

INTRODUZIONE

Azione e obiettivi generali di CGIL CISL UIL

Già quattro anni fa, CGIL CISL UIL di Bergamo, nell'assemblea sviluppo e occupazione a Bergamo nell'ottobre del 2004, anticipando gli scenari unitari nazionali, avevano posto a tutti i soggetti istituzionali e sociali del territorio un quadro di lettura del sistema economico e sociale provinciale richiedendo:

- maggiori dotazioni e investimenti sulle infrastrutture della provincia;
- la difesa del manifatturiero attraverso un governo dei processi di trasformazione
- maggiori investimenti in formazione, ricerca e innovazione
- interventi contro la precarietà e incentivi per aumentare il lavoro femminile

A questi snodi centrali si richiamava la necessità di porre il lavoro, lo sviluppo, la crescita al centro delle politiche contrattuali e territoriali. Il quadro più generale che oggi abbiamo di fronte conferma le analisi svolte nel 2004, ma allo stesso tempo si rende necessario un aggiornamento di quelle analisi e delle relative proposte di intervento. Negli ultimi quattro anni abbiamo assistito a diversi fenomeni:

- la globalizzazione è ormai un dato permanente e consolidato della realtà dalla quale non è più possibile prescindere.
- Basilea2
- l'aumento del prezzo del petrolio
- la crisi americana
- la supervalutazione dell'euro sul dollaro
- la scadenza del periodo di limitazione dell'export cinese verso la UE

sono tutti fattori che fanno preoccupare per i prossimi anni. Per questo motivo occorrono risposte che puntino a:

1. favorire la crescita dimensionale delle Imprese perché la competizione si sposta sempre più dal lato dei processi a quello dei prodotti. Fare prodotti innovativi significa ricerca e per fare ricerca occorrono grandi finanziamenti, quella "massa critica" che solo le Imprese di medio-grandi dimensioni o che fanno sistema "di rete" possono permettersi. Occorre sostenere la crescita dimensionale e il fare rete delle Imprese anche attraverso politiche fiscali e del credito che incentivino questi processi;
2. avere una Pubblica Amministrazione non burocratica ed organizzata avendo come riferimento l'efficienza ed il risultato, semplificando le procedure e ponendosi l'obiettivo della soddisfazione dell'utente.
3. un miglioramento della rete e dei servizi infrastrutturali della nostra provincia

Nel 2007 l'andamento dell'economia bergamasca è stato complessivamente buono anche grazie ad una sensibile accelerazione dell'export. I primi segnali del 2008 non sono buoni e occorre quindi consolidare il processo di crescita anche attraverso strumenti di difesa commerciale, non protezionistica, di fronte a comportamenti sleali, non rispettosi delle regole.

Crisi del manifatturiero ed espansione del terziario

Nella nostra Provincia assistiamo da tempo alla scomparsa di presenze industriali e economiche importanti e storiche del territorio. Le crisi e le ristrutturazioni aumentano in misura considerevole i casi di mobilità da un posto di lavoro all'altro, lasciando scoperte tante fasce di lavoratori che hanno grandi difficoltà a ricollocarsi. E' in atto un serio arretramento del manifatturiero, soprattutto nel comparto tessile. Questo aumenta, da un lato, i processi di terziarizzazione e di ricerca esasperata di riduzione dei costi con le ripercussioni negative rispetto alla precarietà e qualità del lavoro, dall'altro cresce un'insicurezza generalizzata. Non solo è più faticoso trovare un lavoro stabile, ma si rischia più frequentemente di perderlo.

Emerge inoltre, con forza, il dato dell'espansione e della rilevanza del settore terziario che nel 2007 per la prima volta supera in termini di addetti il settore industriale. Ciò ci interroga sulle caratteristiche in termini qualitativi del terziario presente in provincia e quali le relazioni con il settore manifatturiero.

Pensiamo a quanto l'Aeroporto di Orio gioca un ruolo fondamentale nello sviluppo del terziario, pensiamo al ruolo del km rosso, di Servitec, dell'Università, agli investimenti previsti in Val Brembana su S. Pellegrino, all'operazione Porta Sud e del nuovo polo intermodale. Per questo riteniamo che la sfida centrale che il territorio deve assumersi è quello della qualità dello sviluppo e del lavoro. E' questo uno snodo critico che né le istituzioni né le controparti datoriali, possono risolvere da soli e quindi diventa necessario rilanciare il tema della concertazione territoriale.

Reddito

Il livello reale del reddito del lavoro dipendente si è ulteriormente abbassato in questi quattro anni marginalizzando ulteriormente pensionati e lavoratori dipendenti. Si assiste sia sul piano nazionale che locale, ad un impoverimento progressivo dei salari e delle pensioni con un crescente divario generazionale a sfavore delle giovani generazioni e ad un aumento delle distanze tra le diverse fasce sociali del paese. CGIL CISL UIL di Bergamo danno il pieno sostegno alla piattaforma nazionale unitaria su fisco per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti e pensionati, attraverso:

- l'aumento delle detrazioni sui redditi da lavoro dipendente e da pensione
- la riduzione delle aliquote fiscali
- l'introduzione della "dote fiscale" per le famiglie
- la revisione del paniere e individuazione di indicatori di riferimento che tengano conto dell'aumento dei generi di prima necessità

Per questo serve una vera svolta nelle scelte e nelle priorità del paese. Diventa strategico affrontare il problema delle risorse, attraverso una più incisiva lotta all'evasione e all'elusione fiscale e con una più equa tassazione delle rendite finanziarie.

Occorre lavorare con più decisione per un sistema improntato ai principi del federalismo fiscale che significa: autonomia, responsabilità, coordinamento, perequazione. Il federalismo non è solo un problema fiscale, ma anche di quantità e qualità dei servizi. Quanto, sulla bassa occupazione femminile, incide il fatto che le donne che hanno figli piccoli stanno a casa perché non avendo posto negli asili pubblici dovrebbero pagare negli asili privati cifre pari al loro stipendio? Queste sono questioni da affrontare mentre si discute di come risistemare il sistema fiscale secondo i principi del federalismo fiscale. Per noi federalismo fiscale significa ragionare sugli squilibri territoriali, sulla solidarietà e, per un altro verso, di diritti e servizi sociali, dei livelli essenziali delle prestazioni sociali.

Negoziazione territoriale - contrattazione

CGIL CISL UIL intendono rilanciare con determinazione la negoziazione territoriale a tutti i livelli istituzionali per contrastare incrementi ingiustificati della tassazione locale e delle tariffe. Così come continueremo i confronti per concertare interventi per garantire servizi sociali e sanitari in grado di rispondere ai bisogni delle persone e delle famiglie.

Un ulteriore ambito di azione per la difesa dei redditi e per una maggiore qualità del lavoro è quello relativo alla contrattazione. CGIL CISL UIL condividono la necessità di una riforma degli assetti contrattuali che, salvaguardando il ruolo del contratto nazionale (con la necessità però di definire accorpamenti che riducano in modo drastico l'eccessivo numero dei contratti nazionali), valorizzi la contrattazione di secondo livello attraverso un suo rilancio ed estensione nei luoghi di lavoro. E' una sfida che riguarda non solo il salario, la produttività, ma anche la qualità del lavoro.

Una competizione giocata solo sulla riduzione dei costi attraverso processi di terziarizzazione, di esternalizzazioni, di appalti o contratti precari, oltre ad avere un costo umano e sociale inaccettabile, è anche perdente in un contesto dove la vera sfida è sull'innovazione. La difesa del manifatturiero nella nostra provincia passa dalla qualità, dall'innovazione, dai nuovi prodotti, ma anche dalla riqualificazione, l'aggiornamento professionale, la formazione continua. Riteniamo quindi che insieme alla contrattazione aziendale vadano sperimentate la contrattazione di sito, di filiera, valorizzate ed estese le esperienze ed i modelli della contrattazione territoriale e della buona bilateralità che nella nostra provincia hanno visto l'impegno della confederazione e delle categorie.

La sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro e le politiche di prevenzione rientrano a pieno titolo nel processo di innalzamento qualitativo della forza lavoro bergamasca. Per CGIL CISL UIL di Bergamo occorre interrompere la drammatica equivalenza che fa corrispondere maggiore sviluppo e produttività con maggiori infortuni e morti sul lavoro.

Sono costi inaccettabili per una società moderna e avanzata come quella bergamasca che ha tutte le potenzialità e le risorse per invertire con decisione questa tendenza. Occorrono risorse per maggiori investimenti nella prevenzione, superando le notevoli resistenze imprenditoriali tese a considerare solo la dinamica dei costi, per mettere davvero la sicurezza al primo posto non solo formalmente, ma con atti concreti che incidono sull'organizzazione del lavoro attraverso la valorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza. Occorre inoltre innalzare decisamente l'investimento formativo su tutti i lavoratori con particolare attenzione alle nuove necessità che pongono i lavoratori immigrati.

CGIL CISL UIL di Bergamo esprimono un parere positivo sulle rilevanti novità introdotte dal nuovo Testo unico sulla sicurezza. Ritengono che l'inasprimento delle sanzioni per le imprese che non rispettano le normative sulla sicurezza, il ruolo centrale del RLS nella formazione e il migliore coordinamento degli enti siano dei passi avanti importanti sul versante della riduzione del fenomeno infortunistico.

Mercato del lavoro – formazione - welfare

CGIL CISL UIL di Bergamo hanno sostenuto in modo convinto l'accordo sul welfare del luglio scorso, sia nel merito che nella necessità di costruire una grande consultazione e dibattito con tutti i lavoratori. E' stata una scelta giusta che ci ha permesso di ascoltare la nostra gente, di illustrare i contenuti dell'accordo e di riscontrare una grande adesione alle tesi sindacali, ma anche di cogliere un'insicurezza diffusa per il futuro, per i problemi legati alla precarietà e all'insufficienza del reddito. Molto resta ancora da fare, compresi tutti gli impegni relativi alla riforma del sistema degli ammortizzatori sociali e della stabilizzazione dei posti di lavoro.

In questo senso riteniamo che il territorio bergamasco possa giocare un ruolo di governo nei processi del mercato del lavoro valorizzando l'esperienza del tavolo provinciale che, attraverso il coinvolgimento di istituzioni e parti sociali, ha permesso una gestione positiva e mirata degli ammortizzatori sociali in deroga e delle diverse crisi aziendali. CGIL CISL UIL ritengono essenziale che tutti i soggetti si assumano le loro responsabilità per un effettivo governo dei servizi all'impiego pubblici e privati, evitando il rischio di introdurre elementi e logiche esclusivamente di mercato in un ambito estremamente delicato per il futuro lavorativo di tante persone e famiglie.

E' centrale in questo contesto di cambiamento un sistema di istruzione e formazione in stretta relazione con le evoluzioni sociali e economiche del territorio. Molte delle sfide relative alla qualità si giocano su un sistema di formazione sempre più mirato e flessibile, che unisca competenze tecnico-professionali e cultura generale.

Dal lato delle politiche socio sanitarie gli obiettivi sono l'avvio di un sistema ospedaliero a rete e l'implemento dei posti letto di riabilitazione general geriatrica e di lungodegenza. Creare una rete tra strutture ospedaliere accreditate significa creare sinergie ed evitare doppioni, potenziando le prestazioni maggiormente indispensabili tra cui quelle legate alle malattie oncologiche. Occorre assegnare all'ASL un potere forte di programmazione e di contrattazione con una forte concertazione con gli Enti locali. Questo è il soggetto politico che dovrebbe definire l'assetto della rete ospedaliera e la programmazione dei servizi socio sanitari. Occorrono altresì maggiori risorse per tutta la sfera della domiciliarità e della non autosufficienza. Crediamo maturo il tempo di presentare in ogni ambito della 328 una specifica piattaforma sindacale sui temi delle politiche sociali e di integrazione con il sanitario.

Infrastrutture – rete - territorio

Un ultimo ambito su cui il territorio bergamasco è chiamato a vincere la sfida della qualità è quello delle dotazioni infrastrutturali. CGIL CISL UIL pongono a tutte le istituzioni e parti sociali la necessità di definire in termini precisi le priorità per il territorio bergamasco:

- mantenimento e sviluppo dell'importante ruolo dell'aeroporto di Orio al Serio
- Pedemontana e Brebemi
- il potenziamento del trasporto persone/merci su rotaia nel territorio e nelle valli
- estensione della banda larga e dell'informatizzazione

In questo senso occorre una rivisitazione del ruolo che CCIAA è chiamata a svolgere per il sostegno e l'innalzamento qualitativo del tessuto socio-economico bergamasco. Serve un riposizionamento delle diverse iniziative e progetti a partire dalla formazione e sostegno alla ricerca e all'innovazione in stretta connessione con l'evoluzione del sistema economico e le diverse iniziative sul territorio.

L'EXPO 2015 rappresenterà anche per la nostra provincia un'opportunità per creare servizi e sviluppo per il territorio. L'EXPO apre sicuramente una serie incredibile di opportunità in termini di investimenti, di posti di lavoro, di implementazione infrastrutturale che deve però avere una bussola con quattro punti cardinali: trasparenza, ecologia, partecipazione, sicurezza. L'evento deve essere governato a partire dalla garanzia per la sicurezza delle condizioni di lavoro nei cantieri. L'Expo 2015 rappresenta inoltre un'opportunità per rilanciare la concertazione tra le istituzioni locali e le organizzazioni imprenditoriali e sindacali.

Il quadro dei vincoli e delle risorse

- 1) Nonostante il permanere di alcuni pesanti vincoli (struttura dimensionale inadeguata, polverizzazione del numero di aziende a dimensione artigianale, storiche carenze infrastrutturali, basso tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, scarsa capacità di “fare squadra” tra imprenditorialità e istituzioni) **l'economia bergamasca ha raggiunto livelli di competitività e dinamismo superiori alla media nazionale e lombarda**. Ciò grazie ai settori più innovativi del comparto manifatturiero (in particolare il settore meccanico, ma anche tessile), legati all'esportazione il cui successo è dovuto non tanto ad una competizione sui costi ma sulla qualità. Sono questi i settori in grado di assicurare, stando alle previsioni degli analisti economici, capacità di crescita pur in presenza di forti turbolenze finanziarie (sopravalutazione dell'euro) e di difficoltà sui mercati internazionali.
- 2) È facile prevedere che maggiormente in difficoltà saranno i settori più deboli, che non hanno saputo innovarsi e riposizionarsi su livelli competitivi. Siamo in presenza di un **accentuato dualismo**: la convivenza di settori trainanti e d'avanguardia (caratterizzati anche da relazioni industriali consolidate) con settori arretrati imprigionati in una ormai impossibile competizione sui costi.
- 3) **La crescita dimensionale e la specializzazione produttiva** su terreni competitivi vanno perseguite sia con adeguate politiche fiscali di incentivo mirato, sia con il ricorso agli strumenti innovativi del sistema creditizio che richiedono un riposizionamento del ruolo tradizionale esercitato dalle banche. Un ruolo può essere giocato anche dagli strumenti di sostegno all'innovazione tecnologica già attivati nella nostra provincia, ma finora con scarsi risultati, per cui se ne richiederebbe un complessivo ripensamento con intervento diretto delle istituzioni pubbliche.
- 4) Come già per il dimensionamento delle aziende, dove esercitano un decisivo condizionamento i fattori culturali (una volta si sarebbe detto “sovrastrutturali”) della proprietà familistica e dell'indisponibilità a dare spazio né a gestioni manageriali né a momenti associativi, anche per il mercato del lavoro sono convincenti, **modelli di comportamento e diffusi schemi esistenziali a tenere in gran parte lontane le donne da un'occupazione lavorativa**. Ciò è ancor più vero se si considera che una più diffusa ed economica rete di servizi e strumenti di flessibilità oraria contrattata (specie nel terziario) consentirebbero oggi una miglior conciliazione dei tempi di lavoro e dei ruoli genitoriali. È indispensabile, su questo punto, attivare politiche di orientamento scolastico e di decondizionamento rispetto a stereotipi culturali che impediscono una piena parità e quindi una piena partecipazione al mercato del lavoro; già questo veniva indicato nel nostro documento del 2005, ma senza risultati concreti.
- 5) Una delle debolezze del territorio è **l'accessibilità**: vi sono rilevanti fenomeni di congestione e squilibri territoriali (valli, pianura) rilevanti dal punto di vista della mobilità e dei servizi. Vi è una prevalenza del trasporto merci su strada e una carenza del sistema logistico non adeguato alla dimensione del nostro sistema produttivo.
- 6) **Lo sviluppo insediativo, l'urbanizzazione ed il consumo del suolo** stanno assumendo proporzioni notevoli con la presenza, fra l'altro, di modelli insediativi diversi e, a volte, caotici (pensiamo alle zone industriali definite da ogni Comune).
- 7) Un' importante risorsa che può contribuire a superare ritardi e vincoli è **il ruolo che può esercitare la contrattazione e la negoziazione sindacale sui luoghi di lavoro e sul territorio**. Obiettivi come la sicurezza e l'ambiente di lavoro devono legarsi ad un maggiore impegno sul terreno dell'organizzazione del lavoro e della produttività. Innovazione tecnologica e di prodotto, da soli non bastano; è ormai assodato che la partita principale si gioca sui modelli organizzativi, sulla diminuzione della dimensione gerarchica e sulla valorizzazione diffusa delle capacità, sulla formazione continua e sulla stabilità e crescita del personale; per questa strada “alta” si crea innovazione, occupazione e reddito. Così come la negoziazione territoriale deve aumentare i suoi interlocutori e qualificarsi sempre di più per superare il deficit di coordinamento decisionale oggi presente tra le Istituzioni.

LE POLITICHE ECONOMICHE

Analisi delle trasformazioni, dei cambiamenti, delle crisi

Agricoltura

La maggior parte dei 68.587 occupati agricoli presenti in Lombardia nel 2006 è concentrato nelle province di Brescia, Mantova, Cremona e Milano.

Tab. Occupazione agricola in Lombardia nel 2006

Provincia	totale <i>Occupati agricoli</i>	dipendenti	indipendenti	% <i>Occ. Agr</i>	% sul totale
Varese	3739	3000	1000	5.3	1.0
Como	2000	1000	1000	2.9	0.8
Sondrio	2532	904	1628	3.7	3.3
Milano	8588	3713	4875	12.5	0.5
Bergamo	6315	2821	3494	9.2	1.4
Brescia	13202	6209	6993	19.2	2.5
Pavia	7188	2710	4478	10.5	3.3
Cremona	10278	3196	7082	15.0	6.9
Mantova	10490	3780	6710	15.3	6.0
Lecco	2090	1141	949	3.0	1.4
Lodi	4122	996	3126	6.0	4.2
Lombardia	68857	26686	41902	100	1.6

Le motivazioni che giustificano la presenza di manodopera dipendente in misura superiore alla media regionale riguardano soprattutto la tipologia produttiva e la forma di conduzione delle imprese presenti in queste province. Varese, Milano e Lecco sono province caratterizzate dalla presenza di numerose attività zootecniche e florovivaistiche basate su forme di conduzione a base societaria. Al contrario nelle province in cui l'impresa risulta ancora basata su legami di parentela si verifica un'incidenza dell'occupazione agricola inferiore alla media lombarda.

C'è una progressiva tendenza negli ultimi anni ad assumere manodopera dipendente a tempo determinato. Il 70% delle tipologie contrattuali è l'avventizio. Si riscontra una difficile reperibilità di manodopera fra i lavoratori italiani in quanto non disposti ad effettuare lavori di basso livello professionale ed una presenza molto rilevante da parte di lavoratori extracomunitari.

Grande importanza assume, nella provincia di Bergamo, il comparto orticolo che ha registrato negli ultimi dieci anni uno sviluppo notevole, con evidenti caratteristiche di filiera nello specifico comparto delle insalate fresche e pronte al consumo, con una crescita rilevante di occupazione e professionalità. In tale comparto, infatti la provincia di Bergamo è leader a livello nazionale ed europeo; rappresenta la prima filiera agro-alimentare della provincia e con circa 2000 addetti occupati (nelle aziende orticole e della trasformazione) si candida a costituire un vero e proprio distretto produttivo. Grazie a tale comparto, il settore agricolo ha visto complessivamente una inversione di tendenza del calo strutturale e caratteristico dell'incidenza occupazionale dell'agricoltura nel nostro Paese.

Il settore agricolo assume inoltre rilevanza per le prospettive che dovrebbe avere nel rilanciare l'attenzione per le realtà collinari e montane della provincia, tutelando e valorizzando il territorio con produzioni locali e tipiche (formaggi e vini). In prospettiva le questioni più importanti da affrontare riguardano lo sviluppo del DOP e l'incentivo ai Consorzi, una regia a livello territoriale per stimolare e creare anche in questo settore una vera e propria cultura imprenditoriale per fare sistema.

