

SALARI, GIOVANI, WELFARE
Priorità per lo sviluppo del Trentino

Premessa

Il documento finale degli Stati Generali del Lavoro ha messo in evidenza in modo puntuale le criticità della nostra economia e del mercato del lavoro del nostro territorio.

L'analisi sullo stato delle retribuzioni e dei rischi nel mercato del lavoro trentino presentato da CGIL CISL UIL del Trentino in collaborazione con la facoltà di sociologia dell'Università di Trento, fotografa un territorio che rischia di avvitarsi in un progressivo declino e in un processo di impoverimento generale.

Servono politiche pubbliche a sostegno della coesione sociale, dell'istruzione, della formazione professionale, della sanità, che, accanto a politiche del lavoro ed industriali selettive qualifichino la spesa pubblica e sostengano la nostra comunità nell'attraversare la triplice transizione in atto, digitale, demografica ed ambientale.

Per questo motivo CGIL CISL UIL del Trentino ritengono indispensabile avviare una fase di assemblee territoriali e quindi di mobilitazione, che metta al centro della propria azione una forte rivendicazione salariale nei confronti delle imprese e della pubblica amministrazione, la richiesta di politiche pubbliche a sostegno dei redditi e del welfare territoriale, nonché politiche industriali davvero selettive, quale elemento di rilancio di un nuovo modello di sviluppo, fondato su qualità dell'impresa, qualità del lavoro, rafforzamento, efficienza e qualità della pubblica amministrazione, investimenti e redistribuzione della ricchezza prodotta.

Il sistema economico trentino, tra bassi redditi, bassi investimenti, bassa produttività e precarietà del lavoro.

Le analisi empiriche scaturite dagli approfondimenti prodotti durante gli Stati Generali del Lavoro restituiscono l'immagine di un'economia trentina al palo:

1. andamento del PIL che, dal 2010 ad oggi, per il Trentino cresce molto meno rispetto al resto del Paese, non solo nei confronti della vicina Bolzano, ma anche in rapporto alle Regioni del Centro-Nord e del Nord-Est;
2. produttività stagnante quasi in tutti i settori;
3. scarsi investimenti delle imprese;
4. nanismo di impresa;
5. scarsa internazionalizzazione;
6. scarsa innovazione;
7. mercato del lavoro caratterizzato da precarietà, soprattutto tra giovani e donne, retribuzioni basse e scarsa attrattività, tanto nel privato quanto nella pubblica amministrazione, delle alte competenze;
8. inverno demografico.

La dinamica degli investimenti privati delle imprese trentine, osservando i dati Istat sui conti economici territoriali, nel periodo compreso tra il 2015 ed il 2020 ci restituisce una fotografia secondo cui, in media, il sistema economico altoatesino ha effettuato investimenti fissi lordi aggiuntivi nettamente superiori rispetto alla provincia di Trento, alimentando ulteriormente un divario sempre più insostenibile. In tutti i comparti economici, a partire dal settore primario, le aziende in Trentino investono molto meno dei cugini sudtirolesi. Solo nel manifatturiero si registra un 5% di investimenti in più a Trento rispetto a Bolzano. Bisogna quindi che le imprese tornino ad investire: la stagnante produttività del lavoro in Trentino è responsabilità in primo luogo del sistema produttivo e della bassa propensione agli investimenti.

La scarsa dinamicità delle imprese trentine e il basso volume della spesa privata in innovazione sono dimostrati anche dalla flessione dell'accesso al credito, costante a partire dal 2012, a differenza di quanto avviene nella vicina provincia di Bolzano, dove l'incremento del credito alle imprese è stato più che doppio rispetto a quello registrato a fine 2017.

La fotografia del tessuto economico trentino evidenzia un basso numero di grandi imprese, con una incidenza delle società di capitale inferiore al centro nord Italia. L'Alto Adige, pur peggiore rispetto al Trentino, dimostra che anche le piccole imprese sono maggiormente innovative rispetto alle nostre, proprio perché si registrano investimenti molto superiori. Tra l'altro, in questi ultimi anni stiamo assistendo ad un preoccupante processo di deindustrializzazione con le imprese del settore secondario che tra il 2008 e il 2020 sono calate del 18% con una riduzione dell'occupazione nel settore ancora più consistente, -7mila unità pari a -29%. Il tutto mentre, nello stesso periodo, il saldo tra le imprese che hanno ampliato o ridotto la loro

struttura dimensionale è significativamente a vantaggio delle seconde (-670 unità), interessando 2.823 unità contro le 2.153 che sono transitate in classi superiori.

