loro

perderanno professionalità e competenze. La sfida sindacale del futuro è questa. Anche a Bergamo, che sta diventando una provincia importante per il settore, rispetto a solo 5 anni fa. Sono tanti i giovani, alla prima esperienza, a fianco di gente esperta e professionale. E, tra l'altro, il settore può essere anche la utile valvola di sfogo per gli esuberanti di altri settori".

Per il sindacato la sfida è importante, per migliorare la condizione di tutti i lavoratori. L'alternativa è una devastante rincorsa a chi costa meno. Il mese di marzo è stato funestato dalle procedure di licenziamento che hanno riguardato migliaia di lavoratori in tutto il territorio nazionale a cui ne seguiranno altre nei prossimi mesi. "Bergamo fa i conti con call center "fantasma", che aprono e chiudono senza lasciar traccia, a volte anche nei confronti di chi fino al giorno prima ci ha lavorato. Lavoratrici e lavoratori del settore devono aver chiaro che la discussione attorno al rinnovo del contratto rappresenta l'ultima opportunità per individuare soluzioni in grado di scongiurare veri e propri drammi sociali, perciò, almeno nelle situazioni inaccettabili, dovrebbero uscire allo scoperto e farsi aiutare".

ADAPT / La doccia fredda dell'Istat. Non basta il Jobs Act per creare occupazione



Il timore di molti analisti si è avverato. Gli ultimi dati Istat sull'occupazione sembrano una doccia fredda per il governo e per la valutazione sull'efficacia del Jobs Act e della decontribuzione. La paura era quella della fine del trend

positivo delle assunzioni a tempo indeterminato una volta esauriti gli incentivi della legge di stabilità del 2015. Paura che sembrava sventata con i dati positivi di gennaio, celebrati come una conferma del cambio di rotta introdotto dalla riforma del mercato del lavoro. Ma a chi aveva seguito l'andamento annuale, e i dati dell'INPS relativi a gennaio, era già parso chiaro come i nuovi occupati di gennaio non erano altro che una coda statistica del grande boom occupazionale di dicembre 2015, ultimo mese in cui le imprese potevano utilizzare gli incentivi. I numeri confermano proprio questo. Nel mese di febbraio si sono persi 97mila posti di lavoro, un calo dello 0,4%. Questo fa sì che il tasso di occupazione italiano, uno dei più bassi d'Europa, resti inchiodato al 56,4%, oltre due punti inferiore al dato pre-crisi, anch'esso già ai tempi molto basso. Ciò significa, considerando il dato della forza lavoro italiana, che nel nostro Paese oggi lavora una persona su tre. È facile cogliere le conseguenze sul welfare, sul sistema pensionistico e sui consumi.

La gravità di questi numeri è evidente analizzando i dati lungo le coorti anagrafiche. Sia nella fascia 25-34 che 35-49 anni si riscontra un ampio calo degli occupati, ben 125 mila in meno. È evidente che la crisi continua a colpire duramente proprio quelle persone che dovrebbero essere nella fase centrale del percorso lavorativo, con danni sociali ancora non chiaramente compresi. Infatti il trend non è un fulmine a ciel sereno, ma una costante che ha accompagnato le statistiche dell'ultimo anno, nel quale gli unici occupati in crescita

sono gli over 50. Venendo al Jobs Act e alla legge di stabilità notiamo come il maggior numero di posti di lavoro persi a febbraio è a tempo indeterminato, -92mila. Segno che l'intervento statale volto a convincere le imprese ad utilizzare questo tipo di contratto non risponde oggi alle esigenze produttive contemporanee, caratterizzate da esigenze di dinamismo, flessibilità, progettualità alle quali il tempo indeterminato non sa dare una risposta convincente. Il New York Times ha riportato in questi giorni proprio un saggio di due importanti docenti statunitensi che conferma empiricamente che negli ultimi 10 anni le traiettorie del mercato del lavoro si sono mosse lungo la rotta degli "alternative work arrangements" come lavoratori a chiamata, lavoro tramite agenzia, freelancers ecc. Una volta ridotti drasticamente gli incentivi, quindi, sembra venire a meno per le aziende italiane il vantaggio di questo tipo di assunzione. Non sembra quindi avventata l'analisi dei ricercatori della Banca d'Italia quando sostiene che gli incentivi più che le norme sui licenziamenti hanno aiutato l'occupazione nel 2015.

