



MERCATO DEL LAVORO IN ALTO ADIGE

Richiesto un nuovo approccio

CENNI BIOGRAFICI

Stefan Perini, economista, ha iniziato la sua carriera all'Ökoinstitut Alto Adige, per poi fare esperienza all'ASTAT e all'IRE della Camera di Commercio di Bolzano. Da ottobre 2012 è a capo dell'IPL, l'Istituto Promozione Lavoratori. I temi su cui concentra la sua attività sono: futuro del lavoro, congiuntura, reddito, distribuzione, benessere e alloggio.



Stefan Perini, direttore dell'Istituto Promozione Lavoratori (IPL)



La situazione sul mercato del lavoro altoatesino si è ulteriormente stabilizzata. Ma non mancano le sfide da affrontare, come ci rivela Stefan Perini, direttore dell'IPL.



Signor Perini, come valuta l'attuale situazione occupazionale in provincia di Bolzano e quali sono le previsioni per il 2022?

Stefan Perini. Il mercato del lavoro altoatesino ha superato relativamente bene la crisi sanitaria con un aumento occupazionale dello 0,7 per cento rispetto al 2020, anche se i livelli precrisi sono ancora lontani. Gli scenari più catastrofici, come la disoccupazione di massa e le ondate di fallimenti aziendali, non si sono avverati ma la pandemia avrà ancora un forte impatto sull'anno in corso. Secondo il nostro sondaggio autunnale, l'umore dei lavoratori altoatesini è comunque buono.

La carenza di personale crea alcuni problemi. Com'è possibile contrastare questa situazione?

Non sono a conoscenza di settori economici in cui, attualmente, non si lamenti scarsità di manodopera. Questo fenomeno può essere contrastato attirando lavoratori da altri settori o dalla concorrenza oppure con un reclutamento mirato sui mercati fuori provincia. Al contempo, è importante cogliere tutte le possibilità, anche quelle non ancora sfruttate: pensiamo al rientro delle donne dopo la maternità o al potenziale che celano i dipendenti più anziani.

Molti professionisti altoatesini lavorano all'estero. Com'è possibile convincerli a rientrare?

La maggior parte degli altoatesini che studiano all'estero vi rimangono per un po' dopo la laurea per fare qualche esperienza professionale. Molti fanno ritorno spontaneamente non appena sono pronti a creare una famiglia, altri non escludono di tornare in Alto Adige se le condizioni economiche sono favorevoli o tendono a migliorare.

La Provincia di Bolzano ha lanciato l'iniziativa "Attrattività del posto di lavoro in Alto Adige" per aumentarne il richiamo...

L'obiettivo di tale progetto, che ritengo positivo, è quello di trattenere i professionisti qualificati o di attirarli in Alto Adige. Elementi centrali dell'attrattiva sono la retribuzione, le opportunità di carriera, la situazione abitativa, l'offerta culturale e le opportunità educative. Se la nostra provincia vuole diventare un "great place to work", è importante arricchire questo concetto con contenuti validi e mantenere ciò che si promette.

La conciliabilità di impegni familiari e professionali è sempre un tema scottante. Qual è la situazione qui da noi?

Nel confronto europeo, siamo messi meglio del previsto. È vero che esistono ancora pochi accordi aziendali che prevedono, quale diritto dei lavoratori, strumenti per conciliare meglio famiglia e lavoro, ma esiste una volontà abbastanza pronunciata da parte dei datori di lavoro di venire incontro ai dipendenti, almeno a titolo "informale". L'opera di sensibilizzazione della Provincia e delle parti sociali ha ottenuto molti risultati negli ultimi due decenni, come i numerosi asili pubblici o aziendali, la flessibilità dell'orario di lavoro o, più recentemente, le conquiste in tema di home office. ►

Gli scenari più catastrofici, come la disoccupazione di massa e le ondate di fallimenti aziendali, non si sono avverati



A COLLOQUIO
22

**ISTITUTO DI
PROMOZIONE
LAVORATORI (IPL)**

Ente di diritto pubblico, gestito dai sindacati altoatesini e dalle associazioni sociali più rappresentative della provincia, ha come missione quella di rafforzare gli interessi professionali, economici e sociali della forza lavoro altoatesina attraverso la ricerca e la formazione.

► **Quali sono i principali cambiamenti che la digitalizzazione porterà sul mercato del lavoro altoatesino?**

Il panorama occupazionale si evolverà grazie alla digitalizzazione e all'automazione, rendendo superflua la presenza fisica per alcune professioni. Naturalmente, anche in futuro, camerieri e operai stradali dovranno continuare a lavorare sul posto ma, per esempio, architetti, sviluppatori di software, media designer e influencer potranno comodamente operare da casa o dall'estero. Anche il processo di reclutamento sta cambiando radicalmente:

le inserzioni di lavoro vengono pubblicate e consultate sulle piattaforme, mentre le aziende che vogliono fidelizzare il personale o chi desidera acquistare servizi professionali dovrà competere con l'attrattiva e la disponibilità finanziaria della concorrenza.

In Paesi come Svezia, Stati Uniti e Australia, sta riscuotendo successo il modello di lavoro che prevede il medesimo salario a fronte di un monte ore inferiore. Qual è la Sua opinione in merito?

Considerando i contratti collettivi più diffusi, la settimana lavorativa standard è di 40 ore nel settore privato e di 38 ore in quello pubblico.

“La tendenza in tutti i Paesi avanzati è verso una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, resa possibile da un maggior sfruttamento della tecnologia digitale e da un minor impiego di risorse umane”



La tendenza in tutti i Paesi avanzati è verso una riduzione dell'orario settimanale, resa possibile da un maggior sfruttamento della tecnologia digitale e da un minor impiego di risorse umane. Attualmente stiamo attraversando una situazione eccezionale a causa del coronavirus, ma la settimana di quattro giorni potrebbe presto diventare la realtà anche in Alto Adige.

Secondo un recente studio dell'IPL, i dipendenti altoatesini – nel confronto con altri Paesi europei – tendono a prediligere il lavoro di squadra rispetto a quello individuale. A cosa attribuisce questo fenomeno e che effetto ha?

È in parte dovuto ai settori e alle dimensioni delle aziende operanti in Alto Adige. Come dimostrato dal nostro studio, con il 68% dei dipendenti che lavora in team, l'Alto Adige si colloca in una buona posizione rispetto al resto d'Europa. Il lavoro di squadra è particolarmente apprezzato laddove le mansioni sono più complesse o non vengono stabiliti obiettivi individuali. Il cosiddetto team work spesso esercita un effetto positivo perché soddisfa il bisogno umano di appartenenza e unione: i dipendenti sono più motivati, capaci di prestazioni al top e meglio protetti dallo stress. Anche la gestione del personale diventa più facile: se una squadra opera in maniera responsabile, ne trae giovamento anche l'attività del capo, che non deve più tenerla sempre sott'occhio. /is