Imprese trentine con insufficiente proiezione internazionale e innovazione sotto alla media, proprio in conseguenza anche di scarsi investimenti in sviluppo e ricerca, producono un'incidenza dell'export sul PIL totale in Trentino peggiore tra tutti i territori comparabili, anche rispetto alla media italiana.

Se guardiamo alla percentuale di imprese che hanno introdotto innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, organizzative e di marketing sul totale delle imprese con almeno 10 addetti, nella comparazione tra i territori la provincia di Trento si attesta appena sopra la media italiana, ben lontana dal resto del nord. Questo si traduce in una produttività notevolmente bassa, al di sotto della media del Nordest e nella scarsa attrattività del territorio per i giovani e in generale per i profili con competenze elevate.

Infatti, in tutti i settori la produttività del lavoro tra il 2007 e il 2017 non è cresciuta. Anzi, l'andamento è stato negativo, processo che dovrebbe aver trovato una parziale inversione di marcia con il rimbalzo dell'economia nel corso del biennio 2022-2023. Il fatturato per addetto in Trentino è più basso della media nazionale di quasi il 6%, con un valore aggiunto per addetto in Trentino inferiore, in alcuni settori, di oltre 15 punti percentuali rispetto all'Alto Adige.

E tutto ciò accade nonostante il Trentino sia ai vertici per competenze digitali e livelli d'istruzione, potendo contare su un sistema scolastico ed universitario di spicco nel panorama nazionale. Il sistema delle imprese non è in grado di attrarre tali conoscenze e di valorizzarle, disperdendo un enorme patrimonio di competenze che il territorio ha formato ed istruito e che, emarginate nel mercato del lavoro locale, cercano soddisfazione altrove.

Infatti, nella ricerca di personale high skill il Trentino registra un dato molto basso, inferiore agli altri territori comparabili. Molto inferiori al resto del Nord Est risultano gli indicatori per le attività classificate ad alto/contenuto tecnologico. Tra i servizi, il Trentino evidenzia valori di produttività inferiori a tutti i territori comparabili per tutte le attività legate ai servizi di mercato con alta intensità di conoscenza, con distanze considerevoli rispetto agli indici della Lombardia ma anche della stessa Italia.

Non si qualifica quale elemento positivo il fatto che il Trentino presenti una produttività del lavoro maggiore della media nazionale per i servizi a bassa intensità di conoscenza, dove la concorrenza, evidentemente, si gioca sul costo del lavoro, in un settore più legato alla occupazione femminile, caratterizzata proprio da alti tassi di precarietà e bassi salari. A dimostrazione che gli investimenti in sviluppo e ricerca sono determinanti, in provincia di Trento i valori di produttività sono più elevati nelle attività manifatturiere con un livello tecnologico medio/alto, parallelamente al fatturato per addetto. Si tratta di quelle imprese capitalizzate, che investono e che si posizionano su un mercato internazionale e che risultano attrattive per le alte competenze.

Nella maggioranza dei casi, siamo di fronte ad un sistema di imprese che investono e che innovano poco, pur godendo di incentivi, spesso non selettivi, garantiti dalla Provincia autonoma di Trento. Così è fatale decidere di competere sul versante del costo del lavoro deprimendo qualità del lavoro, retribuzioni e produttività. Dinamica ben rappresentata se si guarda a quanto accaduto nel sistema degli appalti del nostro territorio, che ha sovvenzionato il modello esistente, fondato su nanismo e scarsi investimenti, garantendo risorse capienti attraverso appalti che non hanno per nulla stimolato l'innovazione e la crescita del settore, tanto nelle costruzioni quanto nei servizi, abdicando ad ogni funzione di politica industriale. Tutto questo riduce la competitività del sistema economico trentino e spinge le imprese a puntare tutto sulla riduzione dei costi, tra cui quelli del personale, riducendo gli spazi delle contrattazioni di secondo livello su salari e stipendi.