Ma è sul fronte economico-finanziario che sorgono i problemi e le critiche maggiori. Secondo gli ultimi dati INPS, rivisti rispetto allo scorso mese, nel solo 2015 sono stati oltre 1,5 milioni i contratti di lavoro che hanno usufruito dell'esonero contributivo. Questo fa sì che, secondo le prime stime, nel corso del triennio 2015-2018 la decontribuzione costerà 19,5 miliardi, a fronte di una copertura prevista di 15 miliardi, generando un buco di 4,5 miliardi di euro che si somma agli allarmi che la stessa INPS sta lanciando da tempo rispetto alla sostenibilità del proprio bilancio. Tutto questo, già difficilmente giustificabile in una situazione positiva, è aggravato dal fatto che questo massiccio investimento non ha portato a una inversione di tendenza nel panorama delle assunzioni italiane, né dal punto di vista qualitativo né da quello quantitativo. Si obietta spesso che senza questi incentivi non sarebbero state possibili neanche le nuove assunzioni. Non possiamo saperlo, e l'obiezione potrebbe anche

essere fondata, ma questo non elimina la necessità ex-post di valutare se il gioco valeva la candela. E la risposta oggi appare drammaticamente negativa, confermando la dura realtà che una legge non può creare occupazione, ma può al massimo incentivare alcuni comportamenti degli attori economici. Comportamenti che restano tali unicamente ad incentivo in vigore, e che variano non appena questo si esaurisce. Dire tutto questo non significa essere gufi. Questo è esattamente l'articolo che chiunque ha a cuore il mercato del lavoro italiano non avrebbe mai voluto scrivere, e non possiamo che sperare in una ripresa vera dell'occupazione. Non basta il nome Jobs Act per creare occupazione, basta vedere i dati sull'occupazione americana, usciti sempre recentemente, che mostrano un panorama completamente diverso, con 215mila occupati in più e il 5% di disoccupazione. Il primo passo è quello di riconoscere cosa non va, cambiando rotta quando necessario e prendendo scelte coraggiose che non si esauriscono nell'arco di 12 mesi. Produttività, politiche attive, ricollocazione, formazione, contrattazione decentrata, sono queste le sfide che le istituzioni comunitarie continuano a chiederci. Forse dovremmo ritornare alle amate/odiate parole "ce lo chiede l'Europa".

Bergamo scrive al governo e chiede un intervento sul caso Italcementi



l'iLab di Italcementi

I destinatari sono il presidente del Consiglio, Matteo Renzi, e l'onorevole Teresa Bellanova, viceministro dello Sviluppo Economico. A loro, le rappresentanze istituzionali di Bergamo – il sindaco Giorgio Gori, il presidente della Provincia Matteo Rossi e i sindacati -, il presidente della Regione Roberto Maroni, unitamente ai parlamentari e ai consiglieri regionali bergamaschi, hanno inviato una lettera con cui “sollecitano il Governo affinché sia parte attiva nella vicenda Italcementi – HeidelbergCement”.

“Nei giorni scorsi – si legge nella missiva – HeidelbergCement ha annunciato, attraverso un comunicato stampa, il pesante Piano di ristrutturazione di Italcementi di cui è ora proprietaria. Il Piano prevede un esubero di 430 addetti nella sede di Bergamo: 170 lavoratori dovranno essere riallocati in altre sedi del gruppo (di cui non si conosce la destinazione) e 260 verranno gestiti attraverso la cassa integrazione straordinaria fino a settembre 2017. Riteniamo che tale operazione, se realizzata, possa impoverire il nostro Paese di importanti asset immateriali (qualità, ricerca, innovazione) e di numerose professionalità attualmente presenti nell'azienda, tra tecnici, impiegati, operai e quadri altamente specializzati”.

“Riteniamo inoltre inaccettabili – prosegue la lettera – le modalità utilizzate dalla società tedesca che non si è presentata all'incontro fissato per martedì 5 aprile u.s. presso il Ministero dello Sviluppo Economico, ignorando fin qui l'interlocuzione con il Governo e con le Organizzazioni

sindacali. Il confronto con il Gruppo tedesco è fondamentale affinché l'Italia possa svolgere un ruolo importante anche all'interno delle strategie globali di HeidelbergCement, salvaguardando così i livelli occupazionali. HeidelbergCement ha infatti annunciato che una serie di funzioni svolte dalla sede centrale di Bergamo verranno trasferite in Germania. Continuiamo a pensare che il tessuto imprenditoriale e le professionalità del territorio bergamasco e dei dipendenti Italcementi possano rappresentare un valore anche per la nuova proprietà. Chiediamo pertanto al Governo Italiano e in particolare al Ministero dello Sviluppo Economico di agire un ruolo forte per portare al più presto la nuova proprietà tedesca al tavolo delle trattative al fine di rivedere il Piano industriale, ottenere una riduzione degli esuberanti annunciati e discutere di ulteriori ammortizzatori sociali a sostegno della fase transitoria.