Per quanto riguarda l'impresa alimentare in Lombardia, nel 2006 le cinque province in cui si rileva la maggiore localizzazione delle Imprese alimentari sono Milano, Brescia, Bergamo, Varese e Mantova. In queste 5 province si concentra il 75% delle Imprese alimentari lombarde:

Tab. Numero Imprese alimentari e numero occupati – 2005

	Alimentari	%	Alimentari Artigiane	%	Occupati
Bergamo	1423	12.7	1226	14.1	7151
Lombardia	11212		8686		99409

Fra le dieci principali imprese alimentari operanti in Lombardia solo tre risultano italiane, mentre sette appartengono a gruppi alimentari esteri, mettendo in luce il significativo livello di internazionalizzazione in entrata nell'industria alimentare lombarda.

A Bergamo la principale Impresa è la San Pellegrino SpA del Gruppo Nestlè con 1969 dipendenti distribuiti tra la direzione di Milano e la sede operativa di San Pellegrino. Seguono la Zanetti Spa con 289 dipendenti e la Lactalis Italia con 399 dipendenti.

La copertura della contrattazione di 2° livello è decisamente ampia: oltre alla contrattazione aziendale in quasi tutte le aziende industriali (restano escluse le piccole aziende di 10-20 addetti) e nelle realtà di nuova sindacalizzazione, per i restanti settori l'applicazione della contrattazione decentrata è delegata ai rinnovi provinciali per operai ed impiegati agricoli, ed al contratto regionale (panificazione, artigianato, forestali e conto terzi).

La scelta della bilateralità rappresenta storicamente per i settori dell'agro-alimentare un elemento di garanzia e di tutela. Si annoverano infatti fondi nazionali sanitari integrativi, l'ente provinciale agricolo CASAF e l'ente regionale CPPLPR per la panificazione. Occorre ampliare gli ambiti di intervento della bilateralità, in particolare sulla formazione professionale e continua, welfare integrativo con interventi specifici relativi all'inserimento ed all'integrazione sociale dei lavoratori immigrati.

Il settore manifatturiero

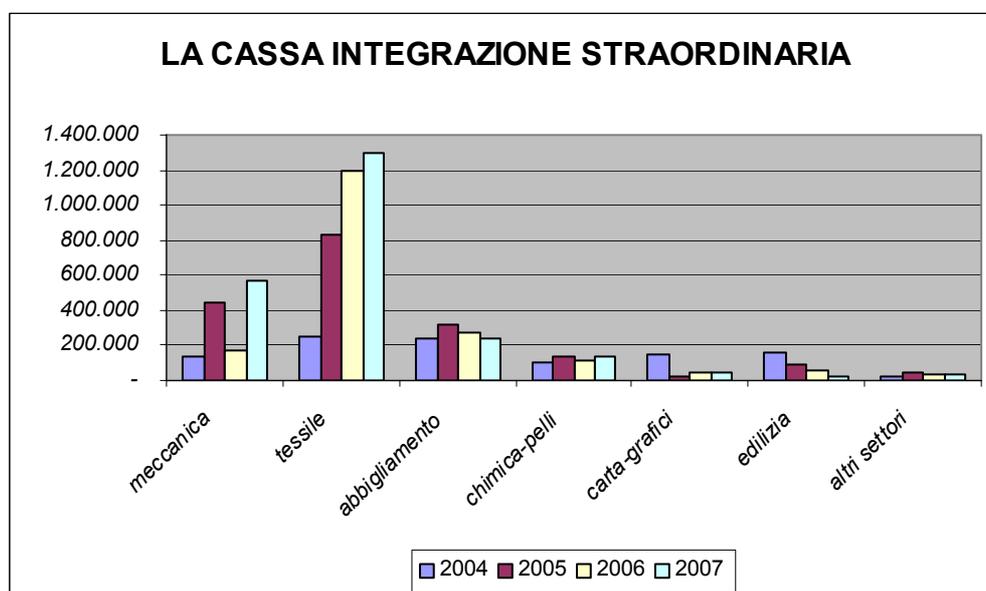
La provincia di Bergamo, pur mantenendo una solida vocazione industriale, si è trovata in questi anni coinvolta da un profondo processo di trasformazione che non pare ancora concluso. I fenomeni di delocalizzazione e di autosourcing comportano un riassetto continuo del sistema manifatturiero e una crescita importante dell'area del terziario. La globalizzazione ha accentuato in misura esponenziale i caratteri della concorrenza riducendo i margini e facendo scomparire dal territorio imprese che non hanno retto la sfida dell'innovazione. L'esempio più chiaro viene dal comparto tessile che, negli ultimi anni, ha visto una riduzione consistente dell'occupazione e la chiusura di molteplici realtà storiche del territorio. La rete di piccole medie imprese che è stata tradizionalmente quella che ha permesso di sostenere la crescita è stata sovente inadeguata ad affrontare un mercato sempre più planetario e competitivo. A conferma di ciò, le piccole aziende e l'artigianato di produzione hanno evidenziato in questi anni le maggiori difficoltà (confermato anche dai dati della CGIS in deroga per le piccole imprese e dalle ultime rilevazioni della Camera di Commercio). Ciò pone un problema che riguarda tutto l'ambito della subfornitura e delle filiere produttive.

L'integrazione salariale dal 2004 al 2007:

LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

	2004	2005	2006	2007
legno	32.317	31.527	28.611	10.912
metallurgiche	1.660	37.556	10.963	1.784
meccaniche	467.224	971.691	381.720	231.280
tessili	799.373	1.560.405	517.278	415.735
abbigliamento	176.441	186.782	130.191	105.521
chimiche	146.889	190.542	64.333	81.837
pelli e cuoio	12.405	28.793	15.776	4.402
trasformazione minerali	25.489	68.428	10.870	5.545
carta e poligrafici	6.551	5.247	40.785	29.214
edilizia	7.963	33.120	42.825	4.141
edilizia (cond. atmosferiche)	343.362	519.328	411.357	173.119
altri settori	8.333	1.981	57.036	3.065
	2.028.007	3.635.400	1.711.745	1.066.555

ore annue - elaborazione su dati INPS Bergamo



Quattro anni di esperienza con gli ammortizzatori sociali "in deroga":

LA CIGS IN DEROGA 1			
aziende artigiane ed industriali fino a 15 dipendenti			
Centro per l'impiego	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>coinvolti</i>
Albino	58	393	305
Bergamo	38	274	157
Elusone	13	125	89
Grumello del Monte	37	228	152
Lovere	4	51	47
Ponte San Pietro	18	190	111
Romano di Lombardia	27	248	174
Trescore Balneario	13	128	87
Treviglio	29	208	146
Zogno	20	128	109
Provincia di Bergamo	257	1.973	1.377

Domande approvate sino al 21/02/08.

Elaborazione su dati Osservatorio Provincia di Bergamo

LA CIGS IN DEROGA 2			
aziende artigiane ed industriali fino a 15 dipendenti			
Comparto	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>coinvolti</i>
Abbigliamento	112	1.001	713
gomma-plastica	6	48	36
grafici-cartai	7	40	16
materiale costruzioni	12	56	38
metalmeccanico	38	213	144
Tessile	82	615	430
Provincia di Bergamo	257	1.973	1.377

Domande approvate sino al 21/02/08.

Elaborazione su dati Osservatorio Provincia di Bergamo

LA CIGS IN DEROGA 3			
aziende industriali con più di 15 dipendenti			
Centro per l'impiego	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>coinvolti</i>
Albino	3	301	202
Bergamo	1	73	24
Elusone	2	163	82
Grumello del Monte	1	27	23
Lovere	-	-	-
Ponte San Pietro	2	395	253
Romano di Lombardia	-	-	-
Trescore Balneario	1	304	86
Treviglio	2	127	35
Zogno	2	85	61
Provincia di Bergamo	14	1.475	766

Le aziende sono tutte del comparto tessile-abbigliamento.

Domande approvate sino al 21/02/08.

Elaborazione su dati Osservatorio Provincia di Bergamo

RESOCONTO CIGS IN DEROGA

durata CIGS	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>coinvolti</i>	<i>ore CIGS</i>	<i>costo CIGS (*)</i>	<i>ore pro capite</i>
sino a 3 mesi (519 ore)	130	984	664	161.009	728.122	242
da 3 a 6 mesi (1038 ore)	59	454	324	242.500	1.085.529	748
da 6 a 12 mesi (2076 ore)	30	288	183	261.604	1.143.045	1.430
oltre 12 mesi	8	46	39	116.012	407.846	2.975
Provincia di Bergamo	227	1.772	1.210	781.125	3.364.542	646

Resoconto INPS al 3/12/07

Escluse le aziende industriali con più di 15 dipendenti

Elaborazione su dati Osservatorio Provincia di Bergamo e INPS

() somma erogata ai lavoratori (CIGS+ANF), al netto dei contributi figurativi*

Siamo in presenza di un'apparato industriale che fa fatica a rinnovarsi, a investire su ricerca e innovazione, su nuovi modelli organizzativi e sociali dell'impresa. Questa resistenza al rinnovo delle produzioni, ai cambiamenti organizzativi e alla sostituzione delle imprese rischia di diventare, nel medio periodo, un dato negativo perché rende difficile cogliere le opportunità di sviluppo presenti nel mercato globale.

L'elenco ormai lungo delle crisi strutturali e delle chiusure di realtà aziendali e le conseguenze per le persone coinvolte (in particolare i lavoratori 45/50enni e le donne) pone un problema spesso sottovalutato dai territori e dalle comunità.

I processi di delocalizzazione e lo spostamento del baricentro dello sviluppo dalle valli alla pianura, il venir meno di tante piccole imprese manifatturiere pongono con urgenza, ad ogni territorio, interrogativi su come valorizzare dal punto di vista economico, ma soprattutto produttivo, grandi aree ormai post-industriali, presenti nel territorio. In questo senso si pone anche alle amministrazioni locali il problema di agire sulla qualità dello sviluppo e sulla finalità non a breve ma a medio e lungo termine. E' richiesta quindi maggiore capacità di programmazione e di governo sul territorio coniugata con una maggiore capacità di valorizzare aree produttive significative in termini produttivi e di terziario avanzato a supporto dell'innovazione. Una sfida questa che non può essere lasciata alla singola amministrazione locale ma che richiede maggiore coesione e coordinamento delle amministrazioni sul territorio

Per tutta la rilevante area delle piccole imprese risulta evidente la necessità di un rafforzamento e sinergia in particolare sul versante dei servizi e della ricerca. In questo senso sono da incentivare progetti e sperimentazioni attraverso reti o consorzi. In sintesi l'industria manifatturiera potrà essere in grado di rimanere un'asse portante dello sviluppo della provincia a condizione che riesca a sviluppare la ricerca e introdurre maggiore innovazione nei prodotti, nei processi e nell'organizzazione del lavoro. Questo passa da maggiori investimenti nel manifatturiero nel medio lungo periodo superando tentazioni, purtroppo presenti nel territorio, di investimenti con logiche puramente speculative sia in campo finanziario che immobiliare, allontanandosi da investimenti nella produzione.

Si deve inoltre rimarcare l'assenza di un ruolo delle rappresentanze imprenditoriali (Confindustria Bergamo in primis) in tutte le lunghe e complesse vertenze sulle crisi aziendali. Il caso Donora è, purtroppo non da solo, l'esempio di come una vertenza così importante sia stata completamente ignorata da Confindustria, sia dal punto di vista della strategia industriale e dell'insediamento territoriale, sia delle prospettive di una nuova industrializzazione in un'area strategica. Così come è passivo, notarile, il ruolo di Confindustria sulle decisioni di Aziende sane e in sviluppo di delocalizzare fuori dal nostro territorio. Non è possibile trattare allo stesso modo le imprese che fanno utili, hanno mercato e delocalizzano e le imprese che davvero attraversano difficoltà di mercato.

La politica industriale in questo territorio passa anche per un impegno straordinario di tutte le parti sociali che devono giocare con responsabilità il proprio ruolo nella valorizzazione del manifatturiero, ricercando nuove opportunità e investimenti sul territorio.

Un'ulteriore leva dello sviluppo strategica per il territorio bergamasco è l'investimento sia sul capitale organizzativo sia sul capitale umano. Per capitale organizzativo intendiamo una revisione dell'organizzazione del lavoro che punti sui processi (in sostituzione delle tradizionali funzioni), che estenda il lavoro di squadra, che decentri le responsabilità verso il basso (attraverso quindi una riduzione/contenimento dei livelli gerarchici), che coinvolga e consulti di più lavoratori e RSU, che incentivi e riconosca economicamente i suggerimenti dal basso (in quanto alimentano continue innovazioni di tipo incrementale) e lo sforzo di apprendimento dei lavoratori di nuove policompetenze e polivalenze. Tutte insieme queste pratiche lavorative servono per costruire un'impresa 'organizzativamente' flessibile, che stabilizzi le relazioni di lavoro, che aumenti la fiducia scambiata tra le parti sociali, che percorra i sentieri alti dell'innovazione, a condizione che si contenga e si riduca progressivamente la flessibilità numerica dei lavoratori, la loro precarietà, il loro senso di estraniamento.

Qualificazione e specializzazione, formazione continua e permanente sono ancora colpevolmente sottovalutati dalle imprese, in particolare per tutte le ampie fasce lavorative operaie a bassa specializzazione. La crescente dilatazione dell'economia della conoscenza richiede uno sforzo significativo e innovativo su questo fronte: accanto alla formazione d'aula, occorre rivalutare in modo significativo la formazione che avviene sul posto di lavoro, nei luoghi di lavoro, attraverso piani concordati e condivisi dalle rappresentanze, in cui venga previsto un accompagnamento, una supervisione, una attività di coach da parte non solo dei diretti superiori ma anche di esperti della formazione sul campo.

Occorre riservare inoltre attenzione e riconoscimento non solo alle competenze di mestiere, ma anche a quelle cognitive, relazionali e gestionali, in quanto la diagnostica delle difettosità e della qualità delle produzioni, il lavoro in squadra e le continue innovazioni richiedono professionalità tonde, polivalenti e in perenne evoluzione in tutti i settori e in tutte le occupazioni.

Il manifatturiero a Bergamo nel 2008: la fotografia dell'INPS

L'analisi riguarda i dati dei versamenti contributivi all'INPS nel mese di novembre 2007 da parte delle aziende con sede legale in provincia di Bergamo.

INDUSTRIA	<i>aziende</i>	<i>impiegati</i>	<i>operai</i>	<i>dirigenti</i>	<i>Totale dip.</i>
attività connesse con agricoltura	8	-	39	-	39
estrazione minerali	52	166	495	2	663
legno, carpenteria navale, ecc.	183	940	2.302	27	3.269
alimentari ed affini	118	982	3.232	39	4.253
metallurgia	70	625	1.636	100	2.361
meccanica	1.838	19.001	34.607	592	54.200
tessile	170	1.926	7.046	95	9.067
abbigliamento, arredamento, ecc.	215	1.460	3.332	30	4.822
chimica, gomma, cellulosa, plastica	485	5.839	12.264	302	18.405
pelli, cuoio e calzature	18	205	607	10	822
trasformazione minerali non metalliferi	178	2.968	5.231	130	8.329
carta, editoria	183	1.464	4.435	81	5.980
edile, costruzione e installazione impianti	1.549	3.654	17.371	65	21.090
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	5.067	39.230	92.597	1.473	133.300

ARTIGIANATO	<i>aziende</i>	<i>impiegati</i>	<i>operai</i>	<i>dirigenti</i>	<i>dipendenti</i>
attività connesse con agricoltura	11	2	24	-	26
estrazione minerali	8	6	46	-	52
legno, carpenteria navale, ecc.	602	312	1.842	-	2.154
alimentari ed affini	567	237	1.310	-	1.547
metallurgia	19	17	68	-	85
meccanica	2.740	1.864	9.436	-	11.300
tessile	160	81	781	-	862
abbigliamento, arredamento, ecc.	439	174	2.289	-	2.463
chimica, gomma, cellulosa, plastica	281	252	1.299	-	1.551
pelli, cuoio e calzature	45	13	192	-	205
trasformazione minerali non metalliferi	134	137	487	-	624
carta, editoria	191	159	571	-	730
edile, costruzione e installazione impianti	4.163	1.072	10.196	-	11.268
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	9.360	4.326	28.541	-	32.867

TOTALE MANIFATTURIERO + EDILIZIA	aziende	impiegati	operai	dirigenti	dipendenti
attività connesse con agricoltura	19	2	63	-	65
estrazione minerali	60	172	541	2	715
legno, carpenteria navale, ecc.	785	1.252	4.144	27	5.423
alimentari ed affini	685	1.219	4.542	39	5.800
metallurgia	89	642	1.704	100	2.446
meccanica	4.578	20.865	44.043	592	65.500
tessile	330	2.007	7.827	95	9.929
abbigliamento, arredamento, ecc.	654	1.634	5.621	30	7.285
chimica, gomma, cellulosa, plastica	766	6.091	13.563	302	19.956
pelli, cuoio e calzature	63	218	799	10	1.027
trasformazione minerali non metalliferi	312	3.105	5.718	130	8.953
carta, editoria	374	1.623	5.006	81	6.710
edile, costruzione e installazione impianti	5.712	4.726	27.567	65	32.358
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	14.427	43.556	121.138	1.473	166.167

La dimensione delle imprese dell'industria e dell'artigianato:

INDUSTRIA	<i>da 1 a 20</i>		<i>da 21 a 100</i>		<i>da 101 a 500</i>		<i>oltre 500</i>	
	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>
Attività connesse con agricoltura	8	38	-	-	-	-	-	-
estrazione minerali	43	348	9	315	-	-	-	-
legno, carpenteria navale, ecc.	142	1.010	35	1.386	6	873	-	-
alimentari ed affini	83	594	25	1.034	10	2.625	-	-
metallurgia	40	287	25	1.246	5	828	-	-
meccanica	1.354	9.956	455	18.955	80	13.834	9	11.455
Tessile	88	777	59	2.684	19	3.294	4	2.312
abbigliamento, arredamento, ecc.	151	1.158	58	2.406	6	1.258	-	-
chimica, gomma, cellulosa, plastica	289	2.471	149	6.595	44	7.535	3	1.804
pelli, cuoio e calzature	7	50	7	222	4	550	-	-
trasformazione minerali non metalliferi	115	1.010	50	2.031	11	1.865	2	3.423
carta, editoria	132	818	38	1.650	11	2.415	2	1.097
edile, costruzione e installazione impianti	1.299	8.582	229	8.842	20	3.089	1	577
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	3.751	27.099	1.139	47.366	216	38.166	21	20.668

ARTIGIANATO	<i>da 1 a 4</i>		<i>da 5 a 10</i>		<i>da 11 a 20</i>		<i>oltre 20</i>	
	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>	<i>aziende</i>	<i>dipendenti</i>
attività connesse con agricoltura	10	16	1	10	-	-	-	-
estrazione minerali	4	10	2	15	2	27	-	-
legno, carpenteria navale, ecc.	447	848	119	826	36	480	-	-
alimentari ed affini	471	739	75	501	20	276	1	31
metallurgia	10	17	8	55	1	13	-	-
meccanica	1.841	3.409	646	4.469	247	3.290	6	132
tessile	87	181	49	355	23	305	1	21
abbigliamento, arredamento, ecc.	221	454	148	1.003	68	930	2	76
chimica, gomma, cellulosa, plastica	151	340	85	588	44	601	1	22
pelli, cuoio e calzature	30	72	10	67	5	66	-	-
trasformazione minerali non metalliferi	81	179	39	266	14	179	-	-
carta, editoria	132	236	47	338	12	156	-	-
edile, costruzione e installazione impianti	3.415	5.460	640	4.227	100	1.288	8	293
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	6.900	11.961	1.869	12.720	572	7.611	19	575

L'utilizzo del part-time nelle aziende manifatturiere:

INDUSTRIA	impiegati		operai	
	part-time	%	part-time	%
attività connesse con agricoltura	-	0%	1	3%
estrazione minerali	10	6%	15	3%
legno, carpenteria navale, ecc.	125	13%	137	6%
alimentari ed affini	91	9%	204	6%
metallurgia	40	6%	25	2%
meccanica	1.750	9%	1.607	5%
tessile	184	10%	697	10%
abbigliamento, arredamento, ecc.	278	19%	732	22%
chimica, gomma, cellulosa, plastica	501	9%	711	6%
pelli, cuoio e calzature	25	12%	96	16%
trasformazione minerali non metalliferi	208	7%	108	2%
carta, editoria	148	10%	166	4%
edile, costruzione e installazione impianti	640	18%	350	2%
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	4.000	10%	4.849	5%

ARTIGIANATO	impiegati		operai	
	part-time	%	part-time	%
attività connesse con agricoltura	1	50%	1	4%
estrazione minerali	-	0%	3	7%
legno, carpenteria navale, ecc.	109	35%	150	8%
alimentari ed affini	119	50%	484	37%
metallurgia	9	53%	4	6%
meccanica	599	32%	561	6%
tessile	27	33%	199	25%
abbigliamento, arredamento, ecc.	45	26%	807	35%
chimica, gomma, cellulosa, plastica	59	23%	156	12%
pelli, cuoio e calzature	5	38%	41	21%
trasformazione minerali non metalliferi	45	33%	44	9%
carta, editoria	37	23%	74	13%
edile, costruzione e installazione impianti	450	42%	538	5%
TOTALE AZIENDE BERGAMASCHE	1.505	35%	3.062	11%

In sintesi, a fronte di questo quadro, gli elementi prioritari che CGIL CISL UIL ritengono indispensabili per un innalzamento qualitativo del settore manifatturiero bergamasco sono:

- Mettere in rete tecnologie e processi organizzativi innovativi;
- innovare e creare prodotti qualitativamente più ricchi;
- investire sulla formazione e sullo sviluppo delle competenze attraverso una maggiore stabilizzazione dei lavoratori;
- sviluppare una contrattazione aziendale e territoriale capace di incidere sui processi organizzativi e di qualità delle imprese con una politica redistribuiva;
- aumentare l'efficienza e l'efficacia delle "catene produttive", imprese a cui l'azienda ha esternalizzato attività e servizi, a cui ha affidato al proprio interno segmenti dell'attività produttiva;
- accrescere la qualità infrastrutturale del territorio e lo sviluppo di poli integrati di competenza lungo le filiere produttive e organizzative dell'economia locale;
- cambiare l'approccio socio-culturale delle Imprese sui temi della partecipazione e della crescita ambientalmente compatibile, con una forte attenzione ai bisogni della persona e della sicurezza.