Se è vero che la quota di ricchezza derivante dal lavoro sul PIL totale, analizzando il fenomeno a livello mondiale, nel tempo ha lasciato il passo in favore del profitto, l'andamento delle retribuzioni non ha comunque avuto lo stesso andamento nei diversi Stati, con l'Italia che ha registrato una dinamica oltremodo negativa. Secondo l'OCSE, infatti, nel periodo dal 1991 al 2021 il potere d'acquisto dei salari in Italia è cresciuto soltanto dello 0,3%, posizionando il nostro Paese all'ultimo posto in Europa. Nello stesso periodo, i salari sono cresciuti di oltre il 33% in Francia e Germania, del 25% in Austria, oltre il 50% nel Regno Unito e negli Stati Uniti, del 49% in Danimarca. Le stesse Spagna e Grecia fanno meglio dell'Italia.

Venendo al nostro territorio, i dati sono allarmanti: negli anni precedenti la pandemia, il Trentino ha continuato a registrare una dinamica delle retribuzioni del tutto insoddisfacente visto che nella maggioranza

dei settori i redditi da lavoro medi sono risultati inferiori, anche al netto delle giornate lavorate, sia rispetto all'Alto Adige che al Nordest, allineandosi per certi versi poco sotto la media italiana.

Questa dinamica dei redditi mette a rischio lo stesso assetto finanziario dell'Autonomia, riducendo il gettito fiscale (oltre l'85% del gettito Irpef è generato dalle retribuzioni dei lavoratori dipendenti) già falciati dai fenomeni di elusione ed evasione fiscale, mentre l'invecchiamento della popolazione e la bassa natalità incrementa la domanda di servizi di welfare.

L'impennata dell'inflazione - tra 2022 e 2023 l'erosione del potere d'acquisto delle famiglie rischia di superiore al 15% in Trentino - alimenta ulteriormente questo fenomeno e si scarica sui lavoratori e sulle loro famiglie mettendo in discussione la stessa coesione sociale e il futuro della nostra comunità. Fenomeni come il crollo della natalità, l'emigrazione di sempre più giovani laureati e la scarsa attrattività di manodopera straniera sembrano testimoniare proprio questo.

Rispetto al vicino Alto Adige, in tutti i settori le retribuzioni medie risultano inferiori, con picchi che arrivano al -30% annui, -20% in rapporto alle giornate lavorate, nel settore della ristorazione e della ricettività. Elemento questo che deve farci riflettere sulla qualità dell'offerta turistica del nostro territorio e che non può essere neutra nell'analizzare la carenza di manodopera.

Le retribuzioni orarie di giovani (15-29 anni) e donne sono le più basse, sia rispetto alla media italiana, che nei confronti del nord est, di Bolzano e della Lombardia. Non è un caso che sui giovani e sulle donne si concentrino i peggiori dati sulla qualità del lavoro in termini di precarietà.

Nei due terzi dei casi, 66%, i giovani 15-24 anni sono impiegati in rapporti di lavoro discontinui. La percentuale rilevata a Trento risulta più alta sia rispetto al Nord Est che all'Italia nel suo complesso. La media dei giovani occupati nella UE28 coinvolti in rapporti di lavoro a termine è inferiore alla nostra di ben 23 punti percentuali. Il 23% dell'occupazione femminile è a termine, contro percentuali inferiori anche di 10 punti percentuali rispetto ad altri territori, Lombardia in testa. Ben l'80% del tempo parziale totale parla al femminile, con una percentuale sul totale dell'occupazione femminile pari al 40,5%, contro una media nazionale del 32,9. Tra il part time, quello involontario risulta essere pari al 17,7% contro il 7,2% di Bolzano.

Tutto quanto descritto si traduce nel negativo andamento del PIL procapite. La crescita del PIL procapite registrata dal Trentino dal 2010 è la più bassa tra i territori comparabili e si evidenzia un significativo gap in particolare rispetto alla capacità di sviluppo di Bolzano e dell'UE27. Fatto 100 il valore al 2010, nel 2019 Bolzano raggiunge quota 123,1, l'UE27 125,3, il Trentino 111,7. La propaganda vuole collegare la questione salariale italiana all'elevato cuneo fiscale. Tuttavia, secondo i dati forniti dall'OCSE, nel 2021 il cuneo fiscale in Italia si è attestato al 46,5%, inferiore alla Germania (48,1%), all'Austria (47,8%), alla Francia (47%) e al Belgio (52,6%). Paesi nei quali il potere d'acquisto dei salari è cresciuto comunque, nonostante il cuneo fiscale, in trent'anni tra il 25% e il 35%, quando da noi si è contratto.

