



«Serve un mix tra salari e welfare»

Salomone: «Pensiamo anche a partecipazioni agli utili e strumenti premiali»

L'intervista

Il presidente dell'Agenzia del lavoro: «Formazione sulle Ai e degli stranieri altri temi su cui investire»

di **Gabriele Stanga**

«**V**anno benissimo welfare e settimana corta ma l'aspetto salariale rimane centrale. Bisogna trovare il giusto mix e dentro questo mix si possono trovare anche strumenti innovativi». Questo il monito del presidente dell'Agenzia del Lavoro, Riccardo Salomone all'indomani degli attivi generali unitari di Cgil, Cisl e Uil sul tema del patto salari e della crescita del sistema economico trentino. Tanti i temi al centro del dibattito dalla crisi della produttività alla necessità di trovare nuove forme di contrattazione, fino all'impatto delle intelligenze artificiali sui posti di lavoro.

Partiamo dai dati di Ocse che parlano di stipendi bassi, costo della vita alto ma anche di una produttività delle imprese stagnante negli ultimi 25 anni. Presidente Salomone, lei come inquadra la situazione?

«I dati rilasciati da Ocse sono tutti numeri che bene o male conosciamo. È vero che il Trentino ha un problema di produttività, come tutta l'Italia. Se questo sia legato a fattori specifici della nostra provincia non è stato approfondito, siamo in una fase di analisi. È complicato dire perché la produttività è stagnante e non abbiamo ancora gli elementi per capire come ripartire. Sull'occupazione veniamo da anni eccellenti, rimane la questione del



Presidente Riccardo Salomone, alla guida dell'Agenzia del Lavoro in Trentino © Marco Loss

mismatch e della quale l'Ocse dà una spiegazione legata alla rigidità del mercato del lavoro trentino».

Ossia quale?

«C'è una difficoltà di mobilità interna ed esterna alle imprese. In Trentino le persone rimangono agganciate al territorio e all'impresa. Così non c'è un ricambio, non si sale di posizione e quindi non aumentano gli stipendi. Va detto che questa è una visione molto americana della questione, con uno schema volto a fare uscire dal mercato le imprese peggiori e che secondo me non si adatta al contesto trentino».

I sindacati fanno leva su una nuova contrattazione, che tenga molto più in conto welfare e conciliazione vita lavoro. Può essere questa la strada?

«Misure di questo tipo o la settimana corta vanno tarate settore per settore. Ci sono aziende che possono

permetterselo e aziende che non possono. Io credo sia importante insistere sulla contrattazione collettiva e soprattutto territoriale anche di primo livello, sostitutiva di quella nazionale».

Ma come si concilia la contrattazione territoriale con l'esigenza di tarare orari e welfare in base all'azienda?

«Le due cose possono stare insieme immaginando una contrattazione territoriale che fa da ombrello e la contrattazione aziendale che integra dove necessario e possibile. Bisogna immaginare strumenti innovativi per trattenere le persone non solo sul welfare ma anche in termini di salario».

A cosa pensa, ad esempio?

«Si possono prevedere meccanismi di premialità particolari che possano rendere il lavoro più attrattivo. Vanno benissimo il welfare e la settimana



Il Trentino come tutta l'Italia ha un problema di produttività bloccata e di rigidità del lavoro. Manca mobilità fuori e dentro le imprese. Puntiamo su contratti collettivi territoriali cui aggiungere integrazione aziendale

corta ma modulandoli con diverse opzioni. Il salario rimane centrale, va trovato il mix migliore e poi si può pensare a meccanismi come una diversa distribuzione di salario o la partecipazione agli utili».

Sembrano un po' soluzioni da cooperative.

«Sono strumenti ispirati al modello cooperativo. Non tutte le imprese possono fare questi ragionamenti, ma sicuramente possono farlo più imprese rispetto a quante lo fanno attualmente, anche al di fuori della cooperazione. Ci vuole una buona dose di coraggio e poi bisogna un po' abbandonare quel gioco delle parti per cui il sindacato fa "la parata" sui media e le associazioni, al contrario, tirano indietro».

Altro punto è la vulnerabilità alle intelligenze artificiali, quali sono i posti a rischio?

«A livello tecnologico sono in atto trasformazioni imponenti che mettono in difficoltà soprattutto quelle professionalità che hanno competenze intermedie, con funzioni amministrative e di supporto. Personale dai 50 anni in su, con scarsa specializzazione, pur con un bagaglio importante, e poca capacità di fare transizioni lavorative. Serve dare loro più sostegno in termini formativi e più competenze tecnologiche».

A proposito di formazione, come la proposta di Upt sui corsi per migranti?

