

Ospedale, mercoledì sciopero dei dirigenti. Garantiti i servizi essenziali



L'Ospedale Papa Giovanni XXIII di Bergamo, in vista dello sciopero del personale dirigente indetto dalle organizzazioni sindacali di categoria per l'intera giornata del 16

dicembre, assicura agli utenti l'erogazione delle cure e dei servizi essenziali, ma segnala il rischio di possibili disagi e rallentamenti nelle prestazioni. In particolare il Centro prelievi garantirà solo le seguenti prestazioni: analisi urgenti attestate dal medico/ente richiedente, tempo di protrombina per pazienti in terapia anticoagulante, analisi per monitoraggio della terapia antiblastica, ricezione prelievi domiciliari già eseguiti, prelievi già preaccettati, prelievi per esami sierologici (purché su impegnativa separata), ricezione campioni biologici per esami citostologici e microbiologici (purché su impegnativa separata), analisi su campioni provenienti dagli ambulatori dell'azienda, pap test e tamponi vaginali già prenotati.

Lavoro e progresso economico, in fiera premiati lavoratori

e imprenditori

Domenica in Fiera la cerimonia della Camera di Commercio, giunta alla 55esima edizione. Ecco tutti i riconoscimenti

Italcementi, accordo raggiunto: cassa integrazione di 20 mesi per 430 lavoratori



Al ministero del Lavoro, oggi è stato sottoscritto l'accordo con il gruppo Italcementi sul ricorso alla Cigs che – per un periodo di riorganizzazione di 20 mesi, dal 1° Febbraio 2016 fino al 23 Settembre 2017 – interesserà un totale di 430 lavoratori. Un ulteriore accordo è stato sottoscritto per cessata attività dei siti di Scafa e

Monselice per 108 lavoratori. Il ricorso alla Cigs per riorganizzazione, con rotazione sui profili professionali fungibili, riguarda 250 lavoratori della sede centrale, 25 della sede commerciale di Milano, 10 nello stabilimento di Calusco d'Adda, 5 a Rezzato, 10 a Colleferro, 5 a Matera, 26 a Sarche, 37 Salerno, 42 a Castrovillari, 10 a Satmazai e 10 a Isola delle femmine. Si è definito anche un accordo che prevede la protezione sociale dei lavoratori con delle misure di sostegno al reddito implementandole rispetto all'impostazione dell'attuale piano sociale in essere. Le

parti hanno sottoscritto congiuntamente un impegno a richiedere al governo, quando sarà insediata l'apposita commissione, l'applicazione dell'art. 42 della legge n. 148/2015 per il ricorso agli ammortizzatori sociali per gli anni 2017 e 2018. L'accordo conclude una fase di dialettica sindacale molto elevata che ha impedito all'azienda di dichiarare la cessata attività produttiva nei siti di Sarche, Castrovillari e Salerno, facendole rientrare nel perimetro complessivo del gruppo, riducendo il ricorso alla CIGS dagli annunciati 765 Lavoratori dall'azienda agli attuali 430 definiti con il coordinamento delle RSU. L'accordo, inoltre, serve a gestire con il minor impatto sociale possibile l'attuale fase di transizione proprietaria in atto nel gruppo. A Marzo del 2016 le parti si confronteranno per valutare il processo di razionalizzazione delle funzioni del gruppo a partire dalla sede di Bergamo. Nei prossimi giorni si svolgeranno le assemblee nei luoghi di lavoro per confrontarsi con i Lavoratori.

“La firma dell'accordo per Italcementi – sostengono deputati Pd Antonio Misiani, Elena Carnevali, Giovanni Sanga e Beppe Guerini – è un passo importante, perché mette un punto fermo sugli ammortizzatori sociali dopo mesi e mesi di incertezza. L'intervento del governo, da noi costantemente sollecitato (da ultimo nell'incontro del 1° dicembre), è stato decisivo per la positiva conclusione della trattativa. Ora è necessario che l'azienda espliciti al più presto le sue intenzioni in merito alle prospettive industriali di Italcementi. Noi continueremo a fare la nostra parte, lavorando con il governo per difendere una realtà produttiva di valore strategico per il Paese e il patrimonio di professionalità e competenze dei lavoratori e delle lavoratrici Italcementi”.

[Italcementi – La riorganizzazione in Italia – 2016_2017](#)

Il sindacato? Rischia una “frantumazione dei meccanismi di rappresentanza”

“Una CISL Bergamasca che vuole guardare al futuro adeguando il proprio modello organizzativo, le politiche sindacali contrattuali maggiormente capaci di cogliere le nuove istanze e bisogni di una realtà del lavoro profondamente cambiata. È l’obiettivo che la segreteria insieme a tutto il gruppo dirigente ha voluto perseguire per mettere in luce punti di forza e di debolezza dell’organizzazione, per aprire percorsi innovativi e progetti organizzativi da costruire per mettere l’organizzazione in grado di sviluppare al meglio il proprio ruolo di rappresentanza”.



Nando Pagnoncelli

Un migliaio di persone intervistate o incontrate per disegnare il profilo recepito della Cisl di Bergamo e della sua rappresentanza nella provincia. Questo è stato la ricerca che la segreteria di Piccinini ha affidato alla IPSOS di Pagnoncelli che, nell’arco di un anno ha portato a compimento l’incarico. Il progetto ha diviso i suoi interventi tra interviste a Opinion Leader, individuati tra i rappresentanti

delle maggiori organizzazioni della società; delegati, lavoratori, immigrati, iscritti e cittadini in genere, tutti intervistati sulla reputazione del sindacato in generale e della Cisl in particolare, con un approfondimento sui temi della rappresentanza.

Ne esce l'immagine di un sindacato alle prese con la propria crescita: in un panorama devastato dalla crisi e radicalmente modificato dalla crescita tecnologica, in relazioni difficili con generazioni che si fatica e rappresentare. Tutto il sindacato, dice la ricerca, quando intervista gli Opinion Leader del territorio, rischia una "frantumazione dei meccanismi di rappresentanza che danneggia l'intera società. Sul piano dei valori, nella stretta economica, la solidarietà è entrata in crisi e se un tempo l'iscrizione al sindacato era motivo di orgoglio, oggi è semplicemente utilitarismo. In particolare i giovani, complice la crisi e i timori per il futuro, si battono solo quando possono ottenere un vantaggio personale, ma le responsabilità sono anche del sindacato che poco ha fatto per superare lo squilibrio tra lavoratori garantiti e precari – che in molti casi corrisponde al divario vecchi e giovani – troppo spesso arroccandosi in difesa di categorie privilegiate". Ma se la Cisl vive le stesse contraddizioni e difficoltà del sindacato in generale, ha tuttavia almeno due carte a suo favore, dicono sempre gli Opinion Leader: "la maggiore adesione al «modello» bergamasco: per quanto con qualche usura, la Cisl aderisce meglio alle caratteristiche costitutive della città. E' un tratto da consolidare e rafforzare proprio in uno spirito di servizio. Pur non rinunciando a dare il suo contributo sui grandi temi, Cisl è un sindacato non ideologico, molto declinato sulla concretezza e quotidianità, capace di adattarsi ai cambiamenti. Un sindacato a bassa intensità ideologica e ad alta intensità operativa".

"Emerge dalla ricerca una forte identità e consapevolezza del radicamento della Cisl di Bergamo nel contesto territoriale,

un modello non ideologico ma declinato sul merito, sulla concretezza e sull'operatività nella quotidianità – sottolinea Ferdinando Piccinini, segretario generale del sindacato di via Carnovali -. Centrali sono in questo modello i delegati sindacali, gli attivisti, agenti sociali che si riconoscono nell'organizzazione e svolgono un ruolo essenziale di costruzione di legami sociali attraverso azioni di servizio, tutela e rappresentanza". Questa grande rete sociale che è la CISL Bergamasca "deve fare i conti con un processo di nuove soggettività e di individualizzazione che da tempo hanno coinvolto le diverse realtà del lavoro. In questi anni hanno avuto sempre più rilevanza, nella risposta a bisogni sempre più personalizzati, i servizi sindacali che hanno saputo assumere un ruolo importante, come emerge in modo forte dalla ricerca. Lo snodo centrale da affrontare è collegare la risposta a bisogni sempre più soggettivi con la rappresentanza sindacale e contrattuale in grado di rafforzare e allargare la propria azione di tutela".

L'evoluzione del sistema servizi sindacali va oggi verso nuovi bisogni, soprattutto evidenziati dalla realtà giovanile sui servizi al lavoro, sull'orientamento, sull'incontro domanda/offerta, sull'alternanza scuola-lavoro. Un collegamento tra servizi e politiche contrattuali soprattutto sul versante che appare dalla ricerca più problematico cioè quello di ritornare ad essere in modo nuovo un punto di riferimento sul versante della professionalità, dei percorsi di carriera, della qualificazione, del governo delle flessibilità. "Oggi, e sempre di più in futuro – conclude Piccinini -, sviluppare nuove tutele significa costruire presidi sindacali sugli snodi più rilevanti che lavoratrici e lavoratori avranno nella loro vita lavorativa e sociale; molti di questi non hanno più il posto di lavoro tradizionale o la realtà di impresa come riferimento ma il territorio".

"È questa una delle sfide più rilevanti che emergono dalla ricerca che devono essere giocate nella strutturazione di

nuovi servizi e politiche contrattuali – dice Giacomo Meloni, che per la segreteria ha seguito le fasi della ricerca -. Il modello della CISL bergamasca potrebbe davvero avere un ruolo importante di sperimentazione in questa direzione. Occorre inoltre assumere il problema di rafforzare e valorizzare maggiormente l'adesione sindacale, che appare oggi più debole rispetto al passato, attraverso campagne informative più mirate utilizzando maggiormente i nuovi strumenti comunicativi e costruendo spazi di incontro e confronto aperti in grado di coinvolgere maggiormente i giovani lavoratori”

Società tra professionisti, convegno al Centro congressi



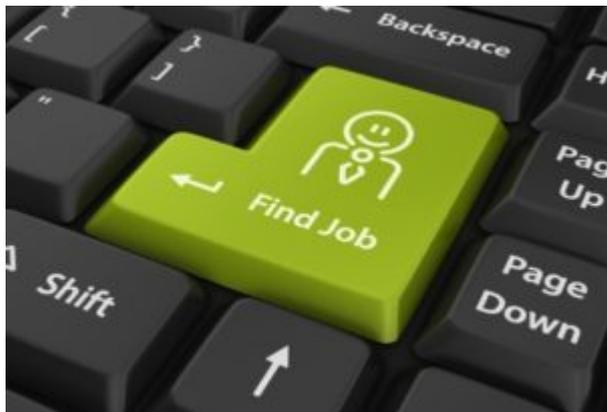
Come si sono evolute le libere professioni nel nostro Paese? Quali modelli organizzativi risultano più diffusi e come

questi sono destinati a mutare? Cosa prevedono le nuove normative in tema di società tra professionisti? Per quali motivi questa formula stenta a decollare? Su questi e su molti altri temi si farà il punto nell'ambito del Convegno "Le società tra professionisti. Prospettive, possibilità e limiti." che si terrà a Bergamo venerdì 4 dicembre al Centro Congressi Giovanni XXIII° a partire dalle 15. L'iniziativa nasce dalla collaborazione tra l'Ordine degli Architetti e gli Ordini provinciali dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali, degli Avvocati, dei Chimici, dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dei Consulenti del Lavoro e degli Ingegneri con l'intento di approfondire le disposizioni normative che aprono nuove prospettive relativamente all'esercizio delle attività professionali con particolare riguardo alle "società tra professionisti". L'obiettivo del convegno è riflettere sulle opportunità di sviluppare una logica di condivisione tra professioni differenti, al fine di favorire una maggiore competitività degli studi anche a livello internazionale, senza perdere di vista l'identità e l'autonomia che nella storia hanno caratterizzato la libera professione stessa. L'approccio sarà di tipo multidisciplinare e interprofessionale proprio per consentire un confronto ampio e aperto tra competenze professionali differenti. A tale proposito i contributi dei relatori verteranno sia su contenuti di tipo storico-culturale che contrattualistico, economico, contributivo, organizzativo e psicologico.

ADAPT / Legge di Stabilità e

Pacchetto lavoro, i capitoli che meritano attenzione

di Emanuele Massagli*



Il “pacchetto lavoro” nella legge di Stabilità si presenta ricco. La colorata sintesi delle slides renziane e il sobrio comunicato stampa governativo non permettono una analisi tecnico/normativa delle novità ora in discussione, ma la direzione appare chiara. La

legge di Stabilità 2015 fu caratterizzata dal generosissimo esonero contributivo fino a 8.060 euro all’anno (per tre anni complessivi) per le assunzioni a tempo indeterminato. A questa misura, più che alle norme del Jobs Act, si deve l’incremento dei contratti “stabili” (così li definisce il Governo con una parola che appare piuttosto antiquata sulla bocca di chi ha abbattuto il *totem* dell’articolo 18). I tecnici di palazzo Chigi, assolutamente consci della natura allucinogena di questa norma, hanno alla fine optato per la misura disintossicante più prudente: non un’abrogazione improvvisa della decontribuzione, né una forma diversa di incentivazione (si discuteva di misure selettive, dedicate alle fasce più deboli della popolazione), bensì una diminuzione della dose della stessa droga, ovvero un alleggerimento dei contributi per i contratti a tempo indeterminato del 60% per 24 mesi. Si tratta di una soluzione che piacerà alle imprese, poiché è di semplice comprensione e facile accesso, come quella ora vigente. L’occhio del tecnico non può che essere attirato dalla esigua copertura che il Governo ha predisposto (800 milioni), nonostante lo sfioramento del budget dell’esonero contributivo 2015; sono queste però considerazioni secondarie

per le imprese, che hanno evitato la riproposizione dei cervellotici incentivi “intelligenti” approvati nel 2013 (quelli appunto che piacciono ai tecnici) e manifestamente ignorati dal tessuto produttivo.

La decontribuzione, quindi, sarà ancora una volta la misura lavoristica di cui più si parlerà. Non è però quella culturalmente più rilevante. Vi sono almeno altri tre capitoli accennati dal Premier Renzi che meritano attenzione. Il primo è quello delle misure dedicate al welfare aziendale. Con la Legge di Stabilità 2016 si potrebbe aprire anche in Italia un vero e proprio “mercato” del welfare aziendale. Pare infatti che il Governo abbia ascoltato le richieste da tempo presentate da dottrina e parti sociali (già presenti in Parlamento in diversi disegni di legge), superando due dei principali ostacoli alla diffusione di piani di welfare nel nostro Paese: l’unilateralità delle misure volte a incrementare il benessere dei dipendenti e l’impossibilità di erogare il premio di risultato aziendale in beni e servizi. I dati dell’osservatorio sul welfare aziendale di Adapt confermano il grande impatto che queste norme potrebbero avere sulle imprese: il coinvolgimento esplicito del sindacato nella costruzione dei piani di welfare e la detassazione al 10% del premio di risultato “welfarizzato” (fino a un massimo di 2.000 euro), in un solo anno potrebbero determinare il raddoppio del numero dei piani attivi. Il secondo capitolo rilevante, per quanto timido, è quello dedicato all’incentivazione economica della partecipazione agli utili dei lavoratori. La strada della partecipazione, infatti, per quanto ancora osteggiata tanto dalle associazioni datoriali (infastidite in particolare dalle forme di partecipazione gestionale) quanto da quelle sindacali (da sempre restie alla partecipazione finanziaria), è un sentiero che guarda al futuro, ai nuovi modi di organizzare le aziende, al diverso riconoscimento che si deve a coloro che sempre più sono collaboratori invece che dipendenti, a relazioni di lavoro cooperative e positive.

La terza misura da monitorare è quella relativa allo Statuto dei lavori autonomi. Il Governo Renzi si è finora contraddistinto per una marcata attenzione al lavoratore dipendente, ben testimoniata dalla costante preoccupazione per l'incremento dell'occupazione "stabile". Nessun capitolo del complesso Jobs Act (una legge delega e otto decreti legislativi) è dedicato al lavoro autonomo e questo non è ovviamente piaciuto alle quasi 6 milioni di partite Iva che, nonostante la retorica, il fisco e la legislazione avverse, continuano incessantemente a crescere perché molto più adatte a regolare i nuovi lavori rispetto ai contratti "standard". Con lo Statuto dei lavori autonomi (nome che richiama il famoso progetto del prof. Biagi) e con il nuovo regime fiscale forfettario di vantaggio il Governo vuole provare a parlare a questi lavoratori. Il dibattito sarà assorbito dal nuovo esonero contributivo. Misura preziosa nel breve periodo, ma incapace di mettere in discussione le rigidità del nostro diritto del lavoro, che sarebbe invece positivamente ammodernato dalla ampia diffusione del welfare aziendale, dal superamento delle paure verso la partecipazione dei lavoratori alle gestione delle imprese e dalla affermazione della centralità del lavoro autonomo, inteso non come soluzione elusiva, ma condizione volontaria di pari dignità rispetto al lavoro subordinato.