Negli ultimi 30 anni almeno, la scelta che ha compiuto il nostro Paese è stata quella di competere dal lato dei costi, comprimendo salari e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Si è scommesso sulla via bassa della competitività, privilegiando riforme che sostenessero la moderazione salariale, da un lato, e la possibilità di avere un mercato del lavoro flessibile dall'altra, agevolando forme di inserimento al lavoro sempre più precarie (liberalizzazione del tempo determinato, lavoro occasionale ed intermittente, somministrazione, voucher, tirocini e stage, appalti ed esternalizzazioni) e diminuendo sensibilmente le tutele in caso di licenziamento ingiustificato. Proprio quest'ultima riforma evidenzia l'approccio del legislatore: dal lavoro inteso come valore costituzionale, quindi da tutelare in quanto tale, si è passati alla percezione del lavoro inteso come merce, la cui perdita può essere indennizzabile. Se il lavoro è valore in sé, l'unico risarcimento possibile è continuare a poter lavorare, non consentire alle imprese di fare calcoli costi-benefici derivanti da un licenziamento.

Sul versante imprese abbiamo assistito alla rincorsa ai contratti pirata, alla disdetta degli integrativi territoriali con la proposta di legare gli incrementi salariali alle sole parti variabili dipendenti dagli indici economici d'impresa. In questo senso l'ultima variante sul tema è costituita dall'estensione del welfare aziendale, decontribuito e defiscalizzato, con conseguenze sulla tenuta del gettito fiscale. Tutte misure introdotte in nome della flessibilità del mercato del lavoro, unica via per rilanciare investimenti (non pervenuti), produttività (calata) e salari (stagnanti).

Tutto ciò ha ripercussioni sulla qualità dell'impresa nel suo complesso, quindi sulla qualità del lavoro, sul mercato del lavoro e sullo sviluppo del nostro territorio.

Per questo CGIL CISL UIL del Trentino mettono in campo le seguenti rivendicazioni.

1. Politiche industriali selettive e maggiori investimenti privati materiali ed immateriali

Alla Provincia chiediamo di abbandonare gli incentivi a pioggia. La selettività degli aiuti alle imprese è la sola via maestra per superare i limiti del nostro tessuto economico. Le politiche industriali provinciali devono essere in grado di darsi obiettivi selettivi, sia sul fronte degli sgravi Irap, sia su quello dei contributi agli investimenti fissi, sostenendo le imprese, oltre che sul fronte dell'innovazione tecnologica di prodotto e di processo, anche sul versante delle aggregazioni per superare il nanismo d'impresa, sul fronte degli investimenti e dell'internazionalizzazione. La transizione digitale e quella ecologica sono occasioni imperdibili per rendere più efficiente il sistema economico trentino. Per questo ogni livello di investimento, a partire dal PNRR, deve essere gestito con lungimiranza ed efficacia, proprio per stimolare il tessuto imprenditoriale a superare i limiti evidenziati in premessa. Vanno sfruttati appieno gli strumenti normativi europei che permettono di incentivare gli investimenti green delle imprese, oltre il de minimis, mobilitando risorse finanziarie provinciali significative, come stanno facendo tutte le grandi nazioni occidentali, anche nell'ottica di saper attrarre imprese e investimenti esterni indispensabili a rafforzare il settore manifatturiero e renderlo realmente sostenibile.

Alle imprese chiediamo più investimenti, in innovazione di prodotto e di processo, in ricerca e sviluppo, per riqualificare le proprie attività produttive, intercettando le nuove richieste dei mercati internazionali, nelle sfide della digitalizzazione e della sostenibilità, ambientale e sociale.