Le costruzioni

Il settore delle costruzioni ha avuto un trend di sviluppo, che dura ormai da quasi dieci anni e non ha paragoni con nessun periodo storico dal secondo dopoguerra ad oggi. Il dopo tangentopoli aveva visto una contrazione, soprattutto negli appalti pubblici, che aveva portato il settore ad una grave crisi anche occupazionale. La ripresa economica, il basso tasso di interesse, hanno spinto le famiglie ad investire nel mattone.

Nel 2007 l'edilizia (dati Casse Edili) sfiora a livello nazionale i 2.000.000 di occupati dipendenti ed a **livello provinciale si attesta a circa 30.000 unità**, massimo storico del settore. I dati dell'occupazione 2007 mostrano una crescita di quasi il 14% dovuto sostanzialmente ai decreti di emersione, con l'obbligo di fatto, per avere il Documento unico di regolarità contributiva, di iscrizione alle Casse Edili.

Lo sviluppo sostenuto non ha portato con sé però una qualificazione del settore. La catena degli appalti si è allungata portando la competizione ancora di più sui costi e non sulla qualità. La parcellizzazione del settore e dell'impresa hanno impedito di cogliere l'occasione che l'onda lunga dello sviluppo del settore gli porgeva. I dati sugli infortuni sono l'altra faccia della non qualità. E' un settore che sostanzialmente è poco incline all'innovazione. Pensiamo alla difficoltà di recepire il tema dello sviluppo sostenibile, in particolare con la legislazione per il risparmio energetico, con la conseguente certificazione degli edifici.

Il settore delle costruzioni rappresenterà una delle chiavi, se non la principale, per governare la qualità dello sviluppo sostenibile, qualitativo e competitivo. In **provincia il settore è il primo per peso fra quelli manifatturieri**.

Il capitale umano è il vero capitale dell'impresa. Investire sul lavoro significa investire nel capitale umano a partire dalla formazione professionale che deve diventare il volano per la qualificazione del settore e garanzia di sviluppo professionale del lavoratore. Il tema scottante del settore è il sistema appalti ed il nesso con l'impresa locale. Se la logica è quella del massimo ribasso, senza che la stazione appaltante, soprattutto pubblica, verifichi le offerte escludendo quelle anomale, il risultato è: appalti a cascata, non qualità, un prezzo in termini umani ed economici inaccettabili sul versante della sicurezza, concorrenza sleale legata all'evasione fiscale e contributiva, illegalità diffusa, imprese in grande difficoltà.

Lo scenario nel breve e nel medio periodo sarà profondamente diverso sia per qualità che per dimensione degli interventi previsti (pedemontana, brebemi, tangenziale sud, alta velocità Treviglio-Brescia, ecc). Simili interventi sono difficilmente approcciabili dall'impresa bergamasca in quanto le modalità di affidamento e le architetture finanziarie (project financing, general contractor, appalto integrato, ecc) hanno bisogno della grande impresa o di una grande capacità a consorziarsi.

Feneal-Filca-Fillea, in collaborazione con Cnel ed Itaca, propongono un'iniziativa, "**cantiere trasparente**" che vede nella Provincia, quale organo deputato al coordinamento, il punto nevralgico di un'iniziativa con tutti gli attori, con l'obiettivo di un governo del sistema degli appalti partendo dalle stazioni appaltanti pubbliche. Le architetture di una gara o di un bando devono indicare criteri e parametri qualitativi tali da indirizzare la competizione tra le imprese frenando la politica degli appalti a cascata che nulla hanno a che vedere con la specializzazione. Bergamo ha imprese strutturate, con manodopera propria, ma che soffrono sempre più la competizione da costo e troppo spesso sleale.

I trend di crescita fin qui avuti saranno difficilmente confermati anche se bisogna dire che l'incremento delle opere pubbliche programmate potranno attenuare il rallentamento atteso da molti istituti di ricerca. Gli incrementi del costo del denaro hanno rallentato la domanda di abitazioni. Molta preoccupazione sui trend del settore desta la situazione Usa con la crisi finanziaria (subprime) e la relativa recessione.

Per quanto riguarda la composizione degli occupati va rimarcato l'incremento dei lavoratori stranieri che rappresentano circa il 34% degli iscritti alle Casse. Sono evidenti situazioni di sfruttamento, di caporalato "becero" che nulla hanno a che vedere con la tradizione e la storia di Bergamo e dei bergamaschi.

Le performances del settore non ci devono far dimenticare le criticità che obbligano ad una grande scommessa: **l'unitarietà degli enti paritetici edili**. Il dualismo degli enti tra industria ed artigianato ha fatto il suo tempo. Il settore e il cantiere sono unici ed hanno bisogno oggi più di ieri di risposte univoche. Sono ormai maturate le condizioni concrete per iniziare un percorso che superi le diatribe del passato. Non ci possono essere visioni monopolistiche della rappresentanza o peggio ancora concezioni corporative. E' venuto il momento di venire allo scoperto e di ricomporre tutto in un unico contenitore che riconosca le rappresentanze, le singole esigenze, le differenze e le specificità, anche contrattuali.

Sotto-industrializzazione o economia avanzata?

L'evoluzione tecnologica, la crescente capacità delle "macchine" di accollarsi le funzioni strettamente produttive, hanno spostato il fabbisogno di "manodopera", di "braccia", dalla produzione ai servizi: servizi alla produzione stessa e alle imprese (prima, durante, dopo il momento strettamente produttivo), spesso esternalizzati dall'impresa industriale verso società terziarie, e servizi crescenti alle persone e alle famiglie, la cui spesa è in gran parte destinata all'acquisto di servizi, oltre che di prodotti.

Contemporaneamente, la rapida globalizzazione dell'economia ha amplificato e velocizzato una redistribuzione del lavoro su scala mondiale, portando le produzioni a minor complessità nelle aree in via di sviluppo con evidenti minori costi del lavoro. Processi inarrestabili, al di là dei pur diffusi approcci strumentali o speculativi. Processi che hanno imposto anche ad una provincia come quella di Bergamo, fra le più industrializzate d'Italia (e che tale resta ancor oggi), il definitivo sorpasso del terziario sull'industria, sia in termini occupazionali che di produzione di ricchezza.

Negli anni Duemila... il definitivo sorpasso del terziario

Gli anni duemila hanno visto completarsi progressivamente il sorpasso del terziario sull'industria: ancora nel 2006 i lavoratori dipendenti dell'industria (edilizia compresa) ammontavano a 179.000 contro i 169.000 nei servizi. Nel 2007 salgono a 179.000 quelli dei servizi e scendono a 176.000 quelli dell'industria. Nel 2001 i dipendenti dell'industria erano più o meno allo stesso livello di oggi (178.000), ma quelli del terziario erano a quota 138.000 (41.000 in meno rispetto a sei anni dopo). Dati che confermano comunque una sostanziale tenuta dell'occupazione industriale (anche se favorita più dall'edilizia che dalle altre attività manifatturiere) e che indicano come la crescita rapida dei dipendenti del terziario sia stata sostanzialmente "aggiuntiva", non sostitutiva di lavoro industriale che si mantiene ai livelli più elevati fra le province lombarde e italiane. E una quota significativa di dipendenti del terziario ha il posto di lavoro fuori provincia, prevalentemente a Milano e nel suo hinterland.

Nel corso degli anni 2000 si è registrato una costante progressione dei dipendenti del terziario a fronte di una sostanziale stazionarietà di quelli dell'industria. Il quadro non si modifica sostanzialmente anche considerando, come nella tabella successiva, l'occupazione nel suo complesso, lavoratori indipendenti compresi: il "sorpasso" avviene comunque nel 2006. Vale la pena di osservare che la dinamica dei lavoratori dipendenti fra il 2001 e il 2007 registra una crescita complessiva del 30%, contro il +10% del lavoro indipendente, che nel solo 2007 perde rispetto all'anno precedente 8.000 unità, tornando sui valori del 2004.

Il rafforzamento significativo dei dipendenti e le difficoltà degli indipendenti possono sottendere, almeno in alcuni comparti come quello commerciale, un processo di razionalizzazione e di consolidamento delle imprese.

Provincia di Bergamo		Fonte: Istat		
DIPENDENTI + INDIPENDENTI, VALORI ASSOLUTI				
	INDUSTRIA	TERZIARIO	AGRICOLTURA	TOTALE
2001	224.000	197.000	8.000	429.000
2004	221.000	217.000	7.000	445.000
2005	241.000	213.000	5.000	459.000
2006	218.000	241.000	6.000	465.000
2007	213.000	244.000	8.000	465.000
% SUL TOTALE				
	INDUSTRIA	TERZIARIO	AGRICOLTURA	TOTALE
2001	52,2	45,9	1,9	100,0
2004	49,7	48,8	1,6	100,0
2005	52,5	46,4	1,1	100,0
2006	46,9	51,8	1,3	100,0
2007	45,8	52,5	1,7	100,0

In sintesi, la dinamica occupazionale degli anni Duemila evidenzia:

- Il definitivo “sorpasso” dell’occupazione terziaria rispetto a quella industriale
- Una crescita dell’occupazione terziaria che non va se non marginalmente a scapito di quella industriale
- Un certo consolidamento delle imprese terziarie, con una crescita forte e costante dei dipendenti contro un andamento più incerto, e negativo nell’ultimo anno, per l’occupazione indipendente.

Una difficile ripartizione per comparto

I dati sulle forze lavoro non consentono un’analisi di maggior dettaglio all’interno del terziario. Bisogna tornare ai dati censuari 2001 per verificare i diversi pesi dei diversi servizi, pagando il prezzo di perdere comunque l’informazione di come si siano distribuiti i nuovi occupati negli anni successivi. Solo in parte la successiva analisi sull’evoluzione delle imprese dei servizi potrà offrire spunti in tal senso. I quasi 143.000 dipendenti del terziario rappresentavano il 44% del totale dei lavoratori dipendenti, confermando l’ancor netta prevalenza dei dipendenti dell’industria.

L'insieme di istruzione e sanità (in netta prevalenza pubbliche) e pubbliche amministrazioni in senso proprio sfiorava la metà degli occupati dipendenti del terziario (47,1%): una quota che negli anni 2000 si è sicuramente ridimensionata per la crescita di altri servizi, ma che in assoluto non dovrebbe avere perso quantità significative, anche se al suo interno è sicuramente aumentata la dimensione dell'occupazione dipendente privata rispetto a quella pubblica (fenomeno connesso sia alla crescita della sanità e istruzione private, sia ai blocchi di assunzioni nella P.A. con conseguente esternalizzazione di servizi pubblici).

E' interessante notare come il mondo del credito e quello dei servizi alle imprese superino entrambi di poco il 7% dell'occupazione dipendente terziaria, con poco più di 21.000 dipendenti complessivi. Dati che, almeno per la bergamasca, smorzano l'enfasi sul peso del cosiddetto "terziario avanzato" al servizio delle imprese. A conferma, le attività informatiche e di ricerca e sviluppo non raggiungevano il 3% del totale ed occupavano meno di 4.000 dipendenti, allo stesso livello dei servizi domestici presso le famiglie.

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Dipendente	% sul
	o in altra posizione subordinata	totale
Istruzione e formazione pubblica e privata	21.085	14,8
Sanità e assistenza sociale pubblica e privata	20.835	14,6
Commercio al dettaglio escluso quello di autoveicoli e di motocicli, riparazione di beni personali e per la casa	15.211	10,7
Pubblica Amministrazione centrale e locale, Difesa, attività giudiziarie, sicurezza nazionale, assicurazione sociale obbligatoria	13.762	9,6
Trasporti (pubblici e privati), magazzinaggio, poste e telecomunicazioni	11.274	7,9
Credito, assicurazioni, intermediazione monetaria e finanziaria	11.110	7,8
Attività professionali e di consulenza, immobiliari e di noleggio (studi legali, di progettazione, di mercato, contabilità, vigilanza e pulizia)	10.105	7,1
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, escusi autoveicoli e motocicli	9.198	6,4
Alberghi, campeggi, bar, ristoranti, ecc.	8.090	5,7
Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli, vendita al dettaglio di carburante per autotrazione	6.565	4,6
Altre attività di servizi	4.790	3,4
Informatica e attività connesse, ricerca e sviluppo	3.929	2,8
Servizi domestici pressofamiglie e convivenze	3.741	2,6
Attività ricreative, culturali e sportive	1.559	1,1
Organizzazioni associative, politiche e sindacali	1.456	1,0
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	71	0,0
TOTALE TERZIARIO	142.781	100,0

La dinamica delle imprese terziarie 2001-2007

Nei sei anni dal 2001 al 2007, le imprese attive del terziario (pubblici servizi e professionisti esclusi) sono aumentate del 10,6%, con un incremento assoluto di 4.400 imprese (da oltre 41.500 a poco meno di 46.000). Un incremento sensibile, che si contrappone alla (lieve) flessione del manifatturiero (-2,2%) e dell'agricoltura (-0,8%). Solo l'edilizia, trascinata da una discreta ripresa ma soprattutto da processi di polverizzazione imprenditoriale, ha registrato incrementi proporzionalmente molto maggiori (+19%, circa 3.100 imprese in più).

Il +10,6% del terziario è poi frutto di dinamiche differenziate al suo interno:

- Il commercio resta sostanzialmente stabile (+0,4%), compensando le perdite di alcune tipologie distributive (alimentari, ecc.) con l'incremento parallelo di altre (negozi specializzati)
- Crescono di poco credito (+2,5%) e trasporti e comunicazioni (+3,2%), nonostante i rilevanti processi di riorganizzazione e razionalizzazione in entrambi i comparti
- Crescono attorno alla media generale gli alberghi e ristoranti (+10,8%), l'istruzione privata e i servizi alla persona
- "esplodono" sanità privata e altri servizi sociali privati (+50,5%), ma su piccoli numeri assoluti (da 275 a 414 imprese attive), sia pure in alcuni casi con probabili effetti occupazionali per nulla irrilevanti
- Registrano una crescita notevole anche i cosiddetti servizi avanzati alle imprese (+ 34,3%, in assoluto 3.200 imprese più), trascinati però essenzialmente dalle società immobiliari (+52%, in assoluto 2.300 imprese in più, oltre il 70% della crescita di tutto il comparto), in gran parte "imprese" puramente sulla carta, senza addetti, finalizzate a gestire come società investimenti immobiliari
- Crescono molto meno Informatica, ricerca e sviluppo e le stesse attività professionali che pure aumentano del 20% con quasi 700 imprese in più.

In sintesi, una buona crescita complessiva, inferiore comunque al +30% dell'occupazione dipendente nel terziario registrata dalle Forze Lavoro nello stesso periodo.

Le spiegazioni possibili sono sostanzialmente due:

- Una parte non marginale della crescita occupazionale è rappresentata dai pendolari verso l'area milanese
- La crescita dell'occupazione dipendente superiore a quella delle imprese è connessa ad un processo di consolidamento delle imprese terziarie, con positivi segnali di crescita dimensionali per raggiungere livelli adeguati alle necessità competitive.

A conferma della seconda ipotesi sta, ad esempio, la crescita dei dipendenti contrapposta, proprio nel 2006-2007, alla flessione del lavoro autonomo. In molti comparti sembra dunque positivamente cresciuta la dimensione occupazionale idonea a favorire un'efficace presenza sul mercato.

EVOLUZIONE 2001-2007, SOLO IMPRESE ATTIVE

CODICE	DESCRIZIONE	2001	2007	Var.Ass.	Var.%
A	Agricoltura, caccia e silvicoltura	5.586	5.541	-45	-0,8
B	Pesca,piscicoltura e servizi connessi	6	4	-2	-33,3
C	Estrazione di minerali	77	62	-15	-19,5
D	Attivita' manifatturiere	13.716	13.418	-298	-2,2
E	Prod.e distrib.energ.elettr.,gas e acqua	42	89	47	111,9
F	Costruzioni	16.405	19.527	3122	19,0
G	Comm.ingr.e dett.;rip.beni pers.e per la cas	19.368	19.436	68	0,4
G 50	Comm.manut.e rip.autov. e motocicli	2.534	2.505	-29	-1,1
G 51	Comm.ingr.e interm.del comm.escl.autov.	6.605	7.056	451	6,8
G 52	Comm.dett.escl.autov;rip.beni pers.	10.229	9.875	-354	-3,5
H	Alberghi e ristoranti	3.697	4.097	400	10,8
I	Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	2.709	2.797	88	3,2
I 60	Trasporti terrestri;trasp.mediante condotta	2.331	2.174	-157	-6,7
I 61	Trasporti marittimi e per vie d'acqua	1	1	0	0,0
I 62	Trasporti aerei	5	4	-1	-20,0
I 63	Attivita' ausiliarie dei trasp.;ag.viaggi	332	429	97	29,2
I 64	Poste e telecomunicazioni	40	189	149	372,5
J	Intermediaz.monetaria e finanziaria	1.910	1.958	48	2,5
J 65	Interm.mon.e finanz.(escl.assic.e fondi p.)	287	161	-126	-43,9
J 66	Assic.e fondi pens.(escl.ass.soc.obbl.)	44	19	-25	-56,8
J 67	Attivita' ausil. intermediazione finanziaria	1.579	1.778	199	12,6
K	Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	9.360	12.571	3211	34,3
K 70	Attivita' immobiliari	4.430	6.734	2304	52,0
K 71	Noleggio macc.e attrezz.senza operat.	194	245	51	26,3
K 72	Informatica e attivita' connesse	1.296	1.463	167	12,9
K 73	Ricerca e sviluppo	28	33	5	17,9
K 74	Altre attivita' professionali e imprendit.	3.412	4.096	684	20,0
M	Istruzione	211	235	24	11,4
N	Sanita' e altri servizi sociali	275	414	139	50,5
O	Altri servizi pubblici,sociali e personali	3.672	4.025	353	9,6
O 90	Smaltim.rifiuti solidi, acque scarico e sim.	55	71	16	29,1
O 92	Attivita' ricreative, culturali sportive	580	849	269	46,4
O 93	Altre attivita' dei servizi	3.037	3.105	68	2,2
P	Serv.domestici presso famiglie e conv.	2	0	-2	-100,0
NC	Imprese non classificate	348	424	76	21,8
TOT	TOTALE ECONOMIA	77.384	84.598	7214	9,3

Il valore aggiunto del terziario

Un'ultima serie di dati per analizzare l'evoluzione del terziario è quella relativa alle stime dell'istituto Tagliacarne del valore aggiunto, vale a dire della ricchezza generata con il lavoro e il capitale. I dati sembrano indicare che il "sorpasso" del terziario sull'industria, almeno in termini di valore aggiunto, fosse già avvenuto prima degli anni 2000. Al terziario sono infatti attribuiti 12,4 miliardi di € già nel 2001, contro i 10,4 dell'industria. Progressivamente il distacco si accentua e nel 2005 al terziario vanno 14,7 m.di contro gli 11,9 dell'industria.

Il dato è però interamente spiegato dall'alta "produttività" (=valore aggiunto per unità di lavoro) del comparto dell'intermediazione monetaria e finanziaria (aggregato alle attività immobiliari e libero professionali): un comparto che nel 2001 pesava in termini occupazionali solo per il 18% sul complesso del terziario, mentre il suo valore aggiunto incideva per il 44%. Conseguentemente il valore aggiunto per unità di lavoro risultava pari a 111.200 € nell'intermediazioni monetaria, contro i 41.300 del commercio o i 34.500 degli altri servizi. Un divario tale (il triplo di valore aggiunto per unità di lavoro) che da un lato stravolge le "graduatorie" settoriali costruite sull'occupazione o sul numero di imprese, dall'altro conferma il peso crescente dell'articolato sistema creditizio-finanziario-assicurativo nella produzione di ricchezza. Al netto di questa specificità, si confermano il ruolo crescente del terziario, che in termini di ricchezza prodotta anticipa il "sorpasso" e nel corso degli anni 2000 allarga il gap rispetto alle attività industriali.