**Edilizia, dal 2007 calo
drastico di imprese e
lavoratori**



Vanessa Pesenti,
presidente della Cassa
Edile

Dalla fotografia dei dati aggregati presentati oggi da Cassa Edile e Edilcassa emerge che il comparto edile bergamasco, pur ridimensionato da una crisi che continua ad attanagliare il settore, resta una struttura di assoluto rilievo e dalle rilevanti potenzialità in grado di contrastare e reagire con decisione in un mercato ancora molto debole. Ancora oggi la realtà edile bergamasca che fa riferimento alle due Casse costituisce nel suo insieme una struttura produttiva che in Lombardia è seconda solo a Milano e che a livello nazionale colloca l'insieme delle due Casse tra le prime quattro Casse Edili italiane.

Il settore delle imprese edili bergamasche dal 2003 al 2015

L'andamento dal 2013 al 2015 dei dati della Cassa Edile (presieduta da Vanessa Pesenti) e di Edilcassa (con a capo Angelo Marchesi) rappresenta inevitabilmente la crisi del comparto che, iniziata nel 2008, ha finito con il modificarlo strutturalmente fino ad arrivare a definirne un nuovo assetto. Se si considera il periodo che va dal 2007 al 2015, si constata come il numero delle imprese è diminuito del 44,74%, il numero dei lavoratori del 54,24%, il numero delle ore

lavorate del 54,49%, la massa salariale denunciata dalle imprese del 47,10%. Nel 2015, il settore delle costruzioni a Bergamo, in termini di imprese e lavoratori occupati, manifesta in ogni caso tutto il rilievo economico e sociale che continua a mantenere l'edilizia bergamasca. Lo scorso anno infatti sono risultate operanti 2.607 imprese edili che hanno occupato 12.856 lavoratori per un totale di 13.400.000 ore lavorative e una massa salariale di 146 milioni di euro. Dati, questi, che documentano come rimanga rilevante la realtà edile della provincia orobica.

L'azione di assistenza svolta da Edilcassa e Cassa edile



Angelo Marchesi
guida l'Edilcassa

Resta costante l'azione di appoggio alle imprese e ai lavoratori edili della nostra provincia portata avanti dall'azione congiunta di Cassa Edile e di Edilcassa. Nello scorso 2015 le due Casse hanno sostenuto imprese e lavoratori nei seguenti principali interventi. Alle imprese: complessivamente sono state liquidate 8.477 pratiche di assistenza alle imprese ed erogati complessivamente 1.556.464 euro; nel dettaglio: per il rimborso delle indennità di malattia sono state liquidate 7.464 pratiche ed erogati 1.306.707 euro; per il rimborso delle indennità di infortunio

sono state liquidate 1.013 pratiche ed erogati 249.757 euro. Per quanto riguarda la mutualizzazione sono stati 4.696 gli eventi di malattia ed infortunio assistiti ed è stato erogato un importo complessivo di 1.082.784 euro. Ai lavoratori, complessivamente a titolo di assistenze e di sussidi, sono state liquidate 3.326 richieste ed erogati 635.090 euro. Rilevante poi il servizio svolto dalle Casse attraverso l'emissione del DURC, Documento unico di regolarità contributiva (dal luglio scorso DOL), che svolge l'importante funzione di strumento online per il corretto adempimento degli obblighi in materia contributiva e per il rispetto del contratto collettivo di lavoro. Nel 2015, Cassa Edile ed Edilcassa, hanno emesso 14.531 DURC / DOL.

Formazione e sicurezza, il sostegno alle imprese e a lavoratori

In evidenza anche gli altri servizi forniti alle imprese e ai lavoratori iscritti alle Casse dagli enti bilaterali dell'edilizia bergamasca. In sintesi i caratteri di tali interventi nel 2015: la sorveglianza sanitaria alla quale aderiscono 1.196 imprese per 4.469 lavoratori, la fornitura di DPI, dispositivi di protezione individuale, che ha raggiunto 12.209 lavoratori e che ha comportato una spesa di 365.000 euro. Per la sola formazione sulla sicurezza realizzata congiuntamente, il 2015 ha visto la partecipazione di 1.643 allievi e per i quali sono state erogate 14.410 ore di formazione. Azioni, queste, sviluppate a favore delle imprese e dei lavoratori iscritti alle Casse per mezzo della Scuola Edile e di CPTA.