«Quello è un altro tema su cui tenere alta l'attenzione. È evidente che l'Italia e il Trentino avranno bisogno di più lavoratori stranieri, questa può essere una soluzione, come anche l'idea di formare persone altrove e portarle sul territorio. Bisogna però poi essere molto seri e responsabili come territorio. Se si mettono in piedi questi percorsi le imprese devono mantenere le promesse fatte, non si possono illudere le persone su opportunità lavorative che poi non vengono offerte».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sindacati | Largher (Uil) analizza settimana corta e altri strumenti contrattuali innovativi. Bassios (Uiltucs): «Così si attrarrebbero giovani»

«Flessibilità oraria fondamentale, valuta anche Dao»

Imprese

Accanto a Luxottica anche aziende come Sait Unifarm e Orvea studiano i 4 giorni lavorativi

«Sulla questione della settimana corta abbiamo raggiunto un accordo con Luxottica e c'era un discorso avviato con Dao. Altre aziende hanno chiesto informazioni e tutte si stanno attivando per capire se un aspetto innovativo possa essere preferibile». Così il segretario della Uil Walter Largher riprende il tema dei contratti innovati e della flessibilità oraria affrontato ieri agli attivi generali unitari. La nuova fase di contrattazione riparte dunque dalla flessibilità oraria, senza limitarsi però alla sola settimana corta. «Sono interessanti e apprezzate da molti lavoratori anche esperienze come quella di Cavit in cui l'azienda adotta una settimana lunga, da 6 giorni lavorativi, ma con orari da sei ore a giornata, lasciando dunque molti pomeriggi liberi ai lavoratori». Si tratta di un sistema che l'azienda vinicola adotta già da moltissimi anni e che consente di coniugare le

esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti con quelle di produttività dell'azienda. Una pratica che potrebbe essere d'esempio anche per altre aziende o modelli di contrattazione. «Bisogna capire se riusciamo a trovare modalità diverse per avere un Trentino più attrattivo - continua Largher - Esplorare non vuol dire già che si faranno quelle cose lì, però in questo momento serve trovare modalità alternative alla contrattazione vecchio stile. C'è anche l'opzione della banca delle ore: è un sistema che prevede di recuperare come giorni di riposo, le ore fatte come straordinario, invece di percepirla come aumento del salario. C'è chi preferirà la formula classica ma sono tutte cose da contrattualizzare a livello territoriale».

Con lui anche il sindacalista della Uiltucs Vassilios Bassios: «Con Dao abbiamo sottoscritto un accordo che non prevede, allo stato attuale, la settimana corta di 4 giorni - spiega - Si è intavolata però una discussione che porteremo avanti per il futuro sul rimodulare giornate e numero di dipendenti impiegati con modalità diverse, per ora il discorso è limitato sul personale dei magazzini». Un tema che i sindacati stanno portando anche altrove: «Stiamo



Sindacalista Vassilios Bassios della Uiltucs

ponendo la questione su tutti i tavoli disponibili - sottolinea Bassios - Dobbiamo trovare meccanismi che non siano solo salariali ma che possano consentire una migliore qualità di vita a fronte di retribuzioni almeno uguali». Orario ridotto a parità salariale, dunque. Il ragionamento sulla conciliazione vita lavoro, inoltre, potrebbe essere



Segretario Walter Largher della Uil

utile anche a trovare personale: «Per noi la riduzione dell'orario settimanale sarebbe fondamentale per garantire anche condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori - prosegue il sindacalista - sul lato aziendale invece potrebbe essere vantaggioso perché permetterebbe l'entrata di personale giovane. Le strutture richiedono un numero elevato di lavoratori, che spesso

non riescono a trovare perché gli orari offerti non incontrano le esigenze del personale più giovane. Serve dare "un'oliata" al meccanismo e la conciliazione permetterebbe sia di assumere nuovi addetti che di mantenere quelli che già ci sono». Per questi motivi «Luxottica ha già stretto l'accordo». L'azienda originaria del bellunese però ha la possibilità di regolarsi su orari diversi da quelli degli utenti dei supermercati, diverso il discorso per il commercio ma, chiarisce Bassios «sono aperte discussioni anche con Orvea, Sait, Unifarm e altre aziende».

Ciò detto non mancano perplessità anche da parte del personale: «Rimane un fattore di resistenza culturale - conclude il sindacalista - Spesso e volentieri proporre modelli di orario diversi si scontra con l'abitudine verso forme di lavoro tradizionali e schema di vita consolidati. I giovani chiedono più giorni liberi e vedono di buon grado la settimana corta, anche un piccolo ampliamento dell'orario giornaliero. La popolazione più anziana a volte è meno propensa, anche se valuta la cosa. Quello dell'orario rimane comunque un tema cruciale da affrontare all'interno della contrattazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA