

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 357411 Fax 0341 368547

TOCCANDO FERRO

«Il progetto è finanziato da Formatemp, il fondo di formazione per i lavoratori interinali, quindi non è possibile fare stage operativi, a contatto con le macchine»

Domenico Calveri, responsabile della formazione in Api Lecco

Tornitori cercansi «Difficile trovare giovani da assumere»

Lavoro. L'azienda metalmeccanica Tmc di Cesana offre contratti anche a tempo indeterminato
«Tra i ragazzi c'è poca voglia di imparare in azienda»

MARIA G. DELLA VECCHIA
LECCO

Come altre imprese metalmeccaniche lecchesi, la Tmc di Cesana Brianza non trova tecnici da inserire nelle proprie lavorazioni di torneria meccanica di precisione.

Fondata 50 anni fa da Andrea Mauri, oggi l'azienda lavora con 35 dipendenti e la nuova generazione di quattro figli già inseriti.

L'impresa realizza pezzi meccanici ad alta precisione per l'industria degli elettrotensili e per l'automotive e vende il 95% della propria produzione all'estero.

L'esigenza

«Cerchiamo soprattutto tornitori e operatori su macchine utensili – ci dice Barbara Mauri, figlia del titolare, che in azienda si occupa di risorse umane e commerciale –, persone che abbiano una base di formazione sulla meccanica, ma abbiamo estrema difficoltà nel trovarli».

La sua ricerca passa spesso per le agenzie per il lavoro, «dove a volte – aggiunge l'imprenditrice – capita di trovare qualche profilo interessante, adatto a ciò che cerchiamo in termini di conoscenza del disegno meccanico e degli strumenti di controllo. Noi – aggiunge – puntiamo molto sulla nostra formazione interna, operiamo su una complessità notevole di realizzazione dei nostri pezzi per cui sap-

piamo benissimo che la formazione specifica può essere solo in azienda. Tuttavia la base deve esserci».

E non è solo questione di base tecnica. «Senza generalizzare – aggiunge –, dal momento che giovani validi e ambiziosi ce ne sono, ci capita purtroppo spesso di osservare che ciò che manca in alcuni ragazzi con cui siamo entrati in contatto è una certa grinta, una voglia di imparare e di crescere attraverso il mestiere in azienda. Se solo vedessimo in



Barbara Mauri

un primo colloquio tale caratteristica positiva noi saremmo disposti anche a prendere giovani senza formazione di base e a formarli a partire da zero. Purtroppo non accade, mi sembra che manchi un po' quella sfida lanciata a sé stessi per arrivare a qualificarsi e diventare così più forti anche nella negoziazione di sé stessi sul mercato del lavoro».

Una scarsa motivazione, chiarisce Mauri, che non ha nulla a che vedere con ipotesi di contratti di lavoro poco stimolanti: «Noi – precisa – assumiamo a tempo indeterminato oppure con contratto di apprendistato, nonostante riteniamo che quest'ultimo sia da modificare nella qualità della formazione che riguarda le ore di formazio-

ne in aula che i giovani sono tenuti a fare fuori dall'azienda. Di solito – aggiunge – seguiamo lo schema per cui in un primo momento ci appoggiamo alle agenzie interinali, considerando come prova qualche mese di lavoro in azienda. Quasi sempre accade che i giovani si rivelano validi e a quel punto li assumiamo direttamente, investendo anche sul nostro personale in azienda per l'affiancamento».

Nuova opportunità

Ora, contando di poter fare qualche nuovo inserimento, Mauri ha deciso di partecipare con altre sei imprese al nuovo progetto per la formazione di operatori alle macchine a controllo numerico organizzato da Api con Openjobmetis e Fondazione Clerici. «Abbiamo dato la nostra disponibilità al progetto di Api – conclude –, per cui a breve ospiteremo dei giovani per una settimana di stage 'passivo' durante il quale osserveranno l'operatività quotidiana in produzione. Al termine, da febbraio, saranno inseriti con un contratto in somministrazione con l'agenzia Openjobmetis per tre mesi. Alla fine decideremo se assumerli, direttamente o ancora per un po' tramite agenzia».