Alcuni spunti di sintesi

I diversi dati presentati in questo capitolo portano a sottolineare alcune evidenze con rilevanti implicazioni "anche" sul ruolo e le strategie del sindacato bergamasco:

- I primi anni 2000 hanno registrato il definitivo "sorpasso" del terziario sulle attività manifatturiere, sia in termini occupazionali (anche per i soli dipendenti) che di valore aggiunto e di dinamica imprenditoriale
- Il terziario è estremamente articolato in settori e comparti molto diversi fra loro ed è frammentato (mediamente, ma con scarse eccezioni legate ad alcuni servizi pubblici come la sanità o al mondo bancario e alla grande distribuzione) in micro-imprese con pochi dipendenti.
- Anche in alcuni comparti tradizionali del terziario (commercio ma non solo) si notano positivi processi di consolidamento delle imprese: i dipendenti crescono in proporzione più degli indipendenti, a confermare processi di razionalizzazione e riorganizzazione che rafforzano la posizione sul mercato e le capacità competitive
- La produttività di molti comparti (ad eccezione della vera e propria "macchina dei soldi" rappresentata dal sistema creditizio-finanziario-assicurativo) resta comunque molto bassa; in alcuni settori il valore aggiunto per unità di lavoro sembra di poco superiore al costo del lavoro, a conferma della sostanziale incapacità di molte micro-imprese di aggiungere valore alla propria attività se non quello del proprio lavoro (incapacità di aggiungere servizi, qualità, contenuti innovativi, ecc.).

Tutto ciò premesso le priorità che indichiamo sono:

- il tema della formazione e della professionalizzazione dei lavoratori di molti comparti terziari diventa sicuramente un tema strategico per le politiche territoriali del lavoro. L'innovazione e la crescita di produttività passano anche dalla "qualità" della forza lavoro;
- politiche sindacali che favoriscano da un lato il consolidamento della dimensione aziendale e dall'altro la definizione anche di un livello territoriale contrattuale mediante la valorizzazione della bilateralità già presente nel settore;
- la stabilizzazione del rapporto di lavoro, il rispetto delle regole, il controllo degli orari e della flessibilità non contrattata, insieme all'accesso, anche per questo settore, degli ammortizzatori sociali.

Il settore cooperativo

Una riflessione specifica riteniamo meriti, nella valutazione complessiva sull'occupazione, l'esperienza della cooperazione a Bergamo che ha rappresentato storicamente e, rappresenta tutt'ora, un'elemento di valore che qualifica il tessuto sociale e economico del territorio con circa 14.000 occupati. La cooperazione, se seriamente svolta, rappresenta un veicolo importante per la diffusione di una cultura della partecipazione e della responsabilità sociale.

Oggi il settore cooperativo si trova ad un punto di svolta, in un contesto economico dove spesso è presente un'immagine negativa della cooperazione come strumento per la *"gestione di servizi al ribasso in termini di costi"* e quindi con gravi ripercussioni sullo sfruttamento di mano d'opera.

Diventa pertanto urgente un'azione di qualificazione del settore cooperativo. Per fare questo occorre agire con determinazione rilanciandola in termini di qualità e marginalizzando le cosiddette "cooperative spurie". La strada maestra da percorrere, secondo CGIL CISL UIL, diventa in primo luogo quella dell'utilizzo in tutti gli appalti del DURC (documento unico di regolarità contributiva). Occorre dare un effettivo ruolo all'Osservatorio e al Comitato Bilaterale per le Cooperative Bergamasche definito nel Novembre 2006, poi recepito nel Protocollo Welfare e istituzionalizzato presso la DPL. In questo caso la bilateralità diventa una scelta importante per determinare sul territorio le condizioni di permanenza di esperienze di qualità, contrastando in modo efficace tutte le situazioni di competitività distorta.

Se il legame con il tessuto sociale del territorio è effettivamente uno dei più importanti valori aggiunti della cooperazione, diventa decisivo favorire tutte le forme di autorganizzazione e di nuove sperimentazioni in particolare sul versante produzione-lavoro. Occorre inoltre introdurre criteri qualitativi negli appalti pubblici di servizi dove spesso si assiste a logiche puramente economiche e quindi alla tecnica del "massimo ribasso" in termini di costi, introducendo elementi distorsivi nella competizione, in un ambito molto delicato come il servizio alle persone e determinando in ultima analisi anche forti penalizzazioni nei confronti dei lavoratori.

Uno degli ambiti che riteniamo centrale per le prospettive della cooperazione è quello della valorizzazione e della cura del territorio ai fini del benessere dei cittadini e per un rilancio del turismo.

I nuovi comportamenti di consumo richiedono di soddisfare la domanda di cultura, natura, salute e assistenza, attraverso l'uso di strutture ricettive, della ristorazione, della ricreazione, del consumo e commercializzazione di prodotti tipici ecc. Il settore cooperativo, attraverso la diffusione capillare sul territorio, può rappresentare un soggetto importante dell'economia bergamasca. Il mondo cooperativo può offrire contributi importanti soprattutto nei seguenti ambiti:

- *tutela e valorizzazione ambientale (manutenzione del bosco e dei sentieri, ecoturismo, agriturismo..)*
- *benessere e salute (servizi alla persone, terme, turismo di sollievo)*
- *turismo economico (congressi, fiere, grandi eventi culturali) e culturale*
- *servizi alla persona (inserimento lavorativo dei disabili, degli ex detenuti, ecc.)*

La dimensione economica dell'attività turistica può essere sostenuta e ampliata in particolare nelle aree montane della provincia che, con il venir meno di attività industriali, evidenziano segnali di declino e di tendenziale spopolamento. La crescente presenza di stranieri trainata dai voli low cost che fanno capo all'aeroporto di Orio al Serio, costituisce un'importante occasione per far decollare il turismo nella bergamasca: la cooperazione può essere una risorsa aggiuntiva ed uno stimolo in più per l'intera struttura ricettiva del territorio.

La Pubblica Amministrazione

Nel 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e le parti sociali hanno firmato il “ **Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche** ”. L'accordo mira alla crescita della qualità della Pubblica Amministrazione dando maggior efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità; valorizzando, inoltre, le professionalità dei lavoratori pubblici e stimolando la dirigenza pubblica a trovare la motivazione e l'incentivo per perseguire in modo trasparente e giudicabile la missione che le è assegnata. Per dare attuazione in modo credibile a questi obiettivi generali si è giunti all'intesa che le iniziative di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche vengano attuate attraverso indirizzi e criteri generali concordati in connessione con il rinnovo dei contratti.

Tra le novità si prevedono:

- la scomparsa del precariato;
- la riduzione dei dirigenti pubblici;
- l'eliminazione di ogni progressione automatica e collegando, con modalità da definire nei CCNL, gli incarichi e le loro retribuzioni ai risultati;
- la rotazione degli incarichi dirigenziali;
- la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa;
- le limitazioni del c.d. *spoils system* alle figure apicali;
- l'agevolazione della mobilità territoriale del personale pubblico, statale, regionale e locale con meccanismi contrattuali;
- la previsione di forme incentivate di uscita in caso di esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità;
- l'istituzione di sedi e momenti di misurazione, anche sperimentali, che vedano la partecipazione delle Amministrazioni, delle Organizzazioni Sindacali e degli utenti.

La Pubblica Amministrazione è stata sottoposta, negli ultimi anni ad importanti processi di trasformazione che hanno spinto, seppure in modo differenziato, molti settori ad assumere livelli di efficacia ottimali, a lavorare per obiettivi, ad impiantare nuove e più moderne forme di contabilità, ad accrescere il proprio patrimonio informatico. Il sindacato confederale, a torto accusato spesso di essere “conservatore” in questo settore, ha evidenziata tutta la propria capacità di coinvolgimento dei lavoratori pubblici anche quando i processi innestati richiedevano pesanti modifiche all'organizzazione del lavoro e alla struttura del salario. E' una strada, quella intrapresa, che andrà perseguita anche nel futuro mediante un ulteriore sforzo sul piano più propriamente contrattuale che veda, nell'utilizzo di buona parte del salario accessorio, la chiave di volta verso un processo di riconoscimento delle capacità professionali, del merito, del vero disagio.

Diamo un severo giudizio sul fatto che l'imprenditore pubblico in questi anni ha fatto un uso smisurato delle cosiddette “esternalizzazioni”, nonché delle consulenze, contribuendo così a quelle inefficienze sulle quali autorevoli commentatori hanno promosso i loro scandalizzati interventi.

E' interessante notare, nelle prime misure suggerite dal Sindacato nel memorandum, quelle relative al coinvolgimento dell'utenza sulla qualità dei servizi. I cittadini insomma saranno chiamati a “giudicare”. Un modo per poter valutare gli obiettivi prefissati ed aiutare sul serio produttività ed efficienza. Con sedi e momenti di misurazione anche sperimentali.

Un altro tema da affrontare riguarda la mobilità. Dovranno essere individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, con agevolazioni economiche sia dirette che indirette. Occorre mettere in campo un sistema capace di favorire l'incontro fra la “domanda” d'amministrazioni con carenze di personale e l'“offerta” di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche al fine di contribuire al decentramento delle funzioni amministrative. Non un'opposizione, dunque, alla mobilità, ma la proposta di una mobilità concertata, favorita.

Il Pubblico Impiego ha reagito ai processi di innovazione in modo differenziato; ci sono settori che, per primi, sono stati coinvolti e quindi sono decisamente più avanti nel cammino di modernizzazione: basti pensare alla Sanità ed alle Autonomie Locali; ve ne sono altri, come la Scuola, che hanno sofferto un pesante disorientamento dovuto ad una instabilità delle intenzioni riformatrici (3 riforme in 14 anni); altri infine, prevalentemente ad organizzazione centralistica, che si muovono con estrema debolezza sui binari dell'innovazione. Proprio quest'ultimo criterio è, molto probabilmente, la causa stessa del mancato "salto di qualità". Accanto ai già avvenuti processi di decentramento delle funzioni vanno innestati analoghi processi di decentramento organizzativo e di responsabilità anche per le Amministrazioni rimaste "centralizzate". Avrà un ruolo fondamentale, in tutto ciò, il rilancio della contrattazione integrativa e l'introduzione nel contratto nazionale di lavoro "di sistemi oggettivi di valutazione e misurazione e criteri d'accertamento dell'apporto individuale alla produttività". Con un conseguente strumento di differenziazione del trattamento economico.

Occorre utilizzare i fondi per obiettivi "mirati alla qualità e la quantità dei servizi": l'ampliamento degli orari d'apertura dei servizi, la riduzione dei tempi d'attesa, le misure integrative di stabilizzazione del precariato per il quale non si richiede la scomparsa all'insegna del tutto e subito. Certo un tale piano di rinnovamento della pubblica amministrazione ha un costo.

Noi sosteniamo che le risorse possono e devono essere reperite, senza aggravii sulla spesa pubblica, intervenendo decisamente sugli sprechi, anche attraverso gli strumenti previsti dalla Legge finanziaria ma soprattutto responsabilizzando in tal senso i centri di spesa. Siamo ben coscienti dell'esistenza di zone d'inefficienza. Ma esse sorgono accanto a zone d'alta efficienza (un caso per tutti: l'Inps e il suo rinnovamento). Siamo ad ogni modo convinti che il problema non si risolve introducendo l'ennesimo carrozzone, un'autorità esterna in possesso di poteri straordinari. Il problema semmai è quello della presenza di un sistema diffuso di dirigenti non sempre all'altezza, un sistema manageriale spesso inadeguato, spesso collegato ad un malsano sistema politico. Qui bisogna agire, sapendo diffondere e premiare criteri di responsabilità e di partecipazione.

Per quasi tutte le Pubbliche Amministrazioni (locali o centralizzate) presenti sul territorio bergamasco vi è un problema di **sottodimensionamento delle risorse umane ed economiche**. Ad es. negli Enti locali bergamaschi il numero di abitanti in rapporto al numero di dipendenti penalizza la nostra Provincia (i dati locali si riferiscono al Comprensorio Bergamasco):

	Numero degli abitanti	Numero dei dipendenti	Numero abitanti per ogni dipendente.
Dati nazionali	58.751.711	508.268	115,59
Dati regionali	9.475.202	73.044	129,72
Dati locali	974.454	5627	173,17

La soluzione, secondo noi, è da ricercare, per le Amministrazioni locali, nella dismissione di vincoli esterni (blocchi dei turnover, patti di stabilità) e nell'assunzione di maggiori responsabilità in relazione ai vincoli di bilancio interno (federalismo fiscale); per quelle centralizzate (ministeri, enti pubblici non economici, ecc.) nella fissazione di chiari ed oggettivi parametri per la misurazione delle dotazioni, in ogni singola realtà, di risorse umane ed economiche commisurati alle diverse mission (es. agenzia delle entrate = numero dei contribuenti, DpL = numero di imprese e numero degli addetti, ecc.).

Concertazione, Contrattazione, Bilateralità: il ruolo delle parti sociali

In questa fase di cambiamento è affidato alle parti sociali un ruolo decisivo per l'innalzamento qualitativo del sistema economico bergamasco. La contrattazione ha svolto nei decenni passati un ruolo fondamentale di distribuzione della ricchezza ma anche di innalzamento della produttività e di miglioramento nei processi organizzativi e produttivi delle imprese. Oggi abbiamo di fronte uno scenario che impone un salto di qualità nei contenuti e nelle forme della contrattazione decentrata. Non servono unilateralità o vecchie strategie di isolamento della rappresentanza dei lavoratori. Il raggiungimento degli obiettivi di qualità e di produttività si determinano in un rinnovato riconoscimento reciproco dei ruoli che le parti devono sviluppare in futuro.

Concertare e contrattare significa per l'impresa ridurre nel futuro i costi di transazione, significa ridurre i costi di costruzione di un consenso ampio e diffuso ritenuto da molti esperti indispensabile in una fase di rapida evoluzione delle produzioni, dei mercati e delle competenze. Il rischio del non coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori è costituito dalla perdita di opportunità per disseminare in un contesto consensuale, partecipato e collaborativo la conoscenza, i cambiamenti organizzativi e le migliori pratiche, elementi che molte istituzioni Europee raccomandano proprio per poter perseguire una performance aziendale duratura in un ambiente economico turbolento e instabile. Dobbiamo sfidare i luoghi comuni di una certa vecchia e nuova dirigenza e imprenditoriale (sia essa alta che di medio livello), attorno al positivo ruolo del sindacato e dei lavoratori nei processi di cambiamento, poichè troppo spesso dietro logiche di non riconoscimento della parte sindacale si nascondono resistenze e incapacità di rinnovamento nelle metodologie, nelle tecniche e nelle visioni delle classi manageriali e imprenditoriali.

Per questo un rilancio della contrattazione a tutti i livelli significa iniziare un confronto a tutto campo sull'organizzazione del lavoro e quindi sulla produttività e sulla sua redistribuzione, attraverso flessibilità contrattate per rispondere sia alle esigenze dei mercati che ai bisogni delle persone, con formazione continua e con percorsi professionali di carriera, con interventi sui versanti della previdenza e della sanità, di effettiva tutela della salute e dell'integrità psico-fisica delle persona. Il principale limite nell'applicazione dell'accordo del luglio 93 è, oltre alla mancata tutela del potere d'acquisto dei salari dopo il 2001, la mancata estensione a tutti i lavoratori del 2° livello, il non coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei processi organizzativi delle imprese. Si è data una risposta parziale attraverso i Premi di Risultato ma questo, salvo pochi casi, non ha comportato un effettivo salto di qualità nel confronto sui processi organizzativi interni alle imprese. Occorre quindi un rinnovato ruolo delle parti sociali sul versante aziendale, ma anche sul versante territoriale. La contrattazione territoriale e la bilateralità, salvaguardando la contrattazione aziendale là dove essa viene effettuata, assumono in questo senso una valenza importante, da un lato, per permettere un miglioramento di un sistema composto in misura rilevante per il nostro territorio da piccole aziende e, dall'altro per dare piena effettività alla copertura del secondo livello contrattuale.

I processi di qualità si possono innestare in questo senso partendo da un rafforzamento sul territorio dell'azione delle parti sociali attraverso la contrattazione territoriale; le strade percorse in alcuni settori hanno permesso di raggiungere importanti risultati coniugando contrattazione, produttività territoriale, qualificazione delle imprese e tutela dei lavoratori. **Per questo CGIL CISL UIL intendono aprire sul territorio un confronto con tutte le controparti al fine di definire percorsi di relazioni sindacali innovative.** Siamo inoltre chiamati a definire nuove tutele che si sviluppino a partire non solo dal posto di lavoro ma nel mercato del lavoro. In una fase di cambiamento che coinvolge migliaia di persone in percorsi di mobilità tra un posto di lavoro e un altro non è più rimandabile un confronto e una strategia unitaria sul ruolo che deve giocare il sindacato nel mercato del lavoro. Si tratta, da una parte di richiedere che le istituzioni facciano la loro parte per il rispetto delle regole, dall'altra di ricercare risposte innovative, sulla ricollocazione lavorativa con sostegni all'orientamento, alla riqualificazione.

Il credito a sostegno del territorio e delle imprese che innovano

Oggi, più che ieri, è indispensabile innalzare il contenuto innovativo della nostra produzione. La nostra specializzazione produttiva, che ci vedeva competitivi in settori maturi come il tessile, non ci avvantaggia nella sfida posta dalla globalizzazione. Ancor più svantaggiosa è la struttura dimensionale delle imprese bergamasche. L'integrazione crescente dei mercati richiede una capacità delle imprese di competere a tutto campo sia geograficamente, attraverso i processi di internazionalizzazione, sia nei diversi segmenti di mercato e attraverso la differenziazione di prodotto. Le piccole e medie aziende costituiscono in certi casi dei centri di eccellenza che sicuramente non operano su mercati di grande scala, ma comunque competono a livello internazionale.

I dati su Impieghi-depositi e sportelli bancari

IMPIEGHI E DEPOSITI IN LOMBARDIA - Dicembre 2007

Distribuzione provinciale per localizzazione degli Sportelli - consistenze in milioni di euro

	Impieghi	Depositi	% rapporto imp-dep	Bergamo città	
				Impieghi	Depositi
Bergamo	39117	14676	266%	21157	4648
Brescia	45972	16224	283%		
Como	12361	6746	183%		
Cremona	8268	3939	210%		
Lecco	7919	4244	186%		
Lodi	5854	3698	158%		
Mantova	12845	4580	280%		
Milano	375197	136090	275%		
Pavia	7845	5725	137%		
Sondrio	5087	3197	159%		
Varese	18094	10615	170%		
Lombardia	538560	209724	257%		
Italia	1500616	749406	200%		

Questi dati ci dicono che non vi è un problema di quantità del credito erogato (il rapporto impieghi/depositi del 266% è lì a dimostrarlo) quanto piuttosto di qualità del credito.

SPORTELLI BANCARI - LOMBARDIA

Dati al dicembre 2007

	Banche(*)	Sportelli	Comuni serviti da Banche	Num.Atm	Num.Pos	Home e corporate banking		
						Famiglie	Imprese	Phonebank
Bergamo	16	727	192	929	15941	195955	31982	210102
Brescia	18	920	181	1314	24363	212348	37442	203426
Como	3	360	100	419	10790	145968	18590	131490
Cremona	8	280	90	303	4884	57134	8928	49870
Lecco	3	224	66	236	5239	85707	9174	77125
Lodi	6	150	45	160	3347	40748	5418	35498
Mantova	5	329	69	400	6648	94175	14753	99400
Milano	127	2530	183	3307	101242	1302737	230915	1208530
Pavia		331	101	356	9821	107331	12280	113241
Sondrio	4	128	43	165	5602	49608	2302	15762
Varese		474	94	525	16731	186547	23119	203292
Lombardia	190	6453	1164	8114	204608	2478258	394203	2347737
Italia	806	33225	5913	43809	1181719	11964510	1797342	11031844

(*) numero banche con sede legale nella Provincia

Banche e Associazioni come partner finanziari

Confrontandosi a livello internazionale, le Imprese hanno bisogno di **partner finanziari** che adottano prospettive internazionali. In questa ottica il passaggio dalla figura della banca tradizionale a quello della banca-assistente controllore e consulente può certamente contribuire a favorire la crescita delle piccole realtà in realtà più grandi e competitive.

Molti imprenditori bergamaschi osservano una minore flessibilità nei rapporti con le banche e, per una maggioranza tra essi, le garanzie rimangono una precondizione per l'accesso al credito. Nel breve periodo, tuttavia, le imprese presenti nei settori tradizionali devono comunque modificare la loro offerta, qualificare i loro prodotti e per ottenere questi risultati sono necessari alcuni cambiamenti:

a) la dimensione media delle imprese deve crescere; ciò potrebbe avvenire con modalità anche innovative che consentano in ogni caso di cogliere i vantaggi della dimensione, senza perdere la flessibilità di una produzione decentrata;

b) il contenuto dei prodotti e le modalità della produzione devono essere innovati profondamente. Il fattore cruciale, a questo proposito, secondo tutte le analisi qualificate, è la disponibilità del sistema produttivo ad investire in capitale umano e nuove tecnologie.

Se l'analisi fatta è corretta, risulta evidente che questa ristrutturazione necessita di investimenti consistenti. I requisiti perché possa essere portata a termine sono a nostro parere due:

- 1) La disponibilità di una forza lavoro qualificata;
- 2) La possibilità di finanziamento di questi investimenti.

L'imprenditoria deve essere primariamente disponibile ad investire in forza lavoro qualificata e innovazione. Il sistema creditizio deve essere disponibile a finanziare la ristrutturazione, quando basata su investimenti in qualità, innovazione di prodotti. Il sistema creditizio svolge un ruolo cruciale: attraverso le appropriate politiche di allocazione del credito, può non solo accompagnare un processo di rinnovamento del sistema produttivo, ma lo può anche in qualche maniera indirizzare. Può, ovviamente, anche svolgere un ruolo altrettanto negativo: se le politiche di concessione del credito saranno improntate ad una meccanica valutazione di adeguatezza finanziaria, attraverso, in particolare, la richiesta di garanzie e trascureranno, invece, la valutazione nel merito della qualità imprenditoriale e dell'impresa nel suo complesso, i danni saranno enormi.

In questa prospettiva, l'attuazione di Basilea II è un rischio (la riduzione dell'indebitamento e un più elevato grado di solvibilità comportano l'incremento del rapporto fra i mezzi propri e quelli dei terzi nell'ambito delle fonti d'investimento e quindi ad adeguare opportunamente il capitale sociale delle stesse società), ma potrebbe essere anche una opportunità, nella misura in cui le nuove regole prudenziali consentono e, anzi, richiedono alla banca di effettuare una valutazione nel merito della qualità del progetto imprenditoriale. La conseguenza di ciò è che sono rilevanti sia il tema della disponibilità dei finanziamenti sia il tema della qualità del credito.

Per quanto riguarda le piccole e medie Imprese un ruolo importante è svolto dai Consorzi creati dalle Associazioni per agevolare l'accesso al credito da parte delle imprese socie, assistendole nell'individuazione delle loro reali esigenze finanziarie. Queste Associazioni, secondo noi, svolgono un ruolo importante di naturale intermediario fra aziende e istituti di credito, favorendo un migliore e più produttivo rapporto banca-impresa. Possono svolgere anche un ruolo decisivo nella lotta all'usura attraverso gli speciali fondi antiusura, consentendo il rientro nei circuiti legali di finanziamento a migliaia di piccole imprese.

Credito al servizio dello sviluppo e della qualità

Quello che chiediamo all'insieme degli Istituti di credito operanti sul territorio è di compiere una scelta coraggiosa partecipando direttamente alla promozione dei processi di sviluppo, riducendo i costi dei propri prodotti, innovandosi e innovando la stessa domanda che le imprese rivolgono alle banche e sostenendole più adeguatamente su percorsi di qualità e di competitività. Chiediamo alle banche che operano nel nostro territorio di svolgere un ruolo propositivo rispetto ai seguenti temi:

- 1) *Costo del denaro alle Imprese: occorre abbassare il costo del denaro per quanto riguarda investimenti nella produzione, nella ricerca e l'innovazione.*
- 2) *Costo del denaro per le famiglie: abbassare il costo dei mutui sulla prima casa*
- 3) *Essere partner finanziari nella crescita dimensionale e nell'aggregazione delle imprese, nella prospettiva anche di creare condizioni per non soccombere ai vincoli previsti dall'accordo di "Basilea 2";*
- 4) *Contribuire all'adeguamento e alla riqualificazione infrastrutturale del territorio;*
- 5) *Contribuire alla valorizzazione del patrimonio storico, culturale, ambientale, paesaggistico, urbanistico bergamasco.*

Il mercato del lavoro bergamasco

Il **bilancio demografico** della popolazione residente a fine 2007 conta in provincia di Bergamo **882.000** ab. con età dai 15 anni in su. La tabella sottostante dettaglia questo dato in base al sesso e alla classe di età:

Popolazione di 15 anni e oltre per sesso, classe di età, regione e provincia - Anno 2007 (dati in migliaia)

REGIONI E PROVINCE	Maschi				Femmine				Maschi e femmine			
	15-24	25-54	55 e oltre	Totale	15-24	25-54	55 e oltre	Totale	15-24	25-54	55 e oltre	Totale
Lombardia	444	2.191	1.339	3.974	422	2.104	1.690	4.215	866	4.295	3.028	8.189
Varese	38	194	124	355	41	185	154	380	79	378	278	735
Como	29	131	78	238	28	124	99	252	58	255	177	489
Sondrio	9	41	25	75	8	41	31	79	17	82	55	154
Milano	170	884	555	1.609	161	867	712	1.740	331	1.752	1.267	3.350
Bergamo	53	245	139	436	49	232	164	445	101	477	303	882
Brescia	64	281	155	500	56	262	196	514	120	542	351	1.014
Pavia	21	119	80	220	24	109	103	236	45	228	183	456
Cremona	17	80	51	147	15	77	65	156	32	156	115	303
Mantova	17	91	59	167	15	87	74	177	33	179	133	344
Lecco	16	76	45	137	15	72	56	142	30	148	100	279
Lodi	11	50	30	90	10	48	36	93	21	98	65	184

Il **tasso di attività femminile** in provincia di Bergamo è il più basso di tutta la Lombardia (53,2% contro una media regionale del 59,3%).

Forze di lavoro in complesso e tasso di attività (15-64 anni) per sesso, regione e provincia - 2007 Dati in migliaia ed in percentuale

REGIONI E PROVINCE	Forze di lavoro			Tasso di attività (15-64 anni)		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Lombardia	2.589	1.869	4.458	78,8	59,3	69,2
Varese	233	169	402	80,1	59,6	69,9
Como	153	112	265	77,8	59,2	68,6
Sondrio	48	35	83	77,4	59,7	68,7
Milano	1.047	815	1.863	79,1	62,9	71,0
Bergamo	294	183	477	78,9	53,2	66,4
Brescia	328	211	539	78,1	54,0	66,4
Pavia	133	97	230	75,5	57,3	66,5
Cremona	96	68	164	79,9	60,3	70,3
Mantova	110	74	184	80,8	58,0	69,6
Lecco	90	61	151	78,8	57,3	68,3
Lodi	58	42	100	76,7	59,4	68,3

Le persone in cerca di occupazione a Bergamo oscillano intorno alle **13.000 unità**, con un **tasso di disoccupazione in costante diminuzione**, attestandosi nel 2007 al **2,6%**

Tasso di disoccupazione per sesso, classe di età, regione e provincia - 2007

REGIONI E PROVINCE	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Lombardia	11,8	1,9	2,6	14,4	3,8	4,6	12,9	2,7	3,4
Varese	6,7	1,7	2,1	7,7	3,6	3,9	7,1	2,5	2,9
Como	17,3	2,0	3,2	18,1	3,7	5,0	17,7	2,7	3,9
Sondrio	14,8	2,6	3,7	20,0	4,3	5,5	16,8	3,3	4,4
Milano	16,1	2,4	3,3	15,0	3,8	4,4	15,7	3,0	3,8
Bergamo	6,1	1,1	1,5	13,1	3,2	4,2	9,1	1,9	2,6
Brescia	6,2	1,5	1,9	12,0	4,4	5,2	8,6	2,6	3,2
Pavia	18,9	1,7	2,5	25,8	3,8	5,3	22,5	2,6	3,7
Cremona	12,7	1,5	2,5	12,0	3,2	3,9	12,5	2,2	3,1
Mantova	12,7	1,6	2,4	11,3	4,2	4,7	12,1	2,6	3,4
Lecco	5,8	1,3	1,7	9,9	3,4	4,0	7,6	2,1	2,6
Lodi	11,1	1,7	2,4	25,2	4,1	6,4	18,2	2,7	4,1

Occupati

Un altro dato importante è che anche a Bergamo si conferma il trend, come già in tutte le altre province della Lombardia, che vede **l'occupazione nei servizi superare il manifatturiero** andando oltre il 50 per cento (52,47% nel 2007 era il 46,4% nel 2005).

Occupati per settore di attività economica, posizione, provincia - Anno 2007 (dati in migliaia)

REGIONI E PROVINCE	Agricoltura			Industria			di cui: in senso stretto			Servizi		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
Lombardia	32	42	73	1.256	294	1.551	1.064	166	1.230	1.991	691	2.681
Varese	[2]	[2]	5	129	27	155	109	15	124	175	55	231
Como	[1]	[2]	3	85	20	105	74	11	85	112	35	147
Sondrio	1	2	3	19	6	24	13	3	15	40	12	53
Milano	[4]	[4]	8	408	103	512	352	59	410	949	324	1.273
Bergamo	4	4	8	176	37	213	138	20	158	179	66	244
Brescia	6	8	14	195	43	239	167	26	193	195	74	269
Pavia	3	5	8	54	16	71	44	9	53	104	39	143
Cremona	4	7	11	49	10	59	43	6	49	66	24	90
Mantova	4	7	11	57	14	71	50	7	57	69	27	96
Lecco	1	1	2	57	12	68	50	7	57	55	22	77
Lodi	[1]	[1]	2	28	7	35	24	3	28	46	13	59

La tabella evidenzia in modo chiaro che gli addetti all'industria in senso stretto rappresentano il **33,9%** dei lavoratori ed è in crescente diminuzione, compensata dall'aumento occupazionale del settore terziario e delle costruzioni. La crescita occupazionale, a Bergamo come altrove, avviene tutta nei servizi.

Occupati totali per provincia e posizione – Anno 2007

REGIONI E PROVINCE	Totale		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale
Lombardia	3.279	1.027	4.305
Varese	306	84	391
Como	198	57	255
Sondrio	60	19	79
Milano	1.361	431	1.793
Bergamo	358	106	465
Brescia	396	126	522
Pavia	162	60	221
Cremona	119	40	159
Mantova	130	48	178
Lecco	113	34	147
Lodi	75	21	96

Tasso di occupazione

L'analisi del mercato del lavoro bergamasco può essere meglio valutata se verificata con le dinamiche occupazionali registrate a livello più generale. L'occupazione secondo i dati ISFOL e ISTAT nel nostro Paese da alcuni anni risulta in graduale crescita (più donne, più part-time, più temporanei) portando gli addetti complessivi ad oltre 23 milioni; ciò ha comportato una diminuzione del tasso di disoccupazione che si è attestato intorno al 6% delle forze di lavoro.

Tuttavia permangono, per la situazione bergamasca, alcune criticità come:

- **uno dei più bassi tassi di occupazione della Lombardia**
- **il più basso livello di partecipazione al lavoro delle donne**

Occupati in complesso e tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso, regione e provincia

Anno 2007 (dati in migliaia e in percentuale)

REGIONI E PROVINCE	Occupati			Tasso di occupazione (15-64 anni)		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Lombardia	2.522	1.784	4.305	76,7	56,6	66,7
Varese	228	162	391	78,4	57,3	67,9
Como	148	106	255	75,2	56,2	65,8
Sondrio	46	33	79	74,6	56,4	65,7
Milano	1.013	780	1.793	76,5	60,1	68,3
Bergamo	289	175	465	77,6	50,9	64,7
Brescia	321	200	522	76,6	51,1	64,2
Pavia	129	92	221	73,5	54,2	64,0
Cremona	94	65	159	77,9	57,9	68,2
Mantova	107	71	178	78,7	55,3	67,2
Lecco	88	59	147	77,5	55,0	66,5
Lodi	56	39	96	74,8	55,6	65,5

Punti di forza e di debolezza

Nella nostra provincia i punti di forza e di debolezza più significativi riguardano:

- 1) **Il ruolo trainante delle esportazioni e della produzione industriale manifatturiera oltre che dell'edilizia.**

Valore delle importazioni e delle esportazioni: Bergamo, Lombardia e Italia¹
(migliaia di Euro)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Importazioni							
Bergamo	5.820.525	5.570.914	5.649.567	6.321.634	7.184.587	8.232.928	4.390.714
% su Lombardia	5,9	5,8	5,7	6,0	6,5	6,5	6,5
% su Italia	2,2	2,1	2,1	2,2	2,3	2,4	2,4
Esportazioni							
Bergamo	9.041.835	8.421.992	8.264.496	9.605.428	10.483.820	11.696.958	6.410.397
% su Lombardia	11,5	11,1	10,9	12,1	12,3	12,6	12,7
% su Italia	3,3	3,1	3,1	3,4	3,5	3,6	3,6

¹ I dati relativi agli anni 2006 e 2007 sono provvisori

* 1° semestre

Fonte: elaborazioni Irs su dati Istat

- 2) **il problema irrisolto della dimensione aziendale per il peso notevole che hanno, anche in provincia di BG, le micro imprese personali**

Industria e Servizi – anno 2005, Valore aggiunto, Retribuzione, Investimenti

Classe addetti	Imprese	Addetti	Dipendenti	Fatturato (mln di euro)	Valore aggiunto (mln di euro)	Valore aggiunto per addetto (mgl di euro)	Costo del lavoro per dipendente (mgl di euro)	Retribuzione lorda per dipende (mgl di euro)	Investimenti per addetto (mgl di euro)
1 a 9	4.083.426	7.831.590	2.732.297	750.289	207.793	26,5	21,0	15,4	4,3
10 a 19	140.213	1.849.514	1.585.369	286.502	70.772	38,3	25,4	18,5	4,8
20 a 49	54.163	1.612.336	1.510.738	322.428	72.443	44,9	30,2	21,6	5,4
50 a 249	21.352	2.053.222	2.018.495	509.514	102.135	49,7	34,1	24,2	8,4
250 e oltre	3.215	2.983.038	2.977.464	787.112	180.713	60,6	37,7	26,6	13,1
Totale	4.302.369	16.329.700	10.824.363	2.655.845	633.856	38,8*	30,0*	21,4*	6,6*

Nostra elaborazione su dati Istat - *valori medi

Il trend per addetto delle colonne del valore aggiunto, del costo del lavoro, della retribuzione e degli investimenti che decrescono con il diminuire della dimensione di impresa ci dicono che **l'anomalia della strutture delle imprese italiane** è un elemento problematico per l'economia del nostro paese e per le condizioni, non solo retributive dei lavoratori.

Unità locali delle imprese e relativi addetti per classe di addetti, ripartizione geografica, regione e provincia. Anno 2005 (Valori assoluti)

REGIONE	PROVINCIA	UNITA' LOCALI					Totale
		1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più		
03 - Lombardia	012 - Varese	67.752	2.953	1.246	593	72.544	
03 - Lombardia	013 - Como	46.209	1.967	869	385	49.430	
03 - Lombardia	014 - Sondrio	14.030	581	215	78	14.904	
03 - Lombardia	015 - Milano	369.793	13.684	6.661	3.828	393.966	
03 - Lombardia	016 - Bergamo	85.929	3.939	1.680	891	92.439	
03 - Lombardia	017 - Brescia	103.105	4.724	1.962	877	110.668	
03 - Lombardia	018 - Pavia	40.043	1.257	534	246	42.080	
03 - Lombardia	019 - Cremona	25.796	957	401	200	27.354	
03 - Lombardia	020 - Mantova	32.925	1.299	589	273	35.086	
03 - Lombardia	097 - Lecco	25.685	1.156	563	280	27.684	
03 - Lombardia	098 - Lodi	14.952	522	232	130	15.836	
03 - Lombardia	Totale	826.219	33.039	14.952	7.781	881.991	

3) *l'importanza dell'immigrazione la cui regolarizzazione ha contribuito allo sviluppo occupazionale in provincia di Bergamo*

Comunicazioni di nuovi avviamenti per anno
(2007: primi 6 mesi)

	TOTALE			di cui stranieri			di cui italiani		
	MF	F	M	MF	F	M	MF	F	M
2000	91.182	35.055	56.127	17.091	3.636	13.455	74.074	31.413	42.661
2001	98.176	36.030	62.146	20.604	4.504	16.100	77.560	31.524	46.036
2002	103.378	38.849	64.529	23.991	5.328	18.663	79.371	33.515	45.856
2003	111.491	42.259	69.232	28.931	7.455	21.476	82.548	34.804	47.744
2004	116.591	43.038	73.553	33.834	8.074	25.760	82.757	34.964	47.793
2005	114.347	43.724	70.623	34.074	8.988	25.086	80.273	34.736	45.537
2006	131.561	50.096	81.465	40.245	10.852	29.393	91.316	39.244	52.072
2007	86.073	33.236	52.837	25.601	6.779	18.822	60.472	26.457	34.015

Gli stranieri coprono circa il 30% degli avviamenti e il 28% dei lavoratori avviati, a conferma del contributo stabilmente significativo della componente migratoria nel sostenere l'offerta di lavoro.

4) il permanere nel mercato del lavoro bergamasco di forti squilibri territoriali

Tab. Avviamenti in provincia di Bergamo per Centro per l'Impiego-per luogo di localizzazione dell'impresa

Avviamenti	CPI	2005	2006 107 (I sem)		2005	2006 7 (I sem)	
Diretti	ALBINO	4.675	5.045	3.534	5,1	4,9	5,0
	BERGAMO	33.745	39.718	26.454	37,0	38,5	37,6
	CLUSONE	2.646	3.088	2.069	2,9	3,0	2,9
	GRUMELLO DEL MONTE	7.531	8.868	6.121	8,3	8,6	8,7
	LOVERE	3.455	3.772	2.494	3,8	3,7	3,5
	PONTE SAN PIETRO	8.405	9.717	6.769	9,2	9,4	9,6
	ROMANO DI LOMBARDIA	8.265	8.475	5.821	9,1	8,2	8,3
	TRESCORE BALNEARIO	4.434	4.808	3.857	4,9	4,7	5,5
	TREVIGLIO	13.487	15.087	9.689	14,8	14,6	14,1
ZOGNO	4.453	4.701	3.306	4,9	4,6	4,7	
Diretti Totale		91.096	103.279	70.314	100,0	100,0	100,0
Somministrati	ALBINO	1.262	1.620	915	5,4	5,7	5,8
	BERGAMO	10.727	12.512	6.331	46,1	44,2	40,2
	CLUSONE		2	104	0,0	0,0	0,7
	GRUMELLO DEL MONTE	2.170	2.942	1.882	9,3	10,4	11,9
	LOVERE	834	898	716	3,6	3,2	4,5
	PONTE SAN PIETRO	1.416	2.589	1.268	6,1	9,2	8,0
	ROMANO DI LOMBARDIA	1.337	1.395	634	5,8	4,9	4,0
	TRESCORE BALNEARIO	639	587	534	2,3	2,1	3,4
	TREVIGLIO	4.755	5.489	3.070	20,5	19,4	19,5
ZOGNO	211	248	305	0,9	0,9	1,9	
Somministrati Totale		23.251	28.282	15.759	100,0	100,0	100,0
TOTALI	ALBINO	5.937	6.665	4.449	5,2	5,1	5,2
	BERGAMO	44.472	52.230	32.785	38,9	39,7	38,1
	CLUSONE	2.646	3.090	2.173	2,3	2,3	2,5
	GRUMELLO DEL MONTE	9.701	11.810	8.003	8,5	9,0	9,3
	LOVERE	4.289	4.670	3.210	3,8	3,5	3,7
	PONTE SAN PIETRO	9.821	12.306	8.037	8,6	9,4	9,3
	ROMANO DI LOMBARDIA	9.602	9.870	6.455	8,4	7,5	7,5
	TRESCORE BALNEARIO	4.873	5.395	4.391	4,3	4,1	5,1
	TREVIGLIO	18.242	20.576	12.959	16,0	15,6	15,1
ZOGNO	4.664	4.949	3.611	4,1	3,8	4,2	
TOTALI		114.347	131.561	86.073	100,0	100,0	100,0

La distribuzione degli avviamenti evidenzia il ruolo predominante dell'area urbana intorno al capoluogo con oltre il 38% delle assunzioni totali, seguita da quella di Treviglio (15%). La distribuzione territoriale degli avviamenti femminili mostra una ancor più accentuata concentrazione sull'area urbana.

5) **L' aumento delle forme di lavoro flessibile per quanto riguarda le nuove assunzioni (avviamenti).**

Il lavoro a termine è la forma più diffusa, mentre irrilevanti si confermano le forme contrattuali introdotte dalla Legge Biagi.

Avviamenti in Provincia di Bergamo per tipologia di dettaglio:

Avviamenti diretti		2005	2006	2007 (giu)	% giu 07
A.1	Lavoro a tempo indeterminato	40.402	45.702	28.635	33,3
A.2	Lavoro a tempo determinato	27.664	33.284	23.800	27,7
A.2.1	Lavoro stagionale		52	89	0,1
A.3.1.1	Apprendistato ex art.16 L. 196/97	10.913	10.464	4.722	5,5
A.3.1.2	Apprendistato espletamento diritto dovere di istruz.formaz.		177	39	0,0
A.3.1.3	Apprendistato Professionalizzante	1	804	1.482	1,7
A.3.1.4	Apprendistato acquisiz.diploma o percorsi alta formaz.		8	75	0,1
A.3.3	Contratto di inserimento lavorativo	1	186	254	0,3
A.5.1	Lavoro intermittente a tempo determinato		135	514	0,6
A.5.2	Lavoro intermittente a tempo indeterminato	1	265	688	0,8
A.7	Lavoro accessorio		13	39	0,0
AD5	ASS.DIR. 1 GIORNATA PUBB.ESER.(ORD)	4.891	4.122	1.519	1,8
B	Lavoro a progetto / Collaboraz. coordinata e continuativa	12	431	3.302	3,8
C.1	Tirocinio		5	233	0,3
C.4	Piano di Inserimento Professionale (PIP)		2	7	0,0
D	Lavoro svolto senza retribuzione (volontariato)		4		0,0
E	Lavoro autonomo	1	2	76	0,1
IN1	SOCI COOPERATIVA	3.946	3.947	3.629	4,2
NOC	MOBILITA' TEMPO INDETERMINATO (ORD)	143	202	82	0,1
NOD	MOBILITA' TEMPO DETERMINATO (ORD.)	1.181	1.243	567	0,7
NOG	LAVORO A DOMICILIO	38	70	62	0,1
NOH	COLLOCAMENTO MIRATO	522	484	9	0,0
NO_	NOMINATIVA (ORD.)	133	124	64	0,1
NU2	COLLOCAMENTO MIRATO	37	27		0,0
AD_N_	PUBBLICO IMPIEGO	1.183	1.161	394	0,5
	Altro	27	365	33	0,0
Totale avviamenti diretti		91.096	103.279	70.314	81,7
Avviamenti somministrati (interinali)		23.251	28.282	15.759	18,3
TOTALE AVVIAMENTI		114.347	131.561	86.073	100,0

Politiche attive del lavoro: gli interventi prioritari

1) Incentivare la **stabilizzazione** dei giovani precari attraverso politiche contrattuali di valorizzazione dei contratti di apprendistato professionalizzante ed incentivazioni alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

2) superare la **piaga del lavoro sommerso** illegale o irregolare. Occorrono investimenti sia in risorse da destinare alla funzione ispettiva, sia con iniziative ad hoc per agevolare l'emersione come nel caso dell'istituzione del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) per l'edilizia in accordo con gli Enti bilaterali.

3) **ordinamenti scolastici e universitari che potenzino l'istruzione tecnica e scientifica**, valorizzando le opportunità di formazione continua con gli appositi fondi interprofessionali senza peraltro trascurare le esigenze di orientamento dei giovani e delle famiglie. Le esperienze di tirocinio nelle aziende devono a nostro parere diventare una realtà sempre più diffusa.

4) **intervenire sulla scarsa occupazione femminile**: il basso tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro bergamasco è probabilmente dovuto ad un insieme di fattori. Da un lato le caratteristiche di fondo dell'economia bergamasca (il peso rilevante dell'edilizia e delle attività manifatturiere non tecnologicamente avanzate, settori entrambi a bassissima partecipazione femminile). Dall'altro il permanere di modelli culturali che prefigurano un ruolo della donna tutto centrato sui ruoli familiari e genitoriali ritenuti non conciliabili con il lavoro. Anche se vanno previsti alcuni incentivi mirati per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, servizi di cura per gli anziani non autosufficienti, orari dei servizi e delle scuole compatibili con le esigenze lavorative, non pensiamo che all'origine della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro vi sia solo la scarsità dei servizi. L'occupazione femminile potrà crescere anche agendo su: orientamento scolastico e professionale volto a ridurre il peso degli stereotipi di genere, contrasto al lavoro nero, qualificazione e riposizionamento dell'economia bergamasca su un terreno più avanzato tale da consentire l'assorbimento di mano d'opera femminile più qualificata e con elevata scolarità.

5) **una rete territoriale dei servizi all'impiego pubblici e privati**: occorre rafforzare ed estendere il ruolo dei Centri territoriali per l'impiego caratterizzandoli per l'efficienza stabilendo un forte intreccio con i Centri di formazione professionale. La Regione Lombardia, con la Legge 22 ha ridefinito il ruolo del pubblico e del privato sui servizi all'impiego introducendo il principio della libera scelta tra pubblico e privato. Pur valorizzando le sinergie tra servizi pubblici e agenzie private, va tenuto conto della centralità del servizio pubblico. La normativa regionale introduce elementi per un intreccio tra le diverse fasi di accompagnamento delle persone al lavoro (orientamento, formazione, tirocini, collocazione lavorativa). Questo passaggio, se non governato, presenta il rischio che le fasce più deboli e marginali del mercato del lavoro rimangano escluse dai processi di accompagnamento e inserimento lavorativo proprio perché ne è più difficile (e meno "economica") la collocazione. Tutto ciò pone l'esigenza di un ruolo di governo da parte del pubblico sulla rete dei servizi all'impiego che permetta alle persone di orientarsi tra i diversi soggetti.

Riteniamo che vi sia l'esigenza di avviare un confronto con la Provincia in merito al ruolo che dovrà assumere il pubblico in una rete territoriale costituita da una molteplicità di soggetti e ad una sua maggiore valorizzazione e centralità in funzione di un effettivo governo e controllo nella rete dei servizi all'impiego. Il servizio pubblico è chiamato ad un salto di qualità e a definire forme e modalità innovative di intreccio con il sistema della formazione professionale. Occorre inoltre rilanciare il ruolo essenziale che le parti sociali possono assumere sul versante delle politiche attive del lavoro valorizzando e ampliando, con tutti i soggetti imprenditoriali, le intese aziendali e territoriali realizzate in questi anni.

6) estendere gli ammortizzatori sociali finalizzati alla riqualificazione e ricollocazione lavorativa: uno dei punti importanti dell'intesa di luglio sul welfare era l'impegno del governo a riformare il sistema degli ammortizzatori sociali garantendo una loro effettiva estensione a tutti i settori oggi scoperti (piccole imprese, commercio, servizi, ecc.). In un contesto nazionale e locale segnato da una forte fase di trasformazione è più che mai urgente una ridefinizione degli ammortizzatori garantendo a tutti i lavoratori pari dignità, definendo forme di sostegno al reddito strettamente collegate alla riqualificazione professionale, alla formazione continua e alla ricollocazione lavorativa. L'esperienza positiva realizzata in questi anni sulla gestione degli ammortizzatori in deroga indica a nostro parere, una strada importante e innovativa per uno stretto raccordo tra parti sociali, istituzioni locali, pubblica amministrazione, nel governo delle politiche attive del lavoro a livello territoriale.

Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Il numero delle vittime di incidenti sul lavoro degli ultimi anni in provincia di Bergamo, la frequenza stessa degli infortuni fanno del problema della sicurezza nelle imprese e nelle aziende che operano in territorio bergamasco **una vera e propria emergenza** che ha richiesto alle lavoratrici e lavoratori unitamente al sindacato confederale un' impegno importante attraverso iniziative di mobilitazione (presidi e scioperi generali territoriali) e confronti con le istituzioni.

Le parti sociali, anche attraverso esperienze bilaterali, stanno sviluppando in modo condiviso iniziative che insistono sulla necessità dell'investimento delle imprese sulla sicurezza, sulla prevenzione, la formazione, per il coordinamento delle attività ispettive e di vigilanza. Si propongono l'obiettivo di costruire insieme azioni positive concertate.

Alcuni risultati sono stati raggiunti con un rallentamento complessivo della dinamica degli infortuni sul territorio nel periodo 2000/2005 e con un'intensificazione delle iniziative di contrasto all'illegalità e di promozione della sicurezza, soprattutto in questi ultimi mesi. Ma il drammatico trend del 2006 e 2007 degli infortuni mortali, dimostra l'insufficienza di quanto realizzato e la necessità, l'urgenza di fare molto di più per ridurre drasticamente gli infortuni sul lavoro e fermare le morti bianche.

Gli infortuni gravi e quelli mortali hanno evidenti correlazioni con il fenomeno diffuso del lavoro nero; con la violazione delle normative in materia di sicurezza; con la precarietà e l'eccessiva flessibilità nell'utilizzo dei lavoratori; con l'alto tasso di lavoratori migranti non sufficientemente formati presenti sul mercato del lavoro bergamasco.

Dentro la fase che l'economia bergamasca sta attraversando, con la corsa delle imprese alla massima competitività e produttività, spesso vengono trascurati in modo colpevole gli interventi di prevenzione degli infortuni. Le normative legislative vengono considerate da imprese, anche importanti, adempimenti burocratici fastidiosi.

Per questo diventa necessario promuovere sul territorio una cultura della legalità e della sicurezza oggi ancora minoritaria; occorre costruire una serie di interventi mirati per affrontare quelli che CGIL CISL UIL di Bergamo ritengono siano i punti critici e più urgenti come la formazione efficace e certificata affinché si conosca con precisione l'ambiente di lavoro ed i rischi presenti.

In particolare intendiamo sviluppare una vertenzialità che abbia al centro la sicurezza e le politiche di prevenzione. Per questo, insieme a tutte le categorie, ai RLS e alle RSU ci apprestiamo a costruire una vera e propria piattaforma rivendicativa che abbia come elementi significativi:

- *una puntuale applicazione in tutte le aziende degli accordi territoriali sulla formazione dei lavoratori e degli RLS.*
- *Rilancio di una campagna straordinaria di formazione per i lavoratori con particolare attenzione alla realtà degli immigrati*
- *La definizione di linee guida sulla contrattazione aziendale e territoriale sui temi della sicurezza, con particolare attenzione alle aziende maggiormente esposte al rischio infortunistico, ai processi di esternalizzazione, ai lavoratori precari e alla maggiore valorizzazione del ruolo degli RLS.*
- *Sviluppo di confronti categoriali con le controparti attraverso l'attivazione di tavoli settoriali sulle iniziative bilaterali di prevenzione.*
- *Attivazione di una campagna di segnalazione e denuncia delle irregolarità e del mancato rispetto delle normative sulla sicurezza da parte di CGIL CISL UIL di Bergamo attivando e pretendendo interventi immediati da parti degli enti preposti.*

CGIL CISL UIL continueranno inoltre l'azione nei diversi confronti territoriali per un incremento massiccio dei controlli attraverso il potenziamento degli enti ispettivi e l'effettiva operatività del gruppo polivalente degli ispettori istituito con decreto prefettizio nei mesi scorsi.

Morti sul lavoro nel 2007

(dati INAIL – Nel conteggio anche le morti in itinere, cioè nel tragitto casa-luogo di lavoro, e quelle di lavoratori di imprese bergamasche accadute fuori provincia)

<u>Numero morti</u>	<u>Località</u>
35	Bergamo
209	Lombardia
1.105	Italia

Negli ultimi quattro anni in bergamasca le morti sul lavoro sono risultate in aumento: nel 2004 sono state 25, nel 2005 sono state 20, nel 2006 se ne sono contate 31.

Infortunati sul lavoro denunciati all'INAIL

ambito territoriale	anno	agricoltura	Industria commercio e servizi	conto stato (*)		% variazione 2002/2007
		totali	totali	totali	totali	
BERGAMO	2002	638	19.451	317	20.406	
	2003	590	19.211	336	20.137	
	2004	583	19.153	383	20.119	
	2005	560	18.474	448	19.482	
	2006	598	19.087	403	20.088	
	2007				20.113	-1,43%
	LOMBARDIA	2002	6.509	158.970	2.912	168.391
2003		6.197	154.909	3.031	164.137	
2004		5.724	152.754	3.345	161.823	
2005		5.703	149.722	3.559	158.984	
2006		5.334	149.065	3.569	157.968	
2007					154.280	-8,37%
ITALIA		2002	73.515	894.664	24.476	992.655
	2003	71.379	880.242	25.573	977.194	
	2004	69.263	869.439	28.027	966.729	
	2005	66.449	844.951	28.568	939.968	
	2006	63.019	836.366	28.613	927.998	
	2007				909.618	-8,36%

(*) Conto Stato (in ambito INAIL): riguarda gli infortuni la cui tutela assicurativa non compete all'INAIL che, comunque, tratta le pratiche

Il testo unico su salute e sicurezza sul lavoro

Finalmente c'è, è definitiva, la riforma che da tanti anni si aspetta per avere nuove norme organiche in tema di sicurezza sul lavoro. Il "Testo Unico su salute e sicurezza sul lavoro" si compone di 303 articoli, 12 titoli e 50 allegati. Con la sua approvazione definitiva viene abrogato il decreto legislativo 626 del '94. Il nuovo testo, infatti, comprende tutte le norme già presenti nel decreto del 1994 e le altre misure che già esistono in materia di cantieri, vibrazioni, segnaletica, rumore, amianto e piombo. In cima alla lista delle novità c'è l'estensione delle direttive sulla sicurezza a tutte le tipologie di lavoratori a prescindere dalle dimensioni dell'azienda in cui si opera e a prescindere dal sesso e dalla nazionalità. I datori di lavoro che violino le norme e che siano riconosciuti responsabili di incidenti sul lavoro per non aver applicato la legge e non aver formato e informato i propri dipendenti incorrono in una serie di sanzioni.

LE POLITICHE TERRITORIALI

Il sistema formativo

Scuola media superiore e Università

Dal punto di vista dell'offerta formativa la Provincia di Bergamo conta su un buon numero di scuole secondarie (42 statali e 21 paritarie). Mancano però ancora aule (in alcune zone della provincia particolarmente sofferenti: Trescore, Romano) e soprattutto palestre e mense scolastiche. La quasi totale assenza di mense fa sì che ormai dovunque si tenda a concentrare l'orario scolastico tutto al mattino, con sei ore di fila, dalle 8 alle 14 con evidenti e inaccettabili prezzi da pagare sul fronte didattico.

L'Istruzione tecnica e professionale continua ad essere il canale riferito prevalentemente allo sbocco lavorativo, anche se negli ultimi anni aumentano le iscrizioni all'università. Questi Istituti sono frequentati dal 60% degli studenti bergamaschi.

L'istruzione liceale (40% di frequenza), a forte valenza generalista, si conferma il canale per l'accesso all'università.

Il proseguimento degli studi dopo la 3^a media in Italia e Lombardia è pari al 92% a Bergamo 83% (Irer 2005). Il numero degli studenti che ogni anno si diplomano è mediamente intorno alle 6.000 unità (il 95% degli esaminati). L'elevato numero degli abbandoni tuttavia non consente a molti studenti di raggiungere il diploma e pertanto il livello di istruzione degli occupati continua ad essere modesto. Aumenta il numero degli studenti (39.800) anche per effetto dell'innalzamento dell'età minima lavorativa a 16 anni.

Presso l'Ateneo di Bergamo sono attive 6 facoltà (Lingue e letterature straniere, Economia, Scienze Umanistiche, Giurisprudenza, Scienza della Formazione, Ingegneria) organizzate su più sedi (5 in città e 1 a Treviglio e Dalmine). Sono iscritti 14.573 studenti (A.A. 2007/2008) ed il 45% circa dei diplomati in Provincia si iscrive all'Università cittadina. I laureati nell'anno 2007 sono stati 2.280 (erano 665 nel 1999). Considerato un lasso di tempo di sei anni, tra gli immatricolati nell'A.A. 2001/2002 ed i laureati nel 2007, si raggiunge una percentuale di laureati pari al 25%. Da questo si evince che gli studenti che abbandonano o sono fuori corso continuano ad essere molti.

La scuola ha garantito finora accettabili livelli di inserimento dei bambini stranieri. Ciò grazie ad una cultura dell'accoglienza fortemente sviluppata tra gli insegnanti (soprattutto materne ed elementari) e grazie alla cultura della programmazione personalizzata che deve tener conto dei livelli di partenza e delle specificità di ogni alunno. Trova più difficoltà, invece, l'inserimento degli alunni stranieri nella scuola superiore dove il problema è spesso delegato agli istituti professionali e ai corsi di formazione professionale che rischiano di divenire un vero e proprio ghetto che raccoglie oltre agli stranieri la prevalenza dei disabili e degli alunni con difficoltà di apprendimento e con percorsi scolastici irregolari. Una priorità per il sindacato deve essere qualificare questo tipo di scuole evitandone la ghettizzazione e l'isolamento.

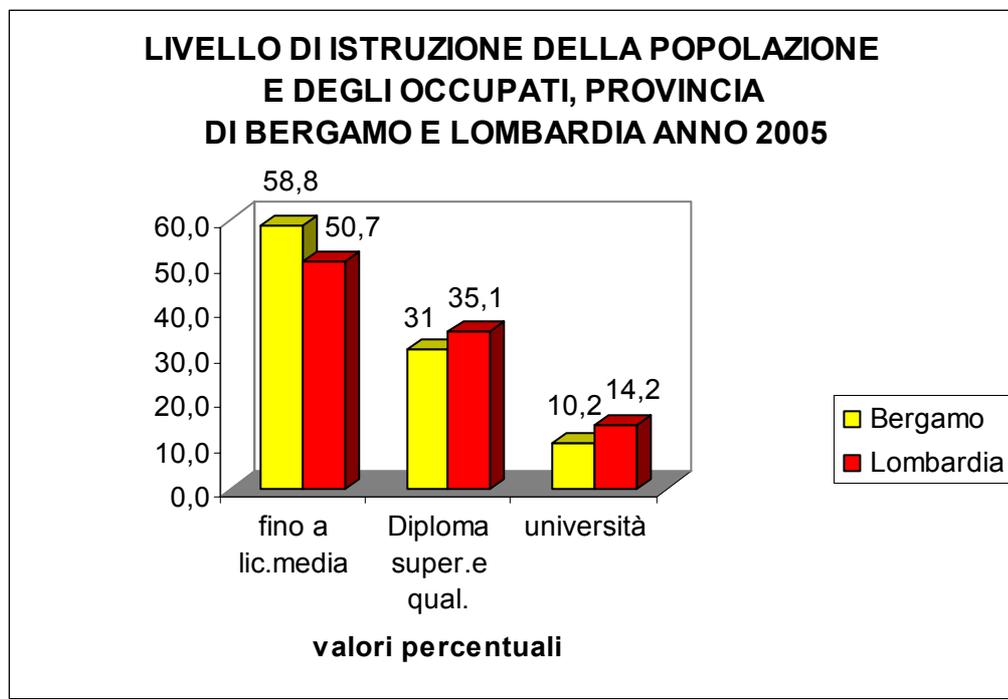
Vanno perciò previsti percorsi di integrazione tra i vari tipi di scuole ("poli formativi" istituiti dalla legge 40/2007, cosiddetta Legge Bersani) e potenziata l'offerta e la qualità dei corsi professionali (stabilità del personale, investimento nella dotazione tecnologica dei laboratori, certezza dell'offerta attualmente resa precaria dal meccanismo della "dote" istituito dalla Regione Lombardia, potenziamento dei percorsi di passaggio da una scuola all'altra e per la rimotivazione e il recupero degli alunni in difficoltà).

Attualmente la competenza sulla scuola secondaria superiore è suddivisa tra Provincia (Edilizia, rete scolastica, attivazione indirizzi) e Provveditorato Studi (ora chiamato CSA, competenza sul personale). Tra i due non c'è praticamente dialogo e cooperazione, nonostante gli inviti e le prese di posizione della Commissione Provinciale per le politiche del lavoro e della formazione. Bisogna dare vita ad un Osservatorio permanente su istruzione e formazione che rilevi e studi i fenomeni legati alla scolarità e alla formazione (dati statistici, previsioni, tendenze e flussi). La priorità va data all'osservazione di: abbandoni, dispersione, evasione; successo e insuccesso scolastico in rapporto a variabili di genere, appartenenza economica e nazionalità; spendibilità nel mercato del lavoro; continuità degli studi.

La domanda più qualificata di manodopera interessa le medie e grandi imprese perché hanno più adattabilità al mercato, incorporano più facilmente tecnologia e necessitano di maestranze più professionalizzate, mentre le piccole lavorano più alla sostituzione della manodopera- essendo troppo piccole per innovare e richiedere quindi professionalità "alte".

C'è una profonda incoerenza nel comportamento delle imprese che, da un lato, affermano l'importanza dell'innovazione e dello sviluppo in campo tecnologico, dall'altro continuano ad assumere prevalentemente giovani cui non viene richiesto nessun titolo di studio (35% del totale). Anche gran parte dei giovani laureati non trova posto nell'economia bergamasca e deve spostarsi su Milano o altre province. Il sistema economico bergamasco privilegia, per le assunzioni, le figure di personale scarsamente qualificato con una percentuale pari al 70%, contro un 30% di quadri e tecnici qualificati. In qualche modo un incremento del contenuto "formativo" dei lavoratori non troverebbe un' adeguata e corrispondente domanda.

Il livelli di istruzione della popolazione (> 15 anni) in rapporto agli occupati evidenzia che la percentuale dei laureati è pari al 10,2:



- 1) *Popolazione e occupati con 15 anni e oltre*
- 2) *Fino a licenza media comprende individui con nessun titolo, con licenza elementare, con licenza media, con diploma di scuola superiore di 2/3 anni*
- 3) *Diploma scuola superiore comprende individui con diploma superiore di 4/5 anni,*

Trovano lavoro più facilmente (in rapporto agli studi seguiti) i laureati del gruppo ingegneria (sono il 50% dei laureati occupati) seguono quindi le aree giuridiche (20%) umanistiche (20%) e lingua Letteratura Straniere (10%) (*indagine Confindustria BG*).

Complessivamente la quota dei laureati pesa, negli avviamenti tra il 5-6% quella dei diplomati 15-16% i non diplomati per il 77%.

A seguito del ricambio generazionale, il grado di istruzione degli occupati, aumenta rispetto al passato, ma per il 35% delle nuove assunzioni 2007 non si prevedeva alcun titolo di studio (e solo il 22% delle imprese prevedeva azioni formative per il proprio personale) mentre per il 10% si richiedeva la laurea (*Camera Commercio 2007*)

Occorre recuperare percorsi di alta formazione professionale per gli Istituti Tecnici e Professionali, al fine di permettere all'Università di svolgere oltre al ruolo formativo un ruolo attivo di ricerca. Incrementare la formazione di tipo laboratoriale, gli stages ed i tirocini qualificati (sia per la Secondaria Superiore che per l'Università) i progetti di ricerca con le imprese, rendere strutturali ed estendere le sinergie tra formazione ricerca, innovazione e territorio. Servono Patti Territoriali tra i soggetti che si sentono impegnati in questa direzione: le Agenzie formative (Scuola Superiore e Università) che dovranno orientarsi verso una robusta formazione di base, presupposto per una buona formazione di alta specialità e per la ricerca. Le Agenzie dovranno essere in campo anche per valorizzare i poli tecnologici esistenti (Km.rosso - Servitec). Se un sistema produttivo opera nei beni e servizi ad alto contenuto tecnologico è probabile che la domanda di lavoro, nonché l'offerta, siano in qualche modo correlate.

Formazione professionale

Il settore della Formazione Professionale ha subito un profondo cambiamento come conseguenza delle scelte attuate dalla Regione: molti operatori accreditati (960 in Lombardia, 80 a Bergamo), mancanza di certezze sulla continuità, sui tempi, sui finanziamenti, accentuata dipendenza politica, accentuata separatezza, anzi competitività con gli altri segmenti dell'istruzione, riposizionamento del settore prevalentemente, se non esclusivamente, nel segmento del Diritto Dovere di istruzione e formazione (corsi triennali da 14 a 17anni) con il venir meno dell'ampia offerta di corsi di qualifica per i lavoratori e i lavoratori studenti. Da ultimo l'introduzione della "Dote" con le sue limitazioni economiche, ha comportato, da un lato, la proliferazione di corsi a pagamento individuale nel settore dell'obbligo scolastico finora gratuito, dall'altro una difficoltà a governare l'offerta e ad indirizzare le risorse verso le priorità del sistema. In questo contesto vanno rafforzate le competenze di programmazione della Provincia, attraverso il ruolo della Commissione per le politiche del lavoro, va qualificata l'offerta puntando sulle agenzie accreditate che accettino di muoversi effettivamente all'interno delle priorità definite in raccordo con le altre istituzioni formative del territorio; va rilanciata l'offerta di corsi di qualifica professionale accessibili a lavoratori (con particolare riferimento ai bisogni formativi dei lavoratori immigrati). Vanno, infine, date certezze alle iniziative formative per i disabili (corsi FLAD) e per le fasce dello svantaggio sociale.

Apprendistato

Mancano ancora dati certi sull'entità e distribuzione di questa tipologia di contratto di lavoro. Se si escludono gli edili, che grazie alla Cassa Edile e all'Edilcassa, possono sapere esattamente quanti sono gli apprendisti e dove lavorano, nelle altre categorie è difficile programmare le attività formative proprio per l'assenza di strumenti certi di monitoraggio. Le difficoltà organizzative e gestionali dei Centri per l'impiego, non hanno finora consentito di avere un quadro attendibile della situazione e, di conseguenza, non si è nemmeno in grado di conoscere esattamente quanti e dove sono gli apprendisti, ciò rende difficile, se non impossibile, la programmazione delle attività formative malgrado le risorse pubbliche continuino ad essere affidate alle province.

Il passaggio dalla normativa Treu alla normativa Biagi è ormai quasi completo ed è stato accompagnato da una ampia attività di contrattazione anche in sede locale. Rispetto alla situazione precedente (normativa Treu che prevedeva l'obbligo di partecipare alle attività formative solo se promosse dalla Provincia che, in realtà, era in grado di organizzarne per non più del 10% degli addetti) ora con la normativa Biagi la responsabilità di organizzare attività formative ricade completamente sulle aziende. Finora il modello prevalentemente adottato in provincia di Bergamo è quello che prevede formazione esterna (d'aula, pagata dalla Provincia) solo per le competenze trasversali mentre per la parte professionalizzante le aziende che hanno capacità formativa riconosciuta dai contratti collettivi nazionali di lavoro, hanno optato per la "formazione interna", on the job. Se è giusto valorizzare l'esperienza lavorativa come fonte di sapere e di conoscenza, vanno però previsti strumenti a vari livelli per verificare che questa formazione venga effettivamente svolta, a garanzia della crescita professionale degli apprendisti. Non solo strumenti di controllo fiscale da parte degli organismi ispettivi ma anche e soprattutto strumenti di promozione e incentivazione da parte di organi bilaterali e delle rappresentanze sindacali sul posto di lavoro. Un contributo importante potrebbe venire dall'esperienza dei "tutor territoriali". Riteniamo che l'esperienza che si sta realizzando nei settori artigiani in provincia di Bergamo sia importante, anche sul piano regionale e nazionale, perché introduce modalità innovative nel governo dell'apprendistato da parte delle parti sociali attraverso strumenti bilaterali.

Si rende comunque necessaria una presa in carico, nella contrattazione aziendale e territoriale, di quanto previsto dai contratti nazionali e dalla normativa regionale, per evitare un ricorso improprio e strumentale al contratto di apprendistato (utilizzato dalle aziende solo per gli sconti sui costi ma evadendo gli obblighi formativi) e per qualificarne la valenza formativa; il ruolo di regia su questa materia dovrà essere svolto dagli enti/commissioni bilaterali la cui presenza dovrà essere estesa anche a settori importanti, come l'industria, nei quali sono stati finora tenuti in condizione marginale.

Formazione continua e fondi interprofessionali

L'esperienza di questi primi anni di attività dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori consente di fare un primo bilancio e di indicare le prospettive per il futuro. La bilateralità nelle scelte è stata assai limitata perché solo nel settore industriale (Fondimpresa), della piccola azienda (Fapi) e recentemente nel comparto artigiano (Fart), è stata praticata una dimensione provinciale o interprovinciale. In tutti gli altri settori il livello nazionale o regionale della decisionalità hanno escluso un ruolo attivo del territorio. Il limite maggiore, comunque, è dovuto alla scarsa disponibilità delle aziende ad investire effettivamente nella formazione. È così che ingenti risorse disponibili rischiano di restare inutilizzate perché le aziende tendono a porre dei limiti alla partecipazione dei lavoratori in orario di servizio.

CGIL CISL UIL di Bergamo ritengono che occorra un effettivo decentramento dei Fondi Interprofessionali a livello territoriale per dare maggiori responsabilità alle parti territoriali, costruendo sistemi di lettura dei fabbisogni formativi e dando risposte in tempi rapidi nella programmazione degli interventi formativi strettamente correlati alle esigenze aziendali. Anche qui, come per l'apprendistato, un maggior protagonismo della contrattazione aziendale e territoriale può contribuire a modificare in meglio la situazione. Vanno contrattati piani aziendali pluriennali di formazione di tutto il personale coinvolgendo non solo tecnici e quadri, come per lo più è stato finora, ma anche l'insieme dei lavoratori con particolare riguardo a quelli a rischio di obsolescenza professionale o di espulsione dal mercato del lavoro. Va posto termine alla pratica di richiedere il consenso sindacale attraverso la sottoscrizione di lettere di appoggio al solo motivo di ottenere migliori punteggi nella graduatoria dei bandi di finanziamento: il sostegno sindacale va ricercato negli organismi giusti e cioè nella bilateralità, non all'ultimo minuto ma per tempo, attraverso percorsi condivisi di analisi dei fabbisogni formativi e di programmazione condivisa delle attività.

Il fenomeno migratorio: integrazione, diritti, opportunità.

Uno sguardo ai dati della provincia: l'ultimo rapporto dell'osservatorio provinciale, conferma il **trend di crescita della presenza di cittadini stranieri** sul nostro territorio triplicato negli ultimi cinque anni:

<u>Numero cittadini stranieri</u>	<u>Anno</u>
38.800	2001
92.000	2006 <i>di cui 78.165 regolari e 14.000 irregolari (15%)</i>

Popolazione straniera residente al 1 Gennaio 2007 per sesso e per classe di età
Provincia: Bergamo

Eta'	Maschi	Femmine	Maschi + Femmine
TOTALE	43744	34421	78165

Classe di età Totale maschi-femmine % sul totale

0-15	18.459	23.6%
15-30	21.383	27.5%
30-50	33.260	42.5%
>50	5.063	6.4%

Il 56% della popolazione straniera è composta da uomini, il restante 44% da donne. E' interessante osservare come la fascia di età tra i 15 e 44 anni, interessa il 70% del totale regolare. Una presenza giovane quindi alla quale si aggiunge una natalità doppia (3,1%) rispetto ai bergamaschi (1,5%). Ogni 1000 stranieri si registrano 25 nascite; 10 sono invece le nascite che riguardano i bergamaschi.

Per quanto riguarda la presenza nelle scuole, dall'infanzia fino al secondo grado delle scuole secondarie, si registrano, per l'anno scolastico 2005/06 **11.845** presenze, pari al 7,6% sul totale degli alunni.

Le politiche per l'immigrazione

La presenza degli stranieri sul nostro territorio è un dato ormai consolidato, la nostra economia ha bisogno di loro, il sistema produttivo e dei servizi non può farne a meno. Le politiche del lavoro e più in generale le politiche sociali presentano i segni dei tempi e, in relazione al fenomeno migratorio, appare necessario rivederne l'impianto: è necessario rilanciare la necessità di riformare le attuali disposizioni di legge (Bossi-Fini), al fine di realizzare norme atte a costruire le condizioni per una gestione corretta del fenomeno, bene espresso nello spirito del Testo Unico da troppo tempo arenato in Parlamento.

L'80% dei cittadini stranieri è in Italia da almeno 5 anni, le richieste di ricongiungimento familiare sono sempre in aumento, per i flussi 2007 la provincia ha registrato 23.000 richieste con la sola possibilità, prevista dalla legge, di dare 3.860 risposte: la maggior parte delle domande riguardano familiari.

Non si combatte l'immigrazione clandestina aumentando le difficoltà ai cittadini stranieri che vogliono lavorare legalmente in Italia: va agevolato e insieme verificato il processo di ricongiungimento familiare, affinché la stabilità della famiglia contribuisca in modo forte a creare quel luogo di relazione, educazione e cura, necessari per costruire relazioni serene con gli altri. E' quindi necessaria una politica sociale che sia di aiuto e sostegno alle famiglie di chi lavora in Italia e qui paga le tasse, senza preferenze e nel rispetto rigoroso delle leggi e delle norme stabilite dallo Stato e dai singoli Comuni.

Sono evidenti sul nostro territorio alcuni sforzi nella promozione di politiche per l'integrazione, ma occorre maggiore attenzione ed ulteriore impegno affinché le condizioni ingiuste possano essere trasformate in condizioni, non di maggior favore, ma di pari dignità: il pagamento di oltre 72.00 euro per il rinnovo dei permessi di soggiorno, frutto dell'accordo tra Governo e Poste Italiane, è un chiaro atto di ingiustizia sociale che va urgentemente sanato assieme ai tempi lunghissimi di attesa che provocano effetti e ripercussioni nei più elementari diritti civili come l'assistenza sanitaria e regolari contratti di lavoro. Non si può parlare di integrazione se non si assumono atteggiamenti educativi che non possono prescindere da atti di giustizia agiti in primis dallo Stato accogliente con conseguente assunzione di responsabilità nel rispetto delle regole da parte degli immigrati stessi.

Una seria politica inclusiva e di integrazione deve necessariamente partire da questo primo fondamentale problema: l'approccio del lavoratore migrante con le pubbliche istituzioni. Da tempo il sindacato è impegnato nella tutela degli stranieri che vivono onestamente sul nostro territorio interfacciandosi con le istituzioni e aiutando lo straniero nell'espletamento delle pratiche burocratiche previste dalla legge Bossi-Fini supplendo ad attività che dovrebbero essere svolte dalle Istituzioni.

Occorre trasferire a Comuni e Provincie, che vanno dotate delle necessarie risorse finanziarie, la gestione delle incombenze burocratiche e lasciando a Questure e Prefetture compiti di controllo. In questo modo pensiamo sia possibile facilitare l'espletamento delle pratiche e nel contempo garantire un più accurato ed efficace "governo sociale" del fenomeno migratorio anche attraverso un diretto rapporto tra istituzioni e cittadini stranieri. Una volta trovato il lavoro e un tetto, il passaggio successivo è il ricongiungimento familiare che non va ostacolato, ma agevolato perché una famiglia stabile ed un lavoro sicuro sono l'elemento fondamentale della convivenza civile e quindi della sicurezza per tutti. Alla luce di tutto quanto scritto, indichiamo le principali priorità:

- promozione di politiche per l'integrazione che agiscano su più piani: accoglienza, formazione, lavoro, servizi, casa
- la lotta al sommerso, al caporalato
- una contrattazione aziendale e territoriale che affronti alcuni temi rivolti ai cittadini stranieri relativamente alle ferie, le assenze, la formazione in lingua. E' inoltre utile una verifica dell'efficacia dell'accordo territoriale relativo alla trasformazione di una parte delle ore straordinarie da utilizzare per la copertura delle assenze.

Vi sono delle precondizioni necessarie per poter procedere nella direzione sopra indicata e che riguardano il modello di relazioni, valorizzando e promuovendo un lavoro partecipativo di rete per rafforzare le pratiche relazionali ed organizzative con le Istituzioni e il mondo del lavoro.

Le priorità in campo socio sanitario assistenziale

L'avvicinarsi, nel rispetto dei tempi, della conclusione dei lavori per il nuovo ospedale di Bergamo impone di affrontare, con maggiore determinazione, il nodo della rete ospedaliera bergamasca finora cresciuta senza coordinamento e con grandi disparità territoriali. Potrà essere questa l'occasione per affermare alcuni **principi che riteniamo fondamentali**:

Il metodo della concertazione territoriale

Le grandi scelte di sistema, come è il caso della rete ospedaliera, non possono sempre essere decise centralisticamente a livello regionale ma devono vedere una forte partecipazione del territorio con un ruolo centrale degli enti locali e con la partecipazione delle rappresentanze sociali e del mondo del volontariato. È quello che più volte abbiamo chiamato il “tavolo politico” presso l'ASL al quale viene richiesto di esercitare un forte ruolo di regia. L'importanza di una “governance” diffusa trova le proprie ragioni non solo nella necessità di “presiedere” insieme, e quindi condividere, le responsabilità di un'offerta di servizi socio-sanitari il più possibile globale ed integrata con i servizi sociali, ma anche nella non più rinviabile necessità di indirizzare le risorse economiche verso quelle aree “deboli”, affinché, dalla loro allocazione derivino effetti positivi per l'intero sistema socio-sanitario-assistenziale. Nel passato lo strumento utilizzato per tale processo di partecipazione era costituito dai Tavoli di Sistema (centrale e territoriali), presieduti dall'Asl, per i temi sanitari e socio-sanitari e dalla Consulta di orientamento, a conduzione del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, per quelli più propriamente sociali. A prescindere dallo strumento utilizzabile, per arrivare ad una partecipazione che sia veramente attiva ed efficace, è – secondo noi – essenziale arrivare all'unificazione di questi due diversi momenti affinché – già nella fase di “governance” – sia reale l'integrazione tra sanitario e sociale.

Riequilibrio

Occorre potenziando quelle aree e quei settori finora lasciati ai margini e penalizzati dal modello tutto centrato sulle convenienze degli erogatori soprattutto privati. Se Bergamo, infatti, può contare su strutture ospedaliere efficienti e attrattive a livello anche extra regionale, è altrettanto vero che vi sono aree importanti non gestite all'altezza del bisogno: pensiamo al settore riabilitativo e della lungodegenza, alla psichiatria, alla neuropsichiatria infantile e dell'adolescenza, alla carente rete oncologica (il nostro territorio si caratterizza per alcune patologie, e tra queste quelle oncologiche, con un'incidenza sopra la media sia nazionale che regionale) e, più in generale, a tutto il mondo della cronicità che rappresenta la nuova sfida per la medicina di oggi, visti i grandi mutamenti demografici in atto.

Continuità assistenziale

I ricoveri ospedalieri sempre più brevi e la pratica delle dimissioni precoci trasferiscono sulle famiglie e sul territorio bisogni sanitari che devono trovare una risposta di sistema. La continuità assistenziale, intesa come continuità ospedale/territorio ha, purtroppo, registrato delle regressioni. Oggi, ancor più che nel passato, il paziente dimesso o dimissibile dall'ospedale in condizioni di non autosufficienza è lasciato a se stesso con l'onere di trovare da sé le migliori soluzioni che gli permettano di superare la fase convalescenziiale o, nei casi più gravi, la soluzione di stabilizzazione e di supporto per le fasi di forte cronicità. La sempre maggiore precocità della dimissione induce a cercare soluzioni in un panorama di servizi alternativi già pesantemente congestionato. Con conseguenze sul piano delle politiche sociali sia per gli aspetti economici (i Comuni sono chiamati ad intervenire dove, ed è sempre più frequente, non riescono a far fronte gli interessati ed i loro famigliari) che organizzativi (uso distorto di risorse assistenziali finalizzate ad altri tipi di intervento). Riprendendo e generalizzando alcune positive esperienze sperimentali già realizzate, va messa a sistema una struttura di continuità, a regia ASL, che assicuri periodi di convalescenza assistita, lungodegenza, riabilitazione mettendo in rete reparti ospedalieri, case di riposo, assistenza domiciliare integrata, centri diurni e medici di medicina generale.

Il sistema dei servizi sociali

Il sistema dei servizi sociali se letto alla luce della L.328, non è esente da un' analisi critica. Se dovessimo trarre un quadro generale dalla lettura dei piani di zona non potremmo che evidenziare come, in molti casi, siano stati elusi gli elementi chiave della L. 328:

- *la sovracomunalità*
- *l'implementazione dei Livelli Essenziali in tutti gli ambiti*
- *il favorire un livello omogeneo di accesso e di partecipazione da parte dei cittadini al sistema-servizi.*

Spesso, l'unico elemento di unificazione delle politiche sociali nell'ambito è stato quello della gestione delle risorse aggiuntive previste, appunto, dalla L. 328 oppure da finanziamenti regionali, dimenticando che questi avevano prevalentemente lo scopo di favorire e sostenere un approccio sovracomunale dei servizi. Pure la frammentazione delle municipalità e la loro ridotta dimensione non ha aiutato uno sviluppo armonico dei servizi.

Nonostante ciò esistono anche non poche esperienze positive nelle quali le criticità prima esposte sono state abbondantemente superate. Significativo il fatto che ciò sia avvenuto prevalentemente là dove era già forte il senso del *"fare insieme"* come è nel caso delle Comunità Montane.

Rimangono aperti alcuni aspetti quali: gli strumenti di gestione dei servizi ed il sistema degli appalti; le forme di partecipazione degli attori territoriali; la necessità di far crescere un tessuto sociale capace di solidarietà, accoglienza, integrazione.

Il sistema delle RSA

Anche per le RSA, il limite è rappresentato dal fatto che ogni realtà, in modo autoreferenziale, fa a sè, non lasciandosi coinvolgere dal sistema dei servizi sociali d'ambito, determinando in proprio le modalità di accesso, le rette e la tipologia dei servizi alberghieri.

Più volte dibattuta, anche pubblicamente, la questione della sufficienza o meno dell'offerta dei posti letto in relazione alla popolazione anziana di riferimento. L'Asl, in non poche occasioni ha sottolineato la sufficienza dell'offerta. Noi, molto più semplicemente, continuiamo a registrare lunghe liste d'attesa e difficoltà ad accedervi. Registriamo notevoli passi in avanti dove si è sperimentato il Centro Unico di Prenotazione d'Ambito territoriale.

Anche dal punto di vista del sistema tariffario ci sono aumenti e situazioni assolutamente diversificate e non giustificate dall'insieme dei servizi offerti e compresi nelle rette. Pensiamo all'ondata di aumenti che si è abbattuta nel 2007-08 sui bilanci delle famiglie e su quelli dei Comuni che intervengono ad integrare le quote non sostenibili da parte dei parenti.

Per quanto riguarda le 45 case di riposo (di cui 13 fuori provincia), l'aumento medio è del 2,91%, in pratica il 3%, con punte del 5,9% (S. Chiara BG), 3,6% (S.M.A. - ex Gleno - BG per il Centro Diurno), 3,45% (S. Francesco BG), 4,8% (Zanchi, Alzano L.), 4,26% (Cerruti, Capriate S.G.), 5,43% (Don Guanella, Verdello), 6,33% (Don Guanella, Sondrio). Si tratta di rette oscillanti tra i 40 e i 70 euro al giorno (anche qui con punte oltre i 90 e i 100). Mediamente, quindi, la spesa aggiuntiva è di circa 45-50 euro al mese, con esclusione del costo di altri servizi che, qua e là, cominciano ad essere addebitati a parte (lavanderia, trasporto, sovrapprezzo per Alzheimer...). Lo stesso accade nelle strutture per disabili e minori dove la retta giornaliera è mediamente più elevata (70-80 euro).

Ma perché aumentano le rette? La risposta si può trovare, almeno per le case di riposo, nei dati pubblicati dalla RSA del Gleno relativamente allo stato di salute dei ricoverati: "ognuno degli ospiti assistiti nel corso dell'anno [2006] è stato affetto da due comorbidità di livello molto grave o grave"; se, poi, si pensa che più del 40% dei ricoverati non sopravvive oltre un anno dall'ingresso nella struttura, è chiaro che, oltre all'aumento delle spese generali, è la spesa di carattere sanitario a far lievitare i costi, spesa che sarebbe di competenza della Regione e che la Regione tarda ad adeguare scaricando così i costi sulle singole case di riposo che, a loro volta, li scaricano sulle rette sostenute dagli ospiti e dai Comuni. E' la politica di welfare della Regione che deve essere rivista, ridisegnando priorità e urgenze sulla base dei nuovi bisogni.

Prevenzione

Finora l'attenzione si è centrata quasi esclusivamente sulla prevenzione nei luoghi di lavoro con positive azioni concordate tra ASL e Organizzazioni Sindacali. Bisogna invece rilanciare con forza interventi preventivi in aree che dimostrano di produrre danni dirompenti: tutte le tematiche ambientali (inquinamento dell'aria e delle acque con conseguenze enormi in materia di malattie oncologiche), il contrasto a stili di vita ad alto o altissimo rischio per i giovani (stragi del sabato sera, consumo di stupefacenti, alcoolismo), abitudini alimentari e sedentarietà.

Si tratta di tematiche che non possono essere affrontate esclusivamente sul terreno sanitario ma devono vedere uno sforzo congiunto con gli enti locali, la scuola, il volontariato, le famiglie, il mondo del lavoro per rimuoverne le cause.

L'integrazione socio sanitaria delle strutture e dei servizi

Le case di riposo, i centri diurni, le comunità protette: la natura stessa di questi servizi impone un ambito decisionale integrato, coinvolgendo sempre più nelle decisioni gli enti locali, finora lasciati ai margini dalle scelte centralistiche della Regione. Su questi temi Cgil Cisl Uil hanno da tempo definito, con i sindacati dei Pensionati, specifiche piattaforme sia nazionali (potenziamento degli interventi per la non autosufficienza) che territoriali (centri unici di prenotazione per l'ingresso in RSA, governo delle rette di degenza, fasce ISEE per la compartecipazione dei parenti). Un impegno immediato per Cgil Cisl Uil, insieme ai sindacati dei Pensionati, sarà ora l'apertura di confronti sia con gli Ambiti Territoriali che con le stesse strutture socio-sanitarie sulle proposte contenute nella nostra piattaforma territoriale di cui ricordiamo:

- la piena attivazione dei LEA
- l'attivazione di un sistema di rette, per la residenzialità, trasparente ed il più possibile omogeneo nella sua composizione
- gli strumenti di partecipazione sociale
- l'adozione di misure che favoriscano l'assistenza a casa propria il più a lungo possibile delle persone anziane non autosufficienti
- potenziamento dei servizi rivolti ai disabili sia motori che psichici

Tutto ciò non esaurisce l'ambito di intervento del sindacato sul piano del welfare locale. Anche con il sistema delle autonomie locali, a partire dal Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, dovranno essere messe in campo iniziative per favorire un'innovativa stagione di confronto e negoziazione. CGIL CISL UIL intendono intensificare il loro ruolo di rappresentanza territoriale confederale attraverso la presentazione, in ogni ambito della 328, di una specifica piattaforma sindacale in accordo con i Sindacati dei Pensionati e delle Categorie dei Lavoratori occupati in questi settori.

I temi sono:

- il sistema di relazioni sindacali,
- lo sviluppo dei servizi sovracomunali ed il superamento della dimensione comunale nell'erogazione dei servizi sociali
- la gestione associata dei servizi,
- l'informazione ed il segretariato sociale,
- l'ISEE d'ambito ed il sistema di accesso ai servizi,
- i titoli sociali e la loro finalizzazione,
- la residenzialità e la domiciliarità.
- la piena integrazione dei minori a rischio di emarginazione, il contrasto alla povertà e la prevenzione delle forme di esclusione sociale

I livelli di reddito fra contrattazione e negoziazione territoriale

Le retribuzioni

Dal 1993 ad oggi i salari hanno fatto fatica a rimanere in linea con l'inflazione reale. Ciò a causa di un'inflazione programmata più bassa di quella effettiva; dei ritardi nei rinnovi contrattuali; della mancata restituzione del fiscal drag; della scarsa redistribuzione della produttività. Ma quali sono le ragioni di questa crescita modesta delle retribuzioni:

- lo scarto tra inflazione programmata (sulla cui base si rinnovano i contratti) e l'inflazione sia attesa che effettiva. La questione era diventata talmente acuta, che dal 2005 la gran parte dei contratti sono stati rinnovati sulla base dell'inflazione attesa e non di quella programmata;
- i ritardi accumulati (spesso anche di 12 mesi) nel rinnovo dei contratti (nel pubblico impiego fino a due anni);
- l'inadeguata redistribuzione della produttività attraverso la contrattazione di secondo livello;
- la mancata restituzione del fiscal drag ha contribuito alla perdita di potere d'acquisto dei redditi da lavoro, malgrado la "restituzione fiscale" introdotta con la riforma IRPEF 2007, parzialmente ridotta dall'impatto delle addizionali locali.

Ad aggravare la *questione salariale* e ad abbassare il livello delle retribuzioni medie e del loro tasso di crescita c'è la questione giovanile. Proprio su quest'ultimo tema le nostre rilevazioni ci dicono che:

- a) un apprendista, in età compresa tra i 15 e i 24 anni, guadagna 750 euro netti mensili;
- b) un collaboratore occasionale, tra i 15 e i 34 anni, guadagna 780 euro netti mensili;
- c) un co.co.pro. o co.co.co, in età compresa tra i 15 e i 34 anni, guadagna 900 euro netti mensili.

L'insieme di questi fattori (la rallentata crescita delle retribuzioni, un'inflazione maggiore di quella degli altri paesi dell'euro zona, l'aumentato peso fiscale sulle retribuzioni) ha inciso pesantemente sul reddito disponibile delle famiglie di operai e impiegati. La perdita di potere d'acquisto dei redditi delle famiglie con "capofamiglia" operaio o impiegato nel periodo 2002-2007 si contrappone ad una crescita del potere d'acquisto delle famiglie degli imprenditori e dei liberi professionisti. Alla fine, se nel 2001, una famiglia di un lavoratore dipendente con due milioni di lire nette poteva vivere; oggi con mille euro è difficile immaginare di tirare avanti fino alla fine del mese.

Retribuzioni medie per addetto anni 2002-2006

anno	Bergamo	Lombardia	Italia
	Retribuzione media per addetto	Retribuzione media per addetto	Retribuzione media per addetto
2002	15.790	16.672	15.176
2003	16.070	16.861	15.354
2004	16.820	17.405	15.882
2005	17.241	17.925	16.340
2006	17.781	18.722	16.962

Distribuzione del reddito per classi di età (su dati elaborati dai Centri di assistenza fiscale prov.)

Tabella su dichiarazioni fiscali – dati 2006 in %

Classe di reddito	under 30	30-50	50-65	over 65
sino a 12.500	25,40%	14,07%	16,84%	29,62%
da 12.500 a 20.000	49,98%	33,03%	34,18%	50,36%
da 20.000 a 30.000	22,17%	38,52%	33,50%	15,82%
oltre 30.000	2,44%	14,38%	15,47%	4,20%

I **giovani under 30** diminuiscono il loro peso percentuale negli ultimi 4 anni passando dal 32% al 25%. La **“classe forte”** (dai 30 ai 50 anni) si attesta maggiormente (38,5%) tra i 20 e i 30mila euro e il 15% nella fascia superiore. I **“maturi”** o in uscita dal mercato del lavoro hanno un reddito sino a 20mila euro pur manifestando una significativa presenza,(15%) nella fascia più elevata. I **pensionati** stazionano sotto i 20mila euro per l'80% e quasi la metà di questi addirittura sotto i 12.500.

Distribuzione del reddito e titolo di studio (su dati elaborati dai Centri di assistenza fiscale prov.)

Scaglioni di reddito	Scuola obbligo	Scuola media sup.	Scuola profess.	Laurea	2006
sino a 12.500	20,3%	11,9%	15,4%	9,1%	
da 12.500 a 20.000	40,2%	29,2%	35,0%	21,2%	
da 20.000 a 30.000	29,5%	39,8%	35,9%	39,4%	
oltre 30.000	10,0%	19,1%	13,7%	30,3%	

Si rileva un **rapporto lineare** tra reddito e scolarità: A alla fascia bassa del reddito corrisponde una minore scolarità (20% con l'obbligo contro il 9% di laureati) Nella fascia medio-alta troviamo il 30% di laureati contro il 10% con l'obbligo scolastico. I professionali, notevolmente cresciuti negli ultimi 4 anni sono equamente ripartiti tra la fascia medio bassa e quella medio alta. Il 40% dei diplomati sta nella fascia medio alta.

L'indebitamento delle famiglie

Mutui per la casa, prestiti per l'acquisto di beni mobili, crediti al consumo, finanziamenti per le ristrutturazioni e intanto gli italiani continuano ad indebitarsi sempre di più e in modo costante. Dal 2006 al 2007 l'indebitamento delle famiglie è cresciuto del 9,2 %. Tant'è che mediamente ogni nucleo familiare nel 2007 ha accumulato un debito di 15 mila 578 euro. E gli incrementi impressionano ancor più quando si osserva la situazione dal 2002, anno di entrata in vigore dell'euro, ad oggi. Le "sofferenze" sono cresciute del 91 %.

INDEBITAMENTO DELLE FAMIGLIE 1 (Dati in Euro)

rank	Provincia	Prestiti per famiglia al 30/09/2007
2	MILANO	21.115,29
14	BRESCIA	18.953,40
16	BERGAMO	18.544,23
26	MANTOVA	17.016,30
33	PAVIA	15.857,97
	ITALIA	15.578,44

L'AUMENTO % DELL' INDEBITAMENTO DELLE FAMIGLIE 2 (Variazione % dal 1/1/2002 data ingresso euro al 30/09/2007)

rank	Provincia	Prestiti per famiglia var. %
10	BRESCIA	+99,6
13	PAVIA	+98,3
18	MILANO	+93,7
19	BERGAMO	+93,4
22	CREMONA	+92,4
	ITALIA	+91,0

Le proposte a sostegno dei redditi:

- 1) Le retribuzioni devono crescere al passo con l'inflazione effettiva sulla base di indici che tengano conto dei beni di maggiore consumo e con la produttività.
- 2) Si devono chiudere i CCNL nei tempi giusti e, contemporaneamente, estendere e qualificare la contrattazione di secondo livello, aziendale, territoriale, di sito, di filiera, ecc.
- 3) È necessaria una riduzione della pressione fiscale sulla base della piattaforma nazionale di CGIL CISL UIL.
- 4) Serve una nuova politica dei redditi, in grado di controllare l'impatto dei prezzi e della tariffe, come delle addizionali locali.

La negoziazione territoriale

I fattori costitutivi del potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti e dei pensionati sono sostanzialmente tre: il salario, il fisco, il cosiddetto "salario sociale": prestazioni assistenziali, sanità, trasporti, scuola, politiche abitative sono voci di spesa che incidono sul reddito e sulle condizioni di vita dei lavoratori, dei pensionati, delle famiglie. Da qui la necessità di politiche pubbliche (fiscali e sociali) concertate ai diversi livelli istituzionali a tutela dei redditi fissi attraverso:

1. La promozione ed il sostegno della concertazione negoziata con gli Enti locali, indicando il confronto preventivo quale metodo da praticare, a partire dalla predisposizione dei documenti relativi alle politiche di bilancio. L'obiettivo è di sviluppare la negoziazione con tutti i Comuni della provincia;
2. indirizzare le scelte di politiche di bilancio, soprattutto quelle relative alle entrate e ai proventi fiscali, su criteri di trasparenza, progressività, concordando e praticando patti di equità fiscale tra l'amministrazione e il cittadino, al fine di salvaguardare i redditi da pensione e da lavoro delle persone e delle famiglie più svantaggiate e per promuovere sistemi condivisi e trasparenti di selettività ed equità nell'accesso alle esenzioni e alle agevolazioni sociali, sull'ICI e sui sistemi tariffari locali:
 - a. *le addizionali Irpef dovranno corrispondere a criteri di equità; innalzando le fasce di esenzione; applicando una reale progressività, sulla base di scaglioni di reddito per fasce differenziate e per categorie utilizzando lo strumento dell'ISEE;*
 - b. *individuare prioritariamente la destinazione delle risorse al fine di riequilibrare il rapporto esistente tra la pressione fiscale e il livello della spesa sociale;*
3. rafforzare gli interventi diretti alla lotta all'evasione e all'elusione dei tributi locali quale priorità e impegno strutturato dei Comuni, anche nel quadro delle nuove funzioni in materia di gestione del catasto e revisione degli estimi, da attuare in modo coordinato e condiviso in raccordo con l'Agenzia del territorio, destinando l'eventuale extragetrito alle politiche di riequilibrio ed equità sia sotto il profilo fiscale che per l'implementazione dei servizi;
4. Si richiede l'istituzione di osservatori sui servizi pubblici locali che consentano un monitoraggio costante ed altresì di aprire un confronto con le aziende erogatrici dei servizi idrici, energetici, del trasporto pubblico locale e igiene urbana per intraprendere politiche di efficientamento dei servizi e discutere l'introduzione di tariffe sociali;
5. Sul fronte dei prezzi, in presenza di ingiustificati aumenti dei prezzi di largo consumo, occorre avviare iniziative per verificare la possibilità di misure di contenimento dei prezzi dei principali prodotti. Proponiamo l'istituzione di osservatori locali per monitorare l'andamento del costo della vita e per evitare fenomeni speculativi nella determinazione dei prezzi al consumo e le dinamiche dell'insieme delle tariffe e dei servizi pubblici locali affinché eventuali aumenti siano all'interno dell'inflazione programmata.
6. Si richiede una definizione complessiva di piani di orari che, oltre all'individuazione di nuove dotazioni di servizi, creino le condizioni di effettiva fruibilità dei tempi di vita, maggiormente consona ai bisogni dei cittadini e delle famiglie, sia nell'ambito di una migliore conciliazione con i tempi lavorativi che in funzione di una rivitalizzazione sociale e di qualità relazionale.

I grandi nodi infrastrutturali

Nella nostra Provincia, per quanto riguarda le infrastrutture, permangono ancora pesanti deficit e ritardi aggravati dalla crescita della domanda di trasporto, di logistica, di comunicazione, di energia.

Mobilità

Sulla mobilità, fattore decisivo per lo sviluppo della provincia, occorre

- 1) il rapido completamento degli interventi già in atto;
- 2) investimenti per il superamento delle pesanti carenze relative alla mobilità di merci e persone (Pedemontana e Brebemi le priorità);
- 3) il potenziamento del trasporto su ferro per merci e persone, rafforzando il Sistema ferroviario Regionale, i collegamenti con Milano e, nell'ambito del progetto TEB, verso l'aeroporto di Orio al Serio e Ponte San Pietro;
- 4) la conferma del ruolo centrale dell'aeroporto, quale supporto alle strategie di sviluppo del nostro territorio seppur con le giuste attenzioni alla mitigazione ambientale.

Energia

Occorre una strategia locale sull'energia, che rappresenta ormai una delle componenti decisive per il rafforzamento del sistema economico nella competizione internazionale. Occorre il monitoraggio delle aggregazioni già sviluppate di multiutility su energia, gas ed igiene urbana, per la valorizzazione delle esigenze locali. Accelerare le sinergie sul sistema acqua realizzando la società provinciale.

I PGT (piani di governo del territorio)

I PGT come strumento per la programmazione di uno sviluppo compatibile con l'utilizzo di una risorsa, il territorio, che non è infinita. I piani di governo del territorio devono puntare al miglioramento della qualità della vita dei cittadini facendo propri i concetti di **sviluppo sostenibile**, sia dal punto di vista economico, sociale che ambientale.

Il Sindaco deve sviluppare i necessari confronti con i Comuni per un uso razionale del territorio, per il recupero dell'enorme quantità di case vuote, non abitate e tenute fuori dal mercato degli affitti.

Le OO.SS. devono essere coinvolte sui piani di insediamento industriale ed artigianale, sulla riconversione e riqualificazione delle aree dismesse, sugli insediamenti di carattere sovracomunale. Pensiamo alla grande Bergamo, a Porta sud (con la trasformazione dello scalo ferroviario, la stazione e le aree attigue che dovranno portare ad una riqualificazione di un'area sino ad oggi isolata e sconnessa dal resto della città), alle grandi opere pubbliche (nuovo Ospedale, al Nuovo Gleno, alla nuova Accademia di Finanza, al progetto nell'area Arti grafiche di recupero di ambiti agricoli dismessi, alla ricollocazione delle attività produttive e del grande parco centrale, al polo terziario-direzionale di Via Autostrada. Sono sfide anche per noi perché riguardano il futuro non solo di Bergamo, ma dell'intera provincia.

Il riconoscimento delle specificità delle aree territoriali.

Occorre prestare grande attenzione alla risorsa rappresentata dalla profonda articolazione territoriale della nostra provincia (le grandi aree della pianura centrale, la montagna e le zone collinari e lacuali) per attivare politiche di sviluppo sub provinciali per le aree svantaggiate valorizzando il settore agro-turistico, agro-alimentare, turistico e dell'artigianato.

La mancanza di infrastrutture ha frenato lo sviluppo del turismo soprattutto in alcune zone: l'alta Val Brembana, la Val Taleggio, la Val Serina e la Val Canale. Occorre strutturare e caratterizzare le offerte turistiche delle aree in modo da renderle tra loro coerenti e orientarle allo sviluppo turistico sostenibile e all'offerta integrata di beni culturali, ambientali e di attrazioni turistiche, compresi i prodotti tipici della produzione e dell'enogastronomia locale.

Occorre favorire lo sviluppo e il rilancio dei servizi e del sistema ricettivo locale anche e soprattutto incentrato sulle strutture complementari a basso costo, a basso impatto ambientale quali rifugi, ostelli, agriturismo e B&B. Concordare ed avviare modalità e azioni di marketing territoriale e promo-commercializzazione comprese azioni e iniziative che favoriscono l'*incoming* e la veicolazione dei flussi diretti su Orio al Serio, divenuto polo di importanza europea dei voli low cost verso le Orobie.

Bergamo e l'expo 2015

L'assegnazione a Milano dell'EXPO 2015 potrà produrre ricadute positive sul nostro territorio a condizione che siano messe in campo, da subito, scelte condivise da tutti i soggetti. E' necessario superare, senza rinunciare alle nostre peculiarità, localismi, particolarismi che spesso limitano, frenano progetti indispensabili per lo sviluppo qualitativo del nostro territorio.

Si ringrazia per la collaborazione nella ricerca dei dati e nell'analisi:

- *Dr Riccardo Leoni - Università di Bergamo*
- *Dr Enzo Rodeschini - Union Camere Lombardia*
- *Dr Samuele Rota - Osservatorio Mercato del Lavoro Provincia di Bergamo*
- *Direzione INPS di Bergamo*