

OCCUPAZIONE

I sindacati denunciano la forte crescita dei contratti somministrati e rispondono agli imprenditori che lamentano la carenza di manodopera, specie stagionale

L'appello alle aziende contiene la disponibilità a trattare sulla condizionalità sugli ammortizzatori sociali «Extracomunitari, razzismo strisciante della Provincia»

«Senza stabilità e compensi equi è più difficile trovare lavoratori»

Stop alle lamentele delle imprese per la carenza di manodopera e maggiore attenzione alla programmazione delle politiche del lavoro attraverso una puntuale analisi del fabbisogno, retribuzioni competitive con i territori vicini e stabilizzazione dei contratti. A Cgil, Cisl e Uil puntano il dito soprattutto su quanto accade in tre comparti, turismo, agricoltura ed edilizia, e tirano in ballo pure la Provincia che non sta rispondendo alle istanze. Anzi, l'aver imposto nella firma di specifici protocolli l'omissione di iniziative per il reperimento di manodopera straniera, fa parlare i rappresentanti dei lavoratori anche di «razzismo strisciante».

Maurizio Zabbeni, Lorenzo Pomini e Gianni Tomasi sono i sindacalisti che seguono le politiche del lavoro rispettivamente per Cgil, Cisl e Uil. Ieri hanno preso posizione partendo da un punto ben preciso: «se manca manodopera non è perché c'è chi preferisce ricorrere agli ammortizzatori sociali per restare sul divano». Non manca una disponibilità di Cgil, Cisl e Uil ad avviare un percorso che avvicini lavoratori e azienda per erodere ancora quel 4,8% che rappresenta il tasso di disoccupazione. Non viene esclusa quindi l'introduzione della condizionalità nell'erogazione degli ammortizzatori sociali. «Purché - sostengono i sindacati - qualora venga offerto un lavoro, si possano assicurare qualità e retribuzione adeguate alle mansioni svolte». Un'altra apertura è rivolta poi ai contratti di rete, che permetterebbero allo stesso lavoratore di mettersi a disposizione di più aziende durante l'anno.

E le aziende? «Chiediamo innanzitutto - afferma Zabbeni - che in coerenza con quanto stabilito con gli stati generali del lavoro venga avviato uno strumento serio per avere un'analisi costante sul fabbisogno di manodopera. Poi occorre considerare quelle che sono le con-

dizioni di lavoro, con livelli retributivi che da noi sono pari a quelli della media italiana, ma inferiori rispetto alla media europea, del Nordest e del vicino Alto Adige». «In settori come il turismo - aggiunge Pomini - le imprese forse trascurano quanto successo con il Covid, con i lavoratori del settore che talvolta hanno scelto di transitare nel manifatturiero trovando maggiore stabilità, migliori condizioni economiche e condizioni contrattuali che garantiscono orari e riposi. Noi abbiamo proposto di inserire dei percorsi per l'accesso di lavoratori extracomunitari, ma dobbiamo fare i conti con il razzismo strisciante che porta a dire prima i trentini». Ad aggiungere in prospettiva un problema ulteriore è anche la carenza di giovani ma, secondo i sindacalisti, spesso vengono messi nelle condizioni di maturare esperienze fuori provincia con il rischio di non tornare. «Gli stati generali del lavoro - ricorda Tomasi - hanno messo in evidenza il problema delle retribuzioni inferiori in genere e specificato che in particolare per i giovani ci sono retribuzioni minori e più assunzioni a termine. Così i trentini vanno altrove e vorrei ricordare che nella recente campagna invernale per gli stagionali l'agenzia del lavoro ha raccolto circa tremila curriculum. Ma tra questi poco più di cento soltanto hanno avuto un'occupazione. Poi nel turismo continua a mancare pure la contrattazione territoriale creando un gap del 25% nelle buste paga rispetto all'Alto Adige». Pure l'agricoltura non ha avuto grandi riscontri di fronte ad un protocollo con l'agenzia del lavoro che ha permesso di raccogliere nel 2019 le richieste di 130 aziende per assumere 300 persone su 1.142 candidature. Nel 2020, caratterizzato dal lockdown, sono arrivate richieste da 253 aziende per 1.099 persone da assumere a fronte di 10.809 candidature, di cui 7.646 per primavera e 3.163 autun-



Da sinistra Pomini (Cisl), Zabbeni (Cgil) e Tomasi (Uil). A lato una cameriera



no. Lo scorso anno è cambiato il sistema di rilevamento, ma l'Agenzia del lavoro ha comunque gestito 296 richieste di personale tramite liste, cui ne vanno aggiunte 185 dai Centri provinciali per l'impiego. Ma il problema delle retribuzioni, dicono i sindacati, non è ristretto a pochi settori economici. E sulla manodopera di qualità e ben remunerata, a loro giudizio, si può costruire un miglioramento della produttività delle aziende locali, «investendo sulle competenze acquisite». Competenze che rischiano di disperdersi se, come avvenuto nell'ultimo periodo, i lavoratori somministrati continueranno a crescere del 30-50% all'anno a seconda del settore. Con un allarme in più negli ultimi mesi, pure se ancora ristretto a poche centinaia di casi: la somministrazione a tempo indeterminato che stabilizza sì il lavoratore, ma che lascia libera l'azienda di disfare alle prime difficoltà. L. C.

La nomina. Patrizia Galvagni sarà la vicepresidente Fondazione Caritro a Schönsberg

Carlo Schönsberg è il nuovo presidente del Consiglio di gestione di Fondazione Caritro. Lo ha deciso il Comitato di indirizzo presieduto da Elena Tonezzer. Come anticipato ieri dall'Adige, Schönsberg è già stato consigliere di Fondazione ed è commercialista con studio in Rovereto con competenze economiche e finanziarie. Prenderà il posto di Mauro Bondi, che terminerà il suo secondo mandato il 30 aprile. Come vicepresidente la scelta è caduta su Patrizia Galvagni residente nel circondario del Tribunale di Trento, avvocato a Trento e Milano con esperien-

za in ambito legale e in società finanziarie. Consiglieri saranno Carlotta Baroldi, avvocato di Trento, Giovanni Cattani residente a Trento e attuale Ceo di Siemens Energy Transformers e Marco Merler, commercialista di Trento. Per quanto riguarda il Collegio sindacale, sarà composto dal nuovo presidente Lorenzo Bresciani, già sindaco di Fondazione, ma anche da Laura Costa e Maggie Tomazzoli quali componenti. Sindaci supplenti saranno Mauro Angeli e Marco Bernardis. Consiglio di gestione e Collegio sindacale resteranno in carica per il triennio 2022-2025.



Carlo Schönsberg

Welfare aziendale | La nuova frontiera del family audit: mettere in rete i servizi pensati dalle singole aziende

Flessibilità per attrarre i talenti

Welfare aziendale come arma utile ai lavoratori tanto quanto alle aziende. Ma anche come strumento per attrarre talenti, in un mercato del lavoro in cui non sempre è facile intercettare la manodopera. Di tutto questo si è discusso, ieri, nell'ambito della premiazione di quattro aziende certificate Family Audit, pronte a fare un salto di qualità: ora non si pensa più solo a servizi da garantire ai propri lavoratori, ma si immagina come mettere in rete le proposte e le iniziative che si propongono, perché ne beneficino lavoratori di più imprese. Protagoniste dell'evento, sei realtà trentine, ognuna con un'esperienza diversa: Confindustria, Gpi Spa, Autostrada del Brennero Spa, Trentino Trasporti, E-Pharma, Trentino Sviluppo, a cui l'assessora provinciale alle politiche per il benessere familiare Stefania Segnana ha consegnato gli attestati.

Tutto nasce dall'idea di realizzare politiche del lavoro adatte alla famiglia. Ma il discorso - pur molto concentrato, ieri, sulle necessità femminili - riguarda tutti i dipendenti e alla fin fine si tratta di creare condizioni di lavoro più friendly per tutti. A chi serve? A tutti, come ha evidenziato Luciano Malfer, dirigente generale dell'agenzia per la coesione sociale, che ha chiarito il contesto: «I risultati sono misurabili, con un confronto tra aziende del medesimo settore che sono o non sono certificate Family Audit. Nelle certificate c'è una riduzione media



La consegna degli attestati da parte dell'assessora Stefania Segnana

di 1,5 giorni di assenza al mese per malattia dei figli, calano le malattie in generale, calano del 15% in media gli straordinari, che per le aziende sono un costo». Questo è il punto: garantire condizioni di lavoro conviene anche alle aziende. Ora uno degli obiettivi è misurare, sia i risultati, sia l'offerta aziendale: «Stiamo lavorando ad un indice di flessibilità - spiega Malfer - e anche ad un indice pensato ad hoc per le pari opportunità». L'obiettivo primario, come ha evidenziato il direttore di Confindustria Roberto Busato, è quello di permettere ai lavoratori, e soprattutto alle lavoratrici, di conciliare

i tempi famiglia lavoro: «È un'operazione win win, dove aumenta la produttività e migliora il clima aziendale». Ma non è l'unico. O meglio, guardando da un altro punto di vista, il tema del welfare aziendale è un'occasione: «Noi abbiamo bisogno di attrarre talenti. Non riusciamo nemmeno a tenere in Trentino i giovani che si laureano all'Università di Trento. Noi dobbiamo creare ambienti di lavoro piacevoli, per riuscire a portare qui talenti, famiglie giovani» osserva il presidente di Confindustria Fausto Manzana. E visto da questo punto di vista, il tema delle condizioni di lavoro, nell'epoca post lockdown, rischia effettivamente di diventare un punto qualificante - o silente - di un'azienda.

Ma cosa fa un'impresa certificata Family Audit? Ognuna ha trovato la sua strada. E Pharma ha messo in piedi un asilo nido, perché «non potevamo permetterci di perdere le nostre collaboratrici» osserva Paolo Cainelli, che tra le altre cose garantisce un bonus nascita, flessibilità d'orario e permessi aggiuntivi in caso di malattia del bambino o per paternità. Autobrennero, per bocca dell'Ad Diego Cattoni, assicura che «su questa strada ci siamo e ci saremo», e rivendica la banca ore, la flessibilità in entrata al mattino, l'assicurazione sanitaria e i corsi di lingua, oltre che una piattaforma di home learning, mentre Gpi è così certa del proprio impegno che lo fa diventare criterio per il credito: «Il costo del denaro preso a prestito dipende da alcuni parametri sociali, tra cui la parità di genere e la tutela del lavoro femminili. Non ci spaventa misurarci su obiettivi ambiziosi - spiega il dg Matteo Santoro - e poi con lo smart working abbiamo avuto un +25% di crescita». E se Albert Ballardini, vicepresidente di Trentino sviluppo, chiede di sviluppare «la gentilezza nelle relazioni», Diego Salvatore, presidente di Trentino Trasporti insiste sui risultati: «Noi puntiamo sulla flessibilità in entrata e uscita e in pausa pranzo. E abbiamo visto una netta riduzione delle malattie e del lavoro straordinario».