Difficile non solo trovare tecnici, ma anche formare giovani in azienda

Il progetto

Un piano di 280 corsi di formazione per lavoratori

Sono già iniziati alcuni dei corsi previsti da quello che è il più grande piano di formazione finanziato da Fapi (il fondo pari-

tetico per la formazione professionale di Confapi, Cgil, Cisl e Uil). Il piano prevede 280 corsi di formazioni che coinvolgono 203 aziende lecchesi per 6.000 potenziali lavoratori su un totale di 4.500 ore, due terzi delle quali sono già state messe in cantiere. Ora, ci spiegano in Api, il piano è in via di completamento e l'utilizzo da parte delle imprese sarà particolarmente agile. Il progetto è infatti già finanziato da Fapi,

quindi, comprese le esigenze di formazione di un'impresa e definito il relativo piano, «nel giro di 15 giorni – ci dice Domenico Calveri, responsabile della formazione in Api Lecco – il corso può iniziare».

L'iniziativa era stata presentata a Lecco a metà dicembre in Api con la partecipazione del presidente dell'associazione, Luigi Sabadini, e del direttore di Fapi, Giorgio Tamaro. M. DEL

Ragazzi e imprese, un percorso Api per incontrarsi

È in conclusione il corso gratuito organizzato da Api Lecco con Openjobmetis e Fondazione Clerici che aiuta 12 giovani a costruirsi una base di competenze utili a specifiche richieste di lavoro che arrivano dalle imprese. Il «Progetto Cnc» inizia con un corso teorico-pratico da 250 ore sul tema delle macchine a controllo numerico (Mcn; Cnc per chi preferisce l'inglese), in svolgimento a Merate nei laboratori messi a disposizione da Fondazione Clerici. A giorni parte la seconda fase, con una settimana di affiancamento passivo in azienda: «Il progetto – dice Domenico Cal-

veri, responsabile della formazione in Api Lecco – è finanziato da Formatemp, il fondo di formazione per i lavoratori interinali, quindi non è possibile fare stage operativi, a contatto con le macchine. I ragazzi – aggiunge – faranno uno stage di osservazione in affiancamento per una settimana con un responsabile dell'azienda e confronteranno ciò che vedono in azienda con quanto appreso nel corso».

Per i giovani è comunque un'occasione importante in quanto nella settimana di stage saranno valutati dalle stesse imprese che in via preventiva avevano espresso specifiche esi-

genze formative. Se l'esito sarà positivo i giovani saranno assunti per tre mesi tramite agenzia. Al termine l'azienda può decidere se assumerli direttamente o continuare in somministrazione.

Sono sette le imprese che hanno aderito al progetto: Tmc, Bastai Enzo, Bermec, Brio Moulds, Immea, Omc, Torneria Automatica Colombo.

«Un aspetto qualificante di questo progetto – dice Calveri – sta nel fatto che l'azienda si trova a essere parte attiva fin dall'inizio del percorso. Ciò significa che insieme alle aziende abbiamo valutato la caratteristica di



Domenico Calveri, responsabile della formazione in Api Lecco

profilo richiesto e i contenuti da inserire nel percorso formativo, in modo da assicurarci fin dall'inizio riferimenti precisi su dove andranno i ragazzi dopo il corso e nella loro attività lavorativa. Questo perché l'obiettivo è il collocamento lavorativo dei ragazzi, in un'iniziativa pensata per le imprese che non trovano i profili giusti da inserire. Troppe aziende non riescono a soddisfare le loro esigenze di assunzione di tecnici – aggiunge – per cui l'idea è stata quella di selezionare giovani con una preparazione basilica nel settore meccanico e di inserirli in un percorso di riqualificazione che vada a colmare il gap tra preparazione e esigenze delle imprese soprattutto in tema di macchine ad alta tecnologia digitale». M. DEL

Contratto modello La Calvi dà la linea nel metalmeccanico

Merate. Soddisfatti i sindacalisti di Fiom e Fim
Premio più alto, turnazione notturna flessibile
e più attenzione al tema della sicurezza sul lavoro

FABRIZIO ALFANO
MERATE

Un contratto aziendale modello, che potrà essere preso come punto di partenza nelle trattative in altre aziende del territorio che operano nel settore metallurgico.

Così i sindacati di Cgil e Cisl hanno definito il nuovo contratto sottoscritto dalla Calvi di Merate e dai lavoratori all'inizio dello scorso dicembre.

Un risultato che Domenico Alvaro della Fiom Cgil non ha avuto paura di definire come tra «i più avanzati del territorio lecchese e non solo» ma a cui si è giunti dopo mesi e mesi di trattative e incontri, anche tesi.

Punto di incontro

Alla fine, però, azienda e sindacati hanno raggiunto un punto di incontro in un contratto che se da una parte garantisce riconoscimenti economici più alti ai lavoratori (è cresciuto il premio di produzione) dall'altro ha anche in serbo investimenti che miglioreranno la qualità della vita del lavoratore stesso.

Ad illustrare nei dettagli l'ac-

■ L'azienda dà lavoro a 194 persone e ha un fatturato di 50 milioni

cordo, ieri mattina, in una conferenza stampa, Domenico Alvaro insieme alla collega della Fim Cisl Lorena Silvani.

Anzitutto si è parlato del premio di produzione elargiti dall'azienda di Merate, che fa parte della Calvi Holding, che ha dodici stabilimenti nel mondo, di cui altri cinque in Italia.

Quello riconosciuto dall'azienda di Merate, dove lavorano 194 persone e vanta un fatturato di 50 milioni di euro nel 2018, è già molto alto. È stato portato a 5.320 euro e, soprattutto rispetto ad altre aziende che operano nello stesso settore, è quasi doppio.

L'impegno, tuttavia, è di farlo ulteriormente crescere. Nei prossimi tre anni, aumenterà da un minimo di 175 a un massimo di 415 euro, superando quindi quota 5.500 euro.

Altra novità interessante è quella riguardante i turni notturni. I sindacalisti hanno ricordato che alla Calvi si lavora su tre turni, quindi di notte. Sempre. «Il nuovo contratto prevede che, a fronte di una richiesta del lavoratore over 55, l'azienda possa decidere di esonerarlo dai turni notturni». È stato messo nero su bianco che i notturni potranno essere svolti da volontari. «Questo significa che se un over 55 anni trova un volontario che lo fa al suo posto per un certo periodo di tempo, grazie a questo meccanismo sarebbe esonerato anche un secondo lavoratore».

«Si tratta di una scelta - spiega Alvaro - che potrebbe essere effettuata dai lavoratori sia per motivi economici (l'indennità notturna è alta, e significativamente superiore a quanto previsto dal contratto nazionale) sia per motivi personali di organizzazione familiare».

La commissione

Importantissima anche la decisione di istituire una commissione mista lavoratori e azienda sulla sicurezza. «Nelle aziende metallurgiche gli incidenti sono frequenti. È importante investire sulla sicurezza. Ed è importante analizzare e monitorare le postazioni più pericolose e pesanti per trovare una soluzione che riduca rischio e fatica».

Miglioramenti, rispetto alla normativa, anche per il trattamento di malattie lunghe. «Mentre il contratto nazionale garantisce un'indennità all'80%, alla Calvi arrivano al 100% dello stipendio». Più alto del previsto pure il contributo integrativo per la pensione.

«Questo contratto - hanno concluso soddisfatti Domenico Alvaro e Lorena Silvani - è molto buono perché l'azienda ha riconosciuto il contributo che viene dato dai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi. Ma anche per i lavoratori, che hanno compreso che non esiste solo l'aspetto economico ma occorre anche cercare di ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita».



La Calvi fa parte di Calvi Holding con altri 12 stabilimenti

I rappresentanti

«Non solo incentivi ma qualità del lavoro»

Lavoratori soddisfatti del nuovo contratto, che riconosce la loro professionalità. Anche se, in principio, hanno dovuto fronteggiare anche i compagni di fabbrica «All'inizio - ha raccontato l'Rsù Federico Beretta - abbiamo avuto qualche difficoltà per far loro capire che è giusto chiedere più soldi ma che è altrettanto importante migliorare la qualità lavorativa». In questa direzione vanno i risultati ottenuti con l'istituzione della commissione paritetica ma anche con l'indennità di malattia, «senza ricorrere nemmeno a un'ora di sciopero».

Umberto Buscema ha invece messo in luce la novità riguardante la possibilità di esonerare alcuni lavoratori over 55 dal turno notturno, mentre per alcuni la rotazione avverrà ogni cinque settimane anziché tre. «Per chi ha una certa età, si tratta di un aspetto rilevante. L'azienda ha anche accettato che, a parità di mansione, il turno possa essere svolto da un'altra persona». Da ultimo, Michele Imbroglia, responsabile per la sicurezza, ha evidenziato i vantaggi derivanti dagli investimenti sulla sicurezza. «Negli ultimi anni ci siamo accorti che molti avevano problemi a ernie e spalle. Abbiamo spinto affinché l'azienda acquistasse macchine automatiche che diminuiscono le sollecitazioni delle spalle. Abbiamo poi chiesto anche spazi e aree più ampi perché, crescendo la produzione, i rischi di incidenti aumentano». F.A.L.F.

Proteste nella Sanità per l'accordo non rinnovato

Nel Lecchese

I dipendenti delle strutture private da dodici anni lamentano il mancato rinnovo dell'accordo

Gli operatori della sanità privata scendono in strada per protestare contro il mancato rinnovo contrattuale, che chiedono da anni. Sono dodici anni, infatti, che i lavoratori di questo comparto (una fetta importante della sanità lombarda) non si vedono adeguato lo stipendio al costo della vita.

Si tratta di una situazione che investe realtà importanti anche del territorio lecchese, come La Nostra Famiglia e la Clinica Mangioni, che «svolgono tutti i giorni attività di servizio al cittadino con soldi pubblici, che nonostante siano sicuramente ben spesi, non bastano a coprire i sacrosanti adeguamenti salariali che ormai da 12 anni sono negati ai lavoratori della sanità privata. Per questo - hanno affermato Flavio Conci della Fp Cgil, Franca Bodega della Fp Cisl e Italo Bonacina della Fpl Uil - chiediamo con forza che le realtà della sanità privata non vengano più viste dalla Regione come agenzie interinali dei servizi pubblici, ma come un servizio complementare e con la stessa dignità della Sanità Pubblica» e quindi con i dovuti aumenti salariali.

I sindacati chiedono anche che le parti datoriali e la Regione Lombardia «si impegnino fin d'ora a sbloccare il tavolo di trattativa e ad assicurare le risorse che servono per garantire quella dignità da lavoro che tutte le donne e uomini della Sanità Privata rivendicano».

Intanto, per evidenziare che la pazienza è finita, lunedì 21 gennaio dalle 8 alle 10 verrà organizzato un presidio dinanzi alla Clinica Mangioni di Lecco.

C. Doz.

«Fattura elettronica, rischio caos L'Agenzia delle entrate collabori»

Fisco

L'Ordine professionale critico sui tempi e i modi del varo della riforma

«Siamo pronti a gestire le difficoltà legate alla fattura elettronica, ma dall'Agenzia delle Entrate serve collaborazione».

L'epocale novità introdotta da una decina di giorni sta creando problemi non indifferenti ad aziende e professionisti (specialmente a quelli non strutturati sotto il profilo contabile), che si trovano a dover fare i conti con una procedura completamente nuova. In questa situazione, il ruolo fondamentale è quello svolto dai commercialisti, che dall'inizio dell'anno stanno ricevendo decine di tele-



La schermata del sito dell'Agenzia delle entrate

fonate al giorno da parte dei loro clienti «inciampati» in difficoltà legate alla nuova fatturazione.

Antonio Rocca, presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Lecco, su questa novità è particolarmente critico. «Così come impostata, soprattutto nei tempi, è una riforma azzardata e rischiosa. Le prossime saranno settimane complesse per tutti, imprese e professionisti; per questo è necessaria la massima collaborazione con l'Agenzia delle Entrate. In ogni caso, i commercialisti sono pronti ad affrontare le grandi difficoltà legate all'entrata in vigore del regime di fatturazione elettronica». Quindi fa un passo indietro, per illustrare le perplessità che hanno accompagnato fin da subito l'approccio alla materia. «Sin dall'inizio avevamo chiesto un'applicazione graduale della riforma, ma non siamo stati ascoltati. È stata seguita unicamente la logica del gettito, a fronte della quale tutte le altre possibilità sono passate in secondo piano. In questa situazione solo le imprese più strutturate, che rappresentano una mo-

desta percentuale del nostro sistema produttivo, sono pronte ad affrontare questa importante novità. Buona parte sono invece impreparate e chiedono supporto».

Il presidente garantisce all'Agenzia delle Entrate la massima collaborazione e al tempo stesso chiede «rispetto e comprensione per i contribuenti e per i nostri colleghi in una situazione che è di grande disagio per tutti, compreso ovviamente il personale degli uffici della stessa Agenzia». Tanto più alla luce del fatto che «nelle prossime settimane la situazione si complicherà, con le aziende che riprenderanno la piena operatività e con il sito dell'Agenzia delle Entrate che, come a volte accaduto già in questi giorni, potrà non funzionare efficacemente».

Rocca non lesina critiche al ministero delle Finanze, dal quale «ci aspettavamo un impegno e una collaborazione maggiori per poter testare meglio le procedure, diffondere tempestivamente la comunicazione e offrire a tutti le informazioni necessarie».

C. Doz.