Alle imprese chiediamo di investire nella formazione continua dei propri dipendenti, ponendo a valore assoluto il diritto soggettivo all'apprendimento permanente, contrattando con le organizzazioni sindacali progetti formativi di miglioramento e crescita delle competenze individuali e collettive. Alla Provincia chiediamo di sostenere con forza, per quanto di propria competenza, il diritto alla formazione ed il riconoscimento di quanto appreso nel mercato del lavoro, garantendo le necessarie sinergie e mettendo a sistema i diversi attori pubblici e privati, a partire dagli Assessorati all'Istruzione e alla Formazione Professionale e al Lavoro affinché siano integrate le necessarie misure utili a creare un definitivo sistema di messa in trasparenza e certificazione delle competenze con riguardo alle esperienze maturate dalle lavoratrici e dai lavoratori, soprattutto nell'ambito delle politiche attive del lavoro, nonché in raccordo con i Fondi Interprofessionali, con il Fondo di solidarietà bilaterale del Trentino e con gli Enti Bilaterali di settore, valorizzando e portando a sistema quanto già avviato in Agenzia del Lavoro in tal senso.

Tutti gli strumenti che la normativa nazionale mette a disposizione delle imprese per la qualificazione e la riqualificazione dei propri dipendenti devono essere perseguiti in sinergia con la Provincia che deve essere in grado di intercettare i fabbisogni formativi del territorio nell'ambito delle sfide che stiamo affrontando.

2. Politica industriale e dei redditi: selettività degli incentivi, contrattazione collettiva e potere d'acquisto delle famiglie

Alla Provincia chiediamo che le politiche industriali siano sempre più selettive e concertate. Accanto alla piena attuazione della nuova legge provinciale 6, che grazie alla mobilitazione di CGIL CISL UIL del Trentino, ha previsto il rispetto dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi a tutte le imprese che ricevono sussidi, vanno ora premiate le imprese che garantiscono recuperi salariali certi e costanti, derivanti dal rispetto di precise regole contrattuali. Vanno portati a pieno compimento i rinnovi dei contratti provinciali, nel settore privato quanto nel pubblico, e vanno contrastati fenomeni di dumping e di disdette unilaterali.

Chiediamo che ogni ambito di intervento, diretto ed indiretto, in favore del tessuto imprenditoriale sia sempre subordinato al rispetto della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e territoriale, e al tempestivo rinnovo dei contratti scaduti, sia nell'applicazione ai lavoratori diretti e sia a quelli in appalto e subappalto. Sostenere la contrattazione maggiormente rappresentativa, accanto al rinnovo dei contratti pubblici e privati, significa agire una politica dei redditi redistributiva, promuovendo, al contempo, la qualità del lavoro e togliendo la competizione tra imprese dal terreno basato sulla mera compressione del costo del lavoro.

Alla Provincia chiediamo di dare rapidamente risposte cogenti ai settori pubblici - Autonomie Locali, Sanità, Ricerca, Scuola e Formazione Professionale - impegnando subito le risorse necessarie a dare una prima risposta per il triennio 2022-2024, a partire da quanto disposto dal Protocollo del 18 luglio 2023 e guardando nelle prossime leggi di bilancio ai livelli di inflazione reali del nostro territorio registrati dal 2022 alla fine del

triennio. Chiediamo il rispetto delle decorrenze degli aumenti, che non possono derogare al 1 gennaio di ogni anno.

A livello nazionale è in fase di discussione il rinnovo del contratto delle Cooperative sociali. Al netto del risultato che produrrà il confronto, chiediamo alla Provincia di sostenere il secondo livello di contrattazione territoriale, fermo da lustri, stanziando risorse congrue in settori così delicati per la nostra comunità, contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e promuovendo l'innovazione degli operatori economici interessati.

Alla Provincia chiediamo di introdurre, nelle norme provinciali, l'indicizzazione al costo della vita di tutti i benefici del welfare provinciale e ribadiamo la necessità di rendere strutturali le riduzioni dell'addizionale regionale all'Irpef.

Alla Provincia chiediamo che, negli appalti pubblici, sia garantita una reale capacità di spesa con importi posti a base d'asta congrui, in linea con i capitolati ambiziosi tali da garantire realmente organici e relativi orari all'altezza degli standard qualitativi necessari. Per quanto concerne la revisione dei prezzi nei contratti pubblici, chiediamo alla Provincia una interpretazione estensiva della norma contenuta nel nuovo codice degli appalti, garantendo il pieno recupero delle retribuzioni del personale impiegato negli appalti pubblici. Rimanendo in tema di appalti pubblici, chiediamo alla Provincia di aprire una nuova fase di confronto in cui rivalutare le scelte compiute nel tempo a riguardo dell'affidamento al mercato privato di alcuni servizi, rivalutandone la possibile internalizzazione.

Nei confronti delle rappresentanze dei datori di lavoro privati va aperta una stagione di rinnovo e di rilancio della contrattazione integrativa di secondo livello. Per questo chiediamo di arrivare alla sottoscrizione di un accordo integrativo territoriale, intersettoriale ed intercategoriale, che preveda regole certe a garanzia dell'efficacia della contrattazione collettiva, a partire da:

1. rinnovi certi alla scadenza dei contratti provinciali, di primo livello e/o integrativi dei rispettivi CCNL, con l'introduzione di clausole di salvaguardia retributiva nel caso in cui le parti non trovino accordi che producano i propri effetti alla scadenza. Un elemento retributivo di garanzia pari a 150 euro mensili durante la vacanza contrattuale, comunque non inferiore al salario aggiuntivo pattuito nei contratti scaduti;
2. introduzione di un elemento economico territoriale, pari a 150 euro mensili, da garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori che non siano coperti da alcuna contrattazione integrativa, territoriale od aziendale. Per i lavoratori in appalto l'elemento economico territoriale deve essere inserito nell'importo posto a base d'asta;
3. stabilizzazione dei lavoratori a termine o in somministrazione, anche attraverso l'incentivazione delle assunzioni dirette e l'internalizzazione degli organici che operano in appalto a causa dei segmenti di produzione e servizi che sono stati precedentemente affidati a terze ditte; nelle more della concretizzazione del processo di internalizzazione includere i lavoratori in appalto nella contrattazione aziendale rivolta ai dipendenti diretti;
4. promozione del diritto soggettivo alla formazione, introducendo 24 ore di permesso individuale finalizzato alla partecipazione di corsi di formazione obbligatori in favore di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. Prevedere l'obbligo di fornire un bilancio di competenze ai propri dipendenti e la messa in trasparenza di tutte le conoscenze e le abilità acquisite nel percorso lavorativo aziendale;
5. assumere l'apprendistato quale unica modalità di inserimento lavorativo per i giovani superando il ricorso a tirocini o stage extra curriculari;
6. introdurre un welfare contrattuale in ambito conciliativo vita-lavoro;
7. introdurre meccanismi contrattuali di age management, che favoriscano l'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro, la trasmissione intergenerazionale delle competenze nonché l'aumento dell'occupazione giovanile;
8. introdurre obblighi di comunicazione del dato associativo ad INPS ai fini della certificazione della rappresentanza.

3. Mercato del lavoro: tra andamento demografico, flussi migratori e le priorità giovani e donne

All'interno del mercato del lavoro trentino sono individuabili due priorità su tutte: giovani e donne. L'obiettivo deve guardare a rendere più stabile l'occupazione, a partire da quella dei giovani e delle donne. Si otterrebbero risultati positivi anche in prospettiva demografica, sostenendo indirettamente la natalità, consentendo ai giovani di potersi emancipare dalla famiglia di origine per crearsene una propria e, alle donne, di contare su un rapporto di lavoro stabile che consenta di poter fruire dei servizi di conciliazione, che vanno ulteriormente potenziati in ambito provinciale e contrattati in azienda. Sul tema, peraltro, va ribadita

con forza la differenza tra i servizi di istruzione e quelli di conciliazione e l'importanza di entrambi per il benessere dei bambini e dei ragazzi. Non è corretto, in questo senso, utilizzare il prolungamento della scuola dell'infanzia, che deve rispondere al percorso di istruzione, in sostituzione del ruolo che altre attività sul territorio possono garantire ai fini conciliativi.

Per i giovani va superato l'utilizzo di tirocini e stage non curricolari quale strumento di inserimento lavorativo.

I giovani, nelle diverse fasce di età, devono rientrare in diversi regimi di inserimento lavorativo: apprendistato duale per chi ha abbandonato la scuola o è a rischio drop out; apprendistato professionalizzante per i giovani che necessitano di percorsi formativi lunghi; apprendistato per alta formazione e ricerca; politiche attive del lavoro di inserimento lavorativo, con percorsi formativi di up-skilling e re-skilling finanziati da Agenzia del Lavoro, incentivando il lavoro a tempo indeterminato.

Chiediamo pertanto alla Provincia di essere coerente con quanto emerso nel corso degli Stati Generali del Lavoro e di rivedere la disciplina attuale dei tirocini, da riservare ai soli soggetti veramente svantaggiati e disabili, nonché dell'apprendistato, condividendo con le organizzazioni sindacali nuovi accordi attuativi.

Per quanto concerne le donne, oltre a potenziare quanto già previsto dal Documento degli interventi provinciali di politica del lavoro in favore delle imprese che contrattino condizioni di lavoro utili a consentire una migliore conciliazione vita-lavoro e la condivisione genitoriale, vanno messi in campo interventi specifici che portino a superare il lavoro a tempo parziale, incentivando la trasformazione di tali rapporti in full time anche agendo sulla deducibilità dei redditi da lavoro femminile nella determinazione degli indicatori ICEF, incentivando il lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.

L'inverno demografico riguarda ormai anche la nostra provincia. Seppur con indici di fecondità leggermente più alti della media italiana, siamo tuttavia lontani per esempio da quelli del vicino Alto Adige. Anzi nei primi cinque mesi del 2023, abbiamo assistito ad un crollo delle nascite rispetto al periodo pre pandemia (1.450 bambini nati tra gennaio e maggio 2023 contro 1.748 nello stesso periodo del 2019) con un calo del 17% che alla fine dell'anno potrebbe comportare un numero di nascite pari a circa 3.500 contro le 4.239 del 2019. Dobbiamo guardare alle migliori pratiche europee, nella capacità di garantire su tutto il territorio provinciale i migliori servizi in favore delle famiglie sul fronte della conciliazione vita-lavoro.

Il tema dei flussi migratori va affrontato senza logiche demagogiche o peggio discriminatorie. Infatti senza l'apporto dei nuovi cittadini di origine straniera il Trentino è destinato a perdere ancora una volta popolazione, come sta già succedendo (i residenti in Trentino all'inizio del 2022 erano 542mila contro i 543.700 del gennaio 2019). Chiediamo quindi con forza alla Provincia di ascoltare anche il grido di allarme che arriva dalle associazioni di categoria, allargando le maglie dell'accoglienza, a cominciare dal ripristino di tutti gli strumenti che nel tempo sono stati affossati dalla Giunta Fugatti.

Le storture del mercato del lavoro nell'incapacità di risolvere la carenza di personale devono essere affrontate proprio con politiche migratorie appropriate. In tal senso l'approccio ad escludere gli immigrati registrato all'atto della sottoscrizione dei protocolli per la carenza di manodopera nei settori del turismo, dell'edilizia e dell'agricoltura rappresentano plasticamente l'attuale ottusità politica opportunistica, in settori che vivono di manodopera straniera con percentuali che arrivano e superano anche il 50%. Ancora più grave ed irresponsabile appare tale approccio se guardiamo ad un mercato del lavoro con sempre meno giovani in virtù della bassa natalità.

4. Potenziamento di Agenzia del Lavoro e dei Centri per l'impiego, di Uopsal e del Servizio Lavoro

Per essere conseguenti nel promuovere lavoro di qualità e sostenere il tessuto imprenditoriale più innovativo, vanno destinati i necessari investimenti nel:

1. potenziamento di Agenzia del Lavoro e dei Centri per l'Impiego al fine di garantire il migliore funzionamento del mercato del lavoro trentino, sia nella capacità di presa in carico individualizzata di disoccupati ed inattivi, sia nel sostenere la riqualificazione delle competenze utili alle imprese innovative, tanto nella correzione del fenomeno del mismatch nell'incontro domanda-offerta quanto nella gestione delle riconversioni aziendali;
2. potenziamento degli organici di UOPSAL a garanzia di una più capillare azione di prevenzione e repressione di fenomeni elusivi ed irregolari in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
3. potenziamento degli organici del SERVIZIO LAVORO, al fine di garantire tanto le attività ispettive sul territorio, utili ai fini della prevenzione e della repressione di comportamenti irregolari, quanto le doverose attività di controllo in relazione alle diverse norme provinciali che sovvenzionino a qualsiasi titolo il sistema della imprese, dagli appalti alla legge 6 per citarne alcune. E' inaccettabile che la Provincia abdichi al proprio

ruolo di controllo e di promozione della legalità in relazione alla scarsità di risorse umane e di strumenti da impiegare nell'ambito delle attività di vigilanza e di verifica degli adempimenti burocratici, primi fra tutti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ed il rispetto della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

