

LA PROPOSTA

Un nuovo Patto sul lavoro

WALTER LARGHER

Il 2022, anno della tanto auspicata ripresa, ha riaperto il tema della mancanza di personale in vari settori. In questi mesi abbiamo esponenti più o meno autorevoli biasimare i lavoratori accusandoli della perdita dello “spirito di sacrificio” della vecchia generazione.

CONTINUA A PAGINA **38**

L'appello

Un "nuovo" Patto per il lavoro

WALTER LARGHER

(segue dalla prima pagina)

Un noto chef ha espresso la sua irritazione relativamente alla difficoltà di recuperare personale che si accontentasse del solo prestigio di esercitare la loro professionalità nel suo ristorante, ma esigesse, nientemeno, un regolare stipendio.

Tali atteggiamenti sempre più presenti, rischiano di giustificare e legittimare socialmente quella "zona grigia", dove alcuni operatori (a scapito delle imprese corrette) non rispettano i contratti nazionali, i riposi e gli straordinari non vengono pagati. A fronte di un atteggiamento che non riconosce più come appetibili alcuni settori (quello turistico è il più eclatante) perché ritenuti non più in grado di offrire condizioni di impiego attrattive economiche e normative, abbiamo la responsabilità di aprire un confronto serio e aperto sul mondo del lavoro, relativamente alla formazione, all'acquisizione di competenze ed esperienze, a nuove forme di apprendistato duale legate e ad una rivisitazione strutturale dei modelli organizzativi legati alla stagionalità.

In Trentino, nel turismo in particolare non possiamo più procrastinare la definizione di una contrattazione territoriale che sappia valorizzare le professionalità del settore e riconoscere le giuste retribuzioni, sappia individuare e sostenere i parametri per una destagionalizzazione strutturata sul lungo periodo, e gli obiettivi per un turismo di qualità.

Nel frattempo in Italia ed anche sul nostro territorio, si registra una notevole crescita nel numero di dimissioni dei dipendenti. Il dato nazionale tra aprile e giugno 2021 registra quasi 500mila dimissioni (290mila uomini e 190mila donne), con un aumento del 37% rispetto ai tre mesi prima, se si

confronta invece il medesimo trimestre del 2020, l'incremento è dell'85%. Ci dobbiamo interrogare sulle reali motivazioni che hanno portato ad un'impennata delle dimissioni da lavori impegnativi per andare alla ricerca di altro. La pandemia specie nel settore del turismo è stata una formidabile attivatrice di questo fenomeno, dettato in una prima fase dalla scarsità e limitatezza degli ammortizzatori sociali e in seguito dalle condizioni orarie, contratti legati alla stagionalità e assenza di continuità lavorativa, e basse retribuzioni hanno allontanato anche figure professionali importanti che difficilmente rientreranno. Il turismo, con la sua stagionalità e per il suo peso economico sul nostro territorio è il settore più esposto a queste nuove variabili, i cui segnali va però detto erano noti già da qualche anno e non si è voluto né affrontarli né tantomeno analizzarli. Gli studenti che storicamente erano il bacino principale da cui si attingeva per il personale stagionale estivo preferiscono, giustamente, sfruttare il tempo per raggiungere in tempi brevi la laurea e immergersi prima possibile in un mondo del lavoro che richiede specializzazioni sempre maggiori.

Gli stessi laureati che - soprattutto nelle materie Stem, cioè scienza, tecnologia, ingegneria e matematica - preferiscono emigrare, malgrado la richiesta di queste specializzazioni sia elevata anche nella

nostra provincia, perché le retribuzioni sono relativamente basse rispetto agli altri paesi Ocse. La problematica tra l'altro è stata fonte di discussione e analisi nei recenti Stati Generali del Trentino dove è emerso che le facoltà presenti sul territorio risultano ai primi posti in Italia ma i laureati non trovano sul territorio imprese in grado di offrire posizioni coerenti con il percorso di studio.

E allora bisogna intervenire subito da varie direzioni: vanno implementate politiche di attivazione al lavoro e contrasto alla povertà, crediti di imposta e trasferimenti a favore degli occupati, per incrementarne il reddito, la diffusione del part time volontario, che favorisce la partecipazione al mercato del lavoro, fornitura di servizi di cura, flessibilità d'orario, programmi di formazione o riqualificazione professionale, azioni mirate alla collocazione lavorativa delle persone, come l'orientamento e l'accompagnamento nella ricerca del lavoro potenziando le strutture pubbliche come i centri per l'impiego. Vanno attivate forme spinte di collaborazione tra gli enti bilaterali e i fondi sanitari dei diversi contratti di lavoro (terziario, pubblico impiego, industria, eccetera) sia con il vicino Alto Adige sul modello Laborfonds (recuperando anche lo stesso spirito tra le parti sociali che portò alla sua nascita).

Ci aspettano sfide e scelte di grande responsabilità, non avendo certezze a

breve, ma l'attuale momento storico ci obbliga ad un patto che riconosca retribuzioni eque, che ridia dignità del lavoro e offra lavori dignitosi. Dobbiamo premiare le aziende virtuose senza tollerare, e giustificare, quelle aziende che non rispettano le regole, i contratti, le norme di legge, che innescano meccanismi di dumping a scapito di quelle che rispettano i contratti. Aziende che speculano sul pagamento di pochi euro degli enti bilaterali e dei fondi sanitari e che imediscono ai lavoratori l'opportunità di usufruire delle prestazioni sanitarie o dei sussidi.

Chiediamo maggiori controlli sulla regolarità contrattuale da parte dell'ente pubblico: nel momento in cui vengono erogati contributi a carico della fiscalità generale le imprese devono essere in regola con i contratti nazionali.

Il lavoro in trasformazione e le nuove aspettative dei lavoratori e lavoratrici, non sono più legate esclusivamente ad una giusta retribuzione ma ad aspettative che guardano anche alla qualità della vita, al tempo libero e al proprio benessere psico fisico. Per questi motivi, le parti sociali, le forze politiche di governo e opposizione, gli amministratori a tutti i livelli, non possono (non possiamo) sfuggire alla necessità di esaminare il mondo del lavoro con nuovi paradigmi. Chi è al governo di una Provincia Autonoma come quella di Trento ha il dovere di stimolare, anche attraverso le corrette leve economiche, una contrattazione di frontiera che sappia cogliere le nuove necessità del mondo del lavoro e le sappia valorizzare nel contesto di un'autonomia speciale che deve essere un beneficio di tutti e non un vantaggio di alcune categorie economiche e sociali.

Walter Largher
*Segretario Uiltsuc Trentino
 Alto Adige Südtirol*