***Presidente ADAPT**

**Carrefour restituisce i
supermercati, preoccupazione**

per i 52 dipendenti di Dalmine



Ennesima tegola nella vicenda Lombardini che, manco a dirlo, cade sulla testa dei lavoratori, dei 52 dipendenti del Gros Market di Dalmine che poco più di due anni fa, insieme ai 128 colleghi dei punti vendita Lombardini in tutta la regione, passarono, tra il 14 e il 25 gennaio 2013, con la formula del contratto di affitto di azienda a GS Spa, canale all'ingrosso del gruppo Carrefour. Il colosso francese della grande

distribuzione in questi giorni ha annunciato l'intenzione di recedere dallo stesso contratto, "aprendo una situazione – denuncia Alberto Citerio, segretario generale di Fisascat Cisl Bergamo – che non lascia presagire positivi orizzonti per i lavoratori". Nella lettera che annuncia la scelta, GS scrive che "ha esercitato recesso unilaterale dei contratti di affitto e conseguentemente intende retrocedere gli esercizi commerciali a Gros Market. Il trasferimento dei suddetti esercizi commerciali è previsto entro il prossimo 31 marzo".

Se si concretizzasse il recesso, e non avendo più il Gruppo Lombardini alcuna attività commerciale in essere, la data del prossimo 31 marzo potrebbe far presagire che questi stessi punti vendita potrebbero essere chiusi, e tutti i dipendenti lasciati senza lavoro. "I negozi devono proseguire la loro attività – dice Citerio – . Dalmine deve proseguire la sua attività, anche solo per quello che il Gros Market rappresenta, dal punto di vista sociale e "storico" per la città che lo ospita. E anche e soprattutto per le 52 famiglie che su di esso fanno conto per il proprio sostentamento. Sarà

importante, ora, capire il perché di questa scelta gravissima. Abbiamo già contattato l'amministrazione comunale, che ci ha dato ampia disponibilità a trovare una soluzione. Soluzione, però, che in un primo tempo deve ricadere sulla responsabilità di Carrefour e di Lombardini. O i primi recedono dalla loro intenzione, e proseguono l'attività, oppure i vecchi proprietari si dovranno attivare per trovare un nuovo operatore che rilevi la Gros Market, garantendo la continuità occupazionale prevista dall'accordo che Fisascat firmò meno di due anni fa".

Alto Sebino, oggi in Provincia la firma dell'accordo territoriale



Oggi, alle 17, nella sala consiliare della Provincia di Bergamo, in via Tasso 8, si terrà la sottoscrizione dell'accordo territoriale per il lavoro nell'ambito Alto Sebino. I comuni coinvolti sono Bossico, Castro, Costa Volpino, Fonteno, Lovere, Pianico, Riva di Solto, Rogno, Solto Collina e Sovere. Obiettivo dell'accordo territoriale è quello di attivare un confronto mirato a ricercare strategie utili a costruire percorsi di sviluppo dell'occupazione. Si tratta del primo atto concreto relativo alle aree omogenee previste dal nuovo Statuto della Provincia di Bergamo. Alla firma saranno presenti il presidente della Provincia Matteo Rossi, quello

della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi Alessandro Bigoni, il presidente dell'Assemblea dei sindaci dell'Alto Sebino (nonché sindaco di Lovere) Giovanni Guizzetti e i sindaci di Sovere Filippini e di Costa Volpino, Mauro Bonomelli. Al tavolo anche Amerigo Cortinovis (Uil), Giacomo Meloni (Cisl Sebino), Giacomo Bonomelli (Cgil), Armelloni (Enaip), Luigi Bettoli del Patronato San Vincenzo, Stefano Malandrini di Confindustria Bergamo e Giorgio Ambrosioni di Imprese & Territorio.

Il lavoro e le emozioni, l'Ascom insegna a gestire i rapporti tra colleghi



Per chi gestisce un team di persone e per chi lavora insieme a colleghi l'Ascom Formazione martedì 24 e giovedì 26 novembre organizza il corso "Il lavoro e le emozioni", 16 ore che

insegnano ad affrontare al meglio conflitti e manipolazioni e a mantenere in equilibrio emozioni, sentimenti e ragione sul posto di lavoro. "L'espressione delle emozioni è spesso considerata una manifestazione di debolezza, concessa solo in determinate situazioni e generalmente all'infuori dell'ambito lavorativo – dice Daniela Nezosi, responsabile della scuola di Osio Sotto -. Questo modello porta le persone a isolarsi sempre più dalla relazione con l'altro, trasformando l'emozione in un sentimento da evitare e reprimere. È giusto fermarsi a riflettere e ricordarsi che nell'ambiente di lavoro non si ha a che fare solo con macchine e computer, ma con

esseri umani che, in quanto tali, vivono di stati d'animo. Il corso spiega cosa sono le emozioni, come riconoscerle e affrontarle, come si comunicano i sentimenti, come gestire le aggressività, le incomprensioni e le situazioni di isolamento, e come questo aiuta ad evitare i conflitti". Il corso si tiene alla sede Ascom di Osio Sotto dalle ore 9 alle 13 e dalle 14 alle 18.

Info: 035.41.85.706/707/715

Italcementi, sugli ammortizzatori sociali i parlamentari bergamaschi scrivono al governo



L'iLab di Italcementi al
Kilometro Rosso

I parlamentari bergamaschi Antonio Misiani, Giuseppe Guerini, Elena Carnevali, Giovanni Sanga e Pia Locatelli hanno scritto ai ministri Poletti e Guidi sulla questione degli ammortizzatori sociali per il gruppo Italcementi. La lettera, firmata anche da altri 11 deputati dei territori interessati e dai presidenti delle commissioni lavoro della Camera

(Damiano), attività produttive Camera (Epifani) e industria Senato (Mucchetti), sollecita l'attivazione per Italcementi dell'art. 42 del decreto legislativo 148 del 2015 (la norma che regola la transizione dal vecchio al nuovo regime della cassa integrazione guadagni), al fine di gestire nel modo più efficace le ricadute occupazionali della riorganizzazione del gruppo. Una richiesta in tal senso è stata avanzata al governo nei giorni scorsi dalle organizzazioni sindacali e dall'azienda.

Ecco il testo della lettera:

Oggetto: ammortizzatori sociali Gruppo Italcementi

Il gruppo Italcementi ha avviato dal 2013 un piano di riorganizzazione – definito con il concorso del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero dello Sviluppo economico – con l'utilizzo della Cassa integrazione guadagni straordinaria per 669 lavoratori su circa 2.700 dipendenti occupati in Italia. Il piano riguarda svariate sedi di Italcementi presenti in 12 regioni italiane. La scadenza degli ammortizzatori sociali attivati dal piano è prevista per il 31 gennaio 2016, in una delicata fase di transizione, legata al perfezionamento dell'acquisizione di Italcementi da parte del gruppo tedesco Heidelberg Cement annunciata il 28 luglio 2015. Il 15 ottobre l'azienda ha ipotizzato, in un incontro con le organizzazioni sindacali, l'attivazione della cassa integrazione per 1.080 lavoratori. Successivamente, con una lettera sottoscritta congiuntamente e inviata ai ministeri competenti in data 2 novembre u.s., Italcementi e le organizzazioni sindacali di categoria (Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL) hanno chiesto l'attivazione delle previsioni di cui all'art. 42 del Decreto legislativo n. 148 del 2015 con la conseguente proroga del trattamento di cassa integrazione straordinaria. Italcementi rappresenta una realtà di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale e la sua

riorganizzazione comporta notevoli ricadute occupazionali e ha un impatto significativo sullo sviluppo dei territori interessati. Riteniamo perciò fortemente auspicabile una risposta positiva del Governo alla richiesta di attivazione dell'art. 42, per agevolare la gestione delle ricadute occupazionali della riorganizzazione di Italcementi.

In attesa di un vostro riscontro, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Roma, 12 novembre 2015