5. Il welfare territoriale come volano di sviluppo e coesione sociale

Contrasto alle forme di povertà sociale, reddituale ed educativa, centralità delle istituzioni scolastiche e formative dall'istruzione primaria fino a quella Universitaria, investimento nelle politiche della casa, rafforzamento dell'assistenza territoriale in particolare nei confronti di una popolazione in costante crescita, qualificazione dei servizi della sanità pubblica a partire da quella prevenzione e della medicina territoriale e di genere: sono queste le sfide che il Trentino ha di fronte a sé per garantirsi da un lato un futuro economicamente sempre più florido e, dall'altro, socialmente più coeso ed inclusivo così da non lasciare indietro nessuno. Il rafforzamento e la continua modernizzazione della Pubblica Amministrazione - già su livelli di primato in Italia - in generale è e resta un obiettivo imprescindibile per garantire il radicamento della popolazione sul nostro territorio e la capacità di attrazione degli investimenti delle imprese che sempre di più richiedono standard elevati nei processi educativi a tutti i livelli e servizi di qualità.

L'Autonomia, su questi ambiti, deve continuare ad essere lo strumento di innovazione, sperimentazione e miglioramento costante degli assetti attuali, adattandoli alle mutate esigenze delle famiglie, dei giovani, dei bambini, delle donne, degli anziani e di tutti coloro che lavorano sul nostro territorio.

Perché questo accada, va valorizzato appieno il personale che opera in questi servizi, garantendo il pieno rispetto degli accordi contrattuali e dei protocolli sottoscritti, tempo per tempo, con le organizzazioni sindacali. Solo così, per esempio, si possono migliorare le condizioni di lavoro degli operatori sociali, socioassistenziali e sanitari garantendo che il nostro territorio continui ad essere attrattivo verso queste professioni che, sempre di più, hanno come mercato del lavoro di riferimento, quello europeo. Insieme all'investimento in innovazione e nuove tecnologie digitali, è questo il prerequisito per riuscire davvero a far fronte ad una domanda di cura e di servizi domiciliari e di prossimità che aumenterà in forza dell'invecchiamento della popolazione, per garantire servizi di qualità nelle città come nelle periferie.

Oltre ad utilizzare al meglio le risorse provenienti dal Pnrr e destinate ad implementare anche in trentino gli obiettivi delle missioni 5 e 6, vanno garantite da parte della finanza pubblica provinciale le risorse umane, organizzative e finanziarie necessarie a radicare i servizi pubblici sul territorio con il concorso di tutti gli attori chiamati ad operare nell'ambito dell'assistenza. Si tratta di una sfida che non può essere affrontata con ricette semplicistiche e di corto respiro: Azienda sanitaria, Apsp, Comunità di Valle, terzo settore, Università e centri di ricerca debbono lavorare in maniera sinergica implementando le migliori strategie senza cedere alle sirene di una nuova sindrome AIMBY (Already in my Backyard - tutti accanto al mio giardino).

Serve rinnovare le politiche della casa che svolgono un ruolo centrale nell'inclusione sociale dei nuclei familiari più deboli, puntando finalmente sul coinvolgimento di inquilini e parti sociali, mettendo a disposizione rapidamente tutto il patrimonio di edilizia pubblica e investendo su strumenti di tutela e di promozione del diritto all'abitare come i fondi di garanzia e l'housing sociale.

La crescita economica è fondamentale per garantire alla finanza pubblica provinciale e quindi all'Autonomia di alimentare questi processi di innovazione e questi investimenti anche nel futuro. MA è centrale poi che il sistema di imposizione realmente progressivo garantisca l'affluire delle risorse fiscali. Per questo ancor più che altro, l'Autonomia che si regge solo sul gettito prodotto da lavoratori, pensionati ed imprese, deve saper perseguire quotidianamente il contrasto all'evasione e all'elusione fiscale.

CGIL CISL UIL del TRENINO danno il via ad una campagna di assemblee territoriali, per discutere la presente piattaforma con le lavoratrici ed i lavoratori, con le pensionate e i pensionati e mettere in atto azioni di mobilitazione a sostegno della stessa nei confronti della Provincia, delle associazioni datoriali e delle imprese di tutti i settori a livello provinciale.

Trento, 6 